



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung

HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Berichtsjahr 2018

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt HALLESCHE Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Philine Arnold

Alte Leipziger-Platz 1
61440 Oberursel
Deutschland

06171662924

philine.arnold@alte-leipziger.de

Allgemeine Informationen

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

Die beiden Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit, die ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung und die HALLESCHER Krankenversicherung, bilden einen Gleichordnungskonzern (im Folgenden: Konzern) nach § 18 Abs. 2 AktG.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern koordiniert die Strategien und bündelt die Kräfte mit dem Ziel, den wirtschaftlichen Erfolg jedes einzelnen Unternehmens zum Vorteil der Versicherten dauerhaft sicherzustellen. In den Vorständen der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung, der HALLESCHER Krankenversicherung und der ALTE LEIPZIGER Holding besteht Personalunion. Die einheitliche Leitung ermöglicht eine besonders effiziente Nutzung aller personellen, sachlichen sowie finanziellen Ressourcen und trägt so dazu bei, den Herausforderungen in einem anspruchsvollen Marktumfeld erfolgreich zu begegnen. Kerngeschäftsfelder des Konzerns sind die Lebens-, die Kranken- und die Kompositversicherung. Die Finanzdienstleistungsgesellschaften ALTE LEIPZIGER Bauspar AG und ALTE LEIPZIGER Trust Investment-Gesellschaft mbH ergänzen das Produktangebot der Versicherungsunternehmen.

Für weitere Angaben zu dem Geschäftsmodell verweisen wir auf den Geschäftsbericht der HALLESCHER Krankenversicherung 2018, Seiten 17 bis 18.

Im Sinne einer besseren Lesbarkeit verwenden wir im Bericht den Begriff "Mitarbeiter". Damit sind alle Mitarbeiter unabhängig von ihrem Geschlecht gemeint.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die HALLESCHER Krankenversicherung erstellt einen gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §341a Abs. 1a HGB i.V.m. §289c HGB unter Verwendung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Rahmenwerk. Der Bericht wurde vom Aufsichtsrat der HALLESCHER Krankenversicherung geprüft und im Auftrag des Aufsichtsrats der HALLESCHER Krankenversicherung von der KPMG AG, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ zum Zwecke der Erlangung einer begrenzten Prüfungssicherheit (Limited Assurance Engagement) bezüglich der gemäß §341a Abs. 1a HGB i.V.m. §§289b bis 289e HGB gesetzlich geforderten Angaben geprüft.

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.

Durch die wertorientierte Ausrichtung unseres Handelns stellen wir Wachstum und Unabhängigkeit des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns sicher und werden unserer unternehmerischen Verantwortung im Gleichgewicht von Ökonomie, Ökologie und Sozialem gerecht. Dieses Verständnis von Nachhaltigkeit haben wir 2018 in einer konzernübergreifenden Nachhaltigkeitsstrategie zusammengefasst. Dabei

bilden unsere strategischen Ziele den Rahmen für ein nachhaltiges Handeln im ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern. Nachhaltigkeit bedeutet für uns, unternehmerischen Erfolg mit gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen. Um diesen Rollen als verantwortungsbewusstes Unternehmen, verlässlicher Versicherer und sozialer Arbeitgeber gerecht zu werden, sind für uns vier Handlungsfelder wesentlich:

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns langfristig angelegtes wirtschaftliches Handeln nach gesellschaftlich verantwortungsvollen, sozialen und für unsere Unternehmen relevanten ethischen Grundsätzen. Hierüber definieren wir uns als dauerhaft verlässlicher Partner für unsere Kunden, Mitarbeiter und Geschäftspartner. Durch die Formulierung und Umsetzung von Grundsätzen wollen wir ein ertragreiches Wachstum mit unserer gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung in Einklang bringen. Dies verfolgen wir unter anderem anhand unserer Compliance Organisation sowie durch die freiwillige Unterzeichnung des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Produkte und Leistungen

Wir gestalten partnerschaftliche Kundenbeziehungen, indem wir bei Produktentwicklung und Servicebereitstellung konsequent die Sichtweise des Kunden berücksichtigen. Als verlässlicher Partner wollen wir langfristige Leistungsversprechen erfüllen und nachhaltige Aspekte in der Produktentwicklung und Kapitalanlage berücksichtigen. Die Service- und Kundenorientierung steigern wir durch eine schnelle Reaktion auf Kundenanliegen, die Nutzung digitaler Technologien und durch die Verwertung von Kundenbeschwerden für Qualitätsverbesserungen.

Personal und Soziales

Unsere Mitarbeiter sind von großer Bedeutung, um unsere Rolle als dauerhaft verlässlicher Partner zu erfüllen. Daher übernehmen wir als Konzern die soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter und fördern sie im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung nach den Grundsätzen der Diversität. Hierbei schaffen wir eine von Wertschätzung und Respekt geprägte Unternehmenskultur und unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie durch das Angebot freiwilliger Zusatzleistungen. Außerbetrieblich übernehmen wir gesellschaftliche Verantwortung durch persönliches, fachliches und finanzielles Engagement für die Gesellschaft, indem wir uns in verschiedenen Projekten engagieren.

Nachhaltige Kapitalanlage

Unsere Kapitalanlage spielt für die langfristige Finanzierung der Leistungsversprechen an unsere Kunden eine zentrale Rolle. Gleichzeitig können wir durch unsere Investments Einfluss auf Nachhaltigkeitsaspekte nehmen. Unser Ziel ist die Berücksichtigung von ethischen, sozialen und ökologischen (ESG) Kriterien in unserer Kapitalanlage. Daher haben wir 2018 eine ESG-Risikoanalyse der Kapitalanlage des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns durchgeführt, mit dem Ergebnis, dass 94,5% des untersuchten Kapitalanlageportfolios kein ESG-Risiko bergen. Näheres zu den Ergebnissen der ESG-Risikoanalyse und dem analysierten Portfolio erfahren Sie unter Kriterium 4 "Tiefe der Wertschöpfungskette". Auf Grundlage dieser Analyse leiten wir derzeit Maßnahmen ab, wie wir in unserer Kapitalanlage ethische, soziale und ökologische Kriterien noch stärker berücksichtigen können. Bereits heute investieren wir in regenerative Energien und fördern den weiteren Ausbau.

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.

Zur Identifikation wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen hat der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern im Jahr 2017 eine Wesentlichkeitsanalyse zum Nachhaltigkeitsmanagement durchgeführt. Hierbei wurden sowohl interne als auch externe Interessengruppen eingebunden. Im Ergebnis sind die „wesentlichen Themen“ mehr in den Blickpunkt unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten gerückt. Als „wesentlich“ werden diejenigen Themen bezeichnet, die wichtige wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen der Unternehmensgruppe oder die Ansprüche unserer Interessengruppen widerspiegeln. Als national tätiger Versicherungskonzern beschreiben wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte im Wesentlichen in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ sowie in den einzelnen Konzepten.

Die wesentlichen Themen wurden auf Grundlage der Geschäftstätigkeit der jeweiligen Gesellschaft definiert und die damit einhergehenden Auswirkungen auf die Aspekte Umwelt, Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption und Bestechung sowie Arbeitnehmerbelange berücksichtigt.

Die Geschäftstätigkeit wurde ebenfalls hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte entlang der Wertschöpfungskette betrachtet. Als Grundlage für die Bestimmung der wesentlichen Themen des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage der Gesellschaft wurden Kennzahlen aus dem Geschäftsbericht und der Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat herangezogen. In einem Workshop mit internen Mitarbeitern der ALTE LEIPZIGER und der HALLESCHER sowie einem externen Berater wurden die wesentlichen

Stakeholder definiert und die relevanten Themen unter Berücksichtigung des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage der Gesellschaft sowie ihre Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte bestimmt. Die wesentlichen Aspekte aus Stakeholdersicht wurden durch einen Dialog mit internen und externen Stakeholdern erfasst. Den Dialog haben wir mit Vertretern der Presse, Führungskräften, Mitarbeitern, Kunden und Vermittlern vornehmlich qualitativ durchgeführt. Außerdem haben wir Experten und Branchenverbände in den Prozess einbezogen. Die Stakeholder wurden in der Befragung auf besondere Punkte innerhalb der Wertschöpfungskette hingewiesen, bei welchen mit Auswirkungen aufgrund der Geschäftstätigkeit des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns auf Nachhaltigkeitsaspekte gerechnet werden kann. Dies betrifft beispielsweise eine nachhaltige Kapitalanlage oder eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die Wesentlichkeitsanalyse ergab folgende wesentlichen Aspekte für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern:

- Beitragsstabilität und Leistungsgarantien
- Mitarbeiter
 - Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter
 - Aus- und Weiterbildung
 - Engagement für die Mitarbeiter / Arbeitgeberattraktivität
- Service- und Kundenzufriedenheit
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Digitalisierung
- Demographischer Wandel
- Nachhaltige Kapitalanlage
- Transparenz

Auf diesen wesentlichen Aspekten beruhen im Folgenden die Konzepte und Maßnahmen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns in Bezug auf deren Nachhaltigkeit. In den Konzepten sind die sozialen und ökologischen Chancen und Risiken dargestellt, welche aus den oben genannten wesentlichen Aspekten hervorgehen.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Das übergeordnete Ziel unseres Nachhaltigkeitsmanagements ist, für unsere wesentlichen vier Handlungsfelder „Verantwortliche Unternehmensführung“, „Produkte und Leistungen“, „Personal und Soziales“ und „Nachhaltige Kapitalanlage“ die in den nachfolgenden Konzepten beschriebenen Maßnahmen im Unternehmen zu etablieren und umzusetzen. Die regelmäßige Berichterstattung soll Transparenz zu den gesteckten Zielen und deren Erreichungsgrad herstellen. Die Kontrolle unserer unten genannten Ziele wird in den nachfolgenden Konzepten dargestellt.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist ein bedeutendes Nachhaltigkeitsziel für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern. Darunter verstehen wir, neben der Wahrung der Compliance im Unternehmen, ein gesellschaftliches Engagement. Unser Ziel ist es, auch in Zukunft durch Spenden und durch das Engagement unserer Mitarbeiter gesellschaftlich benachteiligte Gruppen zu unterstützen.

Um Nachhaltigkeitsaspekte entlang unserer Wertschöpfungskette zu fördern, haben wir 2018 einen **Lieferanten-Verhaltenskodex** entwickelt. Wir haben uns für 2019 das Ziel gesetzt, alle Neuverträge und Vertragsnachträge im Bereich der Beschaffung mit einem Hinweis zur Beachtung des Lieferanten-Verhaltenskodex auszustatten. Darüber hinaus informieren wir ab 2019 unsere neuen Geschäftspartner in der betrieblichen Krankenversicherung und der betrieblichen Altersvorsorge über unseren Verhaltenskodex.

Zudem haben wir uns für das Jahr 2019 das Ziel gesetzt, den Beitrag zur Nachhaltigkeit im **Projektmanagement** stärker zu berücksichtigen. Deshalb sollen bereits im Projektantrag die positiven Beiträge zur Nachhaltigkeit des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns erfasst werden. Perspektivisch möchten wir die gewonnenen Erkenntnisse zur weiteren Steuerung im Nachhaltigkeitsmanagement nutzen.

Die Zufriedenheit der **Mitarbeiter** sehen wir als wichtigen Baustein für unseren Erfolg. Unsere familienbewusste Personalpolitik wird seit 2012 durch das Qualitätssiegel „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung bestätigt. Für 2019 haben wir uns zum Beispiel das Ziel gesetzt, eine Betriebsvereinbarung für das „Mobile Arbeiten“ zu erstellen.

Weiterhin fördern wir die **nachhaltige Gestaltung unserer Kapitalanlage** durch die Berücksichtigung von ethischen, sozialen und ökologischen Kriterien, indem dies als übergeordnetes Unternehmensziel in 2018 verankert wurde. Daher haben wir uns für das Jahr 2019 das Ziel gesetzt, basierend auf den Ergebnissen unserer Portfolioanalyse, eine ESG-Strategie für die Kapitalanlagen des Konzerns zu erarbeiten.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Versicherungen sind unsichtbare Produkte, die keiner natürlichen Ressourcen bedürfen. Der größte Teil der Wertschöpfung wird vom Versicherungsunternehmen selbst erbracht. Der Bereich der Beratung von Endkunden wird allerdings von unabhängigen, registrierten Vermittlern dominiert. Im Folgenden wird dargestellt, wie Nachhaltigkeitskriterien im Kerngeschäft – von der Beratung über die Produktentwicklung bis zur Kapitalanlage – im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern berücksichtigt werden.

Der Fokus der Wertschöpfung in der Personen- und Kompositversicherung, der Kapitalanlage und der Bausparkasse liegt dabei auf der Entwicklung von Versicherungen und Finanzprodukten, dem Vertrieb der Produkte und dem Kundenservice. Nachhaltige Aspekte spielen in vielen Bereichen der Wertschöpfungskette eine Rolle. Bereits bei der **Produktentwicklung** wird auf die langfristige Erfüllbarkeit der Verträge sowie auf Beitragsstabilität geachtet. Neben der Finanzierbarkeit der Leistungsversprechen an die Kunden werden auch ökologische und soziale Aspekte bei der Produktentwicklung berücksichtigt.

Die **Kapitalanlage** gehört zum Kerngeschäft der Gesellschaften im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern. Verantwortungsvolle Investitionen erfolgen durch die Berücksichtigung von Ethik und Moral neben den Aspekten Rendite, Sicherheit und Liquidität. Unser Bestreben ist es, dass durch unsere Kapitalanlagen keine Verletzungen der Menschenrechte, der Arbeitnehmerrechte oder eine Gefährdung der Umwelt verursacht werden. Weitere Informationen zu unserer Kapitalanlage finden Sie in den Kriterien 11 und 17.

2018 wurde durch die Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt. Gemäß der Analyse ist das Portfolio des AL-H Konzern zum Stichtag 31.03.2018 weitgehend frei von ESG-Risiken. Nur ungefähr 5,5 % der untersuchten Kapitalanlagen unterliegen einem potentiellen ESG-Risiko.

Im Mittelpunkt stand die Bewertung der Kapitalanlagen unter Nachhaltigkeitsaspekten mit besonderem Augenmerk auf relevante ESG-Risiken.

- Dazu gehören bei Aktien und Anleihen der Ausweis von Aktivitäten in kontroverse Geschäftsfeldern (beispielsweise Rüstung, Atomkraft, Tabak, Fossile Brennstoffe und viele mehr) und von signifikanten Kontroversen im Zusammenhang mit der Einhaltung internationaler Normen (insbesondere UN Global Compact und andere internationale Konventionen) zu den Themen Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Umweltverschmutzung sowie Bestechung und Korruption.
- Relevante ESG-Risiken staatlicher Emittenten werden auf Basis bestehender Staatenratings ermittelt (zum Beispiel Klimaschutz, Menschenrechte, Arbeitnehmerrechte, Governance, Demokratie und Stabilität, Sicherheit).
- Darüber hinaus wurden relevante Nachhaltigkeitsaspekte und Risiken von Infrastruktur-Investments und Immobilien auf Basis vorliegender Informationen qualitativ beschrieben.

Für die ESG-Risiko-Analyse der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER wurden insgesamt Vermögenswerte in Höhe von 36,5 Mrd. Euro analysiert. Dabei konnten rund 96 % der Investments abgedeckt werden. Es wurden nur die Geschäftsaktivitäten solcher Unternehmen untersucht, in die wir direkt oder indirekt über Fonds investieren. Die Zulieferer dieser Unternehmen wurden nicht in die Untersuchung einbezogen. Nicht untersucht wurden außerdem weitere Beteiligungen, der Dispobestand von fondgebundenen Lebensversicherungen und die Immobilien-Fonds. Bei der ersten Gruppe sind entweder keine eigenen Kapitalanlagen vorhanden oder es liegen keine Daten über diese Unternehmen vor. Daher ist eine ESG-Analyse nicht durchführbar. Bei dem Dispobestand handelt es sich um ca. 176 Publikumsfonds mit einem durchschnittlichen Bestand von 176 TEUR. Eine detaillierte Analyse auf Basis der Einzeltitel der Fonds verursacht hier einen unverhältnismäßig hohen Aufwand und wurde entsprechend nicht durchgeführt. Für die Immobilien-Fonds gibt es keine hinreichende Datengrundlage bezüglich der Objekte in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte.

Unserer unternehmerischen Verantwortung sind wir uns auch gegenüber unseren Lieferanten bewusst. Daher sind wir der Überzeugung, dass Geschäfte mit Integrität und unter Beachtung von sozialen, ökologischen und ethischen Aspekten getätigt werden sollen. Dazu gehört eine gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit sämtlichen Lieferanten, Beratern, Auftragnehmern, Händlern und sonstigen Anbietern von Waren und Dienstleistungen.

Vor diesem Hintergrund wurde 2018 ein Abschnitt zur **nachhaltigen Beschaffung** in unsere Beschaffungsrichtlinie aufgenommen. Die Beschaffungsrichtlinie sieht eine compliancegerechte, faire und partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern vor. Darunter verstehen wir neben ökonomischen auch soziale und ökologische Aspekte. Das bedeutet, dass zum Beispiel beim Kauf von IT-Geräten nicht nur auf den Anschaffungspreis, sondern nach Möglichkeit auch auf die Energieeffizienz und Entsorgungsart geachtet wird.

Um diese Grundsätze entlang unserer Wertschöpfungskette umzusetzen, haben wir 2018 außerdem einen Lieferanten-Verhaltenskodex entwickelt. Der **Lieferanten-Verhaltenskodex** stellt allgemeine Prinzipien dar, auf die sich die erfolgreichen Beziehungen mit unseren Vertragspartnern stützen.

Die in dem Lieferanten-Verhaltenskodex genannten Prinzipien dienen dem ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern als Selbstverpflichtung und Grundlage für eine nachhaltige Beschaffung.

Der Vertragspartner hat im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeit den Lieferanten-Verhaltenskodex einzuhalten und auf eine Beachtung der genannten Prinzipien entlang seiner Lieferkette hinzuwirken. Wir haben uns für 2019 das Ziel gesetzt, alle Neuverträge und Vertragsnachträge im Bereich der Beschaffung mit einem Hinweis zur Beachtung des Lieferanten-Verhaltenskodex auszustatten. Darüber hinaus informieren wir ab 2019 unsere neuen Geschäftspartner in der betrieblichen Krankenversicherung und der betrieblichen Altersvorsorge über unseren Verhaltenskodex.

Der **Vertrieb** ist ebenfalls ein wesentlicher Teil der Wertschöpfungskette eines Versicherungsunternehmens. Der Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten soll die hohe Beratungsqualität sicherstellen. Ein unabhängiger Wirtschaftsprüfer bestätigte 2018 erneut die Einhaltung des Verhaltenskodex durch den ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern.

Die Festigung der Vermittler- und Kundenbindung steht beim Thema »Nachhaltigkeit im Vertrieb« im Vordergrund. So bieten wir unseren Vermittlern elektronische Unterstützung im Antragsprozess (z.B. Online-Antrag, E-Signatur, e-Votum) und damit eine zukunftsorientierte und ressourcenschonende Vereinfachung an. Unseren Geschäftspartnern stellen wir dazu digitale Services zum Empfang von Daten und Dokumenten und zur Echtzeitauskunft von vertriebsrelevanten Informationen zum Vertrag und Kunden zur Verfügung. Zudem können unsere Geschäftspartner in unserem Vermittlerportal unsere Werbe- und Informationsdruckstücke ohne Anmeldung einsehen. Wichtige Neuigkeiten erfahren unsere Geschäftspartner papierlos und ohne Zeitverlust durch unsere »Infos & Fakten« per Mail. Der Trend zur laufenden Vergütung im Vertrieb trägt zudem zur Langfristigkeit der Verträge bei. Durch die verschiedenen Maßnahmen im Bereich der Qualitätssicherung im Vertrieb bieten wir die Grundlage für eine hohe Beratungsqualität auf allen Ebenen.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist organisatorisch dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet. Damit unterstreichen wir die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für unser unternehmerisches Selbstverständnis. Auf operativer Ebene ist das Nachhaltigkeitsmanagement für die Koordination und Erstellung des Nachhaltigkeitsberichtes zuständig. Darüber hinaus wurde eine unternehmens- und fachbereichsübergreifende „Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit“ gegründet, die sich regelmäßig zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen austauscht und Empfehlungen an den Vorstand erarbeitet. Das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert die „Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit“ sowie die strategische Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsthemen im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern.

Der Vorstandsvorsitzende wird regelmäßig zu Nachhaltigkeitsthemen informiert und diskutiert diese mit seinen Vorstandskollegen. Der Gesamtvorstand trifft Entscheidungen zur strategischen Ausrichtung und unterbreitet, wo nötig, dem Aufsichtsrat Vorschläge zu Nachhaltigkeitsthemen. In 2018 waren dies insbesondere die Erstellung einer Nachhaltigkeitsstrategie, die Durchführung der ESG-Risikoanalyse unserer Kapitalanlage sowie die Entwicklung des Lieferanten-Verhaltenskodex.

6. Regeln und Prozesse

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

Die Vorgehensweise des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns zum Thema Nachhaltigkeit wird in den einzelnen Handlungsfeldern durch Regeln und Prozesse implementiert. Hiermit wird sichergestellt, dass wesentliche nachhaltige Aspekte im Unternehmen umgesetzt werden. Zudem haben wir uns für 2019 das Ziel gesetzt, den Beitrag zur Nachhaltigkeit im Projektmanagement stärker zu berücksichtigen. Deshalb sollen bereits im Projektantrag die positiven Beiträge zur Nachhaltigkeit des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns erfasst werden. Perspektivisch möchten wir die gewonnenen Erkenntnisse zur weiteren Steuerung im Nachhaltigkeitsmanagement nutzen.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern hat zur Überwachung der Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen und internen Richtlinien eine eigene **Compliance-Organisation** eingerichtet. Diese erfasst und bewertet Compliance-Risiken und legt dar, ob unsere Maßnahmen zur Einhaltung einer guten Compliance-Kultur in der Unternehmensführung im Allgemeinen sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex im Besonderen stets geeignet und angemessen sind. Unter einer "guten Compliance-Kultur" verstehen wir eine Compliance, die sich an der Policy und Compliance-Kultur unseres Unternehmens orientiert.

Um die hohe Beratungsqualität und die Nachhaltigkeit im Vertrieb zu sichern, haben sich die Gesellschaften unseres Konzerns dem **Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb** von Versicherungsprodukten angeschlossen. Dieser Verhaltenskodex soll das Bewusstsein der Versicherungsunternehmen und Vermittler für die Verbraucherinteressen weiter schärfen und zugleich Vertriebspraktiken unterbinden, die den Belangen der Kunden widersprechen. Mit seinen elf Leitsätzen setzt dieser Verhaltenskodex den Rahmen für eine faire und bedarfsgerechte Vermittlung von Versicherungsprodukten.

Darüber hinaus sind mit der Umsetzung der **Versicherungsvertriebsrichtlinie "Insurance Distribution Directive" (IDD)** in deutsches Recht im Jahre 2018 weitere Pflichten hinzugekommen. Unter anderem wurde die Verpflichtung zur Weiterbildung der maßgeblich oder unmittelbar am Versicherungsvertrieb beteiligten Mitarbeiter der Versicherungsunternehmen festgelegt. Damit soll die Qualität der Beratung der Verbraucher sichergestellt werden. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern schult in diesem Rahmen seine vertriebslich tätigen Mitarbeiter mindestens 15 Zeitstunden im Jahr. Im Rahmen der alljährlich stattfindenden Compliance-Interviews erfolgen diesbezüglich compliance-relevante Fragestellungen, insbesondere um Interessenkonflikte zu vermeiden und die Einhaltung der Richtlinie zu gewährleisten. Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der vertriebsrelevanten Compliance-Management-Systeme durch einen Wirtschaftsprüfer.

Nachhaltigkeitsrisiken

Es wird überprüft, inwieweit aus einer wesentlichen Geschäftsaktivität des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns ein wesentliches Risiko

auf (mindestens) einen der fünf nicht-finanziellen Aspekte der Nachhaltigkeit (Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Menschenrechte, Korruption und Bestechung) ausgehen kann.

Wesentliche Geschäftsaktivitäten werden dabei durch Stakeholder-Befragungen sowie anhand der Ziele des Unternehmens identifiziert und können auch Geschäftsbeziehungen oder Produkte und Dienstleistungen umfassen. Die wesentlichen Aspekte sind unter Kriterium 2 „Wesentlichkeit“ aufgeführt.

Mögliche Risiken werden von Mitarbeitern des Risikomanagements sowie von Risk-Ownern im Rahmen der Risikointerviews identifiziert. Die Überprüfung, ob diese Risiken im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern relevant und im nächsten Schritt wesentlich sind, wird einmal jährlich im Risikokomitee vorgestellt und diskutiert.

Ein wesentliches Risiko liegt vor, wenn eine wesentliche Geschäftsaktivität „sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen“ auf einen der fünf oben genannten Nachhaltigkeitsaspekte hat. Bei denen als wesentlich definierten Geschäftsaktivitäten wird überprüft, inwieweit

- aus der Geschäftsaktivität ein (theoretisch) **mögliches Risiko** auf mindestens einen der Aspekte der Nachhaltigkeit entsteht und
- welche **Maßnahmen** ergriffen werden bzw. wie der Umgang mit den Risikoquellen ist, wenn ein mögliches Risiko vorliegt.
- Als nächstes wird überprüft, ob ein mögliches Risiko aus Unternehmenssicht **relevant** ist, sprich, ob dieses theoretisch mögliche Risiko im ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern auftreten kann. Grundsätzlich wird aufgrund eines risiko-orientierten und vorsichtigen Ansatzes davon ausgegangen, dass ein mögliches Risiko auch relevant ist, außer die im Konzern bestehenden Maßnahmen sind bereits so umfassend, dass das Risiko als nicht relevant angesehen werden kann.
- Abschließend wird überprüft, ob das vorliegende relevante Risiko unter Berücksichtigung der vorgenannten Maßnahmen **wesentlich** ist. Damit ein Risiko wesentlich ist, muss seine Eintrittswahrscheinlichkeit „sehr wahrscheinlich“ und seine Auswirkungshöhe „schwerwiegend negativ“ sein. Entsprechend muss die Eintrittswahrscheinlichkeit mindestens über 50 % liegen. Das Beurteilungsschema der Auswirkungshöhe hängt dabei individuell von der jeweiligen Geschäftsaktivität ab.

Die vier Überprüfungsschritte werden dabei sukzessive durchgeführt und beendet, sobald ein Überprüfungsschritt zu einem negativen Ergebnis gelangt.

Für das Geschäftsjahr 2018 wurden auf Basis dieses Überprüfungsschemas keine wesentlichen Risiken für die nicht-finanziellen Aspekte identifiziert.

Der Bereich **Service- und Qualitätsmanagement** hat die Aufgabe, die Kundenorientierung zu erhöhen. Ziel ist ein strategisches Service-, Qualitäts- und Beschwerdemanagement. In einem ersten Schritt wurden Servicewerte definiert, anhand derer wir unseren Kundenservice aktiv gestalten. Diese Servicewerte wurden gemeinsam mit unseren Mitarbeitern entwickelt und mit einer umfangreichen Kommunikation und in Schulungen unseren Mitarbeitern vorgestellt. Darüber hinaus erfolgt eine breit angelegte Weiterqualifizierung unserer Mitarbeiter in den Themengebieten Telefonie, Schrift und Kundenfeedback, um den Kunden noch stärker in den Mittelpunkt unseres Handelns zu setzen. Ab Anfang des Jahres 2019 werden wir zusätzlich Kundenrückmeldungen strukturiert erfassen. Die aufzubauenden Prozesse werden dabei größtenteils digital und ressourcenschonend implementiert. Ziel ist es, unter anderem die Bedürfnisse der Kunden aus den Beschwerden abzuleiten und darauf aufbauend Optimierungspotentiale zu generieren.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Um die Entwicklung in den Schwerpunktfeldern der Nachhaltigkeit steuern und prüfen zu können, erfassen wir folgende Leistungsindikatoren. Dabei orientieren wir uns an den Global Reporting Initiative Standards (GRI SRS):

- Frauenanteil in Führungspositionen in Prozent
- Teilnehmerzahl im Mentoring-Programm
- Teilnehmerzahl Führungskräfteprogramm
- Teilnehmerzahl Traineeprogramm
- Anzahl Führungskräfte in Teilzeit
- Fluktuationsrate
- Betriebszugehörigkeit in Jahren
- Anzahl Betriebs- und Wegeunfälle
- Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert:
 - Gebuchte Bruttobeiträge
 - Gezahlte Provisionen jeglicher Art der Versicherungsvertreter
 - Sonstige Bezüge der Versicherungsvertreter
 - Löhne und Gehälter
 - Gesetzliche und tarifvertragliche Leistungen

- Aufwand für die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung
- Sonstige freiwillige Leistungen
- Steuern
- Spenden

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Die Werte und Verhaltensstandards des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns spiegeln sich in unserem Unternehmensleitbild, unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit, dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, dem Code of Conduct, dem Corporate Governance Kodex, dem Kodex für integrale Verhaltensweisen sowie dem Lieferanten-Verhaltenskodex wieder. Diese Leitlinien und Verhaltensstandards stehen allen Mitarbeitern im Intranet, im Fachbereich oder auf unserer Unternehmenshomepage zur Verfügung und wurden vom Vorstand verabschiedet. Alle neuen Mitarbeiter werden auf die Unternehmenswerte, Leitlinien und Verhaltensstandards aufmerksam gemacht und müssen einen Selbsttest zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz absolvieren.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Der optimale Einsatz von Ressourcen ist integraler Bestandteil der täglichen Arbeit über alle Hierarchiestufen und Bereiche des Unternehmens hinweg. Die im Unternehmen bestehenden Vergütungssysteme sind individuell angemessen sowie transparent und dabei so ausgestaltet, dass sie ein auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtetes solides Management fördern und keine Anreize für ein risikogeeignetes Verhalten schaffen. Soweit auch eine variable Vergütung vorgesehen ist, wird durch eine entsprechende Ausgestaltung des Verhältnisses von fixer zu variabler Vergütung stets darauf geachtet, dass der Fixbestandteil der Vergütung einen ausreichend hohen Anteil an der Gesamtvergütung ausmacht, damit eine übermäßige Abhängigkeit von der variablen Vergütung vermieden und kein Anreiz geschaffen wird, zur Erreichung der variablen Vergütungsbestandteile unverhältnismäßig hohe Risiken einzugehen. Die Vergütungssysteme werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Gemäß der Risikostrategie sind die Vergütungssysteme im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern so auszugestalten, dass langfristiger Unternehmenserfolg und Prosperität im Vordergrund stehen. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung werden verstärkt Komponenten mit mehrjähriger Anreizwirkung eingesetzt, um das nachhaltige Handeln der Führungskräfte zu fördern. In den Unternehmenszielen sind Aspekte wie Kundenzufriedenheit und Beitragsstabilität berücksichtigt und finden somit Einfluss in das Vergütungssystem. Übergeordnete Nachhaltigkeitsziele sind bisher nicht im Vergütungssystem berücksichtigt.

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.

Vergütungspolitik für die leitenden Führungskräfte

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit vertraglich festgelegte maximale Jahresbezüge, die zu 70 % aus einer Fixvergütung und zu 30 % aus einer variablen Vergütung bestehen. Die Höhe der variablen Vergütung ist dabei von der Erfüllung im Voraus vereinbarter übergeordneter Unternehmensziele abhängig. Diese Ziele sind für alle Vorstandsmitglieder gleich und werden aus der jeweiligen Jahres- und Mittelfristplanung des Unternehmens abgeleitet. Ein wesentlicher Teil der gemäß Zielerfüllung erreichten variablen Vergütung wird überdies zunächst zurückbehalten und frühestens nach einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gewährt, sofern das mit jedem Vorstandsmitglied hierfür im Voraus gesondert vereinbarte und an der nachhaltigen Entwicklung oder dem nachhaltigen Erfolg des Unternehmens orientierte Ziel für den Zurückbehaltungszeitraum erfüllt ist. Die Erreichung der Ziele wird dabei vom Aufsichtsrat überprüft und festgestellt, das Ergebnis wird mit den Vorstandsmitgliedern besprochen.

Das Vergütungssystem für die leitenden Angestellten enthält gleichfalls eine Kombination aus einer Fixvergütung, die 70 % des maximalen Jahreseinkommens beträgt, und einer variablen Vergütung von bis zu 30 % des maximalen Jahreseinkommens, wovon wiederum 1/3 garantiert werden. Die Höhe der variablen Vergütung bestimmt sich zu 40 % in Abhängigkeit von der Erfüllung jährlich vorgegebener Unternehmensziele und zu 60 % in Abhängigkeit von der Erreichung jährlich vereinbarter erfolgs- (d. h. quantitativ formulierter) und leistungsbezogener (d. h. qualitativ formulierter) individueller bzw. Bereichsziele. Ein wesentlicher Teil der gemäß Zielerfüllung erreichten variablen Vergütung wird überdies auch bei den leitenden Angestellten zunächst zurückbehalten und frühestens nach einem Zurückbehaltungszeitraum von drei Jahren gewährt, sofern das vom Vorstand im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung jeweils vorab vorgegebene und an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung oder dem nachhaltigen Unternehmenserfolg während des Zurückbehaltungszeitraums ausgerichtete Ziel erfüllt ist. Die Erreichung der Ziele wird vom Vorstand überprüft und festgestellt, das Ergebnis wird mit den leitenden Angestellten besprochen.

Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan (Mitgliedervertretung und Aufsichtsrat)

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

Die Aufsichtsratsvergütung ist fix und wird von der Mitgliedervertreterversammlung festgesetzt. Die Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden beträgt das 2-fache und die des stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden das 1,5-fache eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder werden nur die Mitgliedschaft und nicht der Vorsitz in den Ausschüssen besonders berücksichtigt.

Für weitere Angaben zu den Vergütungssystemen, die nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts sind, verweisen wir auf den Geschäftsbericht der HALLESCHER Krankenversicherung 2018, Seite 15 und 63.

*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.

Dieser Leistungsindikator wird im Unternehmen nicht als interne Steuerungskennzahl verwendet, da wir ihn für nicht aussagekräftig erachten. Daher weisen wir diesen Leistungsindikator für unser Unternehmen nicht aus.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zu den Anspruchsgruppen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns gehören Aufsichts- und weitere Gremien, die Mitarbeiter, Vertriebspartner, Kunden und Interessenten, die Politik, Aufsichtsbehörden, Verbände, Verbraucher und ihre Schutzorganisationen sowie Medien. Die Vorgehensweise zur Identifikation der Stakeholder ist in Kriterium 2 beschrieben. Die Gremien sollen die Interessen der Stakeholder vertreten. So werden unsere Kunden durch das höchste Gremium der Konzernmuttergesellschaften – der Mitgliedervertretung – repräsentiert. Die Aufsichtsräte nehmen ihre gesetzliche Überwachungsfunktion gegenüber den Vorständen wahr. Der Beirat agiert als zusätzliches Gremium mit beratender Funktion für den Vorstand. Die beratenden Gremien setzen sich aus Vertretern von Unternehmen,

Politik, Wissenschaft und Medien zusammen. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Belegschaft. Darüber hinaus sind unsere Konzernunternehmen Mitglied in Verbänden wie GDV und PKV Verband. Die Anspruchsgruppen sind somit in den Kontrollorganen und weiteren Gremien vertreten und werden im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Versammlungen in die Nachhaltigkeitsberichterstattung eingebunden und integriert. Mithilfe des Netzwerks Yammer können sich Mitarbeiter in der Gruppe „Nachhaltigkeit – Sustainability – CSR“ über allgemeine Nachhaltigkeitsthemen austauschen und Anregungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns posten. Daraus hervorgegangen ist eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe „AL_Bee“, welche die Anlage von Blühstreifen und die Aufstellung von Bienenstöcken auf dem Firmengelände der ALTE LEIPZIGER verfolgt. Dieses Projekt wird von Mitarbeitern der ALTE LEIPZIGER durchgeführt und trägt zur Sensibilisierung der Belegschaft für das Thema Nachhaltigkeit bei. Die Umsetzung des Projektes ist für das Jahr 2019 geplant.

Durch den 2017 neu gegründeten Bereich Service- und Qualitätsmanagement wurde eine strukturierte und weitreichende Erfassung der Kundenbeschwerden angestoßen, die Anfang des Jahres 2019 beginnt und somit auch auf dieser Basis einen kontinuierlichen Kunden-Dialog ermöglicht. Die aufzubauenden Prozesse werden dabei größtenteils digital und daher papiersparend implementiert. Ziel ist es, unter anderem die Bedürfnisse der Kunden auf den Beschwerden abzuleiten und darauf aufbauend Optimierungspotentiale für die Unternehmensprozesse zu generieren.

Daneben geben uns regelmäßige Kundenbefragungen (auch unmittelbare nach der Beschwerdebearbeitung) die Möglichkeit, die Sichtweise der Kunden auf unsere Prozesse zu berücksichtigen. Es wurden Interviews mit Kunden zu verschiedenen Servicethemen durchgeführt. Die gewonnenen Informationen haben wir zum Anlass genommen, Prozessveränderungen anzustoßen.

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

Durch das unternehmensinterne Netzwerk Yammer wurden von Mitarbeitern diverse Anregungen zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern abgegeben. Ideen wie das Angebot einer Pendlerapp oder eines Firmentickets für den ÖPNV wurden diskutiert. Die Anregung zur Aufstellung von Bienenstöcken auf dem Firmengelände der ALTE LEIPZIGER wird durch das Mitarbeiterprojekt „AL_Bee“ in 2019 umgesetzt. Das Unternehmen unterstützt das Projekt finanziell und durch die Bereitstellung der Flächen. Ebenso wurde in Yammer der Vorschlag unterbreitet, den Plastikmüll im Unternehmen zu verringern. Deshalb wurden die Plastikstäbchen aus der Cafeteria der ALTE LEIPZIGER durch Holzstäbchen ersetzt.

Durch Kundenanfragen zur Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns, wurde die Bedeutung der Berücksichtigung von ESG-Kriterien in der Kapitalanlage deutlicher. Auf Basis der 2018 durchgeführten Portfolioanalyse wird derzeit geprüft, wie in der Kapitalanlage zukünftig Nachhaltigkeitsaspekte stärker berücksichtigt werden können. Aufgrund der wachsenden Bedeutung einer nachhaltigen Kapitalanlage wurde dies in der neuentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie sowie in den übergeordneten Unternehmenszielen als gesonderter Punkt berücksichtigt.

Darüber hinaus bietet uns jede Beschwerde die Chance, unsere Prozesse weiter zu überprüfen und zu optimieren. Das in der Beschwerde enthaltene Kundenfeedback trägt maßgeblich zur Weiterentwicklung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen und damit zur Wettbewerbsfähigkeit bei. Im Rahmen einer Prozessverbesserungsmaßnahme wurden beispielsweise die medizinischen Prüfungen optimiert, indem die Vorlagen beim Beratungsarzt untersucht und verringert wurden.

10. Innovations- und Produktmanagement

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

Nachhaltige Produkte und Prozess

Im Rahmen der Produktentwicklung und -gestaltung prüfen und analysieren wir aktuelle Trends im Markt und in der Gesellschaft. Neben den dabei gewonnen Erkenntnissen fließen solche aus Kundenbefragungen, aber auch durch die Einbindung des Vertriebs in den Produktentwicklungsprozess ein. Darüber hinaus findet in den so genannten »Produkttrunden« ein regelmäßiger Austausch zwischen Vertrieb und Fachbereichen statt. Wir begleiten mit unseren Produkten unsere Versicherten oftmals ein Leben lang: von der

Mitversicherung ab Geburt, über Ausbildung, Studium, Gründung der eigenen Familie bis in den Ruhestand. Jede Lebensphase bringt spezielle Bedürfnisse mit sich. Mit unseren Produkten können wir darauf reagieren: z.B. mit Optionen auf Höherversicherungen ohne Risikoprüfung oder vorübergehender Beitragsreduzierung bei vollem Leistungsanspruch.

Auch in der betrieblichen Krankenversicherung geht die **HALLESCHER Krankenversicherung** neue Wege. Das neue Gesundheitskonzept **FEELfree** ermöglicht die optimale Versorgung ganzer Belegschaften mit individuellem Gesundheitsschutz. Statt fester Bausteine erwerben Unternehmen für ihre Mitarbeiter Gesundheitsbudgets. Aus einem Budget wählen die Mitarbeiter selbst die für sich passenden Gesundheitsleistungen aus.

In unserer »Ideen-Werkstatt« werden Kundenbedürfnisse erfasst und analysiert. Die sich daraus ergebenden Neuerungen und Weiterentwicklungen führen zu modernen Produkten und effektiven Prozessen, die unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig stärken und verbessern. Auch im Jahr 2018 hat die Ideen-Werkstatt Trends und Marktdynamiken verfolgt und Projekte abgeleitet, um hieraus nachhaltige Mehrwerte für den Konzern zu generieren. So wurde bspw. eine Forschungs Kooperation mit einer Universität eingegangen um sich hier im Kontext von Beschwerden zu verbessern. In 2019 werden die Aktivitäten der Ideen-Werkstatt fortgesetzt.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Neue Trends und Kundenwünsche erfordern von der Finanz- und Versicherungsbranche eine hohe Anpassungsfähigkeit. Der ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzern investiert im Rahmen der strategischen Gesamtausrichtung weiterhin in die Digitalisierung. Vor diesem Hintergrund haben wir in einer Digitalisierungs-Roadmap unser strategisches Vorgehen in diesem Bereich zusammengefasst. Die Maßnahmen der Digitalisierungs-Roadmap sind Bestandteil der einzelnen Unternehmensstrategien und finden sich, unter anderem, in übergeordneten Strategien zu Nachhaltigkeitsthemen wieder. In den Bereichen Kundenerlebnis, Prozessmanagement und Geschäftsmodell werden verschiedene Digitalisierungsmaßnahmen verfolgt. Diese werden in den jährlichen Unternehmenszielen konkretisiert und beispielsweise innerhalb von Projekten umgesetzt.

Unter anderem spielt die Virtualisierung von Geschäftsprozessen in Bezug auf nachhaltiges Handeln eine bedeutende Rolle. Online-Prozesse sind nachhaltig, da sie auf Grund ihrer digitalen Form bestimmte Ressourcen, wie beispielsweise Papier, nicht benötigen oder sogar ersetzen können. Durch die Einführung und Nutzung von „Skype4Business“ für Telefon- und Videokonferenzen sowie »Real-time Collaboration« können viele Besprechungen online stattfinden. Nach Möglichkeit bieten wir unsere Schulungsmaßnahmen auch in Form von Webinaren an. Aufgrund unserer beiden Direktionsstandorte in Oberursel und in Stuttgart können diese Maßnahmen den Reiseaufwand reduzieren und sparen, neben Zeit und Reisekosten, auch reisebedingte Emissionen.

Weiterhin wurde die Zusammenarbeit mit dem InsurLab Germany e.V. – einer Plattform zur Vernetzung von Versicherungsunternehmen und Startups – intensiviert. Durch die Verknüpfung mit den Aktivitäten unserer eigenen digitalen Ideenwerkstatt konnten erste Piloten in den Bereichen Portalauthentifizierung und Chatbots zur Kundenkommunikation überprüft werden. Unser Financial-Home-Portal „fin4u“ bauen wir weiter konsequent zu einem echten Kommunikationskanal im Kundendialog aus. Eine sichere digitale Zustellung der bisherigen Briefpost ist bereits heute möglich. Mit dem E-Health-Portal „hallesche4u“ werden wir in naher Zukunft ganzheitliche Services rund um das Thema Krankenversicherung anbieten können, wie etwa digitale Therapieangebote oder erweiterte Angebote rund um den Themenkomplex Leistungsbearbeitung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

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

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

Im Jahr 2018 wurde durch imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt. Dabei konnten rund 96 % der Investments abgedeckt werden.

Gemäß der Analyse ist das Portfolio des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns zum Stichtag 31.03.2018 weitgehend frei von ESG-Risiken. Für nähere Informationen siehe auch Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse ist der Aspekt Umwelt für die Tätigkeiten der Unternehmen im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern nicht wesentlich, da die Geschäftsmodelle nur marginale Auswirkungen auf die Umwelt haben. Dennoch bekennen sich die Gesellschaften des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns zu ihrer unternehmerischen Verantwortung gegenüber der Umwelt. Die Vorstände des Konzerns haben folgende **Umweltleitlinien** verabschiedet, die sowohl im Intranet als auch im Internet veröffentlicht sind. Diese dienen als Orientierung und Selbstverpflichtung:

- Wir berücksichtigen bei unseren unternehmerischen Entscheidungen umweltrelevante Aspekte.
- Wir verfolgen die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt.
- Wir ergreifen Maßnahmen im Rahmen der wirtschaftlichen Möglichkeiten und gesetzlichen Bestimmungen zur Reduzierung oder Vermeidung von Umweltbelastungen, die vom Geschäftsbetrieb ausgehen.
- Wir wollen durch Information unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren eigenverantwortliches und umweltbewusstes Handeln fördern.
- Wir wollen Umweltschutzmaßnahmen im Unternehmen kontinuierlich fortführen und verbessern.

Eine **nachhaltige Kapitalanlage** ist ein wesentlicher Aspekt für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern. In der Folge der Energiewende – der Abkehr von der Kernkraft und der Verfeuerung fossiler Rohstoffe, insbesondere von Steinkohle und Braunkohle – sind erneuerbare Energien für den „Strommix“ sehr viel wichtiger geworden. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern nutzt diese Möglichkeiten und investiert seit Anfang 2016 über eine eigene Plattform in mehrere Onshore-Windparks in Deutschland. Mittlerweile besteht das Portfolio aus 14 Windparks mit 55 Anlagen. Die Windparks befinden sich in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Hessen, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland. 2018 kamen mehrere Beteiligungen an niederländischen und deutschen Offshore-Windparks hinzu. Der weitere Ausbau dieser nachhaltigen Investments in erneuerbare Energien ist geplant.

Die 2018 durchgeführte ESG-Risikoanalyse unserer Kapitalanlage ergab, dass aus einer Nachhaltigkeitsperspektive die Investitionen des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns in erneuerbare Energien sehr positiv zu bewerten sind.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern ist bestrebt, in beiden Direktionsstandorten, Stuttgart und Oberursel, das Umwelt- und Energiemanagement zu optimieren und die eigenen CO₂-Emissionen zu senken.

Zuletzt wurde 2017 bei der HALLESCHER Krankenversicherung a. G. ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchgeführt. Das Energieaudit bestätigte dem Unternehmen, dass in den Bereichen Energieeinsparung und Energieeffizienz konstant und konsequent an einer nachhaltigen Unternehmensausrichtung gearbeitet wird. Des Weiteren werden mögliche Einsparmaßnahmen bewertet und zum Teil umgesetzt. In 2019 wird entsprechend ein Wiederholungs-Energieaudit durchgeführt.

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:
- eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Versicherungen sind keine materiellen Produkte. Deshalb werden natürliche Ressourcen nur indirekt – durch den Energieverbrauch innerhalb der Organisation – als Rohstoff zur Produktion benötigt. Die Wesentlichkeit ist hier nicht gegeben (siehe Wesentlichkeitsanalyse Kriterium 2).

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:
- Stromverbrauch
 - Heizenergieverbrauch
 - Kühlenergieverbrauch
 - Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
- verkauften Strom
 - verkaufte Heizungsenergie
 - verkaufte Kühlenergie
 - 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.

Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Inanspruchnahme von Energie auf den Bedarf unserer Verwaltung beschränkt. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) wurde festgestellt, dass der Energieverbrauch kein wesentlicher Faktor für die Unternehmenstätigkeit darstellt.

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.

Energie ist eine wertvolle Ressource. Daher achten wir auf Energieeffizienz und gehen achtsam mit den für den Versicherungsbetrieb unserer Direktion, den Außenstellen und unseren Vertriebsstandorten benötigten Ressourcen um. Eine Verringerung des Energieverbrauches ist gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) für unser Unternehmen jedoch gemäß der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse nicht wesentlich.

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 Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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

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

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

Auch die Inanspruchnahme von Wasser ist für uns als Dienstleistungsunternehmen auf den Bedarf unserer Verwaltung beschränkt und gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) für unsere Unternehmenstätigkeit nicht wesentlich. Dennoch achten wir auf einen effizienten Einsatz des an unseren Verwaltungsstandorten benötigten Wassers.

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

Die Wesentlichkeit ist aufgrund der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) auch hier nicht gegeben.

13. Klimarelevante Emissionen

Stand: 2018, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <https://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung>.

Heruntergeladen von <https://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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.

Durch die Vorgehensweise „Bahn vor Auto“ konnte im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern der CO₂-Ausstoß reduziert werden. 2018 wurden durch Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns 2.653.029 Personenkilometer mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Die Deutsche Bahn verwendet Ökostrom und stößt im Fernverkehr keine umweltschädlichen Emissionen, wie CO₂, Stickoxide oder Feinstaub aus. Gemäß den Angaben der Deutschen Bahn konnten dadurch im Vergleich zur PKW-Nutzung 465.255 kg CO₂ eingespart werden. Im Vergleich zum Vorjahr konnte damit die CO₂-Einsparung um 12,6% gesteigert werden. Die Nutzung der Bahn soll weiter ausgebaut werden.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen, soziale Verantwortung, Umwelt und Klimaschutz ist uns auch im Veranstaltungsmanagement sowie bei der Wahl eines Veranstaltungsortes wichtig. Wir bevorzugen daher Anbieter mit zertifiziertem Managementsystemen wie beispielsweise „fairpflichtet“, „Green Note“ oder „Green Globe“. In der Event-Branche findet das Thema Umweltbewusstsein immer mehr Anklang, deshalb werden Green Events immer beliebter. Dabei handelt es sich um Veranstaltungen, die in allen Aspekten die Umwelt schonen und auf Nachhaltigkeit achten, ohne dass die Qualität des Events darunter leidet. Von der Planung, über die Location, bis hin zum Catering – in jedem Bereich wird Energie gespart und Ressourcen schonend und bewusst eingesetzt. Besonders wichtig sind dabei die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes sowie die Verwendung regionaler und ökologischer Zutaten für das Catering.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.*
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.*
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:*
 - i. der Begründung für diese Wahl;*
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;*
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.*
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.*
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.*
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.*

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde festgestellt, dass der direkte Ausstoß von Emissionen für das Unternehmen nicht wesentlich ist. Als Dienstleistungsunternehmen beschränken sich unsere direkten THG-Emissionen auf den Ausstoß durch unser Blockheizkraftwerk. Weitere direkte Emissionen werden aufgrund der Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiter verursacht.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Energie ist eine wertvolle Ressource. Als Dienstleistungsunternehmen ist unser Energieverbrauch auf den Bedarf unserer Verwaltungsstandorte beschränkt. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde festgestellt, dass der Energieverbrauch und damit verbundene Emissionen für das Unternehmen nicht wesentlich sind. Dennoch achten wir auf Energieeffizienz und gehen achtsam mit den für unsere Tätigkeiten erforderlichen Ressourcen um.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse sind Umweltaspekte hinsichtlich unserer Kapitalanlage wesentlich. Durch Investitionen in produzierende Unternehmen, können indirekte THG-Emissionen möglich sein. Um dies zu analysieren wurde im Jahr 2018 durch imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt. Gemäß der Analyse ist das Portfolio des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns weitgehend frei von ESG-Risiken. Dennoch werden wir im Jahr 2019 eine ESG-Strategie für die Kapitalanlagen des Konzerns erarbeiten, um negative Umweltauswirkungen durch unsere Investments möglichst weiter zu verringern.

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

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

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse sind Umweltaspekte nur hinsichtlich unserer Kapitalanlage wesentlich. Um dennoch die direkten THG-Emissionen durch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter zu vermindern, haben wir diverse Maßnahmen bei der Auswahl von Dienstwagen umgesetzt. So entsprechen alle unsere Dienstwägen mindestens Euronorm 5. Bei der Auswahl des Fahrzeugtyps wurde bisher ein Bonus-Malus-System angewendet, das Anreize bei der Auswahl eines umweltfreundlichen Dienstwagens gab. Aufgrund des aktuellen Abgasskandals diverser Autohersteller, wurde dieses System vorübergehend ausgesetzt. Weiterhin konnten wir durch unsere Maßgabe „Bahn vor Auto“ für Dienstreisen, gemäß den Angaben der Deutschen Bahn, eine Reduktion von 465.255 (kg) CO₂, 1.210 (kg) Stickstoffoxide und 34,4 (kg) Feinstaub erreichen.

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.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern ist sich als national tätiger Versicherungskonzern seiner Verantwortung gegenüber seinen Mitarbeitern bewusst. Die Unternehmen sind Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland. Die für Mitarbeiter im Innen- und im angestellten Außendienst vereinbarten tariflichen Arbeitsbedingungen berücksichtigen wir ebenso uneingeschränkt wie alle sonstigen einschlägigen arbeitsrechtlichen Regelungen. Mit den betriebsrätlichen Gremien pflegen wir eine offene und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Der Betriebsrat setzt sich für die Interessen und Rechte der Mitarbeiter ein und achtet auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen. Unser Bestreben ist es, unseren Mitarbeitern gute Arbeitsbedingungen zu bieten und die Arbeitnehmerrechte stets zu achten.

Wir bieten eine Vielzahl von gesundheitsfördernden Präventions- und Unterstützungsleistungen an. Für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften trägt eine ganzheitlich ausgerichtete Arbeitsschutzorganisation Sorge, in der Arbeitgebervertreter, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, der Betriebsarzt und die betriebliche Interessenvertretung der Mitarbeiter vertrauensvoll zusammenwirken. Dem gemeinsamen Ziel des Unternehmens, des Betriebsrats und der Schwerbehindertenvertretung, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, dient ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Dieses soll die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten, verbessern und wiederherstellen, die Arbeitszufriedenheit und -motivation steigern sowie die betrieblich beeinflussbaren Fehlzeiten reduzieren. Damit soll eine möglichst dauerhafte Teilhabe am Arbeitsleben ermöglicht werden.

Der kooperative Führungsstil, der im Unternehmen gelebt wird, ermöglicht es unseren Mitarbeitern, sich mit ihren Ideen an der Gestaltung und Optimierung der betrieblichen Abläufe zu beteiligen und Einfluss auf diese zu nehmen. Im Rahmen der Ideen-Werkstatt sowie dem Unternehmensnetzwerk Yammer bestehen für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, Verbesserungen und Maßnahmen – auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit – vorzuschlagen. Diese werden individuell geprüft und gegebenenfalls Gespräche mit den jeweiligen Mitarbeitern geführt. Zudem wird jährlich im Vorstand darüber beraten, welche Themen im kommenden Jahr in der Ideen-Werkstatt bearbeitet werden sollen. Über die Aktivitäten und Ergebnisse der Ideen-Werkstatt informieren wir unsere Mitarbeiter regelmäßig.

Auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Zulieferern achten wir auf Nachhaltigkeitsaspekte und verpflichten diese vertraglich unter anderem darauf, dass Arbeitnehmer, die von Geschäftspartnern im Rahmen der Erfüllung eines mit dem Unternehmen abgeschlossenen Vertrages eingesetzt werden, mindestens nach dem Mindestlohngesetz bezahlt werden.

Im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern werden zeitlich begrenzt Leiharbeiter beschäftigt. Die Konditionen entsprechen den gesetzlichen Anforderungen. Dabei achten wir darauf, dass die gesetzlichen Regelungen des Mindestlohngesetzes und insbesondere der Equal Pay-Anspruch gewährleistet sind.

Unser Ziel ist es, die Einhaltung der gesetzlichen und tariflich vereinbarten Arbeitnehmerrechte auch in Zukunft zu gewährleisten. Zudem wollen wir die Einbindung der Mitarbeiter durch die beschriebenen Maßnahmen auch in Zukunft weiter fördern. Wir möchten, dass sich unsere Mitarbeiter wohl fühlen. Denn nur mit zufriedenen Mitarbeitern können wir uns gemeinsam weiterentwickeln. Ein Indiz für die hohe **Mitarbeiterzufriedenheit** ist die geringe Fluktuation von 8,5% sowie die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 14,6 Jahren (HAL).

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.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern beschäftigt rund 3.000 Mitarbeiter. Ihre Zufriedenheit als Grundlage für berufliches Engagement ist uns besonders wichtig und wird durch verschiedene Maßnahmen gefördert.

Die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** wird durch die Möglichkeit zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die Ermöglichung von Telearbeit und die Ausübung einer Führungsfunktion auch in Teilzeit unterstützt. 2018 nahmen bei der HALLESCHER sechs Mitarbeiter eine Führungsposition in Teilzeit wahr. Neben familienfreundlichen Arbeitsbedingungen ist die ganzjährig und ganztags geöffnete Kindertagesstätte auf dem Firmengelände in Oberursel ein wegweisendes Beispiel. Sie erlaubt Eltern, Beruf und Familie zu verbinden, bei vergleichsweise geringen Betreuungskosten für die Kinder. Zudem unterstützen wir in Zusammenarbeit mit dem bundesweit tätigen Dienstleister „Partner für Mitarbeiter-Entwicklung“ (pme) unsere Mitarbeiter in Fragen der Kinderbetreuung, der Pflege und Versorgung hilfebedürftiger Angehöriger sowie bei der Bewältigung schwieriger persönlicher Lebenslagen.

Unsere familienbewusste Personalpolitik wird seit 2012 durch das **Qualitätssiegel „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung** bestätigt. Vielfältige Services und geldwerte Leistungen für Familien sind seit Jahren etabliert. Deshalb rückten im Rahmen der Auditierungen durch die berufundfamilie Service GmbH neue Themenfelder in den Fokus. „Umgang mit Veränderungen“, „Resilienz“ sowie die Förderung von potenziellen Führungskräften (50 % weiblich, 50 % männlich) im „Experiment Führung“. Im Oktober 2018 wurde durch den Vorstand erneut eine Zielvereinbarung unterzeichnet, die unsere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie konsolidiert. Doch auch neue Themen, wie zum Beispiel **mobiles Arbeiten** für geeignete Aufgabenfelder werden erprobt. Bei der HALLESCHER konnten bereits 12,3% der Beschäftigten mit mobilen Geräten (Laptops/Convertibles) ausgestattet werden. Unser Engagement im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ hält uns stets auf aktuellem Stand, um fortschrittliche Ideen für eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben umzusetzen.

Die Anwendung der **tariflichen Vergütungsregelungen** sorgt für eine angemessene Bezahlung unserer Mitarbeiter. Die Vergütung richtet sich dabei nach der beruflichen Erfahrung und den entsprechenden Anforderungen der konkreten Stelle und gewährleistet dadurch eine anhand objektiver Kriterien ermittelte Vergütung. Darüber hinaus gewährt das Unternehmen eine Vielzahl weiterer freiwilliger sozialer Leistungen, wie etwa ein übertarifliches Urlaubs- und Weihnachtsgeld, eine betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung, Geldzuwendungen bei Dienstjubiläen und vergünstigte Verpflegung in den Betriebsrestaurants an den Direktionsstandorten bzw. Restaurantschecks in den Außenstellen. Zudem wird Chancengleichheit im Unternehmen großgeschrieben. Alle Mitarbeiter des Konzerns sind mit den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vertraut. Eine entsprechende obligatorische Schulung findet bereits im Rahmen der Einarbeitung durch ein E-Learning-Programm statt. Etwaige Diskriminierungsvorfälle können über den Betriebsrat, die Personalabteilung oder über eine anonyme Whistleblowing-Hotline berichtet werden.

Wir bauen auf die **Vielfalt** unserer Belegschaft, die unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Werte und Denkweisen vereint. Diese Vielfalt sehen wir als Ressource. Unsere Aktivitäten in diesem Bereich finden sich in dem vom Vorstand verabschiedeten Programm „Vielfalt in der Führung“. Die geschlechterneutrale Besetzung von Führungspositionen ist ein erklärtes Ziel des Programms, welches wir konzernweit festgeschrieben haben. Bei einem nahezu ausgeglichenen Geschlechterverhältnis möchten wir mittelfristig mehr qualifizierte und erfahrene Frauen dabei unterstützen, Führungsverantwortung zu übernehmen. Unser Ziel ist es, bis 2022 mindestens 20 % der Positionen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes mit Frauen zu besetzen.

Im Rahmen eines speziellen Programms für Potenzialträger können Mitarbeiter sich aktiv mit Führung auseinandersetzen, in einen Austausch mit Gleichgesinnten treten und beispielsweise während einer Hospitation den Führungsalltag erleben. Wir fördern Frauen mit dem Wunsch nach Karriereentwicklung und Führung aktiv, indem wir 50 % der Plätze in einem speziellen Mentoring-Programm eines Jahres

an Frauen vergeben. Sofern diese 50% nicht vollständig durch weibliche Mentees besetzt werden können, bleiben diese Plätze offen und werden nicht mit männlichen Kollegen belegt. Auch im Jahr 2018 haben wir wieder ein Mentoring-Programm mit neun Mitarbeitern, davon vier Frauen, gestartet.

Darüber hinaus bieten wir im Rahmen unseres internen Bildungsangebotes die aufeinander aufbauenden Seminare „Experiment Führung Teil 1 und Teil 2 an, in denen Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung die Gelegenheit geboten wird, sich mit dem Thema „Führung“ auseinanderzusetzen und die eigenen Führungsambitionen zu reflektieren. Auch bei diesem Programm wurden im Jahr 2018 die Hälfte der Plätze mit Frauen belegt.

Zu Beginn der Flüchtlingskrise 2015 beschloss der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern einen Beitrag zur **Integration von nach Deutschland geflüchteten Menschen** zu leisten. Seitdem unterstützen wir am Standort Stuttgart den Ausbildungscampus der Stadt Stuttgart, in dem jugendliche Flüchtlinge interdisziplinär auf eine spätere Berufsausbildung vorbereitet werden. Auszubildende und Studierende der HALLESCHER engagieren sich bei der Ausbildungseignung der geflüchteten Menschen in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungscampus, mit dem Ziel einer betrieblichen Berufsausbildung.

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.

Wir verpflichten uns dem Ansatz des lebenslangen Lernens und sind überzeugt, dass sich unsere Unternehmensziele nur mit qualifizierten Mitarbeitern erreichen lassen. Um ein kontinuierlich hohes und den aktuellen Anforderungen entsprechendes Qualifikationsniveau zu halten, aber auch um unsere Fachkräfte langfristig an uns zu binden, bieten wir daher vielfältige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Dabei legen wir Wert auf zielgruppenspezifische Programme und Themenaktualität. So haben wir Angebote beispielsweise speziell für neue und bestehende Mitarbeiter, für Auszubildende, für Frauen und für Führungskräfte. Für all unsere Qualifizierungsmaßnahmen bietet unser Kompetenzmodell, welches intern, im Austausch mit Fach- und Führungskräften erarbeitet wurde, den inhaltlichen Rahmen. Dieses umfasst fünf Kompetenzfelder: fachlich, methodisch, sozial und persönlich sowie die Führungskompetenz.

Unser internes Bildungsangebot deckt all diese Kompetenzfelder sowohl mit Seminaren, als auch Praxisworkshops ab. Mit Blick auf die fachliche Kompetenz wurden im Jahr 2018 zum Beispiel 34 unterschiedliche Seminare angeboten, größtenteils mit mehreren Terminen.

Seit der Einführung der Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) werden die Weiterbildungszeiten aller Führungskräfte sowie unmittelbar oder maßgeblich am Vertrieb von Versicherungsprodukten beteiligten Mitarbeiter erfasst. Fast alle Weiterbildungsmaßnahmen, die durch den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern geboten werden, sind IDD-konform und werden den Führungskräften sowie Angestellten entsprechend angerechnet, um die gesetzlich vorgeschriebene Mindeststundenanzahl (15 Stunden), zu gewährleisten.

Ferner bieten wir unseren Mitarbeitern eine Reihe weiterer Qualifizierungsmöglichkeiten, darunter individuelles Coaching am Arbeitsplatz, Training on the Job und Mentoring an. In unserer Kompetenzlandkarte sind all diese Angebote zusammengefasst und sowohl Führungskräfte, als auch die Mitarbeiter gewinnen einen Überblick, welche Qualifizierungsmaßnahmen welchen inhaltlichen Bedarf abdecken.

Hochschulabsolventen haben durch **Trainee-Programme** die Möglichkeit, einzelne Schnittstellen des Unternehmens kennenzulernen. Dadurch lernt der Trainee, abteilungsübergreifend zu denken und in seiner späteren Tätigkeit nicht nur seinen eigenen Fachbereich zu sehen, sondern die Auswirkungen seines Handelns auf andere Bereiche des Unternehmens miteinzubeziehen. 2018 nahmen erneut elf Hochschulabsolventen an dem Traineeprogramm teil.

Für unsere Führungskräfte stellen wir ein separates Bildungsangebot zusammen, das 2018 13 Seminare, eigens auf die Bedarfe unserer **Führungskräfte** zugeschnitten, enthielt. Außerhalb des jährlichen Bildungsangebotes nahmen im Laufe des Jahres alle Führungskräfte an einem zweitägigen Führungskräfte-seminar zum Thema Mitarbeitergespräche teil. Auslöser war die Aktualisierung und Harmonisierung des nun konzernweit einheitlichen Jahresgespräches und die Vereinbarung einer neuen Betriebsvereinbarung.

Im letzten Jahr haben wir im Rahmen unseres **Transformationsprozesses ein neues Verständnis von Führung und Zusammenarbeit** gemeinsam mit Führungskräften aller Hierarchieebenen und konzernübergreifend erarbeitet. "Gemeinsam erfolgreich" ist der Kerngedanke von Führung und Zusammenarbeit in unserem Konzern. Dieses Verständnis von Führung und Zusammenarbeit ist eine der Grundlagen für den Transformationsprozess. Im Rahmen des Prozesses haben alle Führungskräfte hierarchieübergreifende Workshops mit ihren Vorständen durchlaufen und ein gemeinsames Verständnis von Führung und Zusammenarbeit erarbeitet und diskutiert.

Aktuell finden Teamworkshops statt, in denen die Führungskräfte das Verständnis von Führung und Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitern

gemeinsam konkretisieren und konkrete Maßnahmen zur Umsetzung im Arbeitsalltag vereinbaren. Diese Teamworkshops werden auch noch im ersten Halbjahr 2019 stattfinden und umfassen alle Fachbereiche mit allen Mitarbeitern gleichermaßen. Das Verständnis von Führung und Zusammenarbeit wird zukünftig in alle Personalentwicklungsinstrumente integriert.

Im Rahmen einer bereichsspezifischen Qualifizierungs-Offensive der HALLESCHER Krankenversicherung wurden im letzten Jahr 157 Mitarbeiter zum Thema „Telefonie“ und 156 Mitarbeiter zum Thema „Korrespondenz“ geschult. Diese Qualifizierungs-Offensive wird auch im zweiten Quartal 2019 fortgeführt.

Bei allem was wir tun, um Qualifizierung und Weiterbildung zu fördern, sind uns gute Rahmenbedingungen wichtig. Neben unseren internen Angeboten bieten wir unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, sich nebenberuflich, beispielsweise im Rahmen eines Studiums, weiterzubilden. Um die Bedeutung von Qualifizierung herauszustellen, fördern wir nebenberufliche Weiterbildung nicht nur durch bezahlte Freistellung, sondern auch finanziell durch die anteilige Übernahme von Studien- und Prüfungsgebühren.

Das Wirtschaftsmagazin Capital, das Portal Ausbildung.de und die Beratungsgesellschaft TERRITORY Embrace haben in einer gemeinsamen Studie die Ausbildungsqualität von Unternehmen in Deutschland analysiert. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern hat in diesem Vergleich überdurchschnittlich gut abgeschnitten und die Höchstbewertung von fünf Sternen erreicht. Damit zählt der Konzern zu den 500 besten Ausbildungsbetrieben in Deutschland. Die Auszeichnung bestätigt die seit vielen Jahren hohe Qualität der Betrieblichen Ausbildung.

Um der demographischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, bieten wir unseren Mitarbeitern verschiedene Präventionsleistungen an. Dazu zählen die Durchführung von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen durch den betriebsärztlichen Dienst. Zudem bieten wir eine arbeitsergonomische Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitstage und Informationsveranstaltungen zu gesundheitlichen Themen sowie Maßnahmen der Suchtprävention/-beratung an. Angebote für Betriebssport, Rückenschule und Massagen sowie die Vorsorgeschecks für Vorsorge-Leistungen im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung sind ebenfalls Teil unseres Engagements für die **Gesundheit unserer Mitarbeiter**. Unterstützungsleistungen stellen etwa eine zusätzliche betriebliche Unfallversicherung, die Zahlung von Beihilfen für Sehhilfen sowie für Zahnersatz und kieferorthopädische Maßnahmen dar. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern eine behindertengerechte Ausgestaltung von Arbeitsplätzen sowie barrierefreie Zugangswege und Parkplätze.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

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

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

2018 wurden keine Berufskrankheiten oder arbeitsbedingte Todesfälle verzeichnet. Arbeitsbedingte Todesfälle und Berufskrankheiten gemäß der Berufskrankheiten-Liste der Berufskrankheitenverordnung erachten wir in unserer Branche als nicht wesentlich. Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern hält sich seit Jahren auf niedrigem Niveau. Im Geschäftsjahr 2018 ereigneten sich 15 Betriebs- und Wegeunfälle bei der HALLESCHER.

Eine detailliertere Berichterstattung bezüglich der weiteren geforderten Angaben des GRI-Indikators sehen wir in unserer Branche nicht als wesentlich an (für die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse siehe Kriterium 2). Als Unfall gilt, wenn ein Unfallereignis und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von mindestens 3 Kalendertagen vorliegen. Die Informationen erhalten wir von den betroffenen Mitarbeitern oder spätestens aufgrund einer Krankmeldung mit Arbeitsunfall durch die Berufsgenossenschaft. Eine Unterscheidung zwischen leichten und schweren Verletzungen erfolgt nicht. Die Unfälle werden jeweils dem Jahr ihrer Meldung zugeordnet. Die Definition Unfälle umfasst sowohl Wege- als auch Betriebsunfälle.

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.

Da die Gesellschaften des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns Mitglieder in den jeweiligen Arbeitgeberverbänden sind, werden keine gesonderten Vereinbarungen mit Gewerkschaften getroffen.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

- i. Geschlecht;
- ii. Angestelltenkategorie.

Aufgrund technischer Restriktionen ist uns eine Auswertung der durchschnittlichen jährlichen Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie nicht möglich. Mit Einführung eines Personalmanagementsystems werden sich für diesen Indikator in Zukunft neue Auswertungsmöglichkeiten ergeben. Für unsere IDD-weiterbildungspflichtigen Fachbereiche im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern können wir jedoch die durchschnittliche Stundenzahl angeben. Insgesamt wurden 704 Mitarbeiter und Führungskräfte mit durchschnittlich 23 Zeitstunden je Mitarbeiter weitergebildet. Hierbei handelt es sich um eine reine Weiterbildungszeit.

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).

a) Die **HALLESCHER Krankenversicherung a. G.** hat den gesetzlichen Vorgaben entsprechend folgende verbindliche Zielgrößen für die Erreichung des Frauenanteils festgelegt:

Frauenanteil je Gesellschaft	Aufsichtsrat	Vorstand
HALLESCHER	33 %	17 %

Als Termin für die Zielerreichung wurde der **30.06.2022** festgelegt.

Zum **31.12.2018** hat die **HALLESCHER** folgende Frauenanteile erreicht:

Frauenanteil je Gesellschaft	Aufsichtsrat	Vorstand
HALLESCHER	44 %	17 %

b) Insgesamt teilen sich die Mitarbeiter der HALLESCHER durchschnittlich auf in 58,5 % Frauen und 41,5 % Männer.

Zum 31.12.2018 hatte die HALLESCHER folgende Frauenanteile erreicht:

Erste Führungsebene: 15 %

Zweite Führungsebene: 17 %

15,0 % aller Mitarbeiter sind jünger als 30 Jahre, 55,7 % sind zwischen 30 und 50 Jahre und 29,3 % über 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 42,8 Jahre (männlich: 45,0 Jahre/ weiblich: 41,5 Jahre).

*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.

2018 lagen keine Diskriminierungsvorfälle vor.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse ist die Achtung der Menschenrechte für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern in Bezug auf die Kapitalanlage ein wesentlicher Aspekt. Das Geschäftsgebiet und der Sitz des ALTE LEIPZIGER-HALLESCHER Konzerns einschließlich aller Beteiligungen befindet sich in Deutschland. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist für uns selbstverständlich, wodurch wir gleichzeitig die Wahrung der Menschenrechte anstreben. Neben der Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben innerhalb des Unternehmens (siehe Kriterium 20) verfolgen wir dies anhand mehrerer Maßnahmen für den Umgang mit externen Zulieferern und Investitionen.

Besonders zu erwähnen ist hierbei der im November 2018 eingeführte „**Lieferanten-Verhaltenskodex**“. Um die Achtung der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette zu fördern, haben wir in einem gesonderten Abschnitt im Lieferanten-Verhaltenskodex unsere Ansprüche zum Thema Menschenrechte definiert. Die Beachtung des Lieferanten-Verhaltenskodexes wird durch den Konzern-Compliance-Officer des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns und durch die Compliance-Verantwortlichen auf verschiedene Weise geprüft. Dazu gehören zukünftig repräsentative Stichproben der Lieferanten-Verträge, die Einbeziehung des Themas in die Compliance-Risikoanalyse, in die Compliance-Interviews, in die Compliance-Quartalsabfragen und in die Compliance-Schulungen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Meldung über das Hinweisportal: sowohl eigene Mitarbeiter als auch Mitarbeiter der Lieferanten sowie Geschäftspartner und die Öffentlichkeit können über interne Einrichtungen und eine externe Meldemöglichkeit im Internet etwaige Verstöße oder zweifelhafte Vorgänge vertrauensvoll an den Konzern-Compliance-Officer melden.

Durch die **Beschaffungsrichtlinie** verfolgt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern in Übereinstimmung mit den Compliance-Vorschriften des Unternehmens sowie durch die Beachtung des „Kodex für integrale Handlungsweisen“ und des „Lieferanten-Verhaltenskodex“ die Achtung der Menschenrechte. Im Rahmen des Lieferantenmanagements pflegt unser Konzern mit den Lieferanten eine compliancegemäße, faire und partnerschaftliche Beziehung. Um die Achtung der Menschenrechte entlang unserer Wertschöpfungskette zu fördern, haben wir in einem gesonderten Abschnitt im Lieferanten-Verhaltenskodex unsere Ansprüche zum Thema Menschenrechte definiert.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern behandelt alle Menschen mit Respekt und Fairness und achtet die grundlegenden Menschenrechte. Es sind alle national und international anzuwendenden Vorschriften und Bestimmungen einschließlich der [ILO-Grundkonventionen](#), der [UN-Menschenrechtscharta](#) und der Vorschriften und Standards der entsprechenden Geschäftsfelder einzuhalten. Dazu gehören insbesondere

- das Verbot der Zwangs- oder Kinderarbeit,
- Regeln zu angemessener Bezahlung und Sozialleistungen,
- die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeiten,
- ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld,
- angemessene Weiterbildung der Mitarbeiter und
- die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit und Gewerkschaftsorganisation.

Die **Kapitalanlage** des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns erfolgt streng nach den in § 124 VAG festgelegten Kapitalanlagegrundsätzen bezüglich Sicherheit, Rentabilität, Qualität und Liquidität. Unser Engagement im Aktienbereich beträgt derzeit ca. 5 % des Gesamtanlagevolumens und ist durch liquide Blue-Chip-Indizes für Deutschland, die Eurozone sowie weltweit (MSCI World Developed Markets) festgelegt. Hierbei werden die erfolgreichsten und umsatzstärksten Titel, vorzugsweise aus Deutschland, der Eurozone und Europa, ausgewählt und in unseren Portfolien investiert. Diese Investitionen werden über Spezialfonds gehalten.

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“.

Die Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) hat ergeben, dass Menschenrechtsaspekte für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern als national tätiger Versicherungskonzern hauptsächlich in Bezug auf die Kapitalanlage wesentlich sind. Im Jahr 2018 wurde durch imug, Hannover, eine erste Portfolioanalyse anhand marktüblicher Ausschlusskriterien durchgeführt. Bei der Analyse wurde ein Abdeckungsgrad von nahe 100% bei den Investments erzielt (weitere Informationen in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“). Gemäß der Analyse ist das Portfolio des ALTE LEIPZIGER - HALLESCHER Konzerns weitgehend frei von ESG-Risiken. Basierend auf diesen Erkenntnissen wird in 2019 eine ESG-Strategie für die Kapitalanlagen des Konzerns erarbeitet.

*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.

Ab November 2018 werden Neuverträge und Vertragsnachträge im Bereich der Beschaffung den Passus Lieferanten-Verhaltenskodex als Vertragsbestandteil beinhalten. Der Lieferanten-Verhaltenskodex definiert gemeinsame Grundnormen und Werte, z.B. zur Achtung der Menschenrechte.

Ab November 2018 werden neue Lieferanten, bzw. bei bestehenden Lieferanten solche mit Vertragsnachträgen, dazu verpflichtet, den Lieferanten-Verhaltenskodex zu beachten und auf eine Beachtung der genannten Prinzipien entlang ihrer Lieferkette hinzuwirken. Hinweise auf Verhaltensweisen, die gegen die Prinzipien des Lieferanten-Verhaltenskodex verstoßen, können vertrauensvoll über das Hinweisportal gemeldet werden. Erlangt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern Kenntnis über einen Konflikt eines Vertragspartners mit den im Lieferanten-Verhaltenskodex genannten Prinzipien, tritt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern zunächst in den Dialog mit dem Vertragspartner. Bei Nichtbeachtung des Lieferanten-Verhaltenskodex seitens des Vertragspartners oder seiner Zulieferer, behält sich der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern das Recht vor, nach Prüfung und Beurteilung des Sachverhalts die Geschäftsbeziehung zum

Vertragspartner unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze und vertraglichen Vereinbarungen zu beenden.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-1: 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.

Die Einhaltung des Lieferanten-Verhaltenskodex wird durch den Konzern-Compliance-Officer des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns und durch die Compliance-Verantwortlichen auf verschiedene Weise gewährleistet. Dazu gehören insbesondere repräsentative Stichproben der Lieferanten-Verträge, die Einbeziehung des Themas in die Compliance-Risikoanalyse, in die Compliance-Interviews, in die Compliance-Quartalsabfragen und in die Compliance-Schulungen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Meldung über das Hinweisportal: sowohl eigene Mitarbeiter als auch Mitarbeiter der Lieferanten sowie Geschäftspartner und die Öffentlichkeit können über interne Einrichtungen und eine externe Meldemöglichkeit im Internet etwaige Verstöße oder zweifelhafte Vorgänge vertrauensvoll an den Konzern-Compliance-Officer melden. Seit der Einführung des Lieferanten-Verhaltenskodex im November 2018 sind dem Konzern-Compliance-Officer keine Verstöße bekannt geworden.

*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.

Siehe GRI SRS-414-1

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.

Nachhaltige Faktoren fließen in das Geschäftsmodell des Konzerns – vorrangig die Bereitstellung von Versicherungsschutz – ein. Wir bieten finanzielle Absicherung insbesondere bei Gefahren für die Gesundheit, das Leben oder Sachen – auch durch Naturereignisse. Unsere Versicherungsprodukte dienen der Absicherung von Menschen und Unternehmen und sind grundsätzlich auf eine langfristige Kundenbindung und ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtet. Um unseren eigenen Ansprüchen gerecht zu werden, passen wir unsere Produkte laufend an die Bedürfnisse unserer Kunden an und gehen dabei auch auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen ein. Personenversicherungen beinhalten viele soziale Leistungsbestandteile. So werden beispielsweise in der Krankenversicherung Leistungen für Vorsorgeuntersuchungen mit dem Ziel angeboten, frühzeitig Krankheiten zu erkennen und rechtzeitig zu behandeln. Die Leistungen der Lebensversicherer sind ein wichtiger Baustein der finanziellen Altersvorsorge der Bevölkerung. Sachversicherungen hingegen bieten finanzielle Absicherung bei Naturereignissen wie Sturm und Hagel. Präventive Maßnahmen zur Schadenverhütung werden teilweise in der Kalkulation berücksichtigt.

Gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse sind Transparenz, Beitragsstabilität und Leistungsgarantien sowie Service- und Kundenzufriedenheit wesentliche Themen für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern. Allgemeines Ziel unseres Geschäftsmodells ist die langfristige Erfüllbarkeit der Versicherungsverträge. Dabei sind Geschäftsprozesse und -strategien auf die Bedürfnisse und die Zufriedenheit des Kunden ausgerichtet. Dies möchten wir durch eine optimale Ausrichtung unserer Geschäftspolitik (siehe Kriterium 1) und die Anpassung unseres Services und unserer Produkte an die Wünsche des Kunden erreichen (siehe Kriterium 10).

Transparenz ist uns hierbei sehr wichtig. In diversen Berichtersformaten, von unseren ressourcenschonenden Online-Geschäftsberichten über die Darlegung der guten Solvabilität unserer Unternehmen in den Solvency II-Berichten (SFCR), berichten wir in transparenter Weise über unsere Geschäftstätigkeit. Der Bericht über die Solvabilität und Finanzlage gibt einen Überblick über die wichtigsten Solvency II-Kennzahlen zu Risikoprofil und Kapitalausstattung sowie über die Geschäftsorganisation und das Governance-System der Gesellschaften im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern.

Darüber hinaus möchten wir durch externe Evaluierungen die Transparenz erhöhen und nehmen regelmäßig an Produkt- sowie Unternehmens-/Finanzstärkeratings teil, deren Ergebnisse auch veröffentlicht werden. Unsere Unternehmensziele sind auf eine langfristige Stabilität und Risikotragfähigkeit ausgelegt. Beispielsweise ist die Kundenzufriedenheit ein Unternehmensziel. 2018 soll die hohe Kundenzufriedenheit durch ein Ratingergebnis von ASSEKURATA Unternehmensrating mit A+ (sehr gut) erneut bestätigt werden.

2014 haben wir uns den „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen **Daten** durch die deutsche Versicherungswirtschaft“ (sogenannter Code of Conduct) unterworfen. Der Code of Conduct, abgestimmt zwischen dem GDV, den Datenschutzaufsichtsbehörden und dem Verbraucherzentrale Bundesverband e. V., stellt einen über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehenden Mehrwert für unsere Kunden dar. Auch der neuen Fassung des Code of Conduct haben wir uns verschrieben, die nun auf der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) basiert. Mit Einführung der DSGVO zum 25.05.2018 haben wir konzernübergreifend die notwendigen datenschutzrechtlichen Maßgaben umgesetzt. Der Übergang vom Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) ist immens. Wir haben unsere Mitarbeiter deshalb frühzeitig und umfangreich über die neuen Rechtsnormen in Kenntnis gesetzt. Hierzu erfolgten auch Präsenzs Schulungen der für den betrieblichen Datenschutzbeauftragten als Ansprechpartner benannten Mitarbeiter. Überdies wurden die Ressortvorstände und deren Führungskräfte informiert und mit ihnen die weiteren Aktivitäten geplant. Nunmehr besteht die Aufgabe darin, die Strukturen und Prozesse weiterzuentwickeln, um den Anforderungen wirksam und nachhaltig, und dabei auch betriebswirtschaftlich effizient, gerecht zu werden.

Es ist unser Ziel, durch Wertschätzung, Verlässlichkeit und hohe Produkt- und Dienstleistungsqualität Kunden zu gewinnen, an unsere Unternehmen zu binden und zu begeistern. Wir wollen dabei eine nachhaltige Loyalität der Kunden zu unserem Unternehmen schaffen. Um Loyalität und Zufriedenheit der Kunden zu erreichen, führen wir regelmäßig Kundenbefragungen durch, orientieren unser Handeln an einer Serviceleitlinie und an vereinbarten Serviceleveln und führen ein aktives **Beschwerdemanagement** durch. Hierzu wurden die Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern in der Richtlinie „Beschwerdemanagement“ einheitlich umgesetzt.

Um die Kundenzufriedenheit zu fördern, haben wir uns seit 2014 freiwillig dem Tarifwechselleitfaden des PKV Verbandes angeschlossen. Zudem wurde der Bereich Service- und Qualitätsmanagement implementiert, der zielgerichtet die Ausrichtung „vom Kunde her denken“ weiterentwickelt. Näheres finden Sie hierzu in Kriterium 6 „Regeln und Prozesse“. Darüber hinaus wurden im Rahmen einer „Transparenz-Maßnahme“ unterschiedliche Kundenschriften untersucht. Diese Schriften wurden anschließend unter Berücksichtigung des sogenannten Hohenheimer Index kundenfreundlich überarbeitet.

Soziales Engagement

Seit 1948 befindet sich der Sitz des Unternehmens in Stuttgart. Als einer der großen Arbeitgeber der Region bringt sich das Unternehmen gesellschaftlich durch verschiedene soziale Engagements in das Gemeinwesen ein.

Auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns spenden seit vielen Jahren im Rahmen der unternehmensinternen Aktion „Cents lindern Not“ Geld für wohltätige Zwecke. Hierbei werden die Monatsgehälter auf glatte Euro-Beträge abgerundet, was übrig bleibt wird auf ein Spendenkonto überwiesen. Die Vorstände des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns unterstützen das soziale Engagement ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verdoppeln den auf diese Weise angesammelten Betrag. Seit der Initiierung dieser Aktion im Jahr 1991 wurden auf diesem Wege über 500 Tsd. € an Institutionen verteilt, die Menschen mit Behinderungen oder hilfebedürftigen Kindern helfen, sie betreuen oder fördern. Die Vorschläge zu den Spendenempfängern kommen regelmäßig aus der Belegschaft. Im Jahr 2018 wurden im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern über 70 Tsd. € überwiegend im Umkreis der beiden Direktionsstandorte Oberursel und Stuttgart gespendet.

Eine weitere institutionalisierte Spendentätigkeit unserer Gesellschaften steht unter dem Motto "Spenden statt Schenken". Seit vielen Jahren verzichten wir auf Weihnachtsgeschenke für unsere Geschäftspartner und lassen stattdessen im sozialen oder humanitären Bereich tätigen Organisationen Spenden in Höhe von jährlich 12.500 € zukommen. Unterstützt werden schwerpunktmäßig Einrichtungen, die sich der Arbeit mit geistig oder körperlich behinderten Menschen oder sozial benachteiligten Kindern widmen.

So erhielt zum Beispiel die Stiftung Hänsel+Gretel, welche Kinder vor Gewalt und Missbrauch schützt, eine Spende in Höhe von 5.000 €. Des Weiteren unterstützten wir den Förderverein Torwiesenschule in Stuttgart mit insgesamt 5.000 €, wobei die Hälfte durch unsere Mitarbeiter gespendet wurde.

Darüber hinaus sind Vertreter des Unternehmens in Fördervereinen und Netzwerken aktiv und erbringen finanzielle sowie personelle Leistungen. Das Unternehmen unterstützt dabei die Mitarbeiter bei der Ausübung ihrer Ehrenämter, etwa in Form von Freistellungen.

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.

HALLESCHER Krankenversicherung a.G.

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	2018 Mio. €
Gebuchte Bruttobeiträge	1.219,7
Gezahlte Provisionen der Versicherungsvertreter	49,7
Sonstige Bezüge der Versicherungsvertreter	0,3
Löhne und Gehälter	74,8
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	12,8
Aufwendungen für Altersversorgung	2,0
Steuern	9,0
Spenden	0,03

Erklärung: Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern hat im Jahr 2018 keine Spenden an Parteien vorgenommen. Weiterhin haben wir uns gegen eine Darstellung des einbehaltenen erwirtschafteten wirtschaftlichen Werts entschieden, da ein Großteil dessen unseren Versicherungsnehmern zugutekommt und die Darstellung gemäß GRI SRS 201 somit nicht aussagekräftig wäre.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Mitgliedschaften

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. und im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.. Die Vorstände des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns sind in Ausschüssen der Verbände vertreten. Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Die Stellungnahmen der Verbände können eingesehen werden unter <http://www.gdv.de/category/politik/> bzw. <http://www.pkv.de/politik/>.*

Aktuelle Gesetzgebungsverfahren

Folgende neue Gesetze sind für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern insbesondere relevant:

- Insurance Distribution Directive (IDD): Die EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD verfolgt das Ziel einer länderübergreifenden Vereinheitlichung des Versicherungsvertriebsrechts. Es soll ein fairer grenzübergreifender Wettbewerb gefördert und der Verbraucherschutz erhöht werden. Das deutsche Umsetzungsgesetz ist am 23. Februar 2018 in Kraft getreten und wird hinsichtlich der Verpflichtungen für Versicherungsvermittler ab 01.01.2019 durch die Versicherungsvermittlungsverordnung (VersVermV) weiter konkretisiert.
- Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit: Die Neuregelungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz traten zum 01.01.2019 in Kraft und ermöglichen Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen die befristete Reduzierung ihrer Arbeitszeit.
- Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher

Vorschriften: Durch die Neufassung von § 21 Körperschaftssteuergesetz bestehen für die Zuführungen zur sogenannten freien Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB) neben aufsichtsrechtlichen Grenzen keine zusätzlichen steuerlichen Begrenzungen mehr. Die Neuregelungen sollen grundsätzlich für den Veranlagungszeitraum 2019 zur Anwendung kommen.

Die HALLESCHER Krankenversicherung bietet als PKV-Unternehmen auch die private Pflege-Pflichtversicherung an. Insofern sind für die Gesellschaft folgende Gesetze besonders relevant:

- Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (PpSG): Das Gesetz trat zum 01.01.2019 in Kraft und zielt auf die Behebung des Fachkräftemangels in der Kranken- und Altenpflege ab. Privaten Versicherungsunternehmen, die die private Pflege-Pflichtversicherung anbieten, tragen einen Anteil der Kosten für zusätzliche Pflegestellen sowie Fördermaßnahmen zur Digitalisierung oder Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.
- Mit dem „Fünften Gesetz zur Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch – Beitragssatzanpassung“ wird ab 01.01.2019 der Beitrag in der Pflegeversicherung erhöht, um die Verbesserungen in der Pflege zu finanzieren.

*Der Inhalt der Webseiten ist nicht Inhalt des nichtfinanziellen Berichts

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Im Jahr 2018 erfolgten keine Spenden an politische Parteien.

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.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) sind Korruption und Bestechung für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern keine Aspekte, die das Geschäftsmodell im Besonderen wesentlich betreffen. Ein wesentliches Thema hingegen ist eine verantwortungsvolle Unternehmensführung im Allgemeinen. Ein gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten durch ein transparentes, nachvollziehbares Corporate Governance System, das das Vertrauen von Kunden, Anlegern, eigenen Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung eines Unternehmens fördert, ist für die Gesellschaften im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern selbstverständlich.

Der **Deutsche Corporate Governance Kodex** stellt wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dar und enthält international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung. Vorstand und Aufsichtsrat der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G. und der HALLESCHER Krankenversicherung a.G. bekennen sich zum Deutschen Corporate Governance Kodex und geben die Entsprechenserklärung gemäß §161 Aktiengesetz auf freiwilliger Basis ab. Der Kodex verdeutlicht die Verpflichtung von Vorstand und Aufsichtsrat, im Einklang mit den Prinzipien der sozialen Marktwirtschaft für den Bestand des Unternehmens und seine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen.

Um die Einhaltung der rechtlichen Rahmenbedingungen und der internen Richtlinien sicherzustellen, wurde im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern eine **Compliance-Organisation** (Compliance-Officer, Compliance-Komitee, Compliance-Verantwortliche) eingerichtet. Eine eigene Compliance-Stelle im Vertrieb unterstützt in der täglichen Umsetzung und vertritt Vertriebspositionen im Konzern und in den Compliance-Organen. Ziel ist dabei, durch einen ständigen und fortlaufenden Risikokontrollprozess (Identifikation, Analyse und Bewertung) compliance-relevante Schwachstellen in den Unternehmen aufzudecken. Daraus werden Maßnahmen entwickelt, die eine Steuerung und Überwachung erkannter Risikobereiche ermöglichen. Um ein regelkonformes Verhalten im Unternehmen zu erzielen, wurden zahlreiche Compliance- und Antikorruptions-Regelungen/Richtlinien erstellt, beispielweise die Richtlinie „Compliance-Funktion“. Um Regelverstöße zu verhindern oder aufzudecken, sind zahlreiche Maßnahmen vorhanden, wie insbesondere

- Durchführung von Risikoanalysen einschließlich der Entwicklung angemessener Kontrollmaßnahmen sowie regelmäßige Überprüfung der Compliance-Risiken

- Jährliche Interviews der Compliance-Officer mit den Compliance-Verantwortlichen sowie den Mitgliedern des Vorstands bzw. der Geschäftsführung
- Erstellung und Pflege von Risikoprofilen auf Bereichs- und Gesellschaftsebene
- Sofortige Meldepflicht der Compliance-Verantwortlichen, Vorstände und Geschäftsleiter
- Regelmäßige und anlassbezogene Schulungen von Mitarbeitern sowie Hinweis an neue Mitarbeiter
- Funktionstrennungen
- Vollmachts- und Unterschriftenregelungen
- Genehmigungsverfahren
- Unabhängige Gegenkontrollen („Vier-Augen-Prinzip“)
- Berechtigungskonzepte

Darüber hinaus hat das Unternehmen ein **Hinweisgeber-/Whistleblower-System** eingerichtet. Mitarbeiter können sich bei Hinweisen auf Regelverstöße vertrauensvoll an ein Hinweisportal wenden.

Der **GDV-Verhaltenskodex** bildet die Grundlage der Zusammenarbeit zwischen dem ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern und seinen Vertriebspartnern. Durch ihn soll ein rechtskonformes und redliches Verhalten von den Konzerngesellschaften und deren Vertriebspartnern sichergestellt werden, um so Schaden vom Unternehmen abzuwenden sowie dessen Reputation und Glaubwürdigkeit zu stärken. Durch die Eingliederung des GDV-Verhaltenskodex in das bestehende Compliance-System werden zudem die Kundenbeziehung und der Schutz der Kundeninteressen zum Maßstab compliance-konformen Verhaltens im Vertrieb erhoben. Die Leitsätze des GDV-Verhaltenskodex stellen für jeden Teilaspekt des Vertriebs von Versicherungsprodukten Grundsätze auf, deren Einhaltung in den Abläufen und Maßnahmen des Vertriebs sicherzustellen sind.

Dazu sind diese Abläufe und Maßnahmen in einem Compliance-Programm zusammengefasst, das im **Compliance Management System (CMS)** beschrieben ist. Das Compliance Management System für den Vertrieb ist Bestandteil des konzernweiten Compliance-Programms, welches anhand eines Compliance-Handbuchs beschrieben ist. Die Gesellschaft hat ihr Compliance-Management-System von externen Wirtschaftsprüfern zuletzt im Jahr 2017 überprüfen lassen. Im Ergebnis wurde der Gesellschaft bescheinigt, dass die Beschreibung ihres Compliance-Management-Systems den Wirtschaftsprüfer-Standards IDW PS 980 entspricht und angemessen ist.

Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine wesentlichen Compliance-Verstöße registriert, die zu Bußgeldern oder sonstigen Sanktionen geführt hätten. Insbesondere fanden nach Auskunft aller Compliance-Verantwortlichen der Direktion und der Außenstellen sowie eigener Kenntnis keine kartellrechtswidrigen Absprachen, keine Geschäfte oder Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen oder Personen zu marktunüblichen Bedingungen statt.

Der Kodex für integre Handlungsweisen, der Corporate Governance Kodex – mit extern ausgewiesenen Ausnahmen – und der Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten wurden eingehalten. Verstöße – auch sonstiger Art – sind nicht bekannt.

Unser Bestreben ist es, auch in Zukunft die Compliance im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern sicherzustellen und dem Corporate Governance Kodex, mit den extern ausgewiesenen Ausnahmen, zu entsprechen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.*

100%: Es wurden beide Konzernstandorte sowie alle 6 Vertriebsdirektionen und 2 Kundenservice-Standorte geprüft. Es lagen keine Korruptionsrisiken vor.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Es liegen keine Strafen und Ordnungsgelder wegen wesentlichen Compliance-Verstößen vor.