

Entsprechenserklärung: HALLESCHER Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI SRS

Kontakt HALLESCHER Krankenversicherung auf Gegenseitigkeit

Philine Arnold

Reinsburgstraße 10
70178 Stuttgart
Deutschland

071166032924

philine.arnold@hallesche.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 zu optimieren und 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 2017, Seiten 17 bis 18.

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. Eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir bisher nicht. Nachhaltigkeit bedeutet jedoch für uns, unternehmerischen Erfolg mit ökologischer, gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen. Hierdurch definieren wir uns als dauerhaft verlässlicher Partner für unsere Kunden und Geschäftspartner sowie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Um diesen Rollen als verantwortungsbewusstes Unternehmen, verlässlicher Versicherer und sozialer Arbeitgeber gerecht zu werden, sind für uns drei 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. Ein gesellschaftlich verantwortungsvolles, soziales und ethisch korrektes Wirtschaften verfolgen wir durch die Formulierung und Umsetzung von Grundsätzen. Die hohe Beratungsqualität in unserem Vertrieb sichern wir durch eine Verpflichtung zu Verhaltensregeln und durch eine laufende Qualifizierung unserer Vertriebspartner. Darüber hinaus ist uns ein verantwortungsvoller Umgang mit den Beiträgen unserer Kunden wichtig. Unser Bestreben ist es, durch eine nachhaltige Kapitalanlage negative Auswirkungen auf soziale oder ökologische Aspekte zu vermeiden.

Produkte und Leistungen

Wir gestalten partnerschaftliche Kundenbeziehungen, indem wir bei Produktentwicklung und Servicebereitstellung konsequent die Sichtweise des Kunden berücksichtigen. Dabei ist uns eine verständliche und transparente Produktgestaltung bei gleichzeitiger Sicherstellung des Datenschutzes ein wesentliches Anliegen, ebenso die Transparenz in der Berichterstattung über unsere Geschäftstätigkeit und die finanzielle Lage unserer Unternehmen (z. B. SFCR-Berichte). Die Service- und Kundenorientierung steigern wir durch eine schnelle Reaktion auf Kundenanliegen, auch durch die Nutzung digitaler Technologien, sowie durch die Verwertung von Kundenbeschwerden für Qualitätsverbesserungen. Durch die Sicherstellung der langfristigen Erfüllbarkeit von Leistungsversprechen sowie durch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte in Bezug auf unsere intern definierten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen gehen wir auf die Erwartungen unserer Kunden in der Produktentwicklung ein.

Personal und Soziales

Gut ausgebildete Mitarbeiter sind die Basis dafür, unsere Rolle als dauerhaft verlässlicher Partner erfüllen zu können. Daher fördern und entwickeln wir unsere Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung unter anderem im Bereich der Geschlechtergleichheit. Ebenfalls übernehmen wir soziale Verantwortung für unsere Mitarbeiter und unterstützen sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie 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.

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 widerspiegeln oder die Beurteilungen unserer Interessengruppen maßgeblich beeinflussen. Als national tätiger Versicherungskonzern beschreiben wir die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte im Wesentlichen in Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ und Kriterium 11 – 13 „Umweltbelange“.

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

Mit dem ersten Nachhaltigkeitsbericht des ALTE LEIPZIGER Konzerns wird zunächst ein Status Quo zu allen wesentlichen Themenaspekten ermittelt. Übergeordnetes Ziel gemäß der Wesentlichkeitsanalyse ist, ein auf den drei Säulen Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Produkte und Leistungen sowie Personal und Soziales basierendes Nachhaltigkeitsmanagement aufzubauen und zu etablieren. Die regelmäßige Berichterstattung soll Transparenz zu den gesteckten Zielen und deren Erreichungsgrad herstellen. Das Thema Nachhaltigkeit ist bisher nicht gesondert in den übergreifenden und vergütungsrelevanten Unternehmenszielen verankert. Dennoch verfolgen wir die unten dargestellten Ziele. Ihre Kontrolle wird in den jeweiligen Konzepten dargestellt.

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 2018 haben wir uns zum Beispiel das Ziel gesetzt, Regelungen für das „Mobile Arbeiten“ zu entwickeln und in einer Betriebsvereinbarung zu fixieren. Darüber hinaus bauen wir auf die Vielfalt unserer Belegschaft, die unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Werte und Denkweisen vereint.

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. Verantwortungsvolle Unternehmensführung bedeutet für uns aber auch, verantwortlich mit der Umwelt umzugehen. Deshalb haben wir es uns zum Ziel gesetzt in den beiden Direktionsstandorten das Umwelt- und Energiemanagement zu optimieren und die eigenen CO₂-Emissionen zu senken.

Im Interesse unserer Versicherten treiben wir die Digitalisierung in unserer Produktwelt und der Verwaltung weiter voran. Neben einer hohen Kundenzufriedenheit können so natürliche Ressourcen durch die Reduzierung von Anfahrten sowie Papierverbrauch und Postversand eingespart werden.

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse sind Beitragsstabilität und Leistungsgarantien sowie Service- und Kundenzufriedenheit wesentliche Themen für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern. Unsere Unternehmensziele sind auf eine langfristige Stabilität und Risikotragfähigkeit ausgelegt.

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 der Finanzprodukte, dem Vertrieb der Produkte und dem Kundenservice. Nachhaltige Aspekte spielen in vielen Bereichen der Wertschöpfungskette eine Rolle. Angefangen 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.

Unserer unternehmerischen Verantwortung sind wir uns auch gegenüber unseren Lieferanten bewusst. Die Beschaffungsrichtlinie sieht eine compliancegerechte, faire partnerschaftliche Beziehung zu unseren Lieferanten und Geschäftspartnern vor. Darunter verstehen wir neben ökonomischen auch soziale und ökologische Aspekte. Zudem wird beim Kauf von IT-Geräten nicht nur auf den Anschaffungspreis, sondern auch auf die Energieeffizienz und die Möglichkeiten der Entsorgung geachtet. Bis Ende 2018 werden wir einen Leitfadens entwickeln, der als Grundlage einer nachhaltigen Beschaffung dienen soll und für uns sowie unsere Geschäftspartner gemeinsame Werte festlegt.

Prozessoptimierungen sollen zu besserem Service aber auch zu Papiervermeidung führen. Unseren Energieverbrauch versuchen wir darüber hinaus durch verschiedene Energiesparmaßnahmen zu reduzieren (automatische Lichtschaltung, Energiesparlampen, Gebäude-Isolierung etc.). Wählt der Kunde Papier, erhält er FSC-Papier. Gleichzeitig erfolgt der klimaneutrale Versand über GoGreen von Deutsche Post DHL. Ziel ist das möglichst weitgehend „papierarme Büro“.

Der Vertrieb ist 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 zuletzt im Jahr 2016 die Einhaltung. Die Festigung der Vermittler- und Kundenbindung stehen beim Thema »Nachhaltigkeit im Vertrieb« im Vordergrund. So bieten wir unseren Vermittlern elektronische Unterstützung im Antragsprozess (z.B. Online-Antrag, E-Signatur) und damit eine zukunftsorientierte Vereinfachung an. 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 gelingt es uns, eine hohe Beratungsqualität auf allen Ebenen sicherzustellen.

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 und Sicherheit. 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.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Zuständigkeit für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Gesamtvorstand. Auf operativer Ebene ist das Nachhaltigkeitsteam angesiedelt, das für die Koordination und Berichterstellung des Nachhaltigkeitsberichtes zuständig ist. Darüber hinaus wurde eine unternehmens- und fachbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit gegründet, die sich regelmäßig zu relevanten Nachhaltigkeitsthemen austauscht und Empfehlungen an den Vorstand erarbeitet.

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.

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 in der Unternehmensführung im Allgemeinen sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex im Besonderen stets geeignet und angemessen sind. 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. Es erfolgt eine regelmäßige Überprüfung der vertriebsrelevanten Compliance-Management-Systeme durch einen Wirtschaftsprüfer.

Zudem wurde im Rahmen der Neuausrichtung der Aufbau- und Ablauforganisation in den Serviceeinheiten der Bereich Service- und Qualitätsmanagement implementiert, der zielgerichtet die Ausrichtung „vom Kunden her denken“ weiterentwickelt. Inhalte sind der Aufbau eines strategischen Service-, Qualitäts- und Beschwerdemanagements. In einem ersten Schritt sollen die Beschwerden der Kunden strukturiert erfasst und somit ein kontinuierlicher Stakeholder-Dialog ermöglicht werden. 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 für die Unternehmensprozesse zu generieren. Eine Umsetzung ist bis Ende des Jahres 2018 geplant.

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 (siehe G4-56)

Werte, Prinzipien, Standards und Verhaltensnormen einer Organisation.

Die Werte und Verhaltensstandards des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns sind Bestandteil unseres Unternehmensleitbilds, der Führungsgrundsätze, des Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, des Code of Conduct, des Corporate Governance Kodex und des Kodex für integrale Verhaltensweisen. 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.

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35a (siehe G4-51a)
Vergütungspolitik.

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 Ersatz ihrer Fahrtkosten sowie Tage- und Übernachtungsgelder. Eine ggf. 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.

Vergütungspolitik für die leitenden Führungskräfte

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 „Nachhaltigkeitsziel“ erfüllt ist. Die Erreichung der Ziele wird vom Vorstand überprüft und festgestellt, das Ergebnis wird

mit den leitenden Angestellten besprochen.

*Leistungsindikator GRI SRS-102-38 (siehe G4-54)
Verhältnis der Jahresgesamtvergütung.*

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.

Durch den Anfang 2017 neu gegründeten Bereich Service- und Qualitätsmanagement werden die Beschwerden der Kunden strukturiert erfasst und somit auch auf dieser Basis ein kontinuierlicher Stakeholder-Dialog ermöglicht. 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 für die Unternehmensprozesse zu generieren. Eine Umsetzung ist bis Ende des Jahres 2018 geplant.

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 (siehe G4-27)
Schlüsselthemen und Anliegen.*

Im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse haben wir den Stakeholder-Dialog mit Presse, Führungskräften, Mitarbeitern, Kunden und Vermittlern vornehmlich qualitativ durchgeführt. Außerdem haben wir Experten und Branchenverbände (PKV Verband, GDV) in den Prozess einbezogen. Die Befragung wurde telefonisch oder persönlich durchgeführt. Die Aspekte Service- und Kundenzufriedenheit, Beitragsstabilität und Leistungsgarantien, Transparenz, Digitalisierung, Demographischer Wandel, Nachhaltige Kapitalanlage, Verantwortungsvolle Unternehmensführung und Arbeitssicherheit sowie Aus- und Weiterbildung waren den Stakeholdern in Bezug auf Nachhaltigkeit am wichtigsten. Diese Aspekte erachten wir als wesentliche Inhalte unseres Nachhaltigkeitsmanagements und haben daher unsere Nachhaltigkeitsstrategie darauf aufgebaut. Weitere Aspekte wie Antikorruption und Menschenrechte waren den Stakeholdern ebenfalls sehr wichtig, werden aber nicht als wesentlich betrachtet, da wir aufgrund unserer Geschäftstätigkeit und bei Achtung der Gesetze keinen maßgeblichen Einfluss auf diese Aspekte haben. Dies gilt ebenso für den Aspekt Umwelt, den wir als Versicherungskonzern nur marginal aufgrund unserer Verwaltung tangieren. Mögliche negative Auswirkungen auf die Umwelt durch unsere Kapitalanlage sind als wesentlicher Aspekt in der nachhaltigen Kapitalanlage erfasst.

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. Beispielsweise haben wir aufgrund von Kundenrückmeldungen bei der HALLESCHER den Versandtermin der Bescheinigung „Information zur Beitragsübermittlung“, die die Kunden für ihre Einkommenssteuererklärung benötigen, von Ende April auf Anfang Februar verlegt.

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 Prozesse

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 Vermittlern und Fachbereichen statt. In unserer »Ideen-

Werkstatt« werden Kundenbedürfnisse erfasst und analysiert. Die sich daraus ergebenden Neuerungen und Weiterentwicklungen führen zu moderneren Produkten und effektiveren Prozessen, die unsere Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig stärken und verbessern. Mit Aufbau des Service-, Qualitäts- und Beschwerdemanagements werden Optimierungspotentiale aus den Kundenerwartungen generiert. Sofern sich Hinweise auf Innovationen in Produkten oder Dienstleistungen ergeben, können diese entsprechend berücksichtigt werden. Auch die regelmäßigen Bewertungen unserer Produkte durch unabhängige Ratinggesellschaften wie Assekurata und Fitch dienen als Grundlage für weitere Verbesserungen oder Neuentwicklungen.

Um den Wünschen und Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden und das Unternehmen in einem kompetitiven Umfeld nachhaltig strategisch zu positionieren, arbeitet auch die HALLESCHER an ihrem digitalen Angebot im Bereich eHealth. Durch die Gründung der Ideen-Werkstatt als Treiber innovativer, kundenorientierter Lösungen, wurde zu Beginn des Jahres der Grundstein für die Arbeit in diesem Themenfeld gelegt. Durch den Einsatz von Methoden des Design Thinkings soll das Ziel, Produkte und Dienstleistungen noch stärker auf die Bedürfnisse der Kunden auszurichten, erreicht werden. In der viermonatigen Projektphase wurden unter anderem Marktanalysen und -überblicke erstellt und Angebote identifiziert, die den Wünschen der Versicherten entsprechen. Ziel ist bis Mitte 2018 ein Gesundheitsportal aufzubauen, das die Geomedis-Funktionalitäten abbildet, und dieses sukzessive auszubauen. Seit Juni 2017 können Vollversicherte der HALLESCHER außerdem das Gesundheitsprogramm „califit“ der AnyCare GmbH in Anspruch nehmen, das sie bei der Therapie der Adipositas telefonisch unterstützt und auf Wunsch auch mit einer App der Firma Roche kombiniert werden kann.

Digitalisierung und Nachhaltigkeit

Die Virtualisierung von Geschäftsprozessen spielt in Bezug auf nachhaltiges Handeln eine bedeutende Rolle. Online-Prozesse sind nachhaltig, da sie auf Grund ihrer digitalen Form bestimmte Ressourcen nicht benötigen oder sogar ersetzen können. So forcieren wir zum Beispiel das »papierarme Büro« durch diverse Maßnahmen, wie beispielsweise das doppelseitige Drucken oder die Einführung des Dokumentenverteilungs- und -verwaltungssystems »Brainloop«. Bis zum Jahr 2015 wurden Sitzungsordner für Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen sowie für Mitgliederversammlungen manuell gefertigt und versandt. Mit der elektronischen Datenbank Brainloop werden die Sitzungsunterlagen nunmehr ausschließlich elektronisch übermittelt. Vorteile des Brainloop-Datenraumes sind neben der Papiervermeidung auch die Sicherheitsmaßnahmen, die eine Verschlüsselung, Wasserzeichen und Virensensoren sowie eine Zwei-Wege-Identifizierung mit Passwort und einer einmaligen PIN beinhalten.

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. Diese Maßnahmen reduzieren den Reiseaufwand und sparen, neben Zeit und Reisekosten, auch reisebedingte Emissionen.

Unsere Kunden sollen künftig entscheiden, welche Vertriebs- und Kommunikationswege sie nutzen wollen, die so genannte »Omni-Channel-Fähigkeit«. Ein Beispiel dafür ist die neue Rechnungs-App unter <https://www.hallesche.de/service-h/hallescheapps/rechnungsapp.htm>. Diese ermöglicht es, Rechnungen direkt mit dem Smartphone abzufotografieren, papierlos zu übermitteln und infolgedessen eine schnellere Leistungsabwicklung zu erzielen. Seit 2017 bieten wir auch ein digitales Kundenportal. Mit der App »fin4u« können Kunden ihre Versicherungsverträge, Bankkonten und Kapitalanlagen sowie deren Entwicklung in transparenter Darstellung einsehen und verwalten. Weitere Schritte der Digitalisierung sind die Videolegitimation, Videoberatung und die E-Signatur.

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)

Der genaue Prozentsatz kann derzeit nicht angegeben werden. Um das Risikoexposure unserer Kapitalanlagen zu erfassen, werden wir 2018 eine qualitative Portfolioanalyse der Kapitalanlage durchführen.

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

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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. Durch die Energiewende in Deutschland sind neue Möglichkeiten der substanzwertorientierten Kapitalanlage entstanden. Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern nutzt diese Möglichkeiten und investiert seit Anfang 2016 über eine eigene Plattform in mehrere Onshore-Windparks in Deutschland. Der weitere Ausbau ist geplant. Zudem werden wir bis Ende 2018 unser Kapitalanlageportfolio im Rahmen einer Nachhaltigkeitsanalyse unter anderem auf negative Umweltauswirkungen hin analysieren.

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.

Ein Ziel des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns ist es, in beiden Direktionsstandorten, Stuttgart und Oberursel, das Umwelt- und Energiemanagement zu optimieren und die eigenen CO₂-Emissionen zu senken.

2017 wurde 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.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI SRS-301-1 (siehe G4-EN1):
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

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 (siehe G4-EN3)
Energieverbrauch innerhalb der Organisation.*

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 (siehe G4-EN6)
Verringerung des Energieverbrauchs.*

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

*Leistungsindikator GRI SRS-303-1 (siehe G4-EN8)
Wasserentnahme nach Quelle.*

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 (siehe G4-EN23)
Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren.

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

13. Klimarelevante Emissionen

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

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse sind Umweltaspekte hinsichtlich unserer Kapitalanlage wesentlich. Um etwaige negative Einflüsse auf die Umwelt durch unsere Investments zu ermitteln, werden wir 2018 eine Portfolioanalyse unserer Kapitalanlagen durchführen. Durch die Vorgehensweise „Bahn vor Auto“ konnte im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern der CO₂-Ausstoß reduziert werden. 2017 wurden durch Mitarbeiter des ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns 2.376.585 Personenkilometer mit der Deutschen Bahn zurückgelegt. Die Deutsche Bahn verwendet Ökostrom und stößt im Fernverkehr keine umweltschädlichen Emissionen, wie CO₂, Stickoxide oder Feinstaub aus. Im Vergleich zur PKW-Nutzung konnten dadurch 413.227 kg CO₂ eingespart werden. Die Nutzung der Bahn soll weiter ausgebaut werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Aufgrund technischer Restriktionen und fehlender Erfassungsmöglichkeiten können hierzu keine Angaben gemacht werden.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2 (siehe G4-EN16)
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2).

Energie ist eine wertvolle Ressource. Als Dienstleistungsunternehmen ist unsere Inanspruchnahme von Energie 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 (siehe G4-EN17)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

Gemäß der Wesentlichkeitsanalyse sind Umweltaspekte hinsichtlich unserer Kapitalanlage wesentlich. Um etwaige negative Einflüsse auf die Umwelt durch unsere Investments zu ermitteln, werden wir 2018 eine Portfolioanalyse unserer Kapitalanlagen durchführen.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5 (siehe G4-EN19)
Senkung der THG-Emissionen.

Siehe Leistungsindikator GRI SRS-305-2

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, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebsarzt und 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 besteht für jeden Mitarbeiter die Möglichkeit, Verbesserungen und Maßnahmen – auch im Hinblick auf Nachhaltigkeit – vorzuschlagen. Diese werden individuell geprüft und 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.

Im Umgang mit unseren Geschäftspartnern und Zulieferern achten wir auf Nachhaltigkeitsaspekte und verpflichten diese vertraglich u. a. 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 oben beschriebenen Maßnahmen auch in Zukunft weiter fördern.

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 Mitarbeiterinnen und 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. 2017 nahmen bei der HALLESCHER 9. Zudem unterstützen wir in Zusammenarbeit mit einem bundesweit tätigen Dienstleister „Partner für Mitarbeiter-Entwicklung“ (pme) unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Fragen der Kinderbetreuung, der Pflege und Versorgung hilfebedürftiger Angehöriger sowie bei der Bewältigung schwieriger persönlicher Lebenslagen. Die Zufriedenheit der Mitarbeiter sehen wir als wichtigen Baustein für unseren Erfolg. Ein Indiz für die hohe Mitarbeiterzufriedenheit ist die geringe Fluktuation von 7,6% sowie die hohe durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 14,6 Jahren.

Unsere familienbewusste Personalpolitik wird seit 2012 durch das Qualitätssiegel „berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung bestätigt. Die Umsetzung der Konzepte „Jobsharing“ und „Gendergerechtigkeit“ wurden unter anderem als Ziele in 2017 erreicht. Alle drei Jahre vereinbart der Vorstand neue Ziele und gewährleistet somit eine kontinuierliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für 2018 haben wir uns zum Beispiel das Ziel gesetzt, Regelungen für das „Mobile Arbeiten“ zu entwickeln und in einer Betriebsvereinbarung zu fixieren. Darüber hinaus sind wir durch unser Engagement im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ stets auf aktuellem Stand, um fortschrittliche Ideen für eine noch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie im betrieblichen Alltag umzusetzen.

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern engagiert sich zudem bei der Integration von nach Deutschland geflüchteten Menschen. Am Standort Stuttgart unterstützen wir den Ausbildungscampus der Stadt Stuttgart, in dem jugendliche Flüchtlinge interdisziplinär auf eine spätere Berufsausbildung vorbereitet werden. Auszubildende und Studierende der HALLESCHER haben in ihrer Arbeitszeit Patenschaften für einzelne Flüchtlinge übernommen und bemühen sich deren Ausbildungseignung in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungscampus weiter zu steigern, mit dem Ziel einer betrieblichen Berufsausbildung.

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 groß geschrieben. 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. Etwasige 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 beinahe 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 Mitarbeiterinnen und 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

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>. Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Karriereentwicklung und Führung aktiv, indem wir 50 % der Plätze in einem speziellen Mentoring-Programm eines Jahres an Frauen vergeben.

Zum Gesundheitsschutz siehe Kriterium 14 sowie zu Vorsorgeleistungen Kriterium 16.

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 Mitarbeiterinnen und 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 bspw. speziell für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für Auszubildende, für Angestellte, für Frauen und für Führungskräfte. Unser internes Bildungsangebot deckt sowohl Seminare und Maßnahmen zur fachlichen Qualifizierung als auch zu den überfachlichen Themen soziale, persönliche und methodische Kompetenz ab. Ferner bieten wir unseren Mitarbeitern eine Reihe weiterer Qualifizierungsmöglichkeiten, darunter individuelles Coaching am Arbeitsplatz, Training on the Job und Mentoring an.

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. 2017 nahmen 11 Hochschulabsolventen an dem Traineeprogramm teil.

Auch unsere Führungskräfte qualifizieren wir über ein eigens für sie gestaltetes, modular aufgebautes Entwicklungsprogramm. 2017 nahmen 22 Führungskräfte an dem Programm teil. Neuen bzw. erstmaligen sowie erfahrenen Führungskräften bieten wir jeweils speziell zugeschnittene Entwicklungsmaßnahmen. Dazu gehören Bausteine zum Thema Führung ebenso wie übergeordnete Angebote zum Umgang mit Veränderungsprozessen oder zunehmender Komplexität. Unsere Führungsgrundsätze beschreiben die Werte einer verantwortungsvollen Führung im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern und werden jeder Führungskraft zur Verfügung gestellt. Aus der Personalstrategie und dem angestrebten konzernweiten kulturellen Veränderungsprozess hat sich die Notwendigkeit ergeben, die Führungsgrundsätze zu überarbeiten und wir planen, 2018 ein neues Führungsverständnis zu verabschieden.

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.

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 Vorsorgechecks 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-403-2 (siehe G4-LA6)

Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle.

In 2017 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 2017 ereigneten sich 12 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 (siehe G4-LA8)

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

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

*Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9)
Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem.*

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 Personalinformationssystems werden sich für diesen Indikator in Zukunft neue Auswertungsmöglichkeiten ergeben.

*Leistungsindikator GRI SRS-405-1 (siehe G4-LA12)
Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten.*

Insgesamt teilen sich die Mitarbeiter der HALLESCHER auf in 59% Frauen und 41% Männer.

Zum 30.6.2017 hatte die HALLESCHER folgende Frauenanteile erreicht:

Aufsichtsrat:	33 %
Vorstand:	17 %
Erste Führungsebene:	12 %
Zweite Führungsebene:	20 %

15,8 % aller Mitarbeiter sind jünger als 30 Jahre, 55,6 % sind zwischen 30 und 50 Jahre und 28,6 % über 50 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 42,7 Jahre (männlich: 44,4 Jahre/weiblich: 41,6 Jahre).

*Leistungsindikator GRI SRS-406-1 (siehe G4-HR3)
Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.*

2017 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 unser Ziel, 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.

Durch die **Beschaffungsrichtlinie** verfolgt der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzerns in Übereinstimmung mit den Compliance-Vorschriften des Unternehmens sowie durch die Beachtung des „Kodex für integre Handlungsweisen“ die Achtung der Menschenrechte. Im Rahmen des Lieferantenmanagements pflegt unser Konzern mit den Lieferanten eine compliancegemäße, faire und partnerschaftliche Beziehung. Besonders bei den Hauptlieferanten wird darauf geachtet, zur Einschätzung der Leistungsfähigkeit sowie zur Verbesserung der Zusammenarbeit an den Schnittstellen eine aktive Lieferantenbeziehung zu pflegen. Bis Ende 2018 werden wir einen Leitfaden entwickeln, der als Grundlage einer nachhaltigen Beschaffung dienen soll und für uns sowie unsere Geschäftspartner gemeinsame Werte, auch hinsichtlich der Achtung der Menschenrechte, festlegt.

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. Um unsere Kapitalanlage im Rahmen einer Nachhaltigkeitsanalyse unter anderem auf wesentliche Menschenrechtsverstöße zu überprüfen, werden wir bis Ende 2018 eine Analyse des Kapitalanlageportfolios durchführen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3 (siehe G4-HR1)

Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

Die Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) hat ergeben, dass Menschenrechtsaspekte für den ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern als national tätiger Versicherungskonzern nur in Bezug auf die Kapitalanlage wesentlich sind. Etwaige Menschenrechtsverstöße durch unsere Kapitalanlage wurden 2017 noch nicht erfasst. 2018 wird deswegen eine Kapitalanlageportfolioanalyse durchgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1 (siehe G4-HR9)

Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde.

Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) ist die Wesentlichkeit hier nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1 (siehe G4-HR10)

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden.

Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) ist die Wesentlichkeit hier nicht gegeben.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2 (siehe G4-HR11)

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Aufgrund der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) ist die Wesentlichkeit hier nicht gegeben.

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 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. Durch diverse Berichterstattungen, 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. Die SFCR-Berichte 2016 der ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung und der HALLESCHER Krankenversicherung erhielten jeweils die höchsten Transparenzbewertungen im Branchenvergleich bei einer Studie des Bundes der Versicherten.

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.

Für unsere Kunden ist eine verständliche und transparente Produktgestaltung bei gleichzeitiger Sicherstellung des Datenschutzes ein wesentliches Anliegen. Deshalb stellen wir

unseren Kunden verständliche Produktinformationen über mehrere Kanäle zur Verfügung. Sie können wählen zwischen den klassischen gedruckten Informationsblättern, Informationen auf unserer Unternehmenshomepage oder über die Kunden-App.

Zur Verbesserung des Datenschutzes hat der GDV nach Abstimmung mit den Datenschutzaufsichtsbehörden und dem Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft formuliert. Die Regeln des so genannten Code of Conduct, die wir uns 2014 im Rahmen einer Selbstverpflichtung auferlegt haben, erhöhen den Datenschutz und schaffen einen Mehrwert für unsere Kunden sowie gleichzeitig Transparenz über den Umgang mit unseren Kundendaten. Dabei gehen sie über die gesetzlichen Anforderungen hinaus.

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 BaFin im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern in der Richtlinie „Beschwerdemanagement“ einheitlich umgesetzt.

Um die Kundenzufriedenheit zu fördern, haben wir uns freiwillig dem Tarifwechselleitfaden des PKV Verbandes angeschlossen. Zudem wurde der Bereich Service- und Qualitätsmanagement implementiert, der zielgerichtet die Ausrichtung „vom Kunde her denken“ weiterentwickelt. Inhalte sind der Aufbau eines strategischen Service-, Qualitäts- und Beschwerdemanagements. In einem ersten Schritt sollen die Rückmeldungen der Kunden strukturiert erfasst und somit ein kontinuierlicher Dialog ermöglicht werden. Ziel ist es, unter anderem die Bedürfnisse der Kunden aus den Rückmeldungen abzuleiten und darauf aufbauend Optimierungspotentiale für die Unternehmensprozesse zu generieren. Eine Umsetzung ist bis Ende des Jahres 2018 geplant. Für die Maßnahmen zur Gewährleistung der Beitragsstabilität und Leistungsgarantien verweisen wir auf den Geschäftsbericht der HALLESCHER 2017, Seiten 20-21.

Soziales Engagement

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 400 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 2017 wurden im ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern über 95 Tsd. € überwiegend im Umkreis der beiden Direktionsstandorte Oberursel und Stuttgart gespendet. 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.

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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1 (siehe G4-EC1)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert in 2017	Mio. €
Gebuchte Bruttobeiträge	1.194,6
Gezahlte Provisionen jeglicher Art der Versicherungsvertreter	56,2
Sonstige Bezüge der Versicherungsvertreter	0,4
Löhne und Gehälter	74,0
Gesetzliche und tarifvertragliche Leistungen	19,1
Aufwand für die betriebliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	1,8
Sonstige freiwillige Leistungen	4,2
Steuern	12,7
Spenden	0,04

Abweichung zu GRI: Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern spendet in geringfügigem Maße an demokratische Parteien in Deutschland die im Bundestag und in den Landtagen vertreten sind. Dabei wird eine Spendenhöhe von 10.000 € pro Partei im Kalenderjahr nicht überstiegen. Deswegen haben wir uns gegen eine Veröffentlichungen der einzelnen Spendenempfänger entschieden. 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/>.*

Der ALTE LEIPZIGER – HALLESCHER Konzern spendet gemäß seiner internen Spendenrichtlinie in geringfügigem Maße an demokratische Parteien in Deutschland, die im Bundestag und in den Landtagen vertreten sind. Dabei wird eine Spendenhöhe von 10.000 € pro Partei im Kalenderjahr nicht überstiegen.

Aktuelle Gesetzgebungsverfahren

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

- Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO): Diese wird zu einer weitgehenden Vereinheitlichung europäischer Datenschutzrechte führen. Das Gesetz tritt am 25.05.2018 in Kraft.
- Insurance Distribution Directive (IDD): Die Einführung der neuen Versicherungsvertriebsrichtlinie IDD, die ab 23.2.2018 angewendet werden soll, hat das Ziel einer länderübergreifenden Vereinheitlichung des Versicherungsvertriebsrechts. Es soll ein fairer grenzübergreifender Wettbewerb gefördert und der Verbraucherschutz erhöht werden.
- Entgelttransparenzgesetz: Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) ist am 06.07.2017 in Kraft getreten. Kernpunkt des Gesetzes ist das Gebot der Entgeltgleichheit für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.

* Die Inhalte der Webseiten sind nicht Inhalt des nichtfinanziellen Berichts.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SRS-415-1 (siehe G4-S06)
Parteispenden.*

Weil eine Spendenhöhe von 10.000 € pro Partei im Kalenderjahr nicht überstiegen wird, sehen wir von einer Veröffentlichung der politischen Spenden ab.

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 gesetztes- 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, beispielsweise die Richtlinie „Compliance-Funktion“.

Stand: 2017, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

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 2017 von externen Wirtschaftsprüfern 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 2017 wurden keine Compliance-Verstöße registriert. 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 und keine Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften 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 (siehe G4-SO3)
Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.*

100%. Es wurden sämtliche Konzernstandorte geprüft.

*Leistungsindikator GRI SRS-205-3 (siehe G4-SO5)
Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen.*

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

*Leistungsindikator GRI SRS-419-1 (siehe G4-SO8)
Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.*

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