

Nichtfinanzieller Bericht:



Berichtsjahr	2017
Leistungsindikatoren-Set	GRI 4
Prüfung durch	Aufsichtsrat
Berichtspflicht	Konzern
Kontakt	Concordia Versicherungs-Gesellschaft a.G. Liza Steudle (Nachhaltigkeitsbeauftragte) Karl-Wiechert-Allee 55 30625 Hannover Deutschland Telefon +49 (511) 5701 - 6399 Telefax +49 (511) 5701 – 763 99 Email: liza.steudle@concordia.de

VORWORT

Mit dem deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) ist die Concordia verpflichtet, ihren Lagebericht um eine nichtfinanzielle Erklärung zu ergänzen. Mit diesem im April 2017 verabschiedeten Gesetz wird die EU-Richtlinie 2014/95/EU („CSR-Richtlinie“) in deutsches Recht umgesetzt. Die Regelungen sind erstmals für Geschäftsberichte zum Berichtsjahr 2017 anzuwenden.

Mit der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung kommt die Concordia der gesetzlichen Berichtspflicht nach. Als Rahmenwerk für die Erstellung des Berichts wurde der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) genutzt. Er sieht eine Berichterstattung zu 20 Prinzipien vor. Bei seinen Vorgaben für Kennzahlen bezieht er sich weitgehend auf die GRI-Standards.

Die inhaltliche Prüfung und Freigabe der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung erfolgte am Donnerstag, 5. April 2018 durch den Aufsichtsrat.

Allgemeine Informationen

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

Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Hannover steht seit 154 Jahren im Dienste ihrer Kunden. Zeitgemäße, lebensnahe Produktlösungen aus den Bereichen Kompositversicherungen, Lebens-, Kranken- und Rechtsschutzversicherung entstehen auch heute noch aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit – da zu sein, wenn das Unvorhersehbare passiert.

Mit bundesweit derzeit rund 1.146 Mitarbeitern sowie einem dichten Netz von Concordia Vertretungen und Geschäftspartnern werden mehr als 1,3 Millionen Kunden betreut. Der Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit stellt mit seinen deutschen Tochtergesellschaften eine Gemeinschaft mit über 2 Millionen Verträgen und rund 847,1 Millionen Euro gebuchten Bruttobeiträgen dar.

Zudem werden in zwei polnischen Concordia Tochtergesellschaften weitere 365 Mitarbeiter beschäftigt.

Die **Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit** (Concordia VVaG) gehört zu den mittelgroßen, die Schaden- und Unfallversicherung betreibenden deutschen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit. Das Geschäftsgebiet erstreckt sich satzungsgemäß auf das In- und Ausland. Die Gesellschaft wendet sich vornehmlich an den privaten Kunden, den Gewerbetreibenden sowie den freiberuflich Tätigen und mit besonderer Tradition an die Landwirtschaft.

Im Folgenden einige Anmerkungen zum Unternehmensverbund der Concordia Gruppe:

- Der Concordia VVaG gehört mit 538 Millionen Euro Brutto-Beitragseinnahmen zu den mittelgroßen, die Schaden- und Unfallversicherung betreibenden deutschen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit. Die Gesellschaft (CC) wurde im Jahr 1864 in Hoya gegründet, heutiger Sitz der Gesellschaft ist Hannover. Sie hält 100,0 % der Anteile an der Concordia Versicherung Holding AG (CH) und der Cordial Grundstücks-GmbH, Hannover.
- Die Concordia Holding (CH) wiederum hält 100,0 % des Aktien- bzw. Stammkapitals der Tochtergesellschaften Concordia oeco Lebensversicherungs-AG (COL), Concordia Krankenversicherungs-AG (CK), Concordia Stiftung GmbH (CST), Concordia Rechtsschutz-Leistungs-GmbH (CRL) und Concordia Service GmbH (CS) sowie 90,13 % der Concordia Polska Towarzystwo Ubezpieczen Wzajemnych, 96,30 % der Wielkopolskie Towarzystwo Ubezpieczen Zyciowych i Rentowych Concordia Capital S.A. und 90,13 % der Concordia Innowacje Spolka (alle Poznan/Polen)
- Die COL ist im Jahr 2014 aus der Verschmelzung der Concordia Lebensversicherungs-AG (gegründet 1975) und der oeco capital Lebensversicherung AG – dem ersten ökologischen Lebensversicherer Deutschlands (gegründet 1995) – entstanden.
- Die CRL wurde im Jahr 2009 gegründet.
- Die CS wurde im Jahr 1984 gegründet.
- Die CK wurde im Jahr 1988 gegründet.
- Die CST wurde im Jahr 2011 gegründet.

Der Concordia VVaG (CC) fungiert als zentraler Dienstleister für alle inländischen Konzerngesellschaften und als Generalagent für die inländischen Versicherungsunternehmen.

Die wechselseitigen Aufgaben und deren Vergütung sind in entsprechenden Ausgliederungs- bzw. Dienstleistungsabkommen geregelt. Die Leistungsbearbeitung in der Sparte Rechtsschutzversicherung hat die Concordia auf die Concordia Rechtsschutz-Leistungs-GmbH übertragen.

Ferner sind Steuerabkommen – bis auf die Concordia Rechtsschutz-Leistungs-GmbH – mit allen inländischen Konzerngesellschaften geschlossen. Außerdem besteht ein Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen den Gesellschaften der Concordia Gruppe.

Über die 100%tige Tochter Concordia Service GmbH, kann die Ausschließlichkeitsorganisation der Concordia den Versicherungsnehmern auch Versicherungsprodukte und -risiken anbieten, die von der Concordia nicht angeboten werden.

Alle Angaben in dieser Entsprechenserklärung werden in den deutschen Unternehmungen der Gruppe bereits umgesetzt und gelebt. In den polnischen Tochtergesellschaften sind wir bestrebt alle hier dargestellten Aspekte der Nachhaltigkeit umzusetzen. Da bei der Umsetzung von Maßnahmen die vorherrschenden Marktgegebenheiten, nationale Gesetzgebung, abweichende Kundenerwartungen und Anforderungen weiterer Stakeholder zu berücksichtigen sind, kann der Umsetzungsgrad und die Möglichkeiten der Erfassung von Indikatoren variieren und von den Unternehmungen der deutschen Gruppe abweichen.

Zusätzlich berichten die polnischen Tochtergesellschaften über ausgewählte wesentliche Aspekte der Berichtspflicht in ihren eigenen Lageberichten.

Über die von der Concordia betriebenen Versicherungszweige und -sparten informiert zudem eine Übersicht im Geschäftsbericht 2017.

Für weitere Informationen siehe:

www.concordia.de/geschaeftsberichte

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.

Wirtschaftlicher Erfolg, soziale Verantwortung und ökologisches Handeln bedingen einander und sind eine Investition in die Zukunftsfähigkeit. Als Unternehmen und Arbeitgeber hat die Concordia über die geschäftlichen Aufgaben hinaus in vielen Bereichen des Miteinanders eine Vorbildfunktion. Deswegen wird das Prinzip der Nachhaltigkeit nach besten Kräften in den Mittelpunkt des Handelns gestellt, sowohl in Fragen der Unternehmensstrategie, der Personal- und Organisationsentwicklung, der Kundenorientierung als auch bei der Förderung von sozialen und umweltfreundlichen Verhaltensweisen und kulturellen Projekten.

Nachhaltigkeit ist Bestandteil des Unternehmensleitbildes, der Richtlinien und der Unternehmensziele. Die Verwirklichung nachhaltigen Wirtschaftens ist ein kontinuierlicher Prozess, dessen Umsetzung auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Unternehmens über gesetzliche Mindestanforderungen hinaus eine hohe Relevanz hat.

Die Analyse zukünftiger Risiken zeigt, dass zwangsläufig die Pflicht zum nachhaltigen Handeln der Branche besteht. Aktuelle globale Herausforderungen wie Klimawandel, Knappheit und Endlichkeit von Ressourcen, aber auch der demografische Wandel oder das wachsende Gefälle zwischen Arm und Reich erfordern es, bestehende gesellschaftliche und unternehmerische Denkmuster zu hinterfragen und ein Umdenken zu fördern. Durch Systeme, die so ausgestaltet sind, dass sie auch morgen und übermorgen noch funktionieren, rückt automatisch die Handlungsmaxime der Generationengerechtigkeit in den Fokus. Das von der Versicherungswirtschaft praktizierte Kapitaldeckungsverfahren sollte in besonderem Maße nachhaltig sein, weil es auch und gerade angesichts der demographischen Entwicklung eine Überforderung einzelner Generationen vermeiden sollte.

Als Orientierung zur Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in alle Handlungsfelder der Concordia, dient ein eigener Kodex für nachhaltiges Wirtschaften, der im Intranet veröffentlicht ist. Darin ist das Nachhaltigkeitsverständnis der Concordia beschrieben. Zusätzlich orientiert sich die Concordia an den eigenen Umweltleitlinien, die auf der Homepage veröffentlicht sind

<https://www.concordia.de/unternehmen/nachhaltigkeit/>.

Für die einzelnen Handlungsfelder und Aufgabenstellungen innerhalb des Unternehmens werden fortdauernd Zielformulierungen und Maßnahmen mit den jeweils Verantwortlichen und Beteiligten erarbeitet.

Die Tochter COL hat darüber hinaus in ihrer Satzung eine nachhaltige Unternehmensführung festgeschrieben. Die Gesellschaft verpflichtet sich hier entsprechend dem Mandat ihrer Kundinnen und Kunden für einen Teil (grüne Produktlinie) ihrer Kapitalanlagen zu einer nachhaltigen Anlagepolitik. Diese Aktivitäten werden durch einen externen, unabhängigen Nachhaltigkeits-Beirat überwacht.

Nicht nur als Versicherer tritt die Concordia für mehr Nachhaltigkeit ein. Mit ihrer Stiftung „Mensch – Natur – Gemeinschaft“ will sie möglichst vielen Menschen – insbesondere auch den eigenen Mitarbeitern sowie ihren Vertretungen vor Ort – eine Plattform geben, sich zu engagieren.

Angestrebt wird ein nachhaltiges Geschäftsmodell, mit dem Bewusstsein, dass einhundert Prozent wohl nicht erreicht werden können. Veränderte Umweltbedingungen, nachhaltige Produkte und Kapitalanlagen, sowie ökologische und soziale Anforderungen bilden das künftige Umfeld für langfristigen wirtschaftlichen Erfolg.

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.

Wie aus der Historie bereits ersichtlich ist, handelt die Concordia bereits seit etlichen Jahren nach dem Prinzip der Nachhaltigkeit. Das wirtschaftliche Handeln richtet sich daran aus, aktuelle, absehbare und auch für die Zukunft zu vermutende Risiken für Umwelt und Gesellschaft zu vermeiden bzw. zu limitieren. Versicherungen haben ein langfristiges und in die Zukunft gerichtetes Geschäftsmodell und somit einen natürlichen Bezug zur Nachhaltigkeit. Es müssen Risiken bewertet werden, die eventuell zukünftig eintreten können. Wenn diese Risiken versichert werden, müssen sie für die Versichertengemeinschaft auch langfristig tragbar sein.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsleistungen konzentrieren sich im Wesentlichen auf die vier Handlungsfelder:

- Versicherungsbetrieb & Beschaffung
- Mitarbeiter & Prozesse
- Produkte & Kapitalanlage
- Gesellschaftliches Engagement

Zusätzlich werden bei den folgenden übergreifenden Themen Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt:

- Compliance
- Kommunikation
- Transparenz

Versicherungsbetrieb & Beschaffung (Umweltbelange)

Der betriebliche Umweltschutz unterliegt einem stetigen Verbesserungsprozess. In die Beachtung gesetzlicher Anforderungen, die aktive Förderung von Ideen zur Verbesserung von Abläufen und zum Einsparen von Ressourcen jeglicher Art im Unternehmen sind alle Mitarbeiter eingebunden.

Das Ziel ist es, mit den natürlichen Ressourcen im Unternehmen so schonend wie möglich umzugehen. Die Reduzierung der Verbräuche von Strom, Wasser, Papier sowie CO₂-affinen Prozessen stehen dabei im Mittelpunkt. Ein CO₂-Fußabdruck wird jährlich erstellt.

Bei Neuanschaffung von Sach- und Verbrauchsgütern wird auf umweltgerechte Produktionsweisen bzw. Anbieter geachtet und diesen Vorrang gegeben, soweit dies wirtschaftlich vertretbar ist. Auch das Prinzip der Regionalität wird berücksichtigt.

Lieferanten und Betriebe, mit denen wir zusammenarbeiten, werden in unsere Umweltschutzüberlegungen einbezogen und sie werden angeregt, nach den gleichen Grundsätzen zu handeln.

Mitarbeiter & Prozesse

Das Thema „Demografie und gesellschaftlicher Wandel“ und damit verbunden auch der Wunsch vieler Mitarbeiter nach mehr Mitbestimmung, freier Gestaltung ihrer Arbeit und auch nach Möglichkeiten der Entschleunigung, stellen aktuelle Herausforderungen in diesem Handlungsfeld dar.

Eine zunehmend wichtige Rolle in der Versicherungswirtschaft spielt darüber hinaus die Digitalisierung. Sie wird die Branche in den kommenden Jahren vor bedeutende Herausforderungen stellen, denn die digitale Transformation wird die internen Prozesse inkl. der zum Einsatz kommenden IT-Architektur, die Art der Wertschöpfung in den Unternehmen und insbesondere die Kommunikation mit den Kunden verändern.

Weitere Schwerpunkte sind die Stärkung des Vertriebs in den unterschiedlichen Vertriebswegen und die Produktentwicklung.

Die steigenden Anforderungen und die damit einhergehenden Ungewissheiten und Unvorhersehbarkeiten verändern auch die Rolle der Führungskräfte. Führung muss inspirieren, die zentralen Änderungsvorhaben aktiv steuern und den Wandel gestalten. Die sich verändernde Erwartungshaltung der Mitarbeiter an den Arbeitsplatz und die Führungskräfte muss zusätzlich berücksichtigt werden. Führungskräfte werden mehr und mehr als Changemanager, Stratege und Coach gefordert. Kooperieren statt delegieren und Mut zum Experimentieren statt Null-Fehler-Toleranz sind Bestandteile einer zukunftsweisenden Führungskultur.

Neue, agile Arbeitsweisen unterstützen den Veränderungsprozess.

Produkte und Dienstleistungen

Über alle Versicherungsprodukte hinweg wird eine Prüfung der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in den Produkten angestrebt. Dabei sollen soziale und ökologische Aspekte betrachtet und geprüft werden, ob diese mit ökonomischer Machbarkeit in Einklang gebracht werden können.

Für Fahrer von Elektro- und Hybridfahrzeugen bieten wir z.B. einen Beitragsnachlass an und mit dem Baustein "oeco-drive" einen zusätzlichen Schutz für das Fahrzeug. Der Elektrifizierung kommt bei der Senkung der CO₂-Emissionen durch den Verkehr eine Schlüsselrolle zu.

Die COL bietet mit Altersvorsorgeprodukten Lösungen an, die eine langjährige Absicherung mit nachhaltig investiertem Kapital nach ökologische Kriterien verbinden.

Gesundheits-, Pflege- und Altersvorsorgeprodukte zum Beispiel, sind nachhaltig aufgestellt. Kunden der Concordia sind Menschen, die ihre Sicherheit und Vorsorge auf ein verlässliches Fundament stellen wollen.

In ähnlicher Art und Weise sollen, den Markt- und Kundenanforderungen angepasst, sukzessive weitere Produkte über alle Sparten hinweg entwickelt werden.

Kapitalanlage

Sicherheit für die Kunden im Hinblick auf die Dauer der Versicherungsprodukte/ -dienstleistungen prägen die konservative Anlagestrategie der Kundengelder.

Die Wirkung unserer Geschäftstätigkeit auf Aspekte der Nachhaltigkeit ist uns bewusst. Da, wo unsere Geschäftstätigkeit ethische, soziale und ökologische Belange berührt (z.B. Produktentwicklung, Kapitalanlagepolitik), behalten wir nachhaltige Entwicklungen im Blick. Dies gilt insbesondere für sich verändernde Kundenerwartungen, Marktveränderungen und gesellschaftliche Trends.

Die anhaltende Niedrigzinsphase stellt Versicherer vor eine große Herausforderung, ihre Verpflichtungen gegenüber den Kunden langfristig einhalten zu können. Der Concordia gelingt es durch eine langfristige und konservative Anlagestrategie, auch in dieser Zeit verantwortungsvoll zu wirtschaften.

Gesellschaftliches Engagement

Die Ereignisse der letzten Zeit (Bankenkrise, Klimawandel, etc.) haben deutlich gezeigt, dass in der Gesellschaft einiges anders gemacht werden muss, wenn wir unsere Zukunft bewahren wollen.

Wir tragen Verantwortung für unsere Beschäftigten sowie das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander. Die Verantwortung dem Gemeinwohl gegenüber ist der Concordia schon in die Wiege gelegt. Dieser Gedanke wird in der Gründung unserer Stiftung weitergeführt. Im Förderungszweck unserer Stiftung ist festgehalten, dass wir alle, insbesondere unsere Mitarbeiter, ermutigen, sich für die Themen Mensch, Natur, Gemeinschaft zu engagieren und sich Förderprojekten bei der Concordia Stiftung zu bewerben. Die Förderbereiche sind bewusst breit gefächert, um Initiativen und Gemeinschaften aus den unterschiedlichsten Bereichen berücksichtigen zu können.

Compliance

Verstöße gegen Rechtsvorschriften können sowohl erhebliche finanzielle Schäden (Bußgelder, Schadensersatzverpflichtungen) als auch behördliche Eingriffe in den Geschäftsbetrieb oder schwerwiegende Reputationsverluste zur Folge haben. Dadurch können die Unternehmenswerte und der Unternehmenserfolg einzelner Konzerngesellschaften oder der Concordia Gruppe insgesamt nachhaltig beschädigt werden. Durch eine wirksame Compliance im Sinne der Gesamtheit aller organisatorischen Vorkehrungen zur fortlaufenden Sicherstellung eines rechtskonformen Verhaltens der für die Concordia handelnden Personen sollen Rechtsverstöße verhindert und die Unternehmenswerte nachhaltig gesichert werden. Die Vorstände und die Leitenden Angestellten bekennen sich hierzu und legen Wert auf die Förderung und Etablierung einer lebendigen Compliance-Kultur in allen Konzerngesellschaften und auf allen Unternehmensebenen.

Transparenz und Kommunikation

Die Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex als „Concordia-Kodex“ unterstreicht unseren kundenorientierten Qualitätsanspruch bei der Produktentwicklung und im Vertrieb.

Transparenz, verständliche Aufklärung und faire Beratung sind wesentliche Aspekte bei der Kommunikation mit dem Kunden.

Wir berichten regelmäßig intern und extern umfassend und transparent über den Stand der Nachhaltigkeit im Unternehmen. Dies bezieht sich auf erzielte Fortschritte, aber auch auf verbleibende Herausforderungen und Ziele sowie die dazu erforderlichen Maßnahmen. Wir sind zum offenen Dialog mit allen gesellschaftlichen und für uns bedeutsamen Gruppen bereit, stellen den Medien

nachhaltigkeitsrelevante Informationen zur Verfügung und arbeiten mit Behörden, Verbänden und anderen Institutionen zusammen.

Risikomanagement

Kern des Geschäftsmodells der Concordia ist die Übernahme und das Managen von Risiken. Daher ist das Risikomanagement als integraler Bestandteil in die Unternehmenssteuerung eingebettet. Ziel des Risikomanagements ist es, die aus dem unternehmerischen Handeln entstehenden geschäftlichen Chancen zu nutzen und die damit einhergehenden Risiken möglichst gering zu halten, um dem Unternehmen Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Die Zielsetzung des Risikomanagements der Concordia geht damit über die reine Erfüllung der externen Vorschriften hinaus und ist ein wichtiger Bestandteil der nachhaltigen Unternehmenspolitik. Die Concordia hat im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen dafür ein auf die eigenen Zielsetzungen und Zwecke zugeschnittenes Risikomanagementsystem gestaltet. Mit systematischen Maßnahmen soll ein frühzeitiges und systematisches Erkennen und Begrenzen von risikobehafteten Entwicklungen erreicht werden. Darüber hinaus ist es das Ziel, die Transparenz im Unternehmen und das Risikobewusstsein bei allen Mitarbeitern zu verbessern. Durch die Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Gestaltung und Umsetzung nutzt und entwickelt die Concordia ihr soziales Kapital. Sie entwickelt damit zugleich ihre Lernfähigkeit als Organisation und verbessert ihre wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven. Das Risikomanagement leistet damit einen nachhaltigen Beitrag zur Steigerung der unternehmerischen Leistung.

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.

Die Concordia hat sich für folgende wesentliche Handlungsfelder Nachhaltigkeitsziele gesetzt:

- Versicherungsbetrieb & Beschaffung
- Mitarbeiter & Prozesse
- Produkte & Kapitalanlage
- Gesellschaftliches Engagement
- Transparenz & Kommunikation

Ziel	Maßnahme	Termin bis	Status
Nachhaltigkeitsmanagement (ESG Governance)			
Nachhaltigkeit verankern	Das Thema Nachhaltigkeit erhält eine stärkere Gewichtung in den Unternehmenszielen. Erste Schritte sind: - die Einführung eines Nachhaltigkeitskodex und - das Festlegen von Nachhaltigkeitszielen und -maßnahmen - Nachhaltigkeitsbericht erstellen	Mai 18	aktiv
Überprüfung unternehmensweiter Richtlinien auf Nachhaltigkeitsaspekte	Bestandsaufnahme/Prüfung bestehender Richtlinien (Verhaltenskodex etc.) auf Nachhaltigkeitskriterien.	2019	In Planung
Mitarbeiter & Prozesse (ESG Social)			
Mitarbeiterbefragung	Durchführen einer Mitarbeiterbefragung mit einem Schwerpunkt auf den Themen Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheit.	Jun 18	aktiv
Teilnahme an Great Place to work	Durchführen eines Kulturaudits im Zuge der Teilnahme am Arbeitgeberwettbewerb "Great Place to Work".	Okt 18	aktiv
Führungskräftefortbildung	Erarbeiten und schulen neuer Mechanismen zum Thema Mitarbeiteranerkennung.	Dez 18	aktiv
Personal-/Organisationsentwicklung stärken und Changemanagement verankern	Befähigung von Mitarbeitern und Begleitung von Veränderungen, vor allem durch Digitalisierung und Demografie beeinflussten Transformationsprozess.	laufend	aktiv
Ergonomischer Arbeitsplatz	Als Teil der physischen Gefährdungsbeurteilung wird eine Beratung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zur ergonomischen Arbeitshaltung durchgeführt.	laufend	aktiv
Dokumentation Aus- und Weiterbildung	Erarbeiten eines Dokumentationssystems zur Erfassung der Weiterbildungsinhalte und -zeiten aller Mitarbeiter (aufbauend auf der Dokumentationsverpflichtung nach IDD).	2018/19	In Planung
Gesellschaftliches Engagement (ESG Social)			
Mitarbeiterengagement fördern	Ausrichtung eines Wettbewerbs für Mitarbeiter, die ehrenamtlich tätig sind.	Dez 18	aktiv
Peronnik e.V. - Heim für Seelenpflege-bedürftige Kinder und Jugendliche	Unterstützung beim Bau eines integrativen Kinderspielplatzes, angepasst an die speziellen Bedürfnisse der Kinder von Peronnik e.V.	Dez 18	aktiv

Freiwilligen Zentrum Hannover	Sprachzauber - Unterstützung von Kindern mit Sprachhemmnissen durch individuelle Förderung.	Dez 18	aktiv
Schulbauernhof der Landbauschule	Erschaffen eines Gesundheitsgartens.	Dez 18	aktiv
B2Run	Je 1 Euro Spende durch die CK und die CST für jeden durch Concordianer/innen erlaufenen Kilometer beim B2Run.	Juni 18	aktiv
Vergabe von weiteren Fördermitteln	Über das Jahr werden durch Fördermittel der Concordia Stiftung zahlreiche Projekte und Initiativen gefördert oder selbst durchgeführt, die im Laufe des Jahres sorgfältig ausgewählt werden.	Dez 18	In Planung
Versicherungsbetrieb und Beschaffung (ESG Environment)			
CO ₂ -Fußabdruck	Erfassen des CO ₂ -Fußabdrucks der gesamten Concordia Versicherungen.	Jun 18	aktiv
Energie-Effizienz-Netzwerk	Beitrag leisten zum Gruppeneinsparziel von 4.610.000 kWh und 17.880 Tonnen CO ₂ .	Dez 18	aktiv
Nachhaltige Beschaffung	Konkretisierung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung. Erster Schritt:- Formulieren eines nachhaltigen Verhaltenskodex, Integration in die konzernweite Einkaufsrichtlinie.	Dez 18	aktiv
Lieferantenselbstauskunft	Erstellen einer Lieferantencheckliste hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien.	Dez 18	aktiv
Beschaffung Büromaterial	Bei der Auswahl eines neuen Lieferanten für Büromaterial werden ökologische Kriterien abgefragt, die in die Entscheidung einfließen.	Mrz 18	aktiv
Neues Reisekostentool	Einführung eines neuen Reisekosten-Abrechnungs-Tool als nächster Schritt in Richtung papierloses Büro (papierlose Abwicklung).	Jun 18	aktiv
Energie-Audit nach DIN	Durchführen eines Energie-Audits nach ISO DIN EN 16247-1.	2019	in Planung
Beschaffung IT	Systemischer Ersatz veralteter Geräte durch neue Generationen, z.B. energieeffiziente und umweltfreundliche Laptops, Drucker, Telefone, etc.	laufend	aktiv
Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Energieeffizienz	Schulung aller Concordia-Mitarbeiter der deutschen Unternehmungen zum Thema Energieeffizienz am Arbeitsplatz und zuhause durch neue Unterweisungssoftware.	Dez 18	In Planung
Produkte und Kapitalanlage			
Neuer Motorrad-Tarif	Um den Kundenwünschen weiterhin gerecht zu bleiben, wird eine neuer Motorrad-Tarif mit weitgehend papierloser Abwicklung auf den Markt gebracht.	Jun 18	aktiv
Nachhaltigkeitskriterien in den Komposit-Produkten	Im Rahmen regulärer Produktüberarbeitungen Komposit: Prüfung der Aufnahme von weiteren Nachhaltigkeitsaspekten in die Produkte.	2019	In Planung
Kommunikation & Transparenz			
Entsprechenserklärung	Erfüllen der Anforderungen der DNK Entsprechenserklärung.	Mrz 18	aktiv
Nachhaltigkeitsbericht	Erstellen eines Stakeholder freundlichen Nachhaltigkeitsberichtes für die Concordia Gruppe Deutschland.	Jun 18	In Planung
Nachhaltigkeits-Berichterstattung Polen	Berichterstattung über ausgewählte Nachhaltigkeitsindikatoren im Lagebericht der polnischen Töchter.	Juni 18	aktiv
Nachhaltigkeit auf der Homepage	Überarbeiten der Homepage hinsichtlich der Kommunikation zu Nachhaltigkeitsaktivitäten und -engagement der Concordia.	Dez 18	aktiv
Vertriebsunterstützung	Erstellen von Materialien zum Thema Nachhaltigkeit in der Concordia als Kommunikations- und Vertriebsunterstützung.	Dez 18	in Planung

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.

Die Wertschöpfungskette eines Versicherungsunternehmens lässt sich in folgenden Prozessen darstellen:

- Marktanalyse
- Produktentwicklung
- Marketing
- Vertrieb
- Antragsbearbeitung inkl. Risikoprüfung
- Verwaltung/Service
- Schadenmanagement
- Vermögensmanagement

Diese Prozesse werden weitestgehend von der Concordia selbst erbracht.

Für die Kernprozesse gibt es unternehmensweit gültige Richtlinien, z.B. eine Produktentwicklungsrichtlinie, eine Verhaltensrichtlinie, eine Datenschutzrichtlinie etc., die regelmäßig auf Aktualität geprüft werden.

Zukünftig sollen insbesondere in diesen Prozessen weitere Möglichkeiten der Integration von Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden. Dies ergibt sich bereits durch die Wesentlichkeit, die in Kriterium 2 dargestellt wird.

Neben den Versicherungsprodukten ist die Kapitalanlage ein wesentlicher Bestandteil des Kerngeschäftes innerhalb der Wertschöpfungskette der Concordia. Auch hier wird die Wesentlichkeit in Kriterium 2 beschrieben. Zudem ist die Kapitalanlageleitlinie zu berücksichtigen.

Zusätzlich werden auch Leistungen von Lieferanten und Dienstleistern bezogen, um den klassischen Versicherungsbetrieb am Laufen zu halten.

Für den Einkauf gibt es ebenfalls eine unternehmensweit gültige Richtlinie, die zukünftig auf weitere Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden soll.

Im Falle der externen Beschaffung oder Ausgliederung von Tätigkeiten sollen in Zukunft auch Lieferanten und Dienstleister in die Pflicht genommen werden, sich verstärkt mit Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Dazu gehört auch, sich Ziele zu setzen, Maßnahmen zu ergreifen und diese konsequent umzusetzen. Bei dieser Aufgabe stehen wir unseren Kooperationspartnern zur Seite. Der Qualitätsanspruch der Concordia bleibt im Fall der Ausgliederung weiterhin bestehen und wird auch bei Dienstleistern und Lieferanten genau überprüft. Dies gilt insbesondere für die Produkte, den Service und den Kontakt mit Kunden der Concordia.

Sollte eine Überprüfung der Qualität wirtschaftlich nicht tragbar sein oder aus inhaltlichen Besonderheiten nicht möglich sein, kann von dieser Maßnahme abgewichen werden.

Bei der Beschaffung von Verbrauchsgütern, insbesondere bei Büromaterialien, werden bereits anerkannte Standards angewendet, welche maßgeblich in die Kaufentscheidung einfließen.

In der Zentrale in Hannover erfolgt bereits der Bezug von Ökostrom.

Als Mitglied bei Ökoprofit, einer umweltthematischen Initiative der Region Hannover, beschäftigt sich die Concordia bereits seit 2009 intensiv mit Umweltmanagement und Energiesparmaßnahmen. Neben der Erstellung des CO₂-Fußabdrucks werden Themen wie Green-IT, Klimatechnik, Beleuchtung und

papierloses Büro behandelt. In den Jahren 2011 bis 2016 wurde die Concordia für umgesetzte Umweltaktivitäten ausgezeichnet.

Die COL geht in der Wertschöpfungskette noch einen Schritt weiter. Für eine „grüne Produktlinie“ wird ausschließlich in nachhaltige Kapitalanlagen investiert. Dies wird durch einen externen und unabhängigen Nachhaltigkeits-Beirat überprüft und sichergestellt.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte fungiert als Bindeglied zwischen dem Vorstand, den Fachabteilungen, den Abteilungen Kapitalanlage, Kommunikation, Vertrieb und Marketing, Rechnungswesen, IT, Personal, Gebäudemanagement, der Stiftung und dem Betriebsrat.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat die Aufgabe, in ihrem Arbeitsbereich Mitarbeiter und Führungskräfte

- bei der Durchführung von Nachhaltigkeitsthemen zu unterstützen,
- Anstöße für eine Verbesserung insbesondere der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit zu geben und
- über Nachhaltigkeitsdefizite zu informieren.

Des Weiteren wurde ein Nachhaltigkeits-Board eingerichtet. Es setzt sich aus den Abteilungsleitern zusammen, die für die wesentlichen Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit in erster Linie verantwortlich sind. In dem Board werden Entscheidungsvorlagen diskutiert und abgestimmt.

Für den operativen Prozess und die Umsetzung von angestoßenen Maßnahmen ist das Nachhaltigkeits-Team verantwortlich, das sich aus Mitarbeitern unterschiedlicher Abteilungen zusammensetzt. Es wird ebenfalls von der Nachhaltigkeitsbeauftragten angeleitet und moderiert und kann sich entsprechend dem Themenschwerpunkt unterschiedlich zusammensetzen.

Strategische Entscheidungen werden vom Vorstand getroffen.

Bei der COL gibt es zusätzlich einen externen Nachhaltigkeits-Beirat, der mit namhaften Experten aus dem Umweltbereich besetzt ist.

6. Regeln und Prozesse

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

Wirtschaftlicher Erfolg, soziale Verantwortung und ökologisches Handeln bedingen einander und sind eine Investition in die Zukunftsfähigkeit. Als Orientierungsrahmen für eine entsprechend verantwortliche Unternehmensführung dient der Kodex für nachhaltiges Wirtschaften. Darin ist das Nachhaltigkeitsverständnis der Concordia festgeschrieben.

Die Concordia strebt eine kontinuierliche Optimierung, Weiterentwicklung und Steuerung der Prozesse bzw. der Organisation hinsichtlich Kundenorientierung, Qualität, Produktivität, Profitabilität und der Umsetzung externer Erfordernisse an. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Sicherstellung bzw. Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit.

Sämtliche Regeln und Prozesse sind in Richtlinien und Leitlinien dokumentiert. Insbesondere Folgende beziehen das Thema Nachhaltigkeit in der Concordia ein:

Internes Kontrollsystem (IKS)	Ziel der Richtlinie ist die Darstellung von wesentlichen Inhalten zur Ausgestaltung und Dokumentation des Internen Kontrollsystems (IKS). Dies beinhaltet insbesondere Aussagen zu den Verantwortlichkeiten und zu den einzelnen Komponenten des IKS der Concordia.
Einkaufsrichtlinie	Ziel der Richtlinie ist die verbindliche Beschreibung des Verfahrens zur Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen.
Compliancerichtlinie	Das Ziel dieser Richtlinie ist die kompakte Darstellung von verbindlichen Leitlinien für die Compliance-Funktion der CC, COL, CK und der Concordia Gruppe.
Umweltleitlinie	Die Leitlinie beschreibt das Engagement, Maßnahmen und Rahmenverpflichtungen der Concordia hinsichtlich ökologischer Themen. Umgesetzt werden die Inhalte der Leitlinie in zahlreichen Maßnahmen zum Umweltschutz insbesondere am Standort der Concordia Versicherungen in Hannover. Hervorzuheben ist auch die gesonderte EMAS Validierung von Umwelterklärung und Umweltmanagementsystem der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG.
Verhaltensrichtlinie	Diese Richtlinie dient dazu, den Mitarbeitern die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst und transparent zu machen und ihnen durch diese Konkretisierung ihrer arbeits- bzw. dienstvertraglichen Pflichten eine Orientierungshilfe für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten zu geben. Wie das Leitbild der Concordia spiegelt die Richtlinie die Wertvorstellungen wider, die für die Concordia verbindlich sind, und hat das Ziel, das Ansehen der Concordia Versicherungsgruppe zu wahren und zu fördern.
Kapitalanlagerichtlinie	Die Kapitalanlagerichtlinie legt die Vorgehensweise für die Festlegung der Anlagestrategie (Anlageprozess) und den Umgang mit den spezifischen Risiken aus der Kapitalanlage (Kapitalanlagenrisikomanagement) fest und definiert den Anlagekatalog.
Kapitalmanagement	Mit dieser Richtlinie wird das Kapitalmanagement der Concordia Versicherungsgruppe unter Berücksichtigung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen dargestellt. Dabei wird die jeweilige Rechtsform der Einzelgesellschaften berücksichtigt und, wo relevant, separat auf die Besonderheiten eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit CC bzw. einer Aktiengesellschaft COL, CK eingegangen.

Leitlinien für nachhaltige Kapitalanlage und Unternehmensführung der Concordia oeco Lebensversicherung	In dieser Leitlinie konkretisiert die COL, wie sie durch eine nachhaltige Unternehmensführung die hohe Produktqualität und Nachhaltigkeit miteinander verbindet. Hier sind auch die Grundsätze für eine verantwortungsbewusste Kapitalanlage der Produktlinie Leben oeco in Positiv- und Negativkriterien festgelegt.
ORSA und Risikomanagement	Die vorliegende Richtlinie ist die zentrale Richtlinie für das Risikomanagement inkl. des ORSA-Prozesses (Own Risk and Solvency Assessment) innerhalb der Concordia Versicherungsgruppe. Die Richtlinie bildet den Rahmen für das Risikomanagement und den ORSA-Prozess. Ferner stellt sie für die Mitarbeiter der Concordia einen fixierten Rahmen für den operativen Umgang mit den Risiken dar. Darüber hinaus bildet sie auch die dazugehörige Aufbauorganisation ab. Zudem gilt diese Richtlinie für den ORSA- und Risikomanagement-Prozess sowohl auf Einzelgesellschafts- als auch auf Gruppenebene.
Berichterstattung und Offenlegung	Mit der Verabschiedung der Richtlinie „Berichterstattung und Offenlegung“ stellt der Vorstand der Concordia sicher, dass ein gruppenweites, einheitliches Verständnis zu den Anforderungen an die Berichterstattungs- und Offenlegungspflichten geschaffen wird.
Governance	Die Governance-Richtlinie legt für die Concordia Gruppe die organisatorischen Strukturen und Abläufe des Governance-Systems fest. Sie ist das zentrale Dokument der Concordia Gruppe, das den übergeordneten Rahmen für die spezifischen Regelungen zur Aufbau- und Ablauforganisation bildet.
Vergütungssysteme	Die Richtlinie dient der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungspolitik von Versicherungsunternehmen. Sie legt die wesentlichen Vergütungssysteme innerhalb der Concordia Gruppe verbindlich fest. Individuelle Vergütungsansprüche können sich aus ihr jedoch nicht ergeben.
Gebäudesicherheit	Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung der Gebäudesicherheit.
Datenschutzrichtlinie	Ziel der Richtlinie ist die Sicherstellung der Einhaltung der Vorschriften zum Datenschutz.
Interne Revision	Diese Richtlinie dient der Umsetzung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Interne Revisions-Funktion der Concordia Gruppe als Konzern (Konzernrevision) und die einzelnen Internen Revisions-Funktionen der Versicherungsunternehmen der Concordia Gruppe.
Fit and proper	Die Richtlinie dient der Umsetzung der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die fachliche Qualifikation und die persönliche Zuverlässigkeit derjenigen Personen, die Schlüsselaufgaben in den zur Concordia Gruppe gehörenden Unternehmen innehaben. Sie soll den organisatorischen Rahmen für die kontinuierliche Sicherstellung und Weiterentwicklung der fachlichen Qualifikation und persönlichen Zuverlässigkeit der betreffenden Personen schaffen.

Incentive	Die Incentive-Richtlinie enthält verbindliche Vorgaben zur Planung, Ausschreibung, Ausgestaltung und Durchführung von Incentives und Veranstaltungen mit Incentive-Charakter.
-----------	---

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.

Die Concordia erfasst in einem umfangreichen Controllingsystem Wirtschaftskennzahlen, die vom Vorstand kontrolliert und von der Mitgliedervertretung und dem Aufsichtsrat geprüft werden.

Darüber hinaus werden Umweltkennzahlen erfasst und ein CO₂-Fußabdruck erstellt. Im Rahmen der Mitgliedschaft im Ökoprofit Netzwerk setzen wir uns Einspar- und Effizienzziele. Diese werden jährlich durch Ökoprofit abgefragt. Hauptverbraucher, die in der Ökobilanz berücksichtigt werden, sind u.a. Strom, Wasser, Heizung und Papier. Hinzu kommen Verkehr (Pendelverkehr und Geschäftsreisen), Abfall und Abwasser. Die COL ist zusätzlich nach dem EMAS Umweltmanagementsystem zertifiziert. Hier findet ein jährliches internes und externes Audit statt.

Umfangreiche Personalkennzahlen werden jährlich im Personal- und Sozialbericht im Intranet veröffentlicht. In jedem Jahr wird ein Thema besonders untersucht. Im Jahr 2017 war dies das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.

Darüber hinaus ermöglichen seit 2009 alle drei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragungen ein aktives Feedback. Die Befragungen laden Mitarbeiter dazu ein, ein Bild darüber zu geben, wie zufrieden sie mit ihrer Arbeit sind und welche Faktoren eine besondere Bedeutung für ihre Zufriedenheit haben. Auch die Mitarbeiterbefragung ist fest in der Unternehmensstrategie verankert: „Insbesondere wird regelmäßig die Mitarbeiterzufriedenheit überprüft [...].“

Das Ziel der Richtlinie „Datenqualität und Validierung“ ist es, einen allgemeinen Rahmen für die Beurteilung, die Verbesserung und die Überwachung der Datenqualität und -validierung im Einklang mit Solvency II-Anforderungen zu definieren.

Die Richtlinie bezieht sich auf die Sicherstellung der Qualität von Eingangsdaten, auf die Weiterverarbeitung der Eingangsdaten sowie auf die finale Verwendung der Daten (z. B. im Rahmen interner/externer Berichterstattung).

Die Richtlinie dient außerdem als Leitfaden zur Verwendung von Best-Practice-Ansätzen im Hinblick auf spezielle Prozesse.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7 (G4)

Leistungsindikator G4-56

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

Der Concordia VVaG wurde aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit heraus gegründet. Die Verantwortung dem Gemeinwohl gegenüber war der Concordia damit schon in die Wiege gelegt. Dieser Gedanke wird in Gründung und Betreiben der Concordia Stiftung weitergeführt. Die Unternehmensgruppe ist gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften eigenständig und unabhängig.

Zentrale Werte sind Bodenständigkeit, Vertrauen und Nachhaltigkeit. Diese werden auch von den Mitarbeitern gelebt und sind die Basis für die Weiterentwicklung. Das Unternehmensleitbild gibt dafür die notwendige Orientierung und motiviert zur Auseinandersetzung mit den Herausforderungen im Geschäftsumfeld. Es dient als Handlungsrahmen im Umgang miteinander und setzt verbindliche Zeichen für die Zusammenarbeit.

Dabei sind alle Aktivitäten auf den Aus- und Aufbau vertrauensvoller, stabiler Kundenbeziehungen ausgerichtet.

Das bedeutet: Nur wenn jeder Einzelne in seinem Umfeld tagtäglich an der Umsetzung der Leitgedanken aktiv mitwirkt, kann das formulierte Leitbild gelebte Realität werden und nachhaltig zum Unternehmenserfolg beitragen.

Leitbild <https://bewerbung.concordia.de/leitbild.html>

Auch wenn diese Kriterien heute noch nicht in allen Punkten erfüllen werden, sind sie Ansporn für die Zukunft und Messlatte für das eigene Verhalten.

Die unternehmensweiten Verhaltensrichtlinien dienen dazu, den Mitarbeitern und den Ausschließlichkeitsvertretern der Concordia die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst und transparent zu machen. Ziel ist es, ihnen durch diese Konkretisierung ihrer vertraglichen Pflichten eine Orientierungshilfe für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten zu geben. Wie das Leitbild der Concordia spiegeln die Verhaltensrichtlinien die Wertvorstellungen wider, die für die Concordia verbindlich sind, und haben das Ziel, das Ansehen der Concordia Versicherungen zu wahren und zu fördern.

Bestandteil der unternehmensweiten Verhaltensrichtlinien ist auch der Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten mit seinen 11 Leitsätzen. Als "Concordia-Kodex" gibt er den Maßstab für das Verhalten im Vertrieb vor und ist von allen Mitarbeitern und Ausschließlichkeitsvertretern zu beachten.

Hierdurch wurden die Inhalte des GDV-Kodex in den Grundsätzen des Unternehmens verankert und intern für sämtliche vertrieblichen Aktivitäten verbindlich gemacht.

Eine unabhängige Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat der Concordia die erforderliche Angemessenheit der eingeführten Maßnahmen zur Einhaltung des GDV-Verhaltenskodex bestätigt.

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 Vergütungssysteme sind auf einen nachhaltigen Erfolg der Concordia insgesamt ausgerichtet. Sie stehen im Einklang mit der Geschäfts- und Risikostrategie der Concordia, dem Risikomanagement sowie den langfristigen Interessen der Concordia als Ganzes.

Bei Vergütungssystemen, die sowohl feste als auch variable Vergütungsbestandteile vorsehen, macht die feste Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung aus, so dass die jeweiligen Personen auf die variablen Vergütungsbestandteile nicht angewiesen sind. Alle Mitarbeiter, die mind. 3 Jahre für die Concordia tätig sind – und das ist die große Mehrheit – erhalten auch eine variable Vergütung in Form der Gratifikation für das Erreichen von drei Konzernzielen.

Variable Vergütungsbestandteile, die von der Erreichung leistungs- oder erfolgsorientierter Ziele abhängig sind, setzen keine negativen Anreize, insbesondere nicht Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken.

Durch die Vergütungssysteme – insbesondere durch die Zielerreichung im Rahmen variabler Vergütungsbestandteile – werden bei den betreffenden Personen keine Interessenkonflikte ausgelöst.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von CC, CH, COL und CK besteht aus einer Kombination von festen und variablen (leistungs- und erfolgsorientierten) Vergütungsbestandteilen. Die Mitglieder des Vorstands erhalten monatliche Festbezüge in der im jeweiligen Dienstvertrag vereinbarten Höhe. An der Gesamtvergütung des jeweiligen Vorstandsmitgliedes macht diese feste Vergütung einen Anteil von mindestens 88,2 % aus. Eine evtl. erforderliche Anpassung dieser Festbezüge wird vom zuständigen Aufsichtsrat einmal jährlich überprüft.

Neben den Festbezügen erhalten die Vorstandsmitglieder eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung, die von der Erreichung von insgesamt sechs Zielen (drei Konzernziele und drei persönliche/individuelle Ziele) in einem Geschäftsjahr abhängig ist. In den Zielen werden sowohl finanzielle bzw. quantitative als auch nicht-finanzielle bzw. qualitative Kriterien berücksichtigt.

Der Aufsichtsrat beschließt nach Abschluss des Geschäftsjahres, ob und ggf. inwieweit die vereinbarten Ziele (abhängig von den Konzern- und individuellen Zielen) durch die Vorstandsmitglieder erfüllt worden sind. Der Aufsichtsrat bestimmt, welcher Prozentsatz des jeweils zur Verfügung stehenden Budgets der jeweiligen Zielerfüllung entspricht.

Die beschriebenen Bonifikationen gelangen erst zur Auszahlung, wenn der Aufsichtsrat nach dreijähriger Aufschubzeit geprüft hat, ob sich die Concordia Gruppe insgesamt und der jeweilige Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitgliedes innerhalb der dreijährigen Aufschubzeit nachhaltig entwickelt haben.

Die Einrichtung eines unabhängigen Vergütungsausschusses wird angesichts der Größe und der internen Organisation der Concordia Gruppe und der Einzelgesellschaften, insbesondere im Hinblick auf die flachen Hierarchien und die geringe Komplexität der Vergütungssysteme, seitens der Aufsichtsräte und Vorstände nicht für erforderlich gehalten.

Das Vergütungssystem ist für die gesamte Concordia Gruppe durch die unternehmensweite Richtlinie „Vergütungssysteme“ nachvollziehbar geregelt und im Intranet veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8 (G4)

Leistungsindikator G4-51a

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

Leitende Angestellte im Innenvertrieb erhalten eine Kombination aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Sie erhalten monatliche, feste vereinbarte Bezüge und eine fixe Sonderzahlung in Höhe von 130% des vereinbarten Monatsbezuges. Neben den festen Bezügen erhalten Leitende Angestellte eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung, die von der Erreichung von insgesamt sechs Zielen abhängig ist. Drei dieser Ziele sind Konzernziele, die weiteren drei Ziele sind individuell vereinbart. Jeweils 50% entfallen auf Konzern- bzw. individuelle Ziele. Die Vereinbarung und Gewichtung der individuellen Ziele erfolgt jeweils zu Beginn eines Jahres in Abstimmung mit dem jeweiligen Ressort-Vorstand. Im Laufe des Geschäftsjahres gibt es wenigstens zwei weitere Abstimmgespräche über den Stand der Zielerreichung der individuellen Ziele. Ein Abweichen von vereinbarten Zielen kann durch wesentliche äußere Einflüsse in Betracht gezogen werden, wenn diese eine Zielerreichung nicht mehr möglich erscheinen lassen. Insgesamt werden die individuellen Ziele so festgelegt, dass einerseits ein Anreiz für den Mitarbeiter gegeben ist, dieses Ziel zu erreichen und andererseits dieses Ziel realistisch erreicht werden kann.

Die Vergütung für Leitende Angestellte im Außenvertrieb unterscheidet sich von der Vergütung der Leitenden Angestellten im Innenvertrieb in der Hinsicht, dass im Außenvertrieb neben den sechs Zielen noch weitere Produktionsziele über einen Geschäftsplan vereinbart werden. Dieser Geschäftsplan enthält insgesamt acht Geschäftsplanziele, die direkt mit festgelegten Produktionszielen in Verbindung stehen. Durch die Erreichung dieser Produktionsziele erhalten die Leitenden Angestellten des Außenvertriebs weitere Vergütungsbestandteile.

Die Leitenden Angestellten im Außenvertrieb erhalten zusätzlich zu der Geschäftsplanvergütung auch noch eine Gewinnbeteiligung.

Die Vergütung des Aufsichtsrates erfolgt nicht auf individueller vertraglicher Basis, sondern wird durch die Hauptversammlung festgelegt. Sie enthält keinerlei variable Vergütungsbestandteile.

Leistungsindikator G4-54

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

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (ohne Vorstand) zum mittleren Niveau (Median) der Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt 5,0 zu 1.

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.

Die gesellschaftlich und wirtschaftlich relevanten Stakeholder der Concordia wurden durch das Nachhaltigkeits-Board diskutiert und identifiziert. Berücksichtigt werden primär Stakeholder, die wesentlich vom Kerngeschäft betroffen sind oder eine Nähe dazu aufweisen. Dazu gehören: Kunden, Beschäftigte, Vertreter der regionalen Politik und relevante Nicht-Regierungsorganisationen, Nachhaltigkeitsexperten in der Region, Wettbewerber, etc.

Die folgenden Stakeholdergruppen wurden identifiziert, sie haben einen wesentlichen Bezug zur Concordia und Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte:

- Kunden
- Mitarbeiter
- Vertrieb
- Gesetzgeber, Politik
- Medien/Öffentlichkeit
- Branchenverbände, VERDI
- Wettbewerb
- Lieferanten

Die Concordia berichtet regelmäßig intern und extern transparent über den Stand der Nachhaltigkeit im Unternehmen. Dies bezieht sich auf erzielte Fortschritte, aber auch auf verbleibende Herausforderungen und Ziele sowie die dazu erforderlichen Maßnahmen.

Intern werden dafür die Vielzahl der vorhandenen Kommunikationskanäle (Intranet, Emailverteiler, Ausstellungen, Versammlungen, Dialoge, etc.) genutzt. Alle Führungskräfte wurden für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Zudem werden Ergebnisse aus Feedbackgesprächen und Mitarbeiterbefragungen in den Nachhaltigkeitsprozess einbezogen. Des Weiteren übernimmt der Aufsichtsrat eine Prüffunktion.

Im Rahmen der Feedbackgespräche wird die Bedeutung von Kommunikation und Zuhören zum Ausdruck gebracht. So heißt es in den formulierten Grundannahmen für eine wirkungsvolle Kommunikation im Rahmen der Feedbackgespräche: „Wer aktiv zuhört, führt.“

Es besteht ein großes Interesse daran, sich stetig und nachhaltig zu verbessern. Dafür sind die Ideen, Anregungen und Einschätzungen der eigenen Mitarbeiter äußerst wertvoll. Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, direkt mit ihren Führungskräften zu kommunizieren und ihnen Rückmeldungen zu geben, wurden unterschiedliche Instrumente in der Concordia etabliert. Hierzu zählen u.a.:

- Regelmäßige unternehmensweite Mitarbeiterbefragungen
- Regelmäßige Team-/Abteilungsrunden
- Feedbackgespräche
- Beurteilungsgespräche für Azubis

Regelmäßige Gremiensitzungen liefern weiteren Input und Austauschmöglichkeiten. Zudem ist im Intranet ein Beschwerdemanagement-Tool eingerichtet, über das die Mitarbeiter auch Impulse einbringen können.

Extern erfolgt die Kommunikation über das Internet, Veranstaltungen und Fachmedien, sowie die Mitarbeit in Verbänden.

Korruption und Bestechung lehnt die Concordia im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Auf geeignete Weise wird Transparenz, integriertes Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle gefördert.

Die Concordia ist zum offenen Dialog mit allen für die Unternehmung gesellschaftlich bedeutsamen Gruppen bereit. Den Medien werden nachhaltigkeitsrelevante Informationen zur Verfügung gestellt. Mit Behörden, Verbänden und anderen Institutionen besteht eine Zusammenarbeit.

Die Concordia ist in einer Vielzahl von Vereinen, Verbänden und Gremien engagiert. Unter anderem besteht wie bereits in den Kriterien 4 und 7 ein hohes Engagement in dem Kooperationsprojekt Ökoprotit Hannover. Die beteiligten Unternehmen tauschen sich über Möglichkeiten von Umwelt- und Ressourcenschonung aus und setzen sich jährlich neue Prioritäten, die zu konkreten Einsparungen in den Bereichen Energie, Wasser, Abfall und Emissionen führen.

Die COL ist seit 2008 nach EMAS zertifiziert. Das Umweltmanagementsystem und die Umwelterklärung der oeco capital wurden seither regelmäßig nach der anspruchsvollen EG-Umwelt-Audit-Verordnung EMAS geprüft und validiert.

Die COL vertritt eine offene Informationspolitik und steht in einem partnerschaftlichen Dialog mit Öffentlichkeit und Kunden. Um mehr Transparenz zu schaffen sind die nachhaltigen Kapitalanlage-Leitlinien auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht.

https://www.concordia.de/fileadmin/user_upload/Website/Produkte/Zukunft-Vorsorge/Dateien/L-8101-2017-09-Kapitalanlagen.pdf

Der externe Nachhaltigkeits-Beirat und externe Portfoliomanager werden in den Auswahl- und Überwachungsprozess der Kapitalanlagen einbezogen. Der Nachhaltigkeits-Beirat tagt mindestens drei Mal im Jahr, um sich regelmäßig mit den Verantwortlichen in der COL auszutauschen. Grundsätzlich steht die COL im stetigen Austausch mit allen genannten Stakeholdergruppen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9 (G4)

Leistungsindikator G4-27

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

Durch die Arbeit bei Ökoprofit wurden bereits zahlreiche Energiesparprojekte, Abfallreduzierung und Energieeffizienzprojekte umgesetzt. Zudem arbeitet die Concordia im Energieeffizienz-Netzwerk der Stadt Hannover mit.

Des Weiteren findet ein regelmäßiger Austausch über verschiedene Gremien, Verbände und Organisationen statt. Als Mitglied im GDV ist die Concordia u.a. in der Runde der Personalleiter, Verwaltungsleiter, Innenrevisoren, etc. der Versicherungsbranche vertreten.

Durch das Feedback aller Vertriebskanäle liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über den Markt und Kundenwünsche. Ebenso ist die Repräsentanz auf Messen und Veranstaltungen ein wichtiges Medium um Meinungen, Wünsche und Erfahrungen auszutauschen. Durch das Feedback konnten die Informationsunterlagen zum Thema Nachhaltigkeit optimiert werden. So können tatsächliche Fragen der Kunden genauer beantwortet werden.

Der Nachhaltigkeits-Beirat der COL überprüft regelmäßig das Anlageuniversum. So kann sichergestellt werden, dass neue innovative Positionen aufgenommen und andere, die nicht mehr den Kapitalanlage-Richtlinien entsprechen gestrichen werden.

Die COL ist zudem Mitglied im B.A.U.M. e.V., UNEP Finance und Forum für nachhaltige Geldanlagen e.V.

Weitere Erkenntnisse wurden über Mitarbeiterbefragungen und Feedbackgespräche erlangt. Die konsolidierten Ergebnisse der Mitarbeiterbefragungen werden veröffentlicht und in einer Betriebsversammlung vorgestellt. Jeder Mitarbeiter kann sich darüber hinaus über die Ergebnisse seiner Organisationseinheit informieren, sofern eine datenschutzrelevante Größe überschritten ist.

Aus Bedarfsabfragen wurden bereits zahlreiche Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiter entwickelt:

- Kooperation SOPRA (psychologische Unterstützung der MA)
- Notfallbetreuung FLUXX
- Krankengeldzuschuss über den Tarifvertrag hinaus

Zudem wird das Gesundheitsmanagement entsprechend der Bedarfe und der Nachfrage bei den Mitarbeitern gestaltet.

Das Impulsmanagement der Concordia bietet den Mitarbeitern des Innen- und Außenvertriebes die Möglichkeit, aktiv an der Optimierung der Arbeitsabläufe und des Einsatzes oder Verbrauchs von Arbeitsmitteln mitzuwirken. Alle Concordia Mitarbeiter sind deshalb im Rahmen des Impulsmanagements aufgerufen, kritisch über Abläufe, eingesetzte Arbeitsmittel und Möglichkeiten

der Verringerung von Arbeitsaufwänden sowie zur Erhöhung der Bearbeitungs- und Servicequalität nachzudenken und entsprechende Verbesserungsvorschläge zu machen.

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.

Klarheit und einfache Verständlichkeit der Versicherungsprodukte bilden bei der Erstellung und Weiterentwicklung neuer Produkte einen besonderen Schwerpunkt. Basis des Produktentwicklungsprozesses sind die Musterbedingungen des GDV, die PKV-Verbandsempfehlungen und langjährig bewährte Branchenstandards. Darüber hinaus wird der Branchenstandard durch kundenbedarfsorientierte angepasste Produktvarianten erweitert.

Chancen und Risiken bzw. Inhalte und Grenzen der Produkte werden unter Verwendung von standardisierten und branchenweit akzeptierten Berechnungsverfahren transparent dargestellt.

Aktuelle und zukünftige ökologische sowie soziale und gesellschaftliche Wirkungen werden bereits in den Produkten und der Produktentwicklung bei der Concordia berücksichtigt.

In der Krankenversicherung werden beispielsweise über das Zusatzelement „Prävention“ Leistungen für Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen und Reiseschutzimpfungen angeboten. Und auch die Leistungen für Sportkurse, Ernährungsberatung usw. lassen sich mit der Concordia geschickt ergänzen.

Für Fahrer von Elektro- und Hybridfahrzeugen bieten wir einen Beitragsnachlass und mit dem Baustein "oeco-drive" zusätzlichen Schutz fürs Fahrzeug. Der Elektrifizierung kommt bei der Senkung der CO₂-Emissionen durch den Verkehr eine Schlüsselrolle zu. Zukunftsorientierte Autofahrer, die bereits jetzt den Umstieg wagen, bekommen bei der Concordia im Premium-Tarif einen oecodrive-Bonus mit einem Nachlass von 15 Prozent für Elektro- bzw. 5 Prozent für Hybrid-Pkw in der Kraftfahrthaftpflicht- und der Kasko-Versicherung.

Die Concordia sieht in der Digitalisierung die Chance, die papierlose Abwicklung des Versicherungsgeschäfts zu forcieren. Am Beispiel der Motorradversicherung setzen wir uns derzeit mit der Frage auseinander, wie wir mehr Kunden und Vermittler für diese Form der Kommunikation begeistern können.

Die Concordia versteht über alle Produktparten hinweg das Thema Nachhaltigkeit als wichtigen Impulsgeber für die Produktentwicklung. Sie lässt daher Nachhaltigkeitsaspekte regelmäßig in die Ideenfindung neuer Produkte einfließen.

Nachhaltigkeit ist nicht nur aus ökologischer Sicht ein zentraler Aspekt in der Produktgestaltung. Es geht dabei auch darum, auf die Kundenbedürfnisse und -wünsche einzugehen und entsprechende Produkte mit hoher Qualität zu entwickeln.

Auch über die Kapitalanlage werden bereits aktuelle und zukünftige ökologische, soziale und gesellschaftliche Wirkungen beachtet.

In der Satzung der COL verpflichtet sich die Tochtergesellschaft für die Produktlinie Leben oeco ausdrücklich zu einer nachhaltigen Kapitalanlagepolitik. Die COL fühlt sich im Interesse ihrer Kunden einer menschen- und umweltfreundlichen Kapitalanlagepolitik verpflichtet. Deshalb hat sie in Zusammenarbeit mit einem Nachhaltigkeitsbeirat einen Katalog von Nachhaltigkeitskriterien für die Kapitalanlagen aufgestellt.

Im Rahmen dieser nachhaltigen Kapitalanlage bietet die COL Produkte in allen drei Schichten der Altersvorsorge an und trägt damit nicht nur zur Förderung umwelt- und menschenfreundlicher Branchen und Technologien bei, sondern leistet auch einen Beitrag zur Sicherung des Lebensstandards im Alter. Alle Rentenversicherungen (Produktlinien Leben Concordia & Leben oeco) sind zudem mit der innovativen „futur“-Komponente ausgestattet, die eine erhöhte Rentenzahlung bei Pflegebedürftigkeit gewährleistet und damit der gesellschaftlichen Entwicklung im Bereich Pflege nachhaltig Rechnung trägt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10 (G4)

Leistungsindikator G4-FS11

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

Sicherheit für die Kunden prägt die konservative Anlagestrategie der Kundengelder. Gesundheits-, Pflege- und Altersvorsorgeprodukte sind deshalb langfristig und nachhaltig aufgestellt. Ein besonderes Beispiel dafür ist die Tochtergesellschaft COL, die sich in ihrer Satzung ausdrücklich zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und für einen Teil ihrer Kapitalanlagen zu einer nachhaltigen Anlagepolitik verpflichtet hat.

Bei der grünen Produktlinie der COL durchlaufen 100% der Finanzanlagen eine Auswahlprüfung nach Umwelt- und/oder sozialen Faktoren. Die nachhaltige Qualität der Kapitalanlagen der Produktlinie Leben oeco wird durch einen strukturierten Prozess unter Einbezug eines Nachhaltigkeits-Beirats und unter Berücksichtigung der Richtlinien der COL sichergestellt. Die grundsätzlichen Richtlinien für die Auswahl der Kapitalanlagen der Produktfamilie „Leben oeco“ sind in Positiv- und Negativkriterien festgelegt. Beispiele für Positivkriterien sind Erzeugung und Nutzung regenerativer Energieformen, Klimaschutz oder nachhaltige Transportsysteme. Herstellung von Kriegswaffen und Militärgütern, Erzeugung von Atomenergie oder Pornographie gehören zu den Negativkriterien.

Für die Kapitalanlagen der grünen Produktlinie der COL wird zusätzlich CO₂-Fußabdruck erstellt. Im Jahr 2016 wurden pro Euro Kapitalanlage 0,21g CO₂ Emissionen berechnet. Die Zahlen für 2017 lagen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Entsprechenserklärung noch nicht vor.

Bezieht man die Direktanlagen im Rentenbereich und die Beteiligungen der restlichen Unternehmen der Concordia in Deutschland auf die gesamten Kapitalanlagen i.H.v. rund 3,6 Mrd. EUR, so stimmen ca. 63% mit dem Anlageuniversum der grünen Produktlinie der COL überein. Diese grünen Anlagen gliedern sich wie folgt auf:

- 19 % Staatsanleihen EU
- 9 % Pfandbriefe
- 35 % sonstige Renten (dv. 74% deutsche regulierte Banken) und Beteiligungen

Innerhalb der EU und insbesondere in Deutschland gelten strenge Umwelt- und Sozialstandards, die gesetzlich reguliert werden. Investierbare Unternehmen oder Institutionen in diesen Ländern unterliegen dementsprechend bereits Nachhaltigkeitskriterien und können auf dieser Basis als umwelt- und sozialverträglich eingestuft werden.

Die Bundesrepublik verfolgt eine Nachhaltigkeitsstrategie, bei der es um ein Leben in Würde, Gerechtigkeit und Frieden, um soziale Sicherheit ebenso wie um wirtschaftliche Entfaltungsmöglichkeiten bei gleichzeitigem Schutz unserer natürlichen Lebensgrundlage geht. Investitionen in den öffentlichen Sektor in Deutschland unterliegen demnach dieser Strategie und berücksichtigen soziale und Umweltfaktoren.

Bezogen auf den Bereich der Pfandbriefe erfüllen europäische und insbesondere deutsche Immobilien weltweit mit die höchsten Standards.

Die Concordia Tochtergesellschaften in Polen sind verpflichtet im Rahmen der geführten Investitionspolitik mindestens 85 % der Mittel in Anleihen anzulegen. Bei der Wahl der Vermögenswerte für das Investitionsportfolio richtet sich der Investitionsausschuss als Hauptorgan für Investitionsentscheidungen, hauptsächlich nach dem Risiko-Ertrags-Verhältnis des gegebenen Vermögenswertes. Die Investitionspolitik weist eine stark konservative Richtung auf, was bedeutet, dass man vor allem für eine hohe Liquidität der Mittel und für eine kleine Änderungsrate des Portfolios gesorgt hat.

Das Portfolio Concordia Versicherungen wurde zu 28 % direkt in finanziellen Instrumenten angelegt, zu 30 % in Investmentfonds, davon sind 36 % Geldmarktfonds und Obligationen.

Im Rahmen ihrer Investitionen hat die Firma keine Mittel in Branchen angelegt, die allgemein als unethisch gesehen werden, wie Waffenproduktion und -Handel, Pornographie oder andere, die umweltschädlich sind. Auch bei indirekten Investitionen sorgt Concordia Versicherungen dafür, dass die Investitionen ethisch durchgeführt werden indem sie entsprechende Geschäftspartner wählt.

Eine explizite Auswahlprüfung nach Umwelt- und sozialen Faktoren erfolgt derzeit seitens der Concordia noch nicht.

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.

Das Versicherungsprodukt an sich ist nicht materiell und benötigt keine natürlichen Ressourcen. Als Unternehmen hat die Concordia allerdings Verbräuche bezogen auf Hygienepapier, Frisch- und Abwasser, Heizung, etc. Zudem sind Gebäudeenergie, Kühl- und Löschwasser, Papierverbrauch, Büromaterial, Abfälle und Geschäftsreisen beim Ressourcenmanagement zu berücksichtigen.

Die Concordia hat das langfristige Ziel, die Energieverbräuche kontinuierlich zu verringern. Auf die Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen haben wir insbesondere in den eigenen Immobilien (Zentrale Hannover) einen wesentlichen Einfluss. Auf angemietete Objekte (z.B. Außenstellen) ist dies nur bedingt der Fall.

2015 wurde für die Unternehmensgruppe in Deutschland ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt.

Zum Bilanzkreis des Energieaudits gehörten insgesamt 26 Standorte, wobei es sich hier um zwei größere Direktionsgebäude in Hannover und 24 angemietete regionale Direktionen handelte. Durch das Audit konnten verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz herausgearbeitet werden. Diese Maßnahmen wurden bereits teilweise umgesetzt. Andere werden sukzessive im Detail geprüft und gegebenenfalls noch umgesetzt.

Im Jahr 2019 ist das nächste Energieaudit terminiert.

Langfristiges strategisches Ziel der Concordia ist die Steigerung der Energieeffizienz, insbesondere des eigenen Gebäudes, sowie die Verbesserung der CO₂-Bilanz.

Die Concordia ist bereits seit 2007 Mitglied im Ökoprotit Netzwerk Hannover. Damit einher geht eine intensive Beschäftigung mit Umweltmanagement und Energiesparmaßnahmen wie bereits in den vorherigen Kriterien 4, 7 und 9 beschrieben.

Aufgrund der hohen Einsparungen in den letzten Jahren, hat die Concordia zum jetzigen Zeitpunkt nur noch begrenzt Potenzial, wirtschaftlich sinnvolle Einsparungen vorzunehmen. Maßnahmen, die einer höheren Investition bedürfen, werden unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten, sowie der Berücksichtigung eines sinnvollen Zeitpunktes betrachtet.

Die Concordia erstellt für die inländische Unternehmensgruppe bereits seit 2011 einen CO₂-Fußabdruck.

Die Ressourcenverbräuche im Einzelnen werden in den Indikatoren G4 EN1, 3, 8, 23 und dem Kriterium 13 dargestellt.

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.

Grundsätzlich hat die Concordia im Bereich der Umwelt- und Ressourcenschonung folgende übergeordnete langfristige Ziele:

- Energieverbräuche kontinuierlich verringern
- Steigerung der Energieeffizienz
- Steigerung der Ressourceneffizienz
- Verbesserung der CO₂-Bilanz.

Um diese Ziele zu erreichen, werden jedes Jahr entsprechende Maßnahmen entwickelt und umgesetzt.

Neben den Einspar- und Effizienzzielen im Rahmen der Mitgliedschaft im Ökoprotit Netzwerk, hat die Concordia als Mitglied im Energieeffizienz-Netzwerk von Ökoprotit weitere Ziele. Die Gruppe aus 15 Unternehmen wird bis 2019 bei erfolgreicher Umsetzung aller geplanten Maßnahmen 4.610.000 kWh einsparen. Zusätzlich werden durch die geplanten Maßnahmen 17.880 Tonnen CO₂ eingespart.

Grundsätzlich hat zur Umwelt- und Ressourcenschonung die Vermeidung von Abfall oberste Priorität. In der weiteren Folge gilt es den Abfall zu trennen zu recyceln und zu verwerten. Ein Großteil des Abfallaufkommens der Concordia ist auf Papiermüll zurückzuführen. Da eine gewissenhafte Trennung des Abfalls beim Verursacher eine wesentliche Rolle für das Recycling spielt und zur Ressourcenschonung beiträgt, haben wir ein gezieltes betriebliches Abfallkonzept, welches eine strikte Mülltrennung vorsieht, in der Zentrale in Hannover eingeführt.

Zur Reduzierung des Energieverbrauchs stellt die Concordia u.a. sukzessive die Beleuchtung auf LED um. Einsparungen sind zu verzeichnen, allerdings ist die quantitative Erfassung unverhältnismäßig zum Aufwand und wirtschaftlich nicht darstellbar. Durch die Umstellung auf Ökostrom in der Zentrale in Hannover konnte der CO₂-Ausstoß bereits enorm reduziert werden. Energieeinsparungen werden insgesamt im CO₂-Fußabdruck abgebildet.

Die COL ist zusätzlich nach dem EMAS Umweltmanagementsystem zertifiziert. Hier findet ein jährliches internes und externes Audit statt, bei dem die gesetzten Umweltziele und -maßnahmen überprüft werden.

Grundsätzlich orientieren wir uns bei der Zieldefinition im Umweltbereich an eigenen Umwelleitlinien.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12 (G4)

Leistungsindikator G4-EN1

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

Bei dem nicht materiellen Produkt der Versicherung, bzw. bei der damit verbundenen Dienstleistung werden keine natürlichen Ressourcen benötigt. Daher ist die Wesentlichkeit hier nicht gegeben. Dennoch achtet die Concordia auf Ökonomie, Ökologie und Soziales. Da die Ressource Papier einen hohen Anteil des Verbrauchs darstellt, wird dieser erfasst und abgebildet.

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover. Da die Auswertungen für 2017 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2016 genannt.

Verbrauch von Druck- und Kopierpapier (2016): 82.113,9 kg

Polen, Bezugsjahr 2017:

Volumen des eingekauften Kopier- und Geschäftspapiers:

Zentrale: 1091 Kartons (in jedem Karton befinden sich 5 Ries mit jeweils 500 Blättern)

Vertriebsdirektionen: 353 Kartons

Insgesamt: 1444 Kartons

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Die Verbräuche für das Jahr 2017 der Liegenschaften stehen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht zur Verfügung. Diese werden aber bei der Erstellung des CO₂-Fußabdrucks eingerechnet.

Bezugsjahr 2017:

Strombezug (TÜV Süd zertifizierter Ökostrom im Hauptgebäude der CC): 4.597.340 kWh

Fernwärme: 5.008.900 kWh

Der gesamte jährliche Gebäudeenergieverbrauch in der Direktion Concordia Polska beträgt 359.382 kWh.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Die Verringerung des Energieverbrauchs kann nicht beziffert werden.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Die Verbräuche für das Jahr 2017 der Liegenschaften stehen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht zur Verfügung. Diese werden aber bei der Erstellung des CO₂-Fußabdrucks eingerechnet.

Bezugsjahr 2017:

Gesamter Wasserverbrauch: 6.908 cbm

Für Polen liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch keine Daten vor.

Leistungsindikator G4-EN23

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Das Gesamtgewicht für das Jahr 2017 steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht zur Verfügung. Der Abfall wird gemäß des Abfallschlüssel erfasst.

Bezugsjahr 2016:

Gesamtgewicht Abfall 201.113 kg

Direktion Concordia Polska:

Jede Küche in der polnischen Direktion ist mit 4 Abfallbehältern ausgestattet (für Papier, Plastik, Glas und gemischte Abfälle). Zusätzlich stellt der Hausmeister ein Bioabfallbehälter zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter wurde über die Behälter informiert und gebeten, den Abfall entsprechend zu trennen.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Concordia erstellt seit 2011 den CO₂-Fußabdruck für die inländischen Unternehmen. Folgende Positionen können in der Berechnung bisher dargestellt werden:

Scope 1	Kälte- und Löschmittel, Dienstwagen
Scope 2	Strom, Fernwärme
Scope 3	Berufspendler, Bahnfahrten, Hygiene-, Druck- und Kopierpapier, Briefumschläge

Für die Direktion Hannover können größtenteils genaue Daten erfasst werden. Für die Außenstellen sowie Indikatoren, die sich nicht genau berechnen lassen (z.B. Berufspendler) werden die Indikatoren teilweise durch Hochrechnungen dargestellt.

In der polnischen Direktion ist die Datenerfassung noch nicht aufgebaut.

Da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Entsprechenserklärung die Zahlen für 2017 noch nicht vollständig ausgewertet sind, werden die Zahlen aus 2016 berichtet.

Die gesamten CO₂-Emissionen der inländischen Concordia Unternehmen betragen für das genannte Berichtsjahr rund 3.568.809 kg. Erfasst wurden die oben aufgeführten Positionen.

Langfristiges Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen.

Siehe dazu auch Kriterium 11.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13 (G4)

Leistungsindikator G4-EN15

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover. Da die Auswertungen für 2017 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2016 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 1 betragen rund 252.628 kg.

Leistungsindikator G4-EN16

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover. Da die Auswertungen für 2017 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2016 genannt. In der Zentrale in Hannover bezieht die Concordia TÜV Süd zertifizierten Ökostrom.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 2 betragen rund 1.498.597 kg.

Leistungsindikator G4-EN17

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover. Da die Auswertungen für 2017 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2016 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 3 betragen rund 1.751.225 kg.

Leistungsindikator G4-EN19

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

Die Verringerung der Emissionen kann nicht beziffert werden.

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.

Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass die Concordia die gesetzlich vorgeschriebenen Standards einhält.

Die wesentlichen Rahmenwerke sind diesbezüglich der Tarifvertrag, Betriebsvereinbarungen und die einschlägigen Arbeitsgesetze.

Grundsätzlich finden die Regelungen der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft für alle tariflich beschäftigten Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden der Concordia Gruppe Anwendung. Auf Basis von branchenspezifischen Vergütungstrends wird die Vergütung unserer Mitarbeiter regelmäßig verglichen und überprüft. Concordia Mitarbeiter(innen) sollen nicht nur bei der Einstellung, sondern auch während der gesamten Betriebszugehörigkeit im Unternehmen attraktiv und marktgerecht entlohnt werden. Zusätzlich ist wichtig, dass individuelle, außergewöhnliche Leistungen gerecht honoriert werden.

Concordia Mitarbeiter(innen) erhalten neben den tariflichen zusätzliche Leistungen und Sozialleistungen aus Betriebsvereinbarungen oder Richtlinien der Concordia oder einzelvertragliche Vereinbarungen. Dies sind insbesondere:

- Vergütungsrichtlinie
- Zusätzliche Freizeittage
- Jobticket
- Ehezuwendung
- Geburtszuwendung
- Zuschuss zu Zahnarztkosten und zum Krankengeld
- Sonderzahlung zu Dienstjubiläen
- Zielvereinbarungen der leitende Angestellte
- Konzernziele

Im Rahmen von regelmäßigen Feedbackgesprächen bringen wir die Bedeutung von Kommunikation und Zuhören zum Ausdruck. So heißt es in den formulierten Grundannahmen für eine wirkungsvolle Kommunikation im Rahmen der Feedbackgespräche: „Wer aktiv zuhört, führt.“ Es besteht ein großes Interesse, an stetiger und nachhaltiger Verbesserung. Ideen, Anregungen und Einschätzungen der eigenen Mitarbeiter(innen) haben einen hohen Stellenwert. Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen,

direkt mit ihren Führungskräften zu kommunizieren und ihnen Rückmeldungen zu geben, sind unterschiedliche Instrumente in der Concordia etabliert. Hierzu zählen:

- Regelmäßige unternehmensweite Mitarbeiterbefragungen
- Regelmäßige Team-/Abteilungsrunden
- Feedbackgespräche
- Beurteilungsgespräche für Azubis

Regelmäßige Gremiensitzungen liefern weiteren Input und Austauschmöglichkeiten. (Siehe dazu auch Kriterium 9 und Leistungsindikator G4-27).

Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sind zwingende Voraussetzungen für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen und für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. „Employability Management“ wird in Zeiten des demografischen Wandels zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil.

Die Concordia und damit auch alle Mitarbeiter(innen) der Concordia müssen gerade in der heutigen, beschleunigten Arbeitswelt in Bewegung bleiben und sich weiterentwickeln, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Die Veränderungsgeschwindigkeit in der Arbeitswelt nimmt stetig zu. Jeder Einzelne ist gefordert, einerseits anschlussfähig und andererseits aber auch „in Balance“ zu bleiben, also auf seine Gesundheit zu achten.

Und die Concordia ist verantwortlich, ein Umfeld zu schaffen, in dem Leistung gefordert und gefördert wird und Mitarbeiter sich wohlfühlen können. Arbeit muss so gestaltet sein, dass die strategischen und wirtschaftlichen Ziele erreicht werden und gleichzeitig die Mitarbeiter gesund und leistungsbereit bleiben.

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.

Die Concordia nutzt unterschiedlichste Instrumente und Maßnahmen, um die verschiedenen Themengebiete der Chancengerechtigkeit zu bedienen.

Eine familienbewusste Personalpolitik unterstützt Mitarbeiter(innen) dabei, berufliches und privates so individuell wie möglich gestalten zu können. Alle Prozesse und Maßnahmen sind in dem Programm „Attraktivität und Beschäftigungsfähigkeit“ festgeschrieben und werden regelmäßig überprüft, optimiert und in der Unternehmensstrategie angepasst. In diesem Programm sind die Themen Mitarbeiter, Zusammenarbeit, Führung und Gesundheit ausführlich behandelt.

Folgende Möglichkeiten der Work-Life Balance Gestaltung stehen Mitarbeiter(innen) u.a. zur Verfügung:

- Teilzeit

- Alternierende Teleheimarbeit
- Gleitzeit
- Umwandlung von tariflichen Gratifikationen in Urlaubstage
- Sonderurlaub für verschiedene Anlässe
- Gleichwertiger Arbeitsplatz nach Elternzeit
- weitere flexible Arbeitszeitmodelle
- Viele individualisierte Maßnahmen / hohe Bereitschaft für individualisierte Maßnahmen

Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind der Schlüsselfaktor für die Zukunftsfähigkeit eines Unternehmens. Damit die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit dauerhaft in allen Altersgruppen erhalten bleibt, unterstützt die Concordia die Mitarbeiter mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Je nach Bedarf wird das Angebot angepasst und ausgebaut. Neben Sportkursen (Pilates, Qi-Gong, Rückengesundheit, etc.), gibt es Beratungssysteme, u.a. in Kooperation mit der SOPRA (Soziale Praxis für Beratung, Schulung und Therapie) in Hannover.

Gesetzliche Vorschriften wie der Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung und Dokumentation der Arbeitsbedingungen) am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, etc. werden durch klar definierte Mitarbeiter sichergestellt, überprüft und aktualisiert.

Diese Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und nach Bedarf erweitert.

Durch Mitarbeiterbefragungen, Einzelgespräche und schriftlich bestellte Beauftragte (z.B. für Schwerbehinderte, für Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Arbeitssicherheit, etc.), werden Plattformen für Feedback, Anlaufpunkte und Informationsstellen sichergestellt.

Grundsätzlich finden die Regelungen der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft für alle Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden der Concordia Gruppe Anwendung. Auf Basis von Vergütungstrends wird die Mitarbeitervergütung regelmäßig verglichen und überprüft. So ist sichergestellt, dass Concordia Mitarbeiter(innen) nicht nur bei der Einstellung, sondern auch während der gesamten Betriebszugehörigkeit attraktiv und marktgerecht entlohnt werden. Zusätzlich ist wichtig, dass individuelle, außergewöhnliche Leistungen gerecht honorieren. Weitere Details unter Kriterium 8.

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 Entwicklung von Mitarbeitern ist für die Concordia ein wichtiges Thema. Jeder Einzelne soll nach Möglichkeit bei seiner persönlichen Entwicklung und beruflichen Entfaltung gefördert und unterstützt werden.

Dafür stehen zielgruppengerechte Instrumente und Maßnahmen in der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten zur Verfügung. Dabei unterscheiden sich Maßnahmen für Auszubildende von Maßnahmen für Mitarbeiter.

Beispiel für Entwicklungsmaßnahmen für Auszubildende:

- Schulungen
- Überbetrieblicher Unterricht im Berufsbildungswerk der Versicherungswirtschaft (kurz: BWV)
- Juniorfirma
- Regelmäßige Beurteilungsgespräche
- Möglichkeit, an Projekten und Messen teilzunehmen
- Info- und Übernahmekonferenzen
- Individuelle Entwicklung

Beispiele für Entwicklungsmaßnahmen für Mitarbeiter:

- Regelmäßige Feedbackgespräche
- Projektleiterausbildung
- Seminare und Schulungen
- Weiterbildungsprogramm BWV
- Laufbahnmodell
- Mentoren-Programm
- Mediation
- Kollegiale Beratung
- Teamleiterausbildung
- Individuelles Coaching

Der technologische und strukturelle Wandel verändert Anforderungen, Standards und Berufsbilder. Deshalb sind Umschulungen, Weiterbildungen sowie Aus- und Wiedereinstiege Teil einer neuen Normalität. Es gilt zu prüfen, welche Qualifikationen zukünftig benötigt werden, um die Mitarbeiter gezielt zu entwickeln. Die Themen Demografie und gesellschaftlicher Wertewandel sowie damit verbundene Wünsche nach mehr Mitbestimmung, freier Gestaltung von Arbeit, auch nach Möglichkeiten der Entschleunigung sind entscheidende Bestandteile innerhalb der Concordia Personalstrategie. Veränderte Lebensbiografien, Vereinbarkeit von Beruf und persönlichen Lebensentwürfen und -anforderungen über alle Lebensphasen hinweg sind weitere zu berücksichtigende Aspekte. Neue Formen des Recruitings, zeitgemäßes Herangehen an die Definition von Anforderungsprofilen und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten stellen die Zukunftsfähigkeit der Concordia sicher.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen gibt es das Programm „Attraktivität und Beschäftigungsfähigkeit“ des Geschäftsbereichs Mitarbeiter und Prozesse, in dem ein klares Konzept zur operativen Umsetzung festgeschrieben ist.

Ein weiterer Baustein zum Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist das Gesundheitsmanagement (Employability Management), was in Zeiten des demografischen Wandels zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor wird. Gesundheitsmanagement, Mitarbeiterzufriedenheit und die Weiterentwicklung des Unternehmens können nur zusammen betrachtet werden.

Beispiele für die Gesundheitsförderung:

- Ganzheitliches Gesundheitsmanagement
- Betriebssport
- Gesundheitskurse, Gesundheitsraum
- Duschen und Umkleiden für Mitarbeiter
- Dienstfahrräder
- Individuelle Arbeitsplatzlösungen
- Bildschirmbrillen
- Informationen zu gesunden Lebensmitteln
- Stress und Resilienz Seminare
- Betriebliches Wiedereingliederungsmanagement
- Betriebsärztin
- Schwerbehindertenbeauftragte

Teil des Gesundheitsmanagements ist darüber hinaus ein besonderer Beratungsservice, der allen Beschäftigten bei beruflichen wie privaten Problemen zur Verfügung steht.

Beispiele für die Unterstützung:

- Kooperation SOPRA (psychologische Unterstützung von Mitarbeiter(innen))
- Notfallbetreuung FLUXX
- Krankengeldzuschuss über den Tarifvertrag hinaus

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16 (G4)

Leistungsindikator G4-LA6

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

Die Mitarbeiter(innen) in der Direktion (ohne Auszubildende) haben im Jahr 2017 durchschnittlich rund 13 Arbeitstage wegen Krankheit gefehlt.

Die Mitarbeiter in den Außenstellen haben durchschnittlich 15 Arbeitstage wegen Krankheit gefehlt.

Die Mitarbeiter im angestellten Außendienst haben durchschnittlich 11 Arbeitstage wegen Krankheit gefehlt.

Bei der Concordia gab es im Jahr 2017 fünf Unfälle. Davon waren vier Wegeunfälle.

Bei den Verletzungen handelt es sich drei Mal um Prellungen, einen Haarriss sowie eine Kapselverletzung.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Concordia Polska:

Im Jahr 2017 gab es einen Arbeitsunfall (Daumenbruch an der rechten Hand, Grund: Daumen in der Tür eingeklemmt). Es gab keine Berufskrankheiten, es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator G4-LA8

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

Es liegen keine Gesundheits- und Sicherheitsthemen vor, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. Zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) gibt es eine Betriebsvereinbarung. Zusätzlich gibt es zu den folgenden Themen interne Regelungen und Vereinbarungen mit der Geschäftsleitung:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Gesundheitskoordinator
- Gesundheitskoordinator Auszubildende
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gefährdungsanalyse
- Betriebsarzt mit regelmäßigen Sprechstunden
- Augenuntersuchungen im Rahmen der Vorsorge/Bildschirmbrille
- Betriebssport
- Sportkurs

Es gibt keine Gewerkschaften bei Concordia Polska. Es gibt 2 Mitarbeitervertreter, die Ansprechpartner für eventuelle Gesundheits- und Sicherheitsthemen sind. Im Jahr 2017 wurden diese Themen jedoch weder angesprochen noch in förmlichen Vereinbarungen behandelt.

Leistungsindikator G4-LA9

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

Nicht erst seit dem GDV-Verhaltenskodex legt die Concordia bei allen Mitarbeitern großen Wert auf eine gute Ausbildung und deren Aufrechterhaltung durch eine angemessene Weiterbildung. Die durchschnittliche Erfassung der Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung erfolgte bis dato nur rudimentär bzw. dezentral. Im Rahmen der IDD-Vorgaben (EU-Richtlinie Insurance Distribution Directive) muss für eine bestimmte Angestelltengruppe die Weiterbildung verpflichtend dokumentiert, d.h. nachgewiesen werden. Hier wurde nach gesamtheitlichen Lösungsansätzen gesucht, also EDV-gestützte Lösungen, die eben dies für das gesamte Haus abbilden können. Somit werden wir voraussichtlich im Jahr 2019 bezüglich der oben genannten Erfassung auskunftsfähig sein.

Concordia Polska:

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter insgesamt: 19,52

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Manager: 35,68

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Spezialisten: 17,71

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Frauen: 21,83

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Männer: 14,51

Leistungsindikator G4-LA12

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

Aufsichtsrat	Differenzierung	Anzahl Mitglieder	in Prozent
Muttergesellschaft CC		6	100
Geschlecht	männlich	4	67
	weiblich	2	33
Altersgruppe	< 30	0	0
	30 bis 50	3	50
	> 50	3	50

Mitarbeiter	Differenzierung	Anzahl Mitglieder	in Prozent
Deutsche Unternehmen		1146	100
Geschlecht	männlich	602	52,53
	weiblich	544	47,47
Altersgruppe	< 30	105	9,16
	30 bis 50	588	51,31
	> 50	453	39,53
	Azubis	36	3,14
Schwerbehindertenquote			3,58
Mitarbeiter mit Migrationshintergrund			Keine Angabe möglich

Polen:

Mitarbeiter	Differenzierung	Anzahl Mitglieder	in Prozent
Polen		365	100
Geschlecht	männlich	113	31
	weiblich	252	69
Altersgruppe	< 30	87	24
	30 bis 50	245	67
	> 50	33	9
	Azubis	keine	
Schwerbehindertenquote		2	
Mitarbeiter mit Migrationshintergrund			Keine Angabe möglich

Aufsichtsrat	Differenzierung	Anzahl Mitglieder	in Prozent
Polen		9	100
Geschlecht	männlich	8	89
	weiblich	1	11
Altersgruppe	< 30	0	
	30 bis 50	1	11
	> 50	8	89

Leistungsindikator G4-HR3

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

Es gab keine Diskriminierungsfälle.

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 der Concordia Gruppe beschränkt sich auf die Geschäftsgebiete Deutschland und Polen, in denen die Menschenrechtslage nicht kritisch ist. Grundsätzlich liegt der Fokus auf regionalen Lieferanten. Wir streben mit allen Dienstleistern und Lieferanten einen partnerschaftlichen Umgang an und erwarten von allen Dienstleistern und Lieferanten die Einhaltung von nationalen und internationalen Standards und Gesetzen. Dazu gehören insbesondere Grund- und Menschenrechte faire Arbeitsbedingungen und der Ausschluss von Geldwäsche, Bestechung und Korruption. Erforderliche Unternehmensrichtlinien wurden verabschiedet und entsprechende Beauftragte benannt.

In Polen gibt es zudem ein Arbeitsgesetzbuch, in dem das gesamte geltende Arbeitsrecht in einem Gesetzbuch zusammengefasst wird.

Verstöße gegen Menschenrechte wurden bei der Kapitalanlage der grünen Produktlinie der COL als Ausschlusskriterium festgelegt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17 (G4)

Leistungsindikator G4-HR1

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

Bei der grünen Produktlinie der COL durchlaufen 100% der Finanzanlagen eine Auswahlprüfung nach Umwelt- und/oder sozialen Faktoren. Die nachhaltige Qualität der Kapitalanlagen der Produktlinie Leben oeco wird durch einen strukturierten Prozess unter Einbezug eines unabhängigen Nachhaltigkeits-Beirats und unter Berücksichtigung der Richtlinien der COL sichergestellt. Die grundsätzlichen Richtlinien für die Auswahl der Kapitalanlagen der Produktfamilie „Leben oeco“ sind in Positiv- und Negativkriterien festgelegt.

Leistungsindikator G4-HR9

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

Alle Geschäftsstandorte befinden sich in Deutschland oder in Polen. Eine Prüfung in Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen wird nicht vorgenommen. Wie in Kriterium 10 beschrieben, wird zukünftig die Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsaspekten über die gesamte Wertschöpfungskette intensiviert.

Leistungsindikator G4-HR10

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

Die Lieferanten der Concordia befinden sich in Regionen, in denen die Menschenrechtslage nicht kritisch ist. Die Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten war bisher nicht notwendig.

Leistungsindikator G4-HR11

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

Da das Kerngeschäft der Concordia im Wesentlichen selbstständig erbracht wird, greift auch hier Indikator G4-HR9 und G4-HR10.

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.

Die Concordia Versicherungen wurden vor über 150 Jahren gegründet aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit heraus. Die Verantwortung dem Gemeinwohl gegenüber ist der Concordia schon in die Wiege gelegt. Dieser Gedanke wird in der Gründung unserer Stiftung „Mensch-Natur-Gemeinschaft“ weitergeführt. Die Stiftung gibt möglichst vielen Menschen – auch eigenen Mitarbeitern und Geschäftspartnern- eine Plattform sich zu engagieren.

Im Förderungszweck unserer Stiftung ist festgehalten, dass wir alle ermutigen, sich für die Themen Mensch, Natur, Gemeinschaft zu engagieren und sich damit um eine Förderung bei der Concordia Stiftung zu bewerben. Die Förderbereiche sind bewusst breit gefächert, um Initiativen und Gemeinschaften aus den unterschiedlichsten Bereichen fördern zu können. Förderbereiche sind:

Mensch

Familie: Zusammenleben von Jung und Alt, Förderung von Talent und Leistung, unabhängig vom sozialen Status

Senioren: Mobilität, Pflege, generationsübergreifende Kommunikation

Kinder und Jugend: Freizeit-, Bildungs- und Chancenprojekte

Natur

Natur- / Artenschutz

Landschaftspflege

Schonung von Ressourcen

Umweltkommunikation

Gemeinschaft

Soziale, kulturelle und gemeinschaftliche Aktivitäten, insbesondere ehrenamtliches Engagement

Wichtig für die Förderung einzelner Projekte ist, dass die Projekte Natur und Umwelt im Blick haben und dabei stets auch den Menschen und seine Bedürfnisse miteinschließen. Zudem soll eine nachhaltige Verbesserung der Umweltsituation mit sozialen, kulturellen und bildungsbezogenen Anliegen verknüpft sein. Projekte sollten bei den konkreten Lebensumständen der Menschen vor Ort ansetzen und letztlich sollten sie die gesellschaftliche Verantwortung fördern, insbesondere dort, wo sich staatliche Institutionen zurückziehen.

Die Stiftung bietet eine gute Grundlage für gesellschaftliches, gemeinnütziges Engagement.

Antragsberechtigt sind Einzelpersonen, Initiativen, Vereine, Verbände und Bildungseinrichtungen im Inland ohne kommerzielle Ausrichtung. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass auch Concordia Mitarbeiter Anträge auf Förderung stellen können. Alle Informationen zur Stiftung stehen ausführlich

im Intranet und werden mit zusätzlichem Informationsmaterialien wie Aufstellern, Plakaten, etc. in der Direktion Hannover sowie im Vertrieb bundesweit beworben.

Die Stiftung bringt jährlich einen Bericht über alle Stiftungsprojekte heraus. In dem Bericht sind die geförderten Projekte sehr anschaulich mit Bildern und spannenden Artikeln dargestellt. Der Bericht steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. Auf der Webseite der Stiftung finden sich alle Projekte der letzten Jahre wieder.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18 (G4)

Leistungsindikator G4-EC1

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

Beitragseinnahmen	in Euro
gebuchte Bruttobeiträge	885.244.282,87
verdiente Nettobeiträge	786.370.065,99
Aufwendungen für Versicherungsfälle (brutto)	530.749.858,77
Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (brutto)	
Abschlussaufwendungen	88.624.268,36
Verwaltungsaufwendungen	138.958.660,82
Aufwendungen die Verwaltung von Kapitalanlagen	3.940.235,20
Personalaufwand	
Löhne/Gehälter	75.060.180,47
Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung	11.362.200,29
Altersversorgung	5.235.363,57
Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen (Fördergelder Stiftung)	78.125,00

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.

Die Concordia ist Mitglied im Gesamtverband Deutscher Versicherer (GDV), Verband der Schadenversicherer e.V., Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland, Rothenburger Vereinigung, Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V., Wiesbadener Vereinigung und Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e.V.. Ferner gehören wir der Gemeinschaft der Grenzversicherer, der Pharma-Rückversicherungsgemeinschaft, der Verkehrsofferhilfe e.V. dem Versicherungsombudsmann e. V. und dem Verein "Deutsches Büro Grüne Karte e.V." an und beteiligen uns am Regressverzichtsabkommen und am Schrottabkommen der Feuerversicherer. Außerdem sind wir Mitglied der Association of Mutual Insurers and Insurances Cooperatives in Europe aisbl (AMICE). Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen - auch gegenüber der Politik. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Concordia wird regelmäßig vom BaFin (Bundesaufsichtsamt für das Finanzwesen) geprüft.

Die COL ist zusätzlich in folgenden Vereinen und Organisationen Mitglied oder anderweitig engagiert:

- UNEP Finance
- Forum nachhaltige Geldanlage e.V.
- B.A.U.M. e.V.
- WWF Deutschland

Die Concordia tätigt keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19 (G4)

Leistungsindikator G4-SO6

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

Siehe Kriterium 19.

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.

Die Concordia verfügt mit der Compliance-Funktion über ein bereichsübergreifendes System zur unternehmens- und gruppenweiten Gewährleistung eines rechtskonformen Verhaltens. Die Compliance-Funktion wird in einer internen Compliance-Richtlinie näher beschrieben. Neben einer zentralen Compliance-Einheit ist eine Mehrzahl von dezentralen Compliance-Beauftragten für die Einhaltung der externen Anforderungen (z. B. Gesetze, Verordnungen, behördliche Anordnungen) und internen Vorgaben (z. B. unternehmensweite Richtlinien) zuständig.

In unternehmensweiten Verhaltensrichtlinien für sämtliche Mitarbeiter und Ausschließlichkeitsvertreter der Concordia werden u.a. Regelungen zur Vermeidung von Interessenkonflikten getroffen, was insbesondere Regelungen zur Annahme und Gewährung von Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen sowie zur Bekämpfung von Korruption umfasst. Ferner bestehen innerhalb der Concordia klare Regelungen für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen, die in einer unternehmensweiten Einkaufsrichtlinie enthalten sind. Die Einhaltung der Einkaufsrichtlinie wird turnusmäßig durch die Interne Revision überprüft.

Zudem sind die Versicherungsgesellschaften der Concordia dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten, welcher ebenfalls Vorgaben für Compliance-Vorschriften (Ächtung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit) macht. Etwaige Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind im Rahmen eines Eskalations- und Sanktionssystems zu ahnden.

Um das Bewusstsein der Mitarbeiter und Führungskräfte für Korruptionsrisiken zu schärfen, erfolgte zum Jahresende 2017 eine Online-Compliance-Schulung zum Thema „Vorteile und Zuwendungen zum Jahreswechsel“.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20 (G4)

Leistungsindikator G4-SO3

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

Die jährliche Compliance-Risikoanalyse umfasst sämtliche Organisationseinheiten am Hauptsitz des Unternehmens (Direktion Hannover) sowie alle neun Vertriebsdirektionen der Concordia in Deutschland. Das mit Korruption und Bestechung verbundene Compliance-Risiko wurde aus Sicht des Gesamtunternehmens im Berichtsjahr 2017 als gering eingeschätzt.

Leistungsindikator G4-SO5

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

Im Berichtsjahr 2017 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle, Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Leistungsindikator G4-SO8

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

Im Berichtsjahr 2017 gab es keine Korruptionsfälle, Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

