



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

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

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

Die Unternehmensgruppe mit Hauptsitz in Hannover steht seit 157 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 oder CC) gehört mit 604,3 Millionen Euro Brutto-Beitragseinnahmen zu den mittelgroßen deutschen Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit, die Schaden- und Unfallversicherung betreiben. Mit bundesweit derzeit rund 1.229 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 854,2 Millionen Euro gebuchte Bruttobeiträge.

- Die Concordia Versicherungs-Gesellschaft auf Gegenseitigkeit 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-Aktiengesellschaft (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 40,2 % an der CAI S.A. SICAV-FIS mit Sitz in Luxemburg.
- Die COL ist im Jahr 2014 aus der Verschmelzung der Concordia Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft (gegründet 1975) und der oeco capital Lebensversicherung Aktiengesellschaft – dem ersten ökologischen Lebensversicherer Deutschlands (gegründet 1995) – entstanden. Sie hält 47,6 % 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 12,2% 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. Über die von der CC betriebenen Versicherungszweige und -sparten informiert zudem eine Übersicht im Geschäftsbericht 2020.

Für weitere Informationen siehe: [www.concordia.de/geschaeftsberichte](http://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 am 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 Unternehmensziele und der Richtlinien. 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 zukunftsfähig 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, haben wir im Jahr 2020 einen umfangreichen Prozess gestartet, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu schärfen und ein entsprechendes gruppenweites Umsetzungskonzept zu entwickeln. Dabei werden die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit berücksichtigt und in die Unternehmensstrategie eingebunden.

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

Die Tochtergesellschaft COL hat darüber hinaus in ihrer Satzung eine nachhaltige Unternehmensführung festgeschrieben. Die Gesellschaft verpflichtet sich hier entsprechend dem Mandat ihrer Kunden für einen Teil (grüne Produktlinie "Leben oeco") ihrer Kapitalanlagen zu einer verantwortungsvollen 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 verantwortungsvolle 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 und zuletzt auch die Corona-Pandemie stellen aktuelle Herausforderungen dar. Die steigenden Anforderungen und damit einhergehenden Unvorhersehbarkeiten verändern auch die Rolle der Führungskräfte. Neue Arbeitsweisen unterstützen unseren 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, 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 (Pandemie, 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 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. Aktuell wurde zudem ein Nachhaltigkeits-Regulatorik-Team gegründet, um den zukünftigen Anforderungen gerecht zu werden.

---

### **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 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.

Rückblick 2020	Maßnahme	Status
<b>Nachhaltigkeitsmanagement (ESG Governance)</b>		
Überprüfung der strategischen Ausrichtung	Die grundlegende Verankerung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen und den Prozessen wird überprüft (Verabschiedung eines Nachhaltigkeits-Konzeptes ist geplant)	aktiv
<b>Mitarbeiter &amp; Prozesse (ESG Social)</b>		
Ausbau der Angebote zur Stärkung der körperlichen, mentalen und sozialen Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktionstage und Workshops zu den Themen Schlaf und Entspannung</li> <li>• Workshops zum Thema „Gesundes Führen“</li> <li>• Gesundheitsscreenings (u. a. Messungen des Stresszustandes, Handkraftmessungen, Körperfettanalyse)</li> <li>• Workshops zur Persönlichkeitsentwicklung und Teamfindung</li> </ul>	Umgesetzt oder tw. aufgrund von Corona verschoben
<b>Gesellschaftliches Engagement (ESG Social)</b>		
Stiftungsprojekte	Förderschwerpunkte im Jahr 2020 liegen auf Natur- und Umweltschutz	umgesetzt

<b>Versicherungsbetrieb und Beschaffung (ESG Environment)</b>		
Photovoltaik-Anlage	Inbetriebnahme der Photovoltaikanlage.	umgesetzt
Mitarbeitersensibilisierung zum Thema Energieeffizienz	Schulung aller Concordia-Mitarbeiter 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 Fahrradkäfig erweitert.	umgesetzt
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.	umgesetzt
Ausstattung Besprechungsräume mit Monitoren	Zur besseren Nutzung digitaler Medien, wird die IT-Infrastruktur in großen Besprechungsräumen mit großen Arbeitsmonitoren aufgerüstet.	umgesetzt
<b>Compliance (ESG Governance)</b>		
Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage	Vorbereitende Tätigkeiten für die Erfüllung der Transparenz-Verordnung (Frist bis März 2021).	umgesetzt

Ziele 2021	Maßnahme	Status												
<b>Nachhaltigkeitsmanagement (ESG Governance)</b>														
Überprüfung der strategischen Ausrichtung	Abgleich des entwickelten Nachhaltigkeitsverständnisses mit der konzernweiten Strategie (Sinn/Vision/Mission).	In 2021/22												
Schaffen von Strukturen	Definieren von Strukturen, um Nachhaltigkeit in das gesamte Unternehmen diffundieren zu lassen.	In 2021/22												
<b>Mitarbeiter &amp; Prozesse (ESG Social)</b>														
Führungskräfteentwicklung	Erstellen eines Programms für die Führungskräfte-Entwicklung (Schwerpunkte im Bereich Change)	In 2021												
Flexibles Arbeiten auch für Azubis	Schaffen von Möglichkeit des mobilen/flexiblen Arbeitens für Azubis (Teleheimarbeit, innerhalb der gesetzlichen Möglichkeiten, in Abstimmung mit dem Lehrplan)	In 2021												
Frauen in Führungspositionen	Bis zum Jahr 2025 wollen wir folgende Quoten für Frauen in Führungspositionen erreichen: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Ebene 1</th> <th>Ebene 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>CC</td> <td>10% - 22%</td> <td>23% - 28%</td> </tr> <tr> <td>CK</td> <td>0% - 25%</td> <td>0% - 25%</td> </tr> <tr> <td>COL</td> <td>25% - 50%</td> <td>25% - 30%</td> </tr> </tbody> </table>		Ebene 1	Ebene 2	CC	10% - 22%	23% - 28%	CK	0% - 25%	0% - 25%	COL	25% - 50%	25% - 30%	Bis 2025
	Ebene 1	Ebene 2												
CC	10% - 22%	23% - 28%												
CK	0% - 25%	0% - 25%												
COL	25% - 50%	25% - 30%												
Ausbau der Angebote zur Stärkung der	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gesundheitsscreenings (u. a. Messungen des Stresszustanden, Handkraftmessungen,</li> </ul>	In 2021												

körperlichen, mentalen und sozialen Gesundheit	<p>Körperfettanalyse)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Seminare zum Thema Schlaf, Entspannung, mentale Fitness</li> <li>• Neues Programm für körperliche Fitness</li> <li>• Gestaltung des „Wiedereinstiegs“ nach Corona</li> </ul>	
<b>Produkte und Kapitalanlage (ESG)</b>		
Krankenversicherung	Ausgestaltung eines Produktbestandteils zur Förderung von Nachhaltigkeitsaspekten durch die Krankenversicherung.	In 2021
Lebensversicherung	Schärfung der strategischen Ausrichtung der Lebensversicherung.	In 2021/22
Hausratversicherung	Neuer Produktbaustein zur Förderung von Nachhaltigkeitsaspekten.	In 2021
<b>Gesellschaftliches Engagement (ESG Social)</b>		
Förderantrag vereinfachen	Überarbeitung des Internet-Antrags, um schneller und komfortabler Förderanträge zu dem Förderschwerpunkt „Natur- und Umweltschutz“ einzureichen.	In 2021
Kundeninformation	Stärkere Einbindung der Vertriebsagenturen, um Informationen über die Stiftung an den Kunden zu vermitteln.	In 2021
<b>Versicherungsbetrieb und Beschaffung (ESG Environment)</b>		
Rückkühlwerke	Erneuerung der Rückkühlwerke zur effizienteren Nutzung und Betreibung.	2020/21
Beleuchtung	Auswechseln der Beleuchtung im Treppenhaus auf LED.	2021
Betriebsrestaurant	Umbau des Betriebsrestaurants mit Blick auf Effizienz und Ressourcenschonung.	2021/22
<b>Compliance (ESG Governance)</b>		
Nachhaltigkeits-Regulatorik	Erfüllung der neuen Anforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeits-Regulatorik.	Aktiv

Die Priorisierung der Ziele, die Zielerreichung und Überwachung liegt in den jeweiligen Zuständigkeitsbereichen selbst und findet intern im Abgleich mit der Unternehmensstrategie statt.

Ein Abgleich der Ziele mit den SDGs ist noch nicht abgeschlossen, soll aber im Laufe des Jahres erfolgen.

---

## 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 ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigt. 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 verantwortungsbewusste 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).

Im Kriterium 9 wird genauer beschrieben, wie wir mit verschiedenen Stakeholdern in Kontakt treten.

---

## 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 in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte hat die Aufgabe, in ihrem Arbeitsbereich Mitarbeiter und Führungskräfte

- bei der Entwicklung der strategischen Nachhaltigkeitsausrichtung zu navigieren,
- bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen zu unterstützen,
- Anstöße für eine Verbesserung insbesondere der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit zu geben und
- über Nachhaltigkeitsdefizite zu informieren.

Strategische Entscheidungen werden vom Vorstand getroffen.

Des Weiteren wurde ein Nachhaltigkeits-Gremium eingerichtet. Es setzt sich aus den Abteilungsleitern, Teamleitern und Sachbearbeitern zusammen, die für die wesentlichen Handlungsfelder in Bezug auf Nachhaltigkeit strategische Maßnahmen entsprechend der Unternehmensvision erarbeiten.

Für die Bearbeitung der regulatorischen Nachhaltigkeits-Anforderungen wurde zusätzlich ein Nachhaltigkeits-Regulatorik-Team gegründet, welches durch die Nachhaltigkeitsbeauftragte angeleitet wird.

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. Aktuell wird das Nachhaltigkeitsverständnis überarbeitet und weiter geschärft.

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 berücksichtigen auch Aspekte der Nachhaltigkeit: Internes Kontrollsystem (IKS), Einkaufsrichtlinie, Compliancerichtlinie, Umwelleitlinie, Verhaltensrichtlinie, Kapitalanlagerichtlinie, Leitlinien für verantwortungsbewusste 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 CO<sub>2</sub>-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 Nachhaltigkeitsbeirat 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. Im Berichtsjahr 2020 wurden umfangreiche Dialoge und zahlreiche Workshops für unsere zukünftige Ausrichtung geführt. Daraus hat sich das neue Leitbild der Concordia geformt. (Siehe hierzu auch Kriterium und Leistungsindikator 9). Es dient als Handlungsrahmen im Umgang miteinander und setzt verbindliche Zeichen für die Zusammenarbeit. 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 legt die Ziele für den Vorstand fest und 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 90,0 % 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-Gremium diskutiert und identifiziert.  
Berücksichtigt werden primär Stakeholder, die wesentlich vom Kerngeschäft  
betroffen sind oder eine Nähe dazu aufweisen und Einfluss auf  
Nachhaltigkeitsaspekte haben. Dabei haben wir entlang der  
Wertschöpfungskette und den wesentlichen Handlungsfeldern (Kriterium 4)  
gedacht. Zudem wurden die Stakeholder entsprechend ihrer Wirkungsgröße auf  
und durch das Unternehmen qualitativ bewertet. 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 (z.B. in Führungsrunden) sensibilisiert. Ergebnisse aus Feedbackgesprächen, Mitarbeiterbefragungen und Gremiensitzungen werden in den Nachhaltigkeitsprozess einbezogen. 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.

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.

2020 wurden im Rahmen der Visions- und Missionsfindung Mitarbeiter, Kunden, Experten und Partner durch Workshops, Dialoge und Interviews in den Entstehungsprozess miteinbezogen. Im Zuge der Lernreise „Kunde wird König“ wurden in einer Umfrage mit 380 Teilnehmenden Kunden zu ihrer Zufriedenheit mit den Leistungen der Concordia befragt.

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 Ökoprotit 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 verantwortungsbewussten Kapitalanlagen-Leitlinien auf der Unternehmenshomepage veröffentlicht.

[Grüne Kapitalanlage | Concordia](#)

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.

Des Weiteren findet ein regelmäßiger Austausch über verschiedene Gremien, Verbände und Organisationen statt. In der User Group Nachhaltigkeit der Versicherungsforen tauschen wir uns insbesondere mit Kollegen aus der Versicherungsbranche zu diesem Themenschwerpunkt aus und nehmen Stellung zu aktuellen Entwicklungen.

## 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.

Das Feedback all unserer 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 werden die Informationsunterlagen zum Thema Nachhaltigkeit optimiert. 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, den Vertrieb oder die Nachhaltigkeitsbeauftragte beantwortet.

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

Zudem wird das Gesundheitsmanagement entsprechend der Bedarfe und der Nachfrage bei den Mitarbeitern gestaltet. Seit 2018 ist B2BFit Partner in der Gesundheitsförderung der Concordia.

Im Zuge der Erarbeitung der neuen Vision und Mission der Concordia wurden 2020 mehrere Workshops, Dialoge und Interviews mit Mitarbeitern, Partnern und Experten durchgeführt. Ziel war es, ein gemeinsames Bild der Zukunft zu entwickeln, an welchem sich alle Mitarbeiter und Führungskräfte orientieren können. Ausgangspunkt dafür war die Frage, welchen Beitrag die Concordia zur Gesellschaft leisten kann und wohin sich die Concordia entwickeln sollte, um ihr Angebot für ihre Mitarbeiter, Kunden und Partner auch zukünftig zu

---

sichern. Darauf basierend wurden sechs Kernthemen identifiziert:

- Kundenfreundlichkeit
- Nachhaltigkeit
- Frauen im Management und Vertrieb
- Zukunft, Trends und Künstliche Intelligenz
- Landwirtschaft
- Digitalisierung

Die Lernreise „Der Kunde wird König“ ergab, dass sich die Mehrheit unserer Kunden auch weiterhin eine persönliche Beratung wünschen und den direkten Bezug zu ihren Ansprechpartnern schätzen. In einem Nachhaltigkeits-Workshop im Mai 2020, an welchem der Vorstand, der Betriebsrat und die erweiterte Geschäftsleitung teilnahmen, wurde beschlossen, dass sich die Concordia Gruppe zukünftig verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzen wird. Im Zuge dessen wurden 13 Lernreisen mit verschiedenen Partnern, Experten und Mitarbeitern durchgeführt und schließlich in mehreren Workshops ein Vorschlag für eine gruppenweite Nachhaltigkeitsstrategie entworfen.

Zudem wurden im Rahmen von Teamdialogen über 750 Beiträge von Mitarbeitern eingereicht, welche sich mit den Anforderungen der Concordia als Arbeitgeber der Zukunft beschäftigen. Dies ergab, dass die Concordia Gruppe den Fokus besonders auf die Themen Digitalisierung und Produktinnovationen legen muss, um den zukünftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Das Ergebnis des gesamten Prozesses war die Ableitung der Zukunftsvision und -mission, in welcher Nachhaltigkeitsaspekte zentrale Elemente sind. Darüber hinaus wurde als neuer Unternehmensleitgedanke das Füreinander in den Fokus unseres Handelns gestellt.



---

## 10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

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 branchenweiten akzeptierten Berechnungsverfahren transparent dargestellt.

Aktuelle und zukünftige ökologische sowie soziale und gesellschaftliche Wirkungen werden bereits in den Produkten und der Produktentwicklung bei der Concordia berücksichtigt. In der Krankenversicherung bietet beispielsweise das Zusatzelement „Prävention“ Leistungen für Vorsorgeuntersuchungen, Schutzimpfungen und Reiseschutzimpfungen an. Auch die Leistungen für Sportkurse, Ernährungsberatung, Osteopathie und ganzheitliche Medizin lassen sich ergänzen. Wir sehen in der Digitalisierung die Chance, die papierlose Abwicklung des Versicherungsgeschäfts zu forcieren. So verzichten wir seit Jahren auf die Einreichung von Originalunterlagen und ermöglichen die Übermittlung von Arzt-Rechnungen digital über eine App. 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 der Produktlinie Leben oeco 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 verantwortungsbewussten

Kapitalanlagepolitik. Deshalb hat sie in Zusammenarbeit mit einem Nachhaltigkeitsbeirat einen Katalog aufgestellt, welcher Nachhaltigkeitsaspekte in den Anlagekriterien berücksichtigt.

Im Rahmen der verantwortungsbewussten 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 Komponente „futurplus“ 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 „Leben oeco“ durchlaufen 100% der Finanzanlagen eine Auswahlprüfung nach Umwelt und/oder sozialen Faktoren. Die Beurteilung der Kapitalanlagen der Produktlinie „Leben oeco“ nach ESG-Gesichtspunkten 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 4,1 Mrd. EUR, so stimmen ca. 71% mit dem Anlageuniversum der grünen Produktlinie „Leben oeco“ der COL überein. Die

---

Anlagen der „Leben oeco“ gliedern sich wie folgt auf:

- 31% Staatsanleihen EU
- 3% Pfandbriefe
- 36% sonstige Renten (dv. 10% Förderbanken und 72% 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 ökologischen und sozialen Kriterien. 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 den höchsten Standard.

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. Dementsprechend ist eine explizite Risikoanalyse in diesem Zusammenhang nicht erforderlich. Als Unternehmen haben wir allerdings Verbräuche bezogen unter anderem auf Hygienepapier, Frisch- und Abwasser sowie Heizung. 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 CO<sub>2</sub>-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, deren Umsetzung 2020 überprüft wurde. Die umgesetzten Maßnahmen werden in Kriterium 12 dargestellt.

Langfristiges strategisches Ziel ist die Steigerung der Energieeffizienz, insbesondere des eigenen Gebäudes, sowie die Verbesserung der CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-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 CO<sub>2</sub>-Bilanz.

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

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 Abfallsaufkommens 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 Ökoprot-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 CO<sub>2</sub>-Ausstoß bereits enorm reduziert werden. Energieeinsparungen werden erfasst und fließen in den CO<sub>2</sub>-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).

Nach Beginn der Bauarbeiten Ende 2019, konnte im Juni 2020 die Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Parkhauses der Direktion in Hannover in Betrieb genommen werden. Der Gleichstrom, welcher von den Photovoltaik-Modulen auf dem Parkhausdach produziert wird, wird von zwei Wechselrichtern in Wechselstrom umgewandelt und in das Gesamtstromnetz der Concordia eingespeist. Dabei wurde sich mit der Größe der Anlage und der Anschlussleistung von 99 Kilowatt (kW), bewusst dafür entschieden, den erzeugten Solarstrom ausschließlich zum Eigenverbrauch zu nutzen. In den ersten drei Monaten summierte sich der Ertrag auf über 37.000 Kilowattstunden.

Im Treppenhaus der Direktion in Hannover wurde die Beleuchtung auf LED umgestellt, wodurch ein ökologischer Nutzen von 6.400 kWh Einsparung pro Jahr erwartet wird. Zudem wurde im Jahr 2020 die Sanierung der Rückkühlwerke begonnen, wobei der zweite Teil der Umbauarbeiten 2021 stattfinden soll.

Quantitative Ziele oder ein langfristiger Zeithorizont für Ressourceneffizienz sind derzeit nicht festgelegt. In Kriterium 3 berichten wir unsere jährlich gesetzten Ziele und den Umsetzungsstatus.

---

## 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  
(2020): 90.791 kg (2019): 103.926 kg

Briefumschläge  
(2020): 800 kg (2019): 1.400 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)  
(2020): 3.123.609 kWh (2019): 4.115.459 kWh

Bisher zählten zur Direktion in Hannover zwei Gebäude in der Karl-Wiechert-Allee. Seit November 2020 sind alle Mitarbeiter der Direktion in dem Gebäude in der Karl-Wiechert-Allee 55 untergebracht. Seit März haben nur noch einzelne Abteilungen in dem Gebäude in der Karl-Wiechert-Allee 5 gearbeitet. Zusätzlich arbeiten seit Beginn der Pandemie ein Großteil der Mitarbeiter in Teleheimarbeit. Dadurch hat sich der Stromverbrauch stark reduziert.

Fernwärme



(2020): 3.444.272 kWh (2019): 3.702.809 kWh

Die Gebäude sind an das Fernheizsystem angeschlossen. In Hannover besteht an der Karl-Wiechert-Allee eine Abnahmeverpflichtung.

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.

Aufgrund der COVID-19 Pandemie wurde insgesamt weniger Energie verbraucht als in den Vorjahren, da viele Mitarbeiter zur Kontaktbeschränkung von Zuhause aus arbeiteten. 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 ( $\leq 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (Total  
Dissolved Solids (TDS)));

**ii.** anderes Wasser ( $> 1000$  mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

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

Bezugsobjekt ist die Direktion in Hannover.

Gesamter Wasserverbrauch  
(2020): 18.342 cbm (2019): 16.692 cbm

Der Wasserbrauch hat sich durch einen erhöhten Bedarf der Bewässerung von  
Hecken und Bäume in der Parkanlage gesteigert.

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 2020 steht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht zur Verfügung. Der Abfall wird gemäß des Abfallschlüssel erfasst.

Gesamtgewicht Abfall (2019): 201.838 kg (2018): 269.398 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 CO<sub>2</sub>-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 2020 noch nicht vollständig ausgewertet sind, werden die Zahlen aus 2019 berichtet. Die gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Concordia Unternehmen betragen für das Jahr 2019 rund 2.685.774 kg (2018: 3.381.109 kg). Erfasst wurden die oben aufgeführten Positionen.

Die Emissionen haben sich durch den veränderten Umrechnungsfaktor des Bundesstrommixes und den veränderten Umrechnungsfaktor von enercity Hannover stark reduziert. In der Berechnung der Emissionen durch Strom haben sich daher die Verbräuche im Direktionsgebäude in der Karl-Wiechert-Allee 5 und den Außenstellen stark reduziert.

Langfristiges Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen. Derzeit haben wir keine quantitativen Zielgrößen oder einen konkreten Zeithorizont für die Reduktion der Emissionen festgelegt. Eine Übersicht über die entsprechenden Maßnahmen und bisher erreichten Ziele werden in den Kriterien 11 und 12 beschrieben.

Um die Emissionen vergleichbarer zu machen, wird aktuell nach einer verbesserten und standardisierten Berechnungsmethode sowie standardisierten Umrechnungsfaktoren gesucht.

---

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Da die Auswertungen für 2020 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2019 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 1 betragen rund 211.909 kg (2018: 239.530 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 CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
  - i.** der Begründung für diese Wahl;
  - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
  - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Da die Auswertungen für 2020 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2019 genannt. In der Zentrale in Hannover bezieht die Concordia zertifizierten Ökostrom.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 2 betragen rund 739.488 kg (2018: 1.399.577 kg).

Die Emissionen haben sich durch den veränderten Umrechnungsfaktor des Bundesstrommixes und den veränderten Umrechnungsfaktor von enercity Hannover stark reduziert. In der Berechnung der Emissionen durch Strom haben sich daher die Verbräuche im Direktionsgebäude in der Karl-Wiechert-Allee 5 und den Außenstellen stark reduziert.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

Da die Auswertungen für 2020 zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Berichtes noch nicht vorliegen, werden an dieser Stelle die Zahlen von 2019 genannt.

Die derzeit erfassbaren Emissionen in Scope 3 betragen rund 1.734.376 kg (2018: 1.742.000 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 CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Wir haben in den letzten Jahren viele Maßnahmen ergriffen und Verbräuche und CO<sub>2</sub>-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 die 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 Nachhaltigkeitsaspekte betreffen, ist unsere Nachhaltigkeitsbeauftragte direkter Ansprechpartner. Im Jahr 2020 wurde zum einen für die Erarbeitung und strukturierte Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie in der gesamten Concordia Gruppe ein Nachhaltigkeits-Gremium installiert. Zum anderen wurde ein Nachhaltigkeits-Regulatorik-Team gegründet, um die Einhaltung der steigenden gesetzlichen Anforderungen sicher zu stellen. 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 Migranten 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, die 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. Damit die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit dauerhaft in allen Altersgruppen erhalten bleibt, unterstützen wir die Mitarbeiter mit dem betrieblichen Gesundheitsmanagement (siehe dazu Leistungsindikator GRI 102-44). Gesetzliche Vorschriften wie die physische und psychische Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 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.

Details zur angemessenen Bezahlung werden in Kriterium 8 beschrieben. 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. In unserer neu formulierten Mission sind konkrete Ziele zur Förderung von Chancengerechtigkeit, Integration von Mitarbeitern und Diversität formuliert. Aufgrund der Pandemie haben wir seit dem ersten Lockdown im März 2020 in kürzester Zeit die technischen Voraussetzungen in dem Maße erweitert, damit die Mehrheit der Mitarbeiter auch von zuhause arbeiten kann.

## 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 (C<sup>3</sup>) ein vielfältiges Angebot aus den Competence Units „Projekte, Change und Innovation“, „Personalentwicklung“ und „Gesundheit“ geschaffen. Das Angebot von C<sup>3</sup> wurde in rexx verwaltet und konnte dort von den Mitarbeitern selbst gebucht werden. Dabei handelte es sich um Basisangebote, die stets an den individuellen Bedarf angepasst werden konnten. Ab März 2021 wird dies mit Hilfe einer anderen Software vollzogen. Hierbei wird sich nichts an der inhaltlichen Qualität und Quantität der Veranstaltungen ändern. Der Nutzenzuwachs liegt hier vielmehr in einer deutlich höheren Anwenderfreundlichkeit. 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;



---

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			dokumentierte Stunden i. R. von IDD	Wahrgenommene Weiterbildung von	
		weibl.	männl.	div.		Frauen	Männern
Gesamt Innenvertrieb/Direktion	220	139	81	0	5.226	2.600	2.625
Gesamt Vertriebsdirektionen	154	24	130	0	6.456	648	5.808
<b>Gesamt Concordia</b>	<b>374</b>	<b>163</b>	<b>211</b>	<b>0</b>	<b>11.682</b>	<b>3.248</b>	<b>8.433</b>

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).

<b>Aufsichtsrat</b>	<b>Differenzierung</b>	<b>Anzahl Mitglieder</b>	<b>In Prozent</b>
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
<b>Mitarbeiter</b>	<b>Differenzierung</b>	<b>Anzahl Mitarbeiter</b>	<b>In Prozent</b>
Alle deutschen Unternehmen		1.229	
Geschlecht	männlich	646	53
	weiblich	583	47
	divers	0	0
Altersgruppe	<30	170	14
	30 bis 50	488	40
	>50	571	46
	Azubis	87	7
Schwerbehindertenquote			4
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 „Leben oeco“ der COL durchlaufen 100% der Finanzanlagen eine Auswahlprüfung nach Umwelt- und/oder sozialen Faktoren. Die Beurteilung der Kapitalanlagen der Produktlinie „Leben oeco“ nach ESG-Gesichtspunkten 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 des Concordia Konzerns 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 VVaG wurde 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 auch 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 zukunftsfähige 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 auf unserer Webseite und werden mit Informationsmaterialien wie Aufstellern und Plakaten 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/engagementliegtunsamherzen/>

## 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.

<b>Beitragseinnahmen</b>	<b>in Mio. Euro</b>
gebuchte Bruttobeiträge	854,5
verdiente Nettobeiträge	789,8
<b>Aufwendungen für Versicherungsfälle (brutto)</b>	517,8
<b>Aufwendungen für den Versicherungsbetrieb (brutto)</b>	
Abschlussaufwendungen	72,01
Verwaltungsaufwendungen	143,7
<b>Aufwendungen die Verwaltung von Kapitalanlagen</b>	7,4
<b>Personalaufwand</b>	
Löhne/Gehälter	75,05
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	12,7
Aufwendungen für Altersversorgung	3,6
<b>Jahresüberschuss</b>	44,9

## 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 in 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 Verkehrsofferhilfe e.V., dem Versicherungsombudsmann e.V. und dem Verein „Deutsches Büro Grüne Karte e.V.“ an und beteiligen uns am Regressverzichtsabkommen und am Schrottabkommen der Feuerversicherer. Außerdem sind wir Mitglied der Association of Mutual Insurers and Insurances Cooperatives in Europe aisbl (AMICE).

Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften und Verordnungen durch die Concordia wird regelmäßig 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.

## 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 ist, dass es zu einem Verstoß gegen externe (z.B. gesetzliche und behördliche) und interne Vorgaben durch die von dem jeweiligen dezentralen Compliance-Beauftragten geleiteten Organisationseinheit kommen könnte. 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.

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

Derzeit haben wir neben den permanent laufenden Vorkehrungen weder eine quantitative Zielsetzung noch einen festgelegten Zeithorizont für die Erreichung konkreter Maßnahmen.

Comment

## 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 2020 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 2020 gab es keine bestätigten Korruptionsfälle, keine Entlassungen oder Abmahnungen aufgrund von Korruption, keine Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern wegen Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden, und auch keine öffentlich-rechtlichen Verfahren im Zusammenhang mit Korruption.

---

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 2020 gab es keine 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