



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

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

Concordia Versicherungen

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsbeauftragte
Liza Steudle

Karl-Wiechert-Allee 55
30625 Hannover
Deutschland

051157016399
Liza.steudle@concordia.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.



Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

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

Prozessmanagement

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

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

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

Gesellschaft

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

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

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

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Hannover steht seit 155 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.

Die **Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit** (Concordia VVaG) gehört mit 587,8 Millionen Euro Brutto-Beitragseinnahmen zu den mittelgroßen deutschen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit, die Schaden- und Unfallversicherung betreibenden. Mit bundesweit derzeit rund 1182 Mitarbeitern sowie einem dichten Netz von Concordia-Vertretungen und Geschäftspartnern erstreckt sich das Geschäftsgebiet satzungsgemäß auf das Inland. Die Gesellschaft wendet sich vornehmlich an den privaten Kunden, den Gewerbetreibenden sowie den freiberuflich Tätigen, und mit besonderer Tradition an die Landwirtschaft.

Die Concordia VVaG erzielt mit seinen Tochtergesellschaften rund 832,7 Millionen Euro gebuchte Bruttobeiträge.

- Die Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit (CC) wurde im Jahr 1864 in Hoya gegründet, heutiger Sitz der Gesellschaft ist Hannover. Sie hält 100,0 % des Aktien- bzw. Stammkapitals der Tochtergesellschaften Concordia oeco Lebensversicherungs-AG (COL), Concordia Krankenversicherungs-AG (CK), Concordia Stiftung „Mensch – Natur – Gemeinschaft“ GmbH (CST), Concordia Rechtsschutz-Leistungs-GmbH (CRL), Concordia Service GmbH (CS) und Cordial Grundstücks-GmbH, die sämtlich ebenfalls in Hannover ihren Sitz haben. Außerdem hält sie 54% des Stammkapitals der Ostfriesische Versicherungsbörse GmbH Assekuranzen (OV-Börse) mit Sitz in Aurich sowie 39,0 % an der CAI S.A. SICAV-FIS mit Sitz in Luxemburg.
- 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. Sie hält 48,5 % der CAI.
- Die CRL wurde im Jahr 2009 gegründet.
- Die CS wurde im Jahr 1984 gegründet.
- Die CK wurde im Jahr 1988 gegründet. Sie hält 12,5 % der CAI.

- Die CST wurde im Jahr 2011 gegründet.
- Die CAI wurde im Jahr 2017 gegründet.

Die CC fungiert als zentraler Dienstleister für alle Konzerngesellschaften und als Generalagent für alle Versicherungsunternehmen. Die wechselseitigen Aufgaben und deren Vergütung sind in entsprechenden Ausgliederungs- bzw. Dienstleistungsabkommen geregelt. Die Leistungsbearbeitung in der Sparte Rechtsschutzversicherung hat die CC auf die CRL übertragen. Ferner sind Steuerabkommen – bis auf die CRL – mit allen Konzerngesellschaften geschlossen. Es besteht ein Geschäftsbesorgungsvertrag zwischen den Gesellschaften der Concordia Gruppe. Über die 100%ige Tochter CS, kann die Ausschließlichkeitsorganisation der CC den Versicherungsnehmern auch Versicherungsprodukte anbieten, die von der CC nicht angeboten werden. Alle Angaben in dieser Entsprechenserklärung werden in den Unternehmungen der Gruppe bereits umgesetzt und gelebt. Über die von der CC betriebenen Versicherungszweige und -sparten informiert zudem eine Übersicht im Geschäftsbericht 2019.

Für weitere Informationen siehe: www.concordia.de/geschaeftsberichte

Ergänzende Anmerkungen:

Im Interesse der Lesefreundlichkeit wird im Text auf geschlechtsbezogene Doppelungen verzichtet.

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.

Um das Thema Nachhaltigkeit strukturiert darzustellen, orientieren wir uns des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der konzeptionelle Teil beschreibt die Strategie und das Prozessmanagement in Bezug auf Nachhaltigkeit im Unternehmen, wie wir uns dazu aufstellen und das Thema im Unternehmen einbinden. Zudem werden die Aspekte Umwelt und Gesellschaft untersucht. Wie können wir diese Aspekte durch das unternehmerische Handeln beeinflussen, bzw. wie werden sie beeinflusst.

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 Empfehlungen des Greenhouse Gas (GHG) Protocol bilden die Grundlage für die Erfassung, Messung und Berichterstattung der Emissionen.

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 angesichts der demographischen Entwicklung eine Überforderung einzelner Generationen vermeiden sollte.

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

Als Orientierung zur Integration des Nachhaltigkeitsgedankens in alle unsere Handlungsfelder, dient ein eigener Kodex für nachhaltiges Wirtschaften, der im Intranet veröffentlicht ist. Darin ist unser Nachhaltigkeitsverständnis beschrieben. Zusätzlich orientieren wir uns 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. Mit der Concordia Stiftung „Mensch – Natur – Gemeinschaft“ wollen wir möglichst vielen Menschen – insbesondere auch den eigenen Mitarbeitern sowie unseren Vertriebsdirektionen – eine Plattform geben, sich zu engagieren.

Zukünftig werden wesentliche und anerkannte nationale und internationale Standards zum Thema Nachhaltigkeit geprüft, um mit diesen im Einklang zu agieren. Angestrebt wird ein nachhaltiges Geschäftsmodell, mit dem Bewusstsein, dass in Zeiten stetiger Veränderung einhundert Prozent wohl schwerlich 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.

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 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 wesentlichen Handlungsfelder wurden durch ein Nachhaltigkeits-Team analysiert und bewertet. Eine Überprüfung der Handlungsfelder ist in regelmäßigen zeitlichen Abständen vorgesehen, wobei auch externe Stakeholder einbezogen werden sollen.

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

Mitarbeiter & Prozesse

Themen wie „Demografie, Wertewandel oder Work-Life-Balance“ stellen aktuelle Herausforderungen dar. Damit verbunden sind auch der Wunsch nach mehr Mitbestimmung, Chancengleichheit, freier Gestaltung von Arbeit und Möglichkeiten der Entschleunigung. Die steigenden Anforderungen und damit einhergehenden Unvorhersehbarkeiten verändern auch die Rolle der Führungskräfte. Neue Arbeitsweisen unterstützen den Veränderungsprozess. Eine zunehmend wichtige Rolle in der Versicherungswirtschaft spielt die Digitalisierung. Sie stellt die gesamte Branche vor bedeutende Herausforderungen, unter anderem in Bezug auf die Art der Wertschöpfung und der Kommunikation mit Kunden. Zum anderen bietet sie aber auch Chancen z.B. für eine flexible und mobile Arbeitsplatzgestaltung.

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, geprüft und mit ökonomischer Machbarkeit in Einklang gebracht werden. Gesundheits-, Pflege- und Altersvorsorgeprodukte sichern per se eine menschenwürdige Lebensweise und dienen so sozialen Nachhaltigkeitsaspekten. Weitere Produkte sollen, den Markt- und Kundenanforderungen angepasst, sukzessive 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 ökonomische und nachhaltige 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.

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 wird in der Arbeit 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 für Förderprojekte 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 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 in der Kommunikation mit dem Kunden. Wir berichten regelmäßig intern und extern umfassend und transparent über den Stand der Nachhaltigkeit im Unternehmen. 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. Die Zielsetzung des Risikomanagements geht über die reine Erfüllung der externen Vorschriften hinaus und ist ein wichtiger Bestandteil der nachhaltigen Unternehmenspolitik. Durch das Einbeziehen der Mitarbeiter in die Gestaltung und Umsetzung des

Risikomanagementsystems nutzen und entwickeln wir unser soziales Kapital. Wir entwickeln damit zugleich unsere Lernfähigkeit als Organisation und verbessern unsere wirtschaftlichen Zukunftsperspektiven.

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 Priorisierung der Ziele ergibt sich aus der gesamten Unternehmensstrategie. Diese wird vom Vorstand verabschiedet. Die Ziele werden von der Nachhaltigkeitsbeauftragten nachgehalten. Die Zuständigkeit liegt in der jeweiligen Fachabteilung. Derzeit beziehen wir unsere Ziele noch nicht auf die Sustainable Development Goals.

| Rückblick Ziele 2018/19 | Maßnahme | Status |
|---|--|----------------|
| Nachhaltigkeitsmanagement (ESG Governance) | | |
| Überprüfung unternehmensweiter Richtlinien auf Nachhaltigkeitsaspekte | Bestandsaufnahme/Prüfung bestehender Richtlinien (Verhaltenskodex etc.) auf Nachhaltigkeitskriterien. | zurückgestellt |
| Menschenrechte | Analyse der Auswirkungen unternehmerischen Handelns auf die Menschenrechte. | aktiv |
| Mitarbeiter & Prozesse (ESG Social) | | |
| Personal-/Organisationsentwicklung stärken und Changemanagement verankern | Befähigung von Mitarbeitern und Begleitung von Veränderungen, vor allem durch Digitalisierung und Demografie beeinflussten Transformationsprozess. | laufend |
| Dokumentation Aus- und Weiterbildung | Erarbeiten eines Dokumentationssystems zur Erfassung der Weiterbildungsinhalte und -zeiten aller Mitarbeiter (aufbauend auf der Dokumentationsverpflichtung nach IDD). | Umgesetzt |
| Fort- und Weiterbildung | Mitarbeitern werden über ein Onlinetool Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten zentral aufgezeigt und angeboten. | Umgesetzt |
| Gesellschaftliches Engagement (ESG Social) | | |
| Hotels für Wildbienen | Die Kinder der Concordia Mitarbeiter sind eingeladen Hotels für Wildbienen zu bauen. | umgesetzt |
| Wildblumenwiese | Im Concordia-Park wird zur Förderung der Biodiversität eine Wildblumenwiese angelegt. | umgesetzt |
| Freiwilligen Zentrum | Sprachzauber – Unterstützung von Kindern mit | umgesetzt |

| | | |
|---|--|---------------------------|
| Hannover | Sprachhemmnissen durch individuelle Förderung. | |
| Ochsenfurter Spielbaustelle | Ökologische Erneuerung des Spielplatzes mit natürlichen Materialien als Mitmach-Aktion. | umgesetzt |
| Sportförderung | Fußball-Fördercamp mit Sozialtraining. | umgesetzt |
| Bürger Stiftung | Kupferrelief der Stadt Bleckede für die Orientierung blinder Menschen. | umgesetzt |
| Frauennotruf | Ausdrucksmalen – kreatives Angebot für Frauen, die von sexueller Gewalt betroffen sind. | umgesetzt |
| Tiernothilfe | Bau eines Pflegezimmers für hilfsbedürftige Tiere | umgesetzt |
| Versicherungsbetrieb und Beschaffung (ESG Environment) | | |
| Energie-Effizienz-Netzwerk | Beitrag leisten zum Gruppeneinsparziel von 4.610.000 kWh und 17.880 Tonnen CO ₂ . | umgesetzt |
| Raumkonzept | Berücksichtigung ökologischer Aspekte beim Umbau eines Gebäudeteils (u.a. intelligentes LED Beleuchtungskonzept, recycelter Teppich, Ertüchtigung der Lüftungsanlage, etc.). | Weiterhin aktiv umgesetzt |
| Dämmung | Zur Förderung der Energieeffizienz wird die oberste Geschossdecke von zwei Gebäudeteilen aufgedämmt. | umgesetzt |
| Photovoltaik-Anlage | Installation einer Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Parkhauses | umgesetzt |
| Nachhaltige Beschaffung | Konkretisierung von Nachhaltigkeit in der Beschaffung. Erster Schritt: Formulieren eines nachhaltigen Verhaltenskodex, Integration in die konzernweite Einkaufsrichtlinie. | zurückgestellt |
| Energie-Audit nach DIN | Durchführen eines Energie-Audits nach ISO DIN EN 16247-1. | umgesetzt |
| Lieferantenselbstauskunft | Erstellen einer Lieferantencheckliste hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien. | zurückgestellt |
| Produkte und Kapitalanlage | | |
| Nachhaltigkeitskriterien in den Komposit-Produkten | Im Rahmen regulärer Produktüberarbeitungen Komposit: Prüfung der Aufnahme von weiteren Nachhaltigkeitsaspekten in die Produkte - Ideensammlung | umgesetzt |
| Kommunikation & Transparenz | | |
| Entsprechenserklärung | Erfüllen der Anforderungen der DNK Entsprechenserklärung. | umgesetzt |
| Vertriebsunterstützung | Erstellen von Materialien zum Thema Nachhaltigkeit in der Concordia als Kommunikations- und Vertriebsunterstützung. | aktiv |
| NachhaltigkeitsBlog | Im Intranet werden Mitarbeiter über alltägliche Nachhaltigkeitsthemen informiert und über Möglichkeiten selbst aktiv zu werden. | Umgesetzt und fortlaufend |

| Ziele 2020 | Maßnahme | Status |
|---|---|----------------------|
| Nachhaltigkeitsmanagement (ESG Governance) | | |
| Überprüfung der strategischen Ausrichtung | Die grundlegende Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen und den Prozessen wird überprüft (Verabschiedung eines Nachhaltigkeits-Konzeptes ist geplant) | aktiv |
| Mitarbeiter & Prozesse (ESG Social) | | |
| Ausbau der Angebote zur Stärkung der körperlichen, mentalen und sozialen Gesundheit | <ul style="list-style-type: none"> • Aktionstage und Workshops zu den Themen Schlaf und Entspannung • Workshops zum Thema „Gesundes Führen“ • Gesundheitsscreenings (u. a. Messungen des Stresszustanden, Handkraftmessungen, Körperfettanalyse) • Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung und Teamfindung | Aktiv und in Planung |
| Gesellschaftliches Engagement (ESG Social) | | |
| Stiftungsprojekte | Förderschwerpunkte im Jahr 2020 liegen auf Natur- und Umweltschutz | Aktiv |
| Versicherungsbetrieb und Beschaffung (ESG Environment) | | |
| Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Energieeffizienz | Schulung aller Concordia-Mitarbeiter der deutschen Unternehmungen zum Thema Energieeffizienz am Arbeitsplatz und zuhause durch neue Unterweisungssoftware. | In Planung |
| Erweiterung Fahrradunterstand | Zur Schaffung von ausreichend Möglichkeiten zum sicheren Parken von Fahrrädern wird der Fahrradkäfing erweitert. | Aktiv |
| Ladestation E-Bike und E-Auto | Um die Nutzung von alternativen Fortbewegungsmitteln zu fördern, werden E-Ladestationen im Parkhaus und im Fahrradunterstand zur Verfügung gestellt. | Aktiv |
| Ausstattung Besprechungsräume mit Monitoren | Zur besseren Nutzung digitaler Medien, wird die IT-Infrastruktur in großen Besprechungsräumen mit großen Arbeitsmonitoren verbessert. | Aktiv |
| Compliance (ESG Governance) | | |
| Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage | Vorbereitende Tätigkeiten für die Erfüllung der Transparenz-Verordnung (Frist bis März 2021). | 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. Insbesondere in diesen Prozessen werden weitere Möglichkeiten der Integration von Nachhaltigkeitskriterien überprüft. Dies ergibt sich bereits durch die Wesentlichkeit, die in Kriterium 2 dargestellt wird.

In unseren wesentlichen Handlungsfeldern werden Nachhaltigkeitsaspekte durch die Integration von ESG-Kriterien berücksichtigt. (Siehe Kriterium 3). Insbesondere durch die Kapitalanlagerichtlinie wird bereits in diesem Handlungsfeld auf eine ökonomisch tragfähige und verantwortungsbewusste Anlagestrategie geachtet.

Bei der Beschaffung von Verbrauchsgütern, insbesondere bei Büromaterialien, werden bereits Nachhaltigkeits-Standards abgefragt, welche maßgeblich in die Kaufentscheidung einfließen. Bei Neuanschaffungen z.B. im Gebäudemanagement oder in der IT wird insbesondere auf Energieeffizienz geachtet.

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.

(Siehe auch Indikator GRI SRS 412-1 und -3, 414-1 und -2).

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, 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 verantwortlich sind.

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 setzt sich entsprechend dem Themenschwerpunkt unterschiedlich zusammen.

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 unser Nachhaltigkeitsverständnis festgeschrieben.

Wir streben 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 der Erhalt und die Förderung 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), Einkaufsrichtlinie, Compliancerichtlinie, Umweltsleitlinie, Verhaltensrichtlinie, Kapitalanlageleitlinie, Leitlinien für nachhaltige Kapitalanlage und Unternehmensführung der COL, ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) und Risikomanagement, Berichterstattung und Offenlegung, Vergütungssysteme, Gebäudesicherheit, Datenschutzrichtlinie, Interne Revision, Fit and Proper, Incentive.

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.

Wir erfassen in einem umfangreichen Controllingsystem Wirtschaftskennzahlen, die vom Vorstand kontrolliert und vom Aufsichtsrat geprüft werden. Darüber hinaus werden Umweltkennzahlen erfasst und ein CO₂-Fußabdruck erstellt.

Im Rahmen der Mitgliedschaft im Ökoprotit Netzwerk setzen wir uns Einspar- und Effizienzziele. Diese werden jährlich durch Ökoprotit 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.

Der Nachhaltigkeits-Beirat der COL ist als statutarisches Gremium Ansprechpartner des Vorstandes. Eine für die nachhaltige Produktlinie entsprechende Kapitalanlage liegt in seiner Mitverantwortung.

Umfangreiche Personalkennzahlen werden jährlich im Personal- und Sozialbericht im Intranet veröffentlicht. Darüber hinaus ermöglichen seit 2009 alle drei Jahre durchgeführte Mitarbeiterbefragungen ein aktives Feedback. Die Befragungen laden Mitarbeiter dazu ein, sich dazu zu äußern, 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.

Arbeitsanweisungen zur Datenqualität und Kontrollen, die in der Richtlinie „Datenqualität und Validierung“ festgeschrieben sind, stellen die Konsistenz der Daten im Einklang mit Solvency II-Anforderungen sicher.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Concordia VVaG wurde aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit heraus gegründet. 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.

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

Auch wenn diese Kriterien heute noch nicht in allen Punkten erfüllt 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. Sie dienen als Orientierungshilfe.

Bestandteil der unternehmensweiten Verhaltensrichtlinien ist auch der Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten. 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.

Die weiteren turnusmäßigen Angemessenheitsprüfungen erfolgen durch die Interne Revision.

Die übernommene Verantwortung dem Gemeinwohl gegenüber wird durch das Betreiben der Concordia Stiftung deutlich.

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.

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 nicht auf die variablen Vergütungsbestandteile angewiesen sind und keine negativen Anreize, insbesondere keine Anreize zum Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken setzen. Alle Mitarbeiter, die im jeweils vorausgegangenen Jahr ganz oder teilweise bei der Concordia angestellt waren, erhalten auch eine variable Vergütung in Form der Gratifikation für das Erreichen von drei Konzernzielen. Ausgenommen hiervon sind zu ihrer Ausbildung Beschäftigte oder Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit aushilfsweise, nicht länger als 6 Monate und/oder nebenberuflich ausüben.

Die leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung für die Vorstandsmitglieder von CC, COL und CK hängt von der Erreichung von insgesamt sechs Zielen (drei Konzernziele und drei persönliche/individuelle Ziele) ab. In den Zielen werden sowohl finanzielle bzw. quantitative als auch nicht-finanzielle bzw. qualitative Kriterien berücksichtigt. Neben den festen Bezügen erhalten leitende Angestellte eine leistungs- und erfolgsorientierte Vergütung, die ebenfalls von der Erreichung von insgesamt sechs Zielen (Konzernziele und persönliche/individuelle Ziele) abhängig ist.

Die Vereinbarung und Gewichtung der individuellen Ziele erfolgen in Abstimmung mit dem jeweiligen Ressort-Vorstand. 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.

Der Aufsichtsrat beschließt, ob und ggf. inwieweit die vereinbarten Ziele durch die Vorstandsmitglieder erfüllt worden sind und 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 Verantwortungsbereiche 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.

Nachhaltigkeitsziele sind derzeit noch nicht Teil der individuellen Vergütungsvereinbarung. Zum jetzigen Zeitpunkt ist dies auch nicht in Planung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

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

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. Die entsprechende Richtlinie ist im Intranet veröffentlicht. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

von CC, COL und CK besteht aus einer Kombination von festen und variablen (leistungs- und erfolgsorientierten) Vergütungsbestandteilen. Die Mitglieder des Vorstands erhalten vertraglich vereinbarte Festbezüge. Diese feste Vergütung macht einen Anteil von mindestens 88,2 % aus. Eine evtl. erforderliche Anpassung dieser Festbezüge wird vom zuständigen Aufsichtsrat einmal jährlich überprüft. Leitende Angestellte im Innenvertrieb erhalten eine Kombination aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Sie erhalten monatliche, feste vereinbarte Bezüge und eine fixe Sonderzahlung.

Die Vergütung für leitende Angestellte im Außenvertrieb unterscheidet sich von der Vergütung der leitenden Angestellten im Innenvertrieb in der Hinsicht, dass im Außenvertrieb noch weitere Produktionsziele über einen Geschäftsplan vereinbart werden. Dieser Geschäftsplan enthält Ziele, die direkt mit festgelegten Produktionszielen und weiteren Vergütungsbestandteilen in Verbindung stehen. Zusätzlich erhalten die leitenden Angestellten im Außenvertrieb 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 GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters (ohne Vorstand) zum mittleren Niveau (Median) der Gesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) beträgt 4,1 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 vom Nachhaltigkeits-Board diskutiert und identifiziert. Berücksichtigt werden primär Stakeholder, die wesentlich vom Kerngeschäft betroffen sind oder eine Nähe dazu aufweisen und Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte haben. Die folgenden Stakeholdergruppen wurden identifiziert:

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

Wir berichten regelmäßig intern und extern transparent über den Stand der Nachhaltigkeit im Unternehmen. Dies bezieht sich auf erzielte Fortschritte, 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 werden für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert. Ergebnisse aus Feedbackgesprächen, Mitarbeiterbefragungen und Gremiensitzungen werden in den Nachhaltigkeitsprozess einbezogen. Über ein Intranet-Tool können Mitarbeiter weitere Impulse geben. Der Aufsichtsrat übernimmt eine Prüffunktion. Um die direkte Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zu fördern, wurden unterschiedliche Instrumente etabliert (u.a. Team-/Abteilungsrunden, Feedbackgespräche, etc.). Extern erfolgt die Kommunikation über das Internet, Veranstaltungen und Fachmedien, sowie die Mitarbeit in Verbänden und den Vertrieb. Speziell in Nachhaltigkeitsfragen ist ein direkter Austausch mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten möglich.

Politik, Verbände und Medien stehen nicht in einer direkten wirtschaftlichen Beziehung zur Concordia, haben aber ein starkes Interesse an ihrer Geschäftstätigkeit. Wir sind 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 ein hohes Engagement in dem Kooperationsprojekt Ökoprofit Hannover (siehe Kriterium 7).

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/produkte/zukunft->

[vorsorge/altersvorsorge/nachhaltige-kapitalanlage/](#)

Der externe Nachhaltigkeits-Beirat und externe Portfoliomanager werden in den Auswahl- und Überwachungsprozess der Kapitalanlagen einbezogen. Grundsätzlich steht die COL im stetigen Austausch mit allen genannten Stakeholdergruppen, insbesondere mit Kunden, dem Vertrieb und dem Nachhaltigkeits-Beirat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Durch 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, der Innenrevisoren, der Kraftfahrt Betrieb, im Netzwerk Landwirtschaft, etc. der Versicherungsbranche vertreten.

Das Feedback aller Vertriebskanäle liefert aufschlussreiche Erkenntnisse über den Markt und Kundenwünsche. Ebenso ist die Präsenz 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. Die Homepage wurde in Bezug auf Nachhaltigkeitskommunikation optimiert. Neben der nicht-finanziellen Erklärung werden Nachhaltigkeitsinformationen in einem übersichtlichen Bericht aufbereitet und veröffentlicht. Kundenanfragen zum Thema Nachhaltigkeit werden durch unseren Kundenservice, dem Vertrieb oder der Nachhaltigkeitsbeauftragten beantwortet.

Der Nachhaltigkeits-Beirat der COL überprüft regelmäßig das Anlageuniversum. So wird sichergestellt, 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.

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. 2018 ist das Kommunikationsformat Brownbag-Meeting gestartet für einen ressortübergreifenden Austausch.

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. Seit 2018 ist B2BFit Partner in der Gesundheitsförderung der Concordia.

In einem News-Ticker informiert die Nachhaltigkeitsbeauftragte über aktuelle Themen und Möglichkeiten im privaten Leben Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren.

Das betriebliche Vorschlagswesen 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.

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.

Die Umsetzung der IDD in nationales Recht hat u.a. zu neuen Regelungen in den Absätzen 1a) bis 1c) des § 23 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) geführt. Das vom Gesetz verlangte „Produktfreigabeverfahren“ wurde in der zum 20.02.2018 in Kraft getretenen Version 6.0 der Produktentwicklungsrichtlinie der Concordia umgesetzt. Durch die verpflichtende Bestimmung von Zielmärkten und die regelmäßige Überprüfung der Produkte, ob diese den Bedürfnissen des Zielmarkts entsprechen, sind hier Prozesse implementiert worden, welche die Nachhaltigkeit bei der Produktentwicklung fördern. Aktuelle und zukünftige ökologische sowie soziale und gesellschaftliche Wirkungen werden bereits in den Produkten und der Produktentwicklung bei der Concordia berücksichtigt. In der Krankenversicherung bietet beispielsweise das Zusatzelement „Prävention“ Leistungen für Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen und Reiseschutzimpfungen an. Auch die Leistungen für Sportkurse, Ernährungsberatung usw. lassen sich ergänzen. Wir sehen in der Digitalisierung die Chance, die papierlose Abwicklung des Versicherungsgeschäfts zu forcieren. Das bundesweite Netz von Ansprechpartnern vor Ort bleibt ein Qualitätsanspruch an unseren Kundenservice.

Wir verstehen über alle Produktparten hinweg das Thema Nachhaltigkeit als wichtigen Impulsgeber für die Produktentwicklung und lassen daher Nachhaltigkeitsaspekte in die Ideenfindung neuer Produkte einfließen. Über den Produktentwicklungsprozess und das Risikomanagement ist gewährleistet, dass auf deutliche Veränderungen im Gefahrenumfang reagiert wird.

In der 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 der 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.

Um sich den Anforderungen des Marktes effektiv anzupassen, werden die Organisationsstruktur und die Prozesse immer wieder überprüft und gegebenenfalls mit Unterstützung der Organisationsentwicklung neugestaltet. Um direkteres Feedback aus dem Markt zu bekommen, wurden Gespräche mit Vertriebspartnern geführt und Ideen gesammelt. Zudem wurden neue Social-Media-Kanäle implementiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

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, die transparent auf der Homepage dargestellt werden.

Bezieht man die Direktanlagen im Rentenbereich und die Beteiligungen der restlichen Unternehmen der Concordia in Deutschland auf die gesamten Kapitalanlagen i.H.v. rund 4,0 Mrd. EUR, so stimmen ca. 71% mit dem Anlageuniversum der grünen Produktlinie der COL überein. Diese Anlagen gliedern sich wie folgt auf:

- 23 % Staatsanleihen EU
- 8 % Pfandbriefe
- 41 % sonstige Renten (dv. 78% 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.

Eine strenge Anwendung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Titelselektion gibt es im Concordia Konzern noch nicht für 100% der Kapitalanlagen.

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.

Versicherungen sind nicht-materielle Produkte. Natürliche Ressourcen werden nicht benötigt. Umweltbelange gehören also nicht zu den wesentlichen Handlungsfeldern bei der Erbringung der Dienstleistung. Dementsprechend ist eine explizite Risikoanalyse in diesem Zusammenhang nicht erforderlich. Als Unternehmen haben wir 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.

Wir haben 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. Orientierung geben dabei die eigenen Umweltleitlinien. Ein Gesamtkonzept gibt es derzeit noch nicht, nur etablierte, abgestimmte Prozesse. Diese werden im Zuge der Erstellung des CO₂-Fußabdrucks dokumentiert. Durch die Mitgliedschaft bei Ökoprofit findet eine jährliche Überprüfung der Maßnahmen statt. Alle vier Jahre wird ein Energieaudit durchgeführt und die COL hat zudem ein jährliches EMAS Audit. Alle Maßnahmen werden mit dem Vorstand abgestimmt und von diesem freigegeben.

2019 wurde für die Unternehmensgruppe in Deutschland ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Durch das Audit konnten verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz herausgearbeitet werden. Für das kommende Jahr ist eine Prüfung der vorgeschlagenen Maßnahmen vorgesehen.

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

Seit 2007 sind wir 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, haben wir 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.

Wir erstellen bereits seit 2011 einen CO₂-Fußabdruck. Die Ressourcenverbräuche im Einzelnen werden in den Indikatoren GRI SRS 301-1, 302-1, 303-3, 306-2 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 haben wir 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, haben wir als Mitglied im Energieeffizienz-Netzwerk von Ökoprotit weitere Ziele. Die Gruppe aus 15 Unternehmen hat zum Ziel bis 2019, bei erfolgreicher Umsetzung aller geplanten Maßnahmen, 4.610.000 kWh einzusparen. Zusätzlich werden durch die geplanten Maßnahmen 17.880 Tonnen CO₂ eingespart. Das Ergebnis liegt zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vor.

Wir wollen einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels bzw. der globalen Erderwärmung leisten. Auch wenn die ökologischen Auswirkungen unserer Tätigkeit eher indirekter Art sind, tun wir dies aus Überzeugung und um die Zukunftsfähigkeit unseres Geschäftsmodells zu sichern. Damit wollen wir zudem einem möglichen Verlust von Kunden und Investoren aufgrund der Nichtbeachtung von Umweltbelangen, sowie dem Reputationsrisiko entgegenwirken. 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 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. Das Abfallkonzept wird regelmäßig durch das Ökoprotit-Komitee geprüft.

Zur Reduzierung des Energieverbrauchs stellen wir 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 erfasst und fließen in den CO₂-Fußabdruck ein. 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 Umweltleitlinien. (Zur Risikoanalyse siehe Kriterium 11).

2019 wurde ein Gebäudeteil in unserer Zentrale umgebaut. Bei Neuanschaffungen wurde auf Ressourcenschonung und Effizienz geachtet. Beispiele: Teppich aus recyceltem Material, intelligente LED-Schreibtischbeleuchtung, effizienteres Beleuchtungs- und Lüftungskonzept.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

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. Da die Ressource Papier einen hohen Anteil des Verbrauchs darstellt, wird dieser erfasst und abgebildet. Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Verbrauch von Druck- und Kopierpapier
(2019): 103.926 kg (2018): 113.433 kg

Briefumschläge
(2019): 1.400 kg (2018): 1.800 kg

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation
aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen,
einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation
aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen,
einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den
gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in
Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder
verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Strom (zertifizierter Ökostrom im Hauptgebäude der CC)
(2019): 4.411.039 kWh (2018): 4.807.488 kWh

Fernwärme
(2019): 4.573.200 kWh (2018): 4.842.800 kWh

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

Durch die bereits umgesetzten Maßnahmen zur Einsparung und Effizienzsteigerung von Energie in den letzten Jahren konnten erhebliche Verbrauchsreduktionen erzielt werden. Das zukünftige Potenzial wird derzeit als nahezu ausgeschöpft angesehen. Ziel ist es, den guten Status quo zu halten. Der Energieverbrauch liegt auch im Jahr 2019 auf einem vergleichbar mit den Vorjahren konstant guten Niveau. Die Entwicklung der Verbräuche kann transparent in den veröffentlichten Nachhaltigkeitsberichten nachgelesen werden.

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

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

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

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

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

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

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

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Gesamter Wasserverbrauch
(2019): 16.692 cbm (2018): 19.905 cbm

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover. Das Gesamtgewicht für das Jahr 2019 steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht zur Verfügung. Der Abfall wird gemäß des Abfallschlüssel erfasst.

Gesamtgewicht Abfall

(2018): 331.828 kg (2017): 247.846 kg

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.

Wir erstellen seit 2011 den CO₂-Fußabdruck. Folgende Positionen können in der Berechnung bisher dargestellt werden:

| | |
|---------|--|
| Scope 1 | Kälte- und Löschmittel (gesamte nachgefüllte Menge) Dienstwagen (Jahresverbrauch in l) |
| Scope 2 | Strom und Fernwärme (Gesamter Bezug Zentrale und Liegenschaften) |
| Scope 3 | Berufspendler und Bahnfahrten (Personenkilometer Zentrale) Hygiene-, Druck- und Kopierpapier, Briefumschläge (gesamter Verbrauch Zentrale und Hochrechnung pro Mitarbeiter für die Liegenschaften) |

Für die Direktion Hannover können größtenteils genaue Daten erfasst werden. Hier wird bereits seit 2015 zertifizierter Ökostrom bezogen. Für die Außenstellen sowie Indikatoren, die sich nicht genau berechnen lassen (z.B. Berufspendler) werden die Indikatoren teilweise durch Hochrechnungen dargestellt.

Da zum Zeitpunkt der Veröffentlichung der Entsprechenserklärung die Zahlen für 2019 noch nicht vollständig ausgewertet sind, werden die Zahlen aus 2018 berichtet. Die gesamten CO₂-Emissionen der Concordia Unternehmen betragen für das Jahr 2018 rund 3.381.109 kg (2017: 3.452.498 kg). Erfasst wurden die oben aufgeführten Positionen.

Langfristiges Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen. Eine Übersicht über die entsprechenden Maßnahmen wird in den Kriterien 11 und 12 beschrieben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Da die Auswertungen für 2019 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2018 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 1 betragen rund 239.530 kg (2017: 239.433 kg)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

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

Da die Auswertungen für 2019 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2018 genannt. In der Zentrale in Hannover bezieht die Concordia zertifizierten Ökostrom.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 2 betragen rund 1.399.577 kg (2017: 1.405.235 kg)

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

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

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Da die Auswertungen für 2019 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2018 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 3 betragen rund 1.742.000 kg (2017: 1.807.829 kg)

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir haben in den letzten Jahren viele Maßnahmen ergriffen und Verbräuche und CO₂-Emissionen deutlich gesenkt. Dies kann in den Nachhaltigkeitsberichten und den Zertifizierungsprozessen von Ökoprotit entnommen werden. Insgesamt wurde bereits ein hoher Standard im Umwelt- und Energiemanagement erreicht. Erhebliches Einsparpotenzial wird - auch von externen Experten - nicht mehr gesehen. Deshalb gilt es, das Niveau zu halten und Einflussmöglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz, z. B. bei Neuinvestitionen, zu nutzen.

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.

Alle Mitarbeiter sind im Inland beschäftigt und die Concordia ist national tätig. Es ist eine Selbstverständlichkeit, dass wir die gesetzlich vorgeschriebenen Standards einhalten. Die wesentlichen Rahmenwerke sind diesbezüglich der einschlägigen Arbeitsgesetze, Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen. Aufgrund der existierenden gesetzlichen Vorschriften und klaren Regelungen durch die Rahmenwerke gibt es kein gesondertes Konzept in Bezug auf Arbeitnehmerrechte. Die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und der Rahmenwerke wird durch die Personalabteilung und den Betriebsrat sichergestellt. Eine explizite Risikoanalyse ist aufgrund der geltenden Vorschriften in Deutschland nicht notwendig. Wir agieren in Bezug auf Arbeitnehmerrechte im Einklang mit den ILO Kernarbeitsnormen. Unsere Mitarbeiter sind aufgerufen, sich mit ihren Vorschlägen zum Thema Nachhaltigkeit zu beteiligen und zur Weiterentwicklung der Concordia beizutragen. Für Vorschläge, die Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte betreffen, ist unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte direkter Ansprechpartner. Sie dient als Sprachrohr für das Thema und macht sich für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen stark. Einige Vorschläge mit Nachhaltigkeitsbezug wurden bereits bei der Beauftragten platziert und auch umgesetzt. Um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, direkt mit ihren Führungskräften zu kommunizieren und ihnen Rückmeldungen zu geben, sind unterschiedliche Instrumente etabliert. Hierzu zählen:

- Regelmäßige unternehmensweite Mitarbeiterbefragungen
- Regelmäßige Team-/Abteilungs- und bereichsübergreifende Runden
- Feedbackgespräche
- Beurteilungsgespräche für Azubis

Regelmäßige Gremiensitzungen liefern weiteren Input und Austauschmöglichkeiten. (Siehe dazu auch Kriterium 9 und Leistungsindikator

GRI SRS 102-44).

15. Chancengerechtigkeit

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

Wir nutzen unterschiedlichste Instrumente und Maßnahmen, um die verschiedenen Themengebiete der Chancengerechtigkeit zu bedienen. In der Bearbeitungsregel für das Personalmanagement sind die zu beachtenden Aspekte hinsichtlich Chancengerechtigkeit, speziell für den Einstellungsprozess, geregelt. Zudem gibt es eine Schwerbehindertenvertretung, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung und den Betriebsrat, der auf Aspekte der Chancengerechtigkeit achten.

Eine familienbewusste Personalpolitik unterstützt Mitarbeiter dabei, Berufliches und Privates so individuell wie möglich gestalten zu können (z.B. durch die Betreuung von Kindern oder die Pflege kranker Angehöriger). Alle Prozesse und Maßnahmen sind in dem Programm „Attraktivität und Beschäftigungsfähigkeit“ festgeschrieben und werden regelmäßig überprüft, optimiert und in der Unternehmensstrategie angepasst. Folgende Möglichkeiten der Work-Life Balance Gestaltung stehen den Mitarbeitern u.a. zur Verfügung: Teilzeit, alternierende Teleheimarbeit, Gleitzeit, Umwandlung von tariflichen Gratifikationen in Urlaubstage, Sonderurlaub für verschiedene Anlässe, gleichwertiger Arbeitsplatz nach Elternzeit und viele individualisierte Maßnahmen / hohe Bereitschaft für individualisierte Maßnahmen. Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter sind zwingende Voraussetzungen für die Arbeitsfähigkeit jedes Einzelnen und für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Die Concordia und damit auch alle Mitarbeiter der Concordia müssen gerade in der heutigen, beschleunigten Arbeitswelt in Bewegung bleiben, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Jeder Einzelne ist gefordert, einerseits anschlussfähig und andererseits aber auch „in Balance“ zu bleiben, also auf seine Gesundheit zu achten. Damit die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit dauerhaft in allen Altersgruppen erhalten bleibt, unterstützen wir die Mitarbeiter mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement. Neben Sportkursen gibt es Beratungssysteme, u.a. in Kooperation mit der SOPRA (Soziale Praxis für Beratung, Schulung und Therapie) in Hannover (siehe auch Leistungsindikator GRI SRS 102-44). Gesetzliche Vorschriften wie der physischen und psychischen Gefährdungsbeurteilung (Beurteilung und Dokumentation der

Arbeitsbedingungen) am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, etc. werden durch klar definierte Mitarbeiter sichergestellt, überprüft, aktualisiert 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 Mitarbeiter nicht nur bei der Einstellung, sondern auch während der gesamten Betriebszugehörigkeit attraktiv und marktgerecht entlohnt werden. Weitere Details unter Kriterium 8. Zukünftig soll überprüft werden, mit welchen nationalen und internationalen Standards in Bezug auf Chancengerechtigkeit die Concordia im Einklang agiert. Konkrete Zielsetzungen und deren Erreichung werden unter Kriterium 3 berichtet.

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 uns ein wichtiges Thema. Jeder Einzelne wird nach Möglichkeit bei seiner persönlichen Entwicklung und beruflichen Entfaltung gefördert und unterstützt. 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. Die 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 und nachgewiesen werden. Ein gesamtheitlicher Lösungsansatz, also EDV-gestützte Lösungen, die eben dies für das gesamte Haus abbilden können, wurde im Jahr 2019 eingeführt. Der technologische und strukturelle Wandel verändert Anforderungen, Standards und Berufsbilder. Wir prüfen welche Qualifikationen zukünftig benötigt werden, um Mitarbeiter gezielt zu entwickeln. Themen wie »Demografie, Wertewandel oder Work-Life-Balance« und damit verbunden auch der Wunsch nach mehr Mitbestimmung, freier Gestaltung von Arbeit und

Möglichkeiten der Entschleunigung stellen aktuelle Herausforderungen dar.

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.

Um die Mitarbeiter aktiv in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung zu beraten, zu befähigen und zu begleiten wird über das Concordia Competence Center (C³) ein vielfältiges Angebot aus den Competence Units „Projekte, Change und Innovation“, „Personalentwicklung“ und „Gesundheit“ geschaffen. Das Angebot von C³ wird in rexx verwaltet und kann dort von den Mitarbeitern selbst gebucht werden. Dabei handelt es sich um Basisangebote, die stets an den individuellen Bedarf angepasst werden können.

Ein weiterer Baustein zum Erhalt und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ist das Gesundheitsmanagement, was in Zeiten des demografischen Wandels zu einem entschiedenen Wettbewerbsfaktor wird. Siehe dazu Kriterium 15. Konkrete Zielsetzungen und deren Erreichung werden unter Kriterium 3 berichtet.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

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

Die Mitarbeiter im Innenvertrieb (ohne Auszubildende) haben im Jahr 2019 durchschnittlich rund 14 Arbeitstage wegen Krankheit gefehlt.

Die Mitarbeiter im angestellten Außenvertrieb haben durchschnittlich rund 13 Arbeitstage wegen Krankheit gefehlt.

Bei der Concordia gab es im Jahr 2019 drei nicht schwerwiegende Arbeitsunfälle.

Es gab keine arbeitsbedingten Todesfälle.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

Zudem gibt es einen Arbeitsschutzausschuss (ASA), der sich wie folgt zusammensetzt: Mitarbeiter der Personal- sowie Gebäudemanagement-Abteilung, Betriebsrat, Betriebsarzt, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung. Der ASA ist beratend tätig zu Anliegen des Arbeitsschutzes und Unfallverhütung und kommt mindestens einmal vierteljährlich zusammen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

| | Anzahl betroffene Mitarbeitende | davon weibl. | davon männl. | dokumentierte Stunden i. R. von IDD | von Frauen wahrgenommene Weiterbildung | von Männern wahrgenommene Weiterbildung |
|---------------------------------|--|---------------------|---------------------|--|---|--|
| Gesamt Innenvertrieb/ Direktion | 220 | 139 | 81 | 4.976,86 | 2.476,94 | 2.499,92 |
| Gesamt Vertriebsdirektionen | 154 | 24 | 130 | 6.148,96 | 617,15 | 5.531,81 |
| Gesamt Concordia | 374 | 161 | 211 | 11.125,82 | 3.094,09 | 8.031,73 |

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

- i. Geschlecht;
- ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
- iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

| Aufsichtsrat | Differenzierung | Anzahl Mitglieder | in Prozent |
|---------------------------------------|------------------------|--------------------------|-------------------|
| Muttergesellschaft CC | | 6 | 100 |
| | | | |
| Geschlecht | männlich | 4 | 67 |
| | weiblich | 2 | 33 |
| | divers | 0 | 0 |
| | | | |
| Altersgruppe | < 30 | 0 | 0 |
| | 30 bis 50 | 1 | 17 |
| | > 50 | 5 | 83 |
| | | | |
| Mitarbeiter | Differenzierung | Anzahl Mitglieder | in Prozent |
| Gesamt | | 1182 | 100% |
| | | | |
| Geschlecht | männlich | 618 | 52,28% |
| | weiblich | 564 | 47,72% |
| | divers | 0 | 0 |
| | | | |
| Altersgruppe | < 30 | 113 | 11,25% |
| | 30 bis 50 | 483 | 40,86% |
| | > 50 | 566 | 47,88% |
| | | | |
| | Azubis | 53 | 4,48% |
| | | | |
| Schwerbehindertenquote | 3,64% | | |
| Mitarbeiter mit Migrationshintergrund | Keine Angabe möglich | | |

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

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

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

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Es sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

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.

Die Achtung der Menschenrechte und Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit gehören für uns zum Selbstverständnis. Das Geschäftsgebiet der Concordia Gruppe beschränkt sich auf Deutschland, wo die Menschenrechtslage nicht kritisch ist und zu den Grundrechten gehört. Grundsätzlich liegt der Fokus auf regionalen Lieferanten. Dadurch schätzen wir das Risiko für Menschenrechtsverletzungen in unserer direkten Lieferkette als überschaubar und gering ein. Eine explizite Risikoanalyse und ein entsprechendes Konzept sind daher nicht notwendig. Zudem streben wir 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.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

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. Die Kriterien schließen Anlagen, die gegen Menschenrechtsaspekte verstoßen aus.

Die restlichen Kapitalanlagen werden derzeit noch nicht nach den strengen Kriterien der COL geprüft.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Alle Geschäftsstandorte befinden sich in Deutschland. 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 GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Da unser Kerngeschäft im Wesentlichen selbstständig erbracht wird, greift auch
hier Indikator GRI SRS 412-1 und -3.

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.

Gemeinwesensbelange gehören bei uns nicht zu den wesentlichen Handlungsfeldern bei der Erbringung der angebotenen Dienstleistung. Dementsprechend ist eine explizite Risikoanalyse nicht erforderlich. Die Concordia Versicherungen wurden aber vor über 150 Jahren aus dem Gedanken der Gegenseitigkeit heraus gegründet. Wir tragen Verantwortung für unsere Beschäftigten sowie das kulturelle und gesellschaftliche Miteinander. Die Verantwortung dem Gemeinwohl gegenüber ist uns also schon in die Wiege gelegt. Dieser Gedanke wird in der Arbeit unserer Stiftung weitergeführt. Die Stiftung gibt möglichst vielen Menschen – auch eigenen Mitarbeitern und Geschäftspartnern- eine Plattform um sich zu engagieren. Die Gründungsentscheidung wurde vom Vorstand getroffen und wird seither von diesem mitgetragen.

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, die unter folgende Themen fallen: Mensch, Natur, Gemeinschaft.

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

Die Entscheidung über Stiftungsprojekte wird durch eine Mitarbeiterin anhand der genannten Kriterien gefällt. Konkrete Zielsetzungen und deren Erreichung werden unter Kriterium 3 berichtet.

Die Stiftung bringt jährlich einen Bericht über alle Stiftungsprojekte heraus.

Der Bericht steht allen Mitarbeitern zur Verfügung. Auf unserer Webseite finden sich alle Projekte der letzten Jahre wieder. Die Sinnhaftigkeit und positiven Auswirkungen der Stiftungsarbeit werden so dokumentiert und öffentlich dargestellt.

<https://www.concordia.de/newsroom/engagement-liegt-uns-am-herzen/>

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.
-

| Beitragseinnahmen | in Euro |
|---|----------------|
| gebuchte Bruttobeiträge | 832.694.009,21 |
| verdiente Nettobeiträge | 770.404.997,55 |
| Aufwendungen für Versicherungsfälle (brutto) | 531.409.851,69 |
| Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (brutto) | |
| Abschlussaufwendungen | 69.634.369,40 |
| Verwaltungsaufwendungen | 138.358.217,02 |
| Aufwendungen die Verwaltung von Kapitalanlagen | 6.448.594,51 |
| Personalaufwand | |
| Löhne/Gehälter | 71.989.635,22 |
| Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung | 12.192.990,63 |
| Altersversorgung | 2.446.677,50 |
| Beiträge für gemeinnützige Zwecke und Einrichtungen (Fördergelder) | 78.667,77 |

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 unterliegt einer Vielzahl von regulatorischen und gesetzgeberischen Anforderungen. Unsere Interessen werden durch den GDV und Mitgliedschaften in weiteren Verbänden vertreten. Dementsprechend nehmen wir nur indirekt über Verbände Einfluss auf die Politik. Ein umfassendes Konzept gibt es derzeit nicht. Für das Thema Compliance/rechtskonformes Verhalten gibt es bereits ein klares Vorgehen, was im Kriterium 20 beschrieben wird. Die Mitgliedschaften werden regelmäßig hinterfragt und überprüft („Handelt der Verband noch im Sinne des Unternehmens?“). Da nur eine indirekte Einflussnahme über die Verbände besteht, sind Auswirkungen nur mittelbar zu erkennen. In Kriterium 20 wird näher beschrieben, wie die Compliance-Themen im Zuge der Risikoanalyse überprüft und nachgehalten werden.

Wir sind Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV), Verband der Schadenversicherer e.V., Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland, Rothenburger Vereinigung, Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. und

Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e.V.. Ferner gehören wir der Gemeinschaft der Grenzversicherer, der Pharma-Rückversicherungs-Gemeinschaft, der Verkehrsoferhilfe 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 von der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) 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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Wir tätigen keine Spenden oder Zuwendungen an Regierungen, Parteien, Politiker oder mit ihnen verbundenen Einrichtungen.

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.

Korruption und Bestechung lehnen wir im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Auf geeignete Weise wird Transparenz, integres Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle gefördert.

Wir verfügen mit der Compliance-Funktion über ein bereichsübergreifendes System zur unternehmens- und gruppenweiten Gewährleistung eines rechtskonformen Verhaltens. Die Compliance-Funktion bezweckt die Schaffung und Aufrechterhaltung von rechtssicheren Strukturen und Abläufen mit dem Ziel, Rechtsverstöße und ihre nachteiligen Auswirkungen auf die Unternehmen der Concordia Gruppe (z.B. finanzielle Verluste, Reputationsschäden) sowie ihre Organe und Mitarbeiter (z.B. persönliche Haftung, strafrechtliche Sanktionen) zu verhindern. 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. Die Compliance-Funktion dient damit u.a. auch dazu, die Mitarbeiter zu sensibilisieren und vor der Verwicklung in Korruptions- und Bestechungsfälle zu bewahren.

Die Vorstände tragen im Rahmen ihrer Verantwortung für eine ordnungsgemäße Geschäftsorganisation auch die Systemverantwortung für die Einrichtung, Umsetzung und Wirksamkeit der Compliance-Funktion, und zwar als nicht delegierbare Gesamt- und Letztverantwortung.

Seitens der dezentralen Compliance-Beauftragten wird jährlich eine Compliance-Risikoanalyse durchgeführt, in welcher beurteilt wird, wie hoch das Risiko eines Verstoßes gegen externe (z.B. gesetzliche oder behördliche) und interne Vorgaben durch die von dem jeweiligen dezentralen Compliance-Beauftragten geleiteten Organisationseinheit ist. Die in der Organisationseinheit und im Gesamtunternehmen vorhandenen Maßnahmen zur Vermeidung von Compliance-Risiken werden hierbei berücksichtigt. Die Compliance-Risiken aufgrund von Korruption oder Bestechung werden dabei regelmäßig nicht als hohe Risiken eingeschätzt. Zur Verantwortung insbesondere der dezentralen Compliance-Beauftragten zählt auch die Verpflichtung, die bestehenden internen Verfahren und Maßnahmen auf ihre

Angemessenheit und Wirksamkeit zu überprüfen, um Lücken oder Schwachstellen aufdecken und beseitigen zu können. Soweit erforderlich, sind zusätzliche interne Verfahren einzurichten und die Mitarbeiter in Bezug auf die rechtlichen Vorgaben und deren Einhaltung zu schulen.

Aus der Geschäftstätigkeit, den Geschäftsbeziehungen und den Produkten oder Dienstleistungen der Concordia ergeben sich keine wesentlichen Risiken, die sehr wahrscheinlich negative Auswirkungen auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung haben. Das Kerngeschäft der Concordia besteht im Vertrieb von Versicherungsverträgen an Privat- und sonstige Endkunden. Hier sind generell – insbesondere im Vertriebsweg der Ausschließlichkeitsorganisation – keine signifikanten Korruptionsrisiken erkennbar. Was die Zusammenarbeit mit Versicherungsmaklern betrifft, geben gesetzliche Vorschriften sowie die unternehmensweite Incentive-Richtlinie und der GDV-Verhaltenskodex („Concordia-Kodex“) vor, dass keine finanziellen oder sonstigen Anreize geschaffen werden dürfen, die die Unabhängigkeit der Versicherungsmakler beeinträchtigen könnten. In sonstigen Vertrags- und Dienstleistungsbeziehungen (bspw. zu Lieferanten) sind durch unternehmensweite Richtlinien (Einkaufsrichtlinie, Vollmachts- und Unterschriftsgrundsätze, Zahlungs- und Buchungsanweisungen) zahlreiche Vorgaben und Kontrollen (z.B. 4-Augen-Prinzip) geschaffen worden, die korruptive Verhaltensweisen verhindern sollen.

Die Einhaltung der Einkaufsrichtlinie wird turnusmäßig durch die Interne Revision überprüft. 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“.

In den Leistungsindikatoren GRI SRS-205-1, -205-3 und 419-1 wird im Einzelnen über die Analyse-Ergebnisse berichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

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 2019 als gering eingeschätzt.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Berichtsjahr 2019 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle, Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr 2019 gab es keine Korruptionsfälle, Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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