



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2020

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

---

## Gothaer Versicherung

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Svetlana Thaller-Honold, Leiterin  
Nachhaltigkeitsmanagement

Arnoldiplatz 1  
50969 Köln  
Deutschland

(0221) 308-22606  
nachhaltigkeit@gothaer.de



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden  
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

### Berichtspflicht:



erstellt nach  
CSR-Richtlinie-  
Umsetzungsgesetz

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

# Inhaltsübersicht

## Allgemeines

Allgemeine Informationen

## KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

### Strategie

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

### Prozessmanagement

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

## KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

### Umwelt

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

### Gesellschaft

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

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

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

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

### **Der Gothaer Konzern**

An der Konzernspitze des Gothaer Konzerns steht die Gothaer Versicherungsbank VVaG, ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG). Die finanzielle Steuerung des Konzerns erfolgt über die Gothaer Finanzholding AG. Die Angaben der DNK-Entsprechenserklärung beziehen sich, soweit nicht anders kenntlich gemacht, auf die vollkonsolidierten Gesellschaften. Diese werden im Folgenden als Gothaer Konzern bezeichnet. Zu den im Jahr 2020 vollkonsolidierten Gesellschaften gehören [1]:

- Gothaer Finanzholding AG
- Gothaer Allgemeine Versicherung AG
- Gothaer Lebensversicherung AG
- Gothaer Krankenversicherung AG
- Gothaer Beratung und Vertriebsservice GmbH
- Gothaer Invest- und FinanzService GmbH
- Gothaer Asset Management AG
- Janitos Versicherung AG
- Gothaer Systems GmbH
- Gothaer Asigurari Reasigurari S.A.
- CG Car-Garantie Versicherungs-AG

Der Gothaer Konzern gehört mit 4,1 Millionen Mitgliedern und Beitragseinnahmen von 4,56 Milliarden Euro zu den großen deutschen Versicherungskonzernen und ist einer der größten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland. Angeboten werden alle Versicherungssparten. Dabei setzt die Gothaer auf qualitativ hochwertige persönliche Beratung. Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen erhalten einen spürbaren Mehrwert. Die Kund\*innen der Gothaer bestehen im Kern aus Privatkund\*innen und dem unternehmerischen Mittelstand. Sowohl im Privatbereich als auch für kleine und mittelständische Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler\*innen werden vielfältige Schutzkonzepte angeboten. Die Gothaer feierte 2020 ihr 200-jähriges Bestehen und ist damit einer der ältesten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland.

Mit ihrer Positionierung „Mehrwert durch Gemeinschaft“ stellt die Gothaer einen Vorteil ihrer Rechtsform in den Mittelpunkt ihres Handelns: Die Gothaer

ist als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit nur ihren Kund\*innen verpflichtet – nicht etwa Aktionär\*innen. Durch diese Unabhängigkeit kann der Konzern langfristig und nachhaltig im Sinne der Kund\*innen agieren.

Der VVaG ist getragen von den Bedürfnissen seiner Mitglieder. Das sichert ihm Marktnähe und Innovationskraft. Ähnlich dem Entscheidungsgremium der Hauptversammlung für die Aktionäre einer Aktiengesellschaft hat der Versicherungsverein für seine Mitglieder als oberstes Organ die Mitgliederversammlung. Die Versicherten nehmen ihre Mitgliedschaftsrechte heute über die Konzern-Dachgesellschaft Gothaer Versicherungsbank VVaG wahr.

**Anzahl der Mitarbeitenden 2020 (Durchschnitt) [2]: 4.351**

**Standorte:** Der Hauptsitz der Gothaer ist in Köln Zollstock. Weitere Standorte sind mit absteigender Zahl der Mitarbeitenden Göttingen, Berlin, Stuttgart und Hamburg. Hinzu kommen der Sitz der CG Car Garantie Versicherung AG in Freiburg sowie der Janitos Versicherung AG in Heidelberg.

**Die Unternehmensbereiche:** An der Konzernspitze steht die Gothaer Versicherungsbank VVaG, ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Die finanzielle Steuerung des Konzerns erfolgt über die **Gothaer Finanzholding AG**. Das operative Geschäft tragen im Wesentlichen folgende Gesellschaften:

Die **Gothaer Allgemeine Versicherung AG** ist der größte Risikoträger für die Schaden- und Unfallversicherung im Gothaer Konzern und versteht sich als digitaler Risiko- und Servicepartner. Seit seiner Gründung im Jahre 1820 zählt das Unternehmen zu den größten deutschen Sachversicherungsgesellschaften. Besonders im Fokus stehen neben den klassischen Einzelpartenprodukten kombinierte Versicherungskonzepte und Multi-Risk-Produkte. Maßgeschneiderte Lösungen – unter Berücksichtigung individueller Branchenanforderungen – machen die Gothaer sowohl für Privat- als auch für gewerbliche Kund\*innen aus Mittelstand und Industrie zu einem zuverlässigen Partner. Aktuelle Trends und Marktentwicklungen werden konsequent aufgegriffen und innovative Produktlösungen im Markt platziert.

Die **Gothaer Lebensversicherung AG** steht seit fast 200 Jahren für alle Fragen rund um die Themen Vorsorge und Vermögen. Sie fokussiert sich konsequent auf die strategischen Geschäftsfelder der biometrischen und kapitaleffizienten Produkte sowie der betrieblichen Altersversorgung. In den letzten Jahren wurden die Neugeschäftsanteile in diesen Feldern kontinuierlich ausgebaut. Diese strategische Ausrichtung bewährt sich in der aktuellen Niedrigzinssituation und zahlt auf die Anforderungen von Solvency II ein. Auch im Corona- Krisenjahr 2020 konnte die Gothaer Lebensversicherung AG im Bereich der Einmalbeiträge wachsen – das 2017 eingeführte Produkt Gothaer Index Protect erfreut sich weiterhin großer Nachfrage.

Die **Gothaer Krankenversicherung AG** bietet modernen Krankenversicherungsschutz. Den Trend zu einem gestiegenen Gesundheitsbewusstsein sowie der Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen in der Bevölkerung greift das Unternehmen auf und entwickelt zunehmend Dienstleistungen, die den Zugang zu einer hochwertigen und effektiven Versorgung ermöglichen. Oberste Maxime dabei ist es, die Kund\*innen bei der Erhaltung und Wiederherstellung der Gesundheit bestmöglich zu begleiten und zu unterstützen. Unter dem Leitbild gothaer.einfach.gesund hat die Gothaer Krankenversicherung AG deshalb die Reise zur Positionierung als Gesundheitsdienstleister begonnen. Mit der Einführung einer GesundheitsApp mit digitalen Gesundheitservices – beispielweise einer digitalen Sprechstunde ohne Wartezeit –, der Einführung der elektronischen Gesundheitsakte Vivy und kompetenter Gesundheitsberatung unterstreicht sie dies.

Die **Janitos Versicherung AG** ist ein leistungsstarker Maklerversicherer mit Sitz in Heidelberg. Damit gehören Makler\*innen, Maklerpools und -verbände sowie Finanzvertriebe zur Hauptzielgruppe des Unternehmens. Auf diese Zielgruppe werden alle Prozesse und Services des Unternehmens ausgerichtet. Dabei stehen Automatisierung und technische Schnittstellen zu den Vertriebspartner\*innen im Rahmen der Digitalisierungsstrategie im Fokus. Eine moderne IT-Infrastruktur, ein passendes Betreuungsmodell sowie eine sehr gute Produktpositionierung sind die wesentlichen Bausteine der Janitos Strategie. Der Schwerpunkt des Produktportfolios der Janitos Versicherung AG liegt auf den Kompositsparten Unfall, Privathaftpflicht, Hausrat und Kraftfahrt.

Mit 50 Jahren Erfahrung und rund 200 Millionen Euro Beitragseinnahmen pro Jahr sowie einer Marktpräsenz in 19 Ländern zählt die **CG Car-Garantie Versicherungs-AG** zu den erfahrensten Spezialversicherern für Garantie- und Kundenbindungs-Programme in Europa. Mehr als 40 Hersteller/Importeure und über 23.000 spezialisierte Fachhändler\*innen vertrauen auf die individualisierten Garantieprogramme für Neu- und Gebrauchtfahrzeuge und die hohe Servicequalität des Garantiespezialisten. Als verlässlicher Partner setzt das Unternehmen auf Stabilität und Langfristigkeit. Laut einer unabhängigen Studie des Marktforschungsunternehmens Finaccord ist die CG Car-Garantie Versicherungs-AG einer der führenden herstellerunabhängigen Anbieter für Garantieversicherungen. Immer mehr Händler\*innen und Fahrzeugkäufer\*innen setzen auf die Leistungen des Spezialversicherers – weshalb das Unternehmen bestens aufgestellt ist, die eigene Marktposition noch auszubauen.

---

[1] Es handelt sich um einen Auszug der voll konsolidierten Gesellschaften. Weitere Angaben zum Konsolidierungskreis sind im Geschäftsbericht des Gothaer Konzerns auf Seite 102 f. enthalten.

[2] Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Personalkennzahlen auf die vollkonsolidierten Gesellschaften des Gothaer Konzerns, mit Ausnahme der Auslandstöchter



---

der Gothaer Allgemeine, der CG Car-Garantie Versicherungs-AG, der Gothaer Asigurari Reasigurari S.A. sowie der 2020 neu hinzugekommenen Gesellschaften Scira AG und VBMC GmbH. Angegeben sind jeweils Köpfe per 31.12. Dadurch ergeben sich Abweichungen gegenüber dem Konzerngeschäftsbericht, der die durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen pro Kalenderjahr berichtet. Alle Zahlen ohne Mitglieder von Vorstand oder Geschäftsführung, Sterbegeldempfänger\*innen, Rentner\*innen, Leiharbeiter\*innen.

---

# 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.

2020, zum 200-jährigen Jubiläum, hat die Gothaer Versicherung eine neue Unternehmensstrategie verabschiedet, die „Ambition25“. Die Strategie soll für die nächsten fünf Jahre gelten. Es handelt sich um eine klare Wachstumsstrategie, in der das Thema Nachhaltigkeit unter dem Titel „Glaubhaft nachhaltig für die Gemeinschaft“ fest verankert ist. Um dem Anspruch, „Glaubhaft nachhaltig“, gerecht zu werden, wurde 2020 mit der Ausarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie begonnen. Sie enthält vier zentrale Handlungsfelder mit 16 Themen, die auf Basis einer Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2 Wesentlichkeit) definiert wurden.

#### **Nachhaltig im Management**

Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit und als einer der ersten über-regionalen deutschen Versicherer mit einer 200-jährigen Geschichte ist der verantwortliche und nachhaltige Umgang mit den uns anvertrauten Ressourcen Teil der Gothaer DNA. Es liegt daher in unserem Selbstverständnis, ökologische und soziale Aspekte in die langfristige wirtschaftliche Entwicklung zu integrieren. Unser Antrieb lautet "In der Gemeinschaft Werte schützen" – mit einer Ausrichtung auf Nachhaltigkeit schützen wir unsere gemeinsame Lebensgrundlage und damit den größten Wert, den wir alle teilen.

Auch aus Sicht eines verantwortungsvollen Risikomanagements ist eine sorgfältige Befassung mit Nachhaltigkeit unabdingbar. Es ist absehbar, dass die Folgen des Klimawandels sich zu einem erheblichen Teil auch auf unser Geschäft auswirken werden – zum Beispiel in Form steigender Schadenquoten durch Extremwetterereignisse. Vor diesem Hintergrund haben wir ein doppeltes Interesse daran, einen aktiven Beitrag zur Nachhaltigkeit zu leisten.

Wir fördern unter unseren Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen aktiv



transparentes und integriertes Verhalten und setzen dabei auf Prävention und frühzeitige Erkennung von Compliance-Risiken. Ein verantwortungsvoller Umgang in Zusammenhang mit der Erfassung, Speicherung und Nutzung sensibler, vertraulicher und geschützter Daten von Kund\*innen und Benutzer\*innen gehören zu unserem Selbstverständnis.

### **Nachhaltig im Kerngeschäft: Kapitalanlage und Produkte**

Basis unseres Kerngeschäftes ist ein fairer Umgang mit unseren Kund\*innen. Dies beginnt mit einer transparenten und verständlichen Beratung und endet mit einer fairen Schadensabwicklung.

Wir verankern Nachhaltigkeitsaspekte Schritt für Schritt in unseren Produkten und Prozessen. Dazu gehört die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Zeichnungsrichtlinien, in den Produktentwicklungsprozess, ebenso wie in die Schadensabwicklung und in der Kommunikation mit den Kund\*innen. Durch Versicherungslösungen leisten wir unseren Beitrag für eine Transformation zu einer nachhaltigeren Wirtschaft und Gesellschaft. Wir unterstützen neue, nachhaltige Geschäftsmodelle und begleiten gleichzeitig bestehende Unternehmen bei dem Übergang zu einer kohlenstoffneutralen, nachhaltigeren Wirtschaft. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Versicherung von Erneuerbaren Energien, bei der wir auf langjährige Erfahrung verfügen.

Als institutioneller Investor tragen wir eine hohe Verantwortung für die Auswirkungen unserer Investmententscheidungen auf die Umwelt und die Gesellschaft. Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage genießt daher eine hohe Priorität in unserer strategischen Ausrichtung. Die Geschäftspolitik der Gothaer Asset Management AG (GoAM) als Kapitalanlageverwalter des Gothaer Konzerns richtet sich nicht am schnellen Erfolg aus, sondern ist langfristig ausgelegt. Werte wie Kontinuität und Verlässlichkeit bilden seit einer langen Zeit die Basis für das Kapitalanlagemanagement. Dieser langfristige vorausschauende Ansatz in Verbindung mit dem Bekenntnis zur Nachhaltigkeit steht im Einklang mit einer nachhaltigen Wertsteigerung und minimiert ESG-Risiken im Kern. Bereits 2019 hat die GoAM erste ESG-Strategien bei ihren Investitionstätigkeiten implementiert. Diese Strategien werden künftig konsequent weiterentwickelt und im Rahmen der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie mit Zielen und Maßnahmen belegt. Mit dem Beitritt zu UN Principles for Responsible Investment (UN-PRI) in 2020 hat die Gothaer ihr Bekenntnis zum verantwortlichen Investieren und zur kontinuierlichen Verbesserung ihres Ansatzes noch einmal verstärkt.

Neben den sechs Grundsätzen der UN PRI richtet sich unser Ansatz zum Verantwortlichen Investieren nach einer Reihe von international anerkannten Normen und Konventionen. Hierzu zählen insbesondere die 10 Prinzipien des UN Global Compact für eine nachhaltige und sozial verantwortliche Unternehmensführung, die Kernarbeitsnormen der International Labor Organization, die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie das Übereinkommen über Streunmunition.

### **Nachhaltig im Unternehmen**

Nachhaltigkeit in unseren eigenen Betrieb zu integrieren, ist eine Frage der Glaubwürdigkeit. Qualifizierte und engagierte Mitarbeitende sind die Basis unseres Erfolgs. Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen, die sich an den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden orientieren. Nachhaltigkeit betrifft die Unternehmenskultur, Möglichkeiten, Beruf und Privatleben zu vereinbaren, sich einzubringen und sich weiterzubilden und zu entwickeln.

Durch die Gestaltung der eigenen Arbeitsräume und Arbeitsweise nimmt die Gothaer Einfluss auf den eigenen ökologischen Fußabdruck und den ihrer Lieferanten. Dies geschieht durch die Einbeziehung sozialer und ökologischer Kriterien beim Einkauf von Waren und Dienstleistungen.

2020 wurde zudem die erste Klimabilanz für die Gothaer erstellt und die Hauptverwaltung Köln als klimaneutrales Unternehmen durch den TÜV Nord zertifiziert. Damit setzte die Gothaer ein klares Zeichen für aktiven Klimaschutz. Die Zertifizierung schafft eine Ausgangslage, die kontinuierlich verbessert werden soll. In den folgenden Jahren wird die Erfassung der Emissionen auf weitere Standorte ausgedehnt.

### **Nachhaltig im Engagement**

Mit der Gründung der **Gothaer Stiftung** wurde das gesellschaftliche Engagement der Gothaer gebündelt. Die Gothaer Stiftung möchte zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen und die Lebensgrundlage künftiger Generationen sicherstellen. Dazu fördert die Stiftung gemäß ihrem Stiftungszweck die Wissenschaft und Forschung zu Fragestellungen der Nachhaltigkeit sowie Projekte, die sich dem Umwelt- und Naturschutz sowie der Landschaftspflege widmen. Mit der Stiftung kommt die Gothaer zum einen dem Leitsatz ihres Gründers Ernst Wilhelm Arnoldi nach, der gesagt haben soll, „Du handelst für Dich, wenn du für Andere lebst“ und zum anderen auch dem Motto „Unser Antrieb – in der Gemeinschaft Werte schützen“.

Mit der Stiftung wird das Nachhaltigkeitsengagement der Gothaer über die Gemeinschaft der Versicherten hinaus ausgedehnt auf die gesamte Gesellschaft, zu deren nachhaltiger Entwicklung die Stiftung einen positiven Beitrag leisten möchte. Sie wurde mit einer Million Euro ausgestattet. Davon sind 500.000 Euro Stiftungsvermögen und 500.000 Euro als Spende zur Verwendung für laufende Stiftungszwecke. Danach erhält die Stiftung ca. 0,5 % des Konzerngewinns als jährliche Spende.

---

## 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.

Der Versicherungsbranche kommt beim Umbau zu einer nachhaltigen Wirtschaft eine Schlüsselrolle zu. Als Bindeglied zwischen der Finanz- und der Realwirtschaft hat die Gothaer die Möglichkeit, Finanzströme zu beeinflussen und Portfolios nachhaltig zu gestalten. Verantwortung zu übernehmen bedeutet aber auch zu hinterfragen, wie nachhaltig wir an unseren Standorten arbeiten und welchen Mehrwert wir der Gesellschaft bieten können.

Die Gothaer ist geprägt von dem Grundsatz "In der Gemeinschaft Werte schützen" – mit einer Ausrichtung auf Nachhaltigkeit schützen wir unsere gemeinsame Lebensgrundlage und damit den größten Wert, den wir alle teilen. Es liegt daher in unserem Selbstverständnis, ökologische und soziale Aspekte in die langfristige wirtschaftliche Entwicklung zu integrieren. Ein wichtiger Schritt ist die Erarbeitung einer Wesentlichkeitsanalyse, in der die wesentlichen Themen für das Nachhaltigkeitsmanagement festgelegt werden.

Diesen Schritt ist die Gothaer 2020 erstmalig gegangen. Die erste Wesentlichkeitsanalyse stellt die Grundlage für die weitere Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie dar.

### **Themenauswahl**

Zunächst wurde eine Status-Quo-Analyse entlang der Wertschöpfungskette der Gothaer durchgeführt um Stärken und Herausforderungen zu analysieren. Dann wurden Themen aufgenommen, die im aktuellen Diskurs der Versicherungsbranche eine hervorgehobene Rolle spielen. Für diesen Prozess war der Austausch mit Mitbewerber\*innen entscheidend. Einerseits haben wir an der „Werkstatt Wesentlichkeitsanalyse“, aktiv teilgenommen, die durch die Versicherungsforen Leipzig organisiert wurde und in der zehn Versicherungen erstmals eine Wesentlichkeitsanalyse für die Versicherungsbranche in Deutschland durchgeführt haben. Andererseits wurde das Vorgehen den Mitgliedern von Eurapco vorgestellt, einer Allianz großer unabhängiger europäischer Versicherungsgesellschaften auf Gegenseitigkeit. Darüber hinaus wurden Rahmenwerke und Standards einbezogen, wie beispielsweise der DNK, die Global Reporting Initiative oder die Ziele für eine Nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Auch Vorgaben des Gesetzgebers zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sind in die Themenliste eingeflossen, wie beispielsweise das Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung

der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, kurz: CSR RUG) oder die Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (Transparenz-VO). Weitere Indikatoren lieferten soziale, ökologische und ökonomische Risiken, die sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergeben. An dieser Stelle ist insbesondere das Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der BaFin zu nennen.

Die Themen wurden anschließend zu folgender Themenliste konsolidiert und in die in Kriterium 1 bereits beschriebenen Handlungsfelder eingeordnet:

### **Nachhaltig im Management: Wovon wir überzeugt sind**

- **Werteorientierte Unternehmensführung:** Prinzip der Gegenseitigkeit und „Kraft der Gemeinschaft“ als Basis des täglichen Handelns starker und zuverlässiger Partner verantwortungsvoller Umgang mit Mitgliedern, (Vertriebs-) Partner\*innen, Mitarbeitende
- **Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten:** Förderung von gesetzeskonformen Verhalten durch die Anwendung von Branchenkodizes, Verhaltensregeln und internen Vorgaben sowie Umsetzung von Anti-Korruptionsmaßnahmen
- **Aufbau resilienter Strukturen und Umgang mit Krisensituationen:** Systematische Identifikation finanzieller und nicht-finanzieller Risiken zur Vermeidung negativer Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, sowie den Geschäftserfolg
- **Verantwortungsvoller Umgang mit Digitalisierung und Daten:** Verantwortungsvoller Einsatz digitaler Technologien (z.B. bei der Datengewinnung und algorithmenbasierten Datenverwertung) Versicherungsprodukte digital zugänglich machen IT-Sicherheit und Datenschutz

### **Nachhaltig im Kerngeschäft: Was wir anbieten**

- **Nachhaltige und transparente Kapitalanlagen:** Langfristige Wertsteigerung unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Aspekte sowie von Governanceaspekten (z.B. Dekarbonisierung durch Förderung erneuerbarer Energien, Einhaltung von Menschenrechten und Festlegung von Ausschlusskriterien) Transparente Darstellung der Bestandteile einer Kapitalanlage
- **Nachhaltige und innovative Versicherungslösungen:** Entwicklung und Angebot von innovativen umwelt- und sozialverträglichen Versicherungslösungen (z.B. Rabatte bei der Versicherung von umweltfreundlicheren Antrieben)
- **Verantwortungsvoller Umgang mit Kund\*innen:** Verständliche und leicht zugängliche Produktinformationen Faire Schadensabwicklung

### **Nachhaltig im Unternehmen: Wie wir arbeiten**

- **Aus- und Weiterbildung:** Vielfältige Qualifizierungs- und Entwicklungsangebote, regelmäßige (digitale) Weiterbildungen, Feedback- und Entwicklungsmöglichkeiten
- **Diversität und Chancengleichheit:** Förderung einer vielfältigen Belegschaft (z.B. durch mehr Frauen in Führungspositionen und Inklusion) konsequenter Abbau von Ungleichheiten (z.B. bei Recruitingprozessen, Entlohnung und Entwicklungsmöglichkeiten)
- **Gesundheitsförderung:** Betriebliches Gesundheitsmanagement (z.B. Förderung von Betriebssport und Ergonomie am Arbeitsplatz) Ausgewogenes Ernährungsangebot
- **Arbeitskultur:** Förderung einer Dialogkultur innerhalb der Belegschaft, um das Zusammenarbeiten und voneinander Lernen zu stärken Lebensphasenorientiertes Arbeiten und Work-Life-Balance (z.B. durch flexible Arbeitszeitmodelle und Homeoffice) Schutz und Förderung der Rechte von Arbeitnehmer\*innen
- **Klimaneutralität und Ressourcenschutz im eigenen Betrieb:** Klimaneutralität im Betrieb erreichen durch jährliche Bilanzierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks und klimaschonende Mobilitätsangebote (z.B. Fahrräder, öffentlicher Nahverkehr), Dienstreisen mit der Bahn, Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen, ausschließliche Nutzung erneuerbarer Energien Betriebliche Ressourcenschonung (z.B. Reduktion des Wasserverbrauchs und konsequentes Abfallmanagement)
- **Soziale und ökologische Kriterien im Einkauf von Waren und Dienstleistungen:** Sicherstellung einer verantwortungsvollen Beschaffung (z.B. Recyclingfähigkeit von Büromaterialien und Werbemitteln oder die Einforderung von Arbeitsstandards bei der Beauftragung von Dienstleistungsunternehmen)
- **Einbindung von Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie:** Aktive Einbindung und Befähigung der Mitarbeitenden, des Selbstständigen Außendienstes und Vertriebspartner\*innen bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie (z.B. Benennung von Nachhaltigkeitsbotschafter\*innen, Schulungen)

#### **Nachhaltigkeit im Engagement: Wofür wir uns einsetzen**

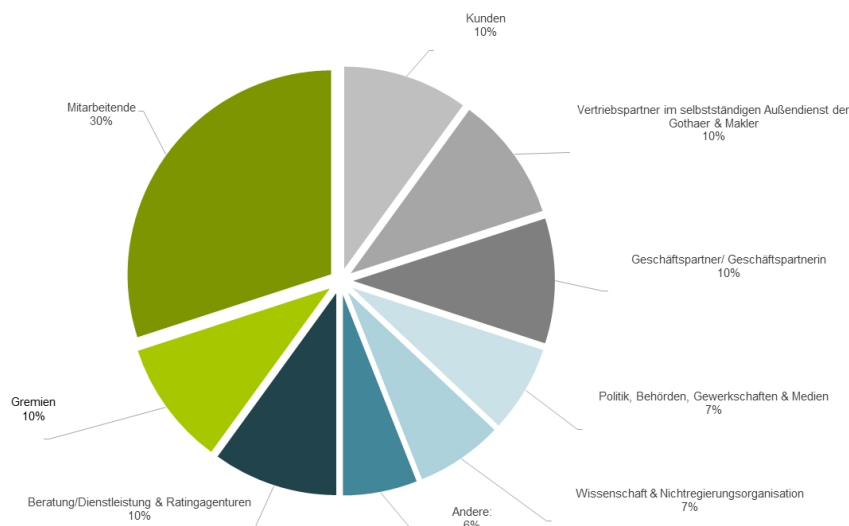
- **Gesellschaftliches Engagement und Stiftungsarbeit:** Förderung des ehrenamtlichen Engagements der Beschäftigten finanzielle Unterstützung von sozialen und ökologischen Projekten Kooperationen mit anderen gemeinnützigen Stiftungen und/oder Vereinen aktiver Beitrag zu Forschung und Lehre (z.B. Betreuung von Abschlussarbeiten und Teilnahme an Forschungsprojekten und Studien)
- **Partner für die Region:** Bereitstellung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen bevorzugte Beauftragung regionaler Zulieferfirmen und Dienstleistungsunternehmen, Sponsoring regionaler Initiativen/Vereine

Die Wesentlichkeitsmatrix der Gothaer beantwortet durch ihre drei

Dimensionen folgende Fragen:

1. Welche Themen sind wesentlich für die Geschäftstätigkeit der Gothaer (Outside-In Perspektive) Die Geschäftsrelevanz wurde durch alle in den sieben Ressortmeeting anwesenden Führungskräfte der Strukturebene 1 diskutiert und bewertet. Im Anschluss hat der Gesamtvorstand eine Bewertung vorgenommen.
2. Welche Themen werden von zentralen Stakeholdern als wesentlich definiert? Für die Ermittlung der Stakeholder-Relevanz wurden interne Stakeholder, wie Festangestellte im Innendienst und Beschäftigte im Außendienst, sowie externe Stakeholder (Dienstleistungsunternehmen, Rückversicherer, Banken, Nichtregierungsorganisationen, etc.) im Rahmen einer Onlinebefragung eingebunden. 266 beendete Fragebögen sind eingegangen, zuzüglich 28 Stimmen von Beschäftigten, die im Rahmen von Soundings eingebunden wurden.
3. Wie stark wirken sich die Themen auf wirtschaftliche, ökologische und soziale bzw. gesellschaftliche Bereiche aus (Inside-out-Perspektive)? Die Stärke der Auswirkungen wurde von einer Fachkommission, bestehend aus Vertreter\*innen des Nachhaltigkeitsmanagements und einer Agentur für Nachhaltigkeitsberichterstattung, gemeinsam bewertet.

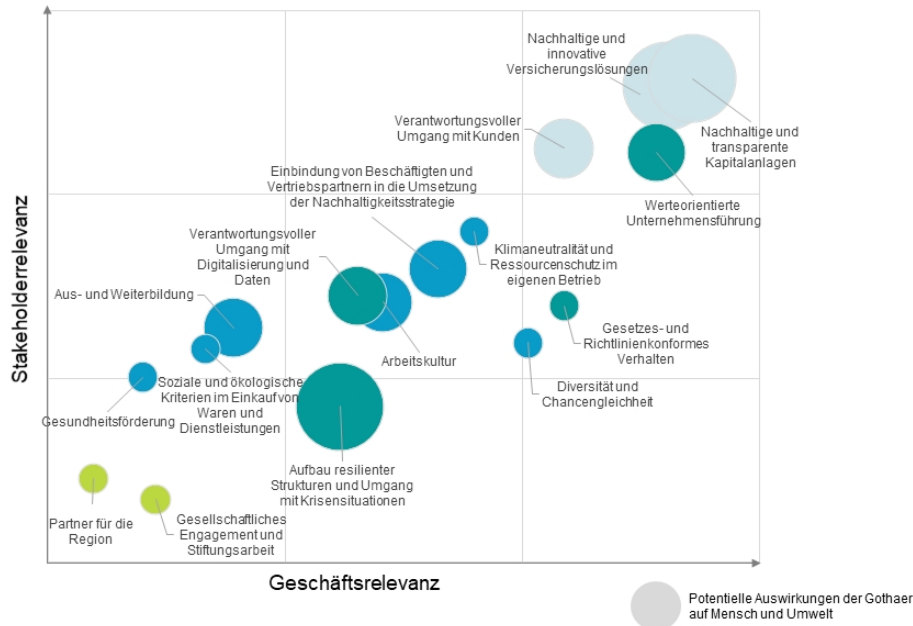
Die Rückmeldungen der Stakeholder sind zu folgenden Anteilen in die Bewertung eingeflossen:



Anschließend hat der Vorstand der Gothaer die Teilergebnisse im Rahmen eines Workshops finalisiert und folgende 5 Themen als prioritär festgelegt:

- Nachhaltige und transparente Kapitalanlagen
- Nachhaltige und innovative Versicherungslösungen
- Verantwortungsvoller Umgang mit Kund\*innen
- Klimaneutralität und Ressourcenschutz im eigenen Betrieb
- Einbindung von Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Die erste Wesentlichkeitsanalyse der Gothaer:



Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse soll alle zwei Jahre wiederholt werden um sicherzustellen, dass die Gothaer in ihrem Nachhaltigkeitsmanagement die wichtigsten Themen adressiert, die aktuellen Chancen und Risiken erfasst und internen und externen Anforderungen gerecht wird.

### Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken

Auch aus Sicht eines verantwortungsvollen Risiko managements ist eine sorgfältige Befassung mit Nachhaltigkeit unabdingbar. Nachhaltigkeitsrisiken betreffen die gesamte Wertschöpfungskette eines Unternehmens. Der Fokus bei einer Versicherung liegt auf der Passiv- und der Aktivseite, also auf der Kapitalanlage und den Versicherungsprodukten (wie z. B. Produktentwicklung, Prämienberechnung, Underwriting), jedoch ist eine Versicherung auch im operationellen Bereich möglicherweise betroffen. Am Ende sind Nachhaltigkeitsrisiken auf Grund des wachsenden Bewusstseins in der Gesellschaft immer auch Reputationsrisiken.

2020 wurde von den Bereichen Risikomanagement und Nachhaltigkeitsmanagement ein unternehmensweiter Prozess etabliert, um im Rahmen einer Befragung von Expert\*innen die für die Gothaer relevanten Nachhaltigkeitsrisiken zu identifizieren, diese bestehenden Risikokategorien zuzuordnen und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und erwarteter Schadenhöhe zu bewerten. Maßgeblich war das BaFin Merkblatt für Nachhaltigkeitsrisiken 2019 sowie ein MSCI Risk Rating, aber auch ein Austausch mit Stakeholdern im Rahmen der Versicherungsforen Leipzig. Das Merkblatt der BaFin definiert explizit, dass Nachhaltigkeitsrisiken keine zusätzlichen Risikokategorien sind, sondern Risiken, die bekannte und bestehende Risikokategorien beeinflussen und zukünftig beeinflussen können.



Dabei wurden die (physischen und transitorischen) Risiken des Klimawandels, die Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette, Gesundheitsrisiken, Geschäftsethik und Transparenz am höchsten hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe bewertet.

### **Nachhaltigkeitsrisiko Klimawandel**

Insbesondere die physischen Folgen des Klimawandels wurden hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe als besonders hoch eingeschätzt. Einflussmöglichkeiten liegen mit der Ausrichtung der Kapitalanlage und den Zeichnungsrichtlinien (wen versichern wir) im Kerngeschäft, über unser Klimamanagement und Einkaufspolitiken im Handlungsfeld „Nachhaltigkeit am Standort“ sowie über Stiftungsprojekte der Gothaer Stiftung im Handlungsfeld der Gemeinschaft.

Unsere Kapitalanlage ist hinsichtlich der Branchen, Asset-Klassen und Risikoausprägung sehr stark diversifiziert. Somit treffen prinzipiell viele unterschiedliche Nachhaltigkeitsrisiken auf die Kapitalanlagen zu. Die Ausprägung dieser Nachhaltigkeitsrisiken hängt jedoch stark von der jeweiligen Anlageklasse ab. So sind Investitionen in Immobilien potentiell signifikant den physischen und transitorischen Klimarisiken ausgesetzt. Die Investitionen in staatliche Wertpapiere vereinen hingegen eine Reihe von sozialen, ökologischen und Governance Risiken, die in ihrer Gesamtheit zu betrachten sind. Die Möglichkeiten, die jeweiligen Risiken zu minimieren unterscheiden sich auch je nach Anlageklasse. Aus diesem Grund analysieren wir die Risikotreiber einzeln für jede Asset Klasse und setzen geeignete Strategien zur Minimierung dieser Risiken spezifisch je Asset-Klasse ein.

## 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.

Auf Basis der im 4. Quartal 2020 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse (siehe Kriterium 2) wurden folgende prioritären Themen definiert:

1. Nachhaltige und transparente Kapitalanlagen
2. Nachhaltige und innovative Versicherungslösungen
3. Verantwortungsvoller Umgang mit Kund\*innen
4. Klimaneutralität und Ressourcenschutz im eigenen Betrieb
5. Einbindung von Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie

Für diese Themen werden im ersten Halbjahr 2021 bereichsübergreifend



---

strategische und operative Ziele, Maßnahmen und KPIs erarbeitet. Dieser Prozess wird im September 2021 abgeschlossen sein. Die Indikatoren, die bereits erhoben werden, sind unter Kriterium 7 beschrieben. Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung wird die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele überprüft. Gesamtverantwortlich für diesen Prozess ist der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement. Für die Erreichung der spezifischen Ziele sind die jeweiligen Bereiche zuständig, in deren operativer Verantwortung sie liegen. Zusätzlich zu der DNK-Entsprechenserklärung sind wir durch unsere Mitgliedschaften bei den UN PRI (Principles for Responsible Investment) und den UNEP FI PSI (Principles for Sustainable Insurance) dazu verpflichtet, unsere Fortschritte umfänglich zu reporten.






Bei der Erarbeitung der Ziele und Maßnahmen werden alle siebzehn Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (SDGs), insbesondere unter Berücksichtigung möglicher Zielkonflikte, mit einbezogen.

Bereits 2020 wurden in mehreren Bereichen Nachhaltigkeitsziele erarbeitet, die in die Nachhaltigkeitsstrategie einfließen werden, die in 2021 systematisch erarbeitet wird.

#### **Nachhaltig im Kerngeschäft**

Über unsere **Produkte und Dienstleistungen** tragen wir zu folgenden Zielen bei:

---

<p><b>1</b> KEINE ARMUT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finanzielle Absicherung von Risiken gegen unvorhergesehene Ereignisse</li> <li>• Produkte der Altersvorsorge sichern gegen mögliche Altersarmut ab.</li> </ul>
<p><b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Private und betriebliche Krankenversicherungen</li> <li>• Fokus auf Prävention und Unterstützung</li> </ul>
<p><b>7</b> BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Versicherer von Erneuerbaren Energien</li> <li>• Unterstützung innovativer Technologien für eine saubere und zuverlässige Energiegewinnung</li> </ul>
<p><b>9</b> INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partner für den Mittelstand</li> <li>• Versicherung innovativer Geschäftsmodelle</li> </ul>
<p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anreize für klimaschonendes Verhalten bei Kund*innen</li> </ul>

Über die **Kapitalanlage** haben wir Auswirkungen auf die Erreichung aller SDGs. Wir haben uns gegen eine kurzfristige Gewinnerzielung und zu Gunsten einer Kapitalanlagepolitik entschieden, die alle Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung berücksichtigt und Unternehmen sowie Staaten einschließt.

In der **Kapitalanlage** steht die Weiterentwicklung der bestehenden ESG-Strategien und Konzepte im Fokus der geplanten Handlungsfelder für das laufende und kommende Jahr. Hierbei sollen zum einen die bestehenden Ansätze verbessert und zum anderen weitere Asset-Klassen mit ESG-Konzepten abgedeckt werden. Das Ziel ist es, mindestens 95 % unserer Kapitalanlagen bis Ende 2021 mit einem formell verabschiedeten ESG-Konzept abzudecken. Ferner streben wir es an, spätestens ab dem Jahr 2022 verstärkt in Dialog mit Unternehmen zu treten, in die wir investieren, um eine noch aktivere Rolle bei der Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft einzunehmen.

Ein weiteres Ziel ist es, Transparenz über die Nachhaltigkeitsperformance der Kapitalanlagen sukzessive zu erhöhen. Hierfür ist eine Reihe von Zielen und Maßnahmen vorgesehen. So soll unser erster UN PRI Bericht bereits in 2021 freiwillig publiziert werden. Um die Beurteilung der Zielinvestments im Immobilienbereich in Bezug auf Nachhaltigkeit zu ermöglichen, ist die GoAM als Asset Manager des Konzerns im Jahr 2020 dem GRESB beigetreten. GRESB ist das weltweit führende Bewertungssystem zur Messung der Nachhaltigkeitsperformance von Immobilienunternehmen und

Immobilienfonds. Zur Bewertung wird die Nachhaltigkeitsperformance der einzelnen Immobilien abgefragt, um diese dann anschließend auf Portfolioebene zusammenzufassen.

Die GoAM ermutigt alle ihre Manager\*innen dazu, die Daten für ihre Fonds im GRESB zu erfassen und hat sich für das Jahr 2021 das Ziel gesetzt, mindestens eine Milliarde Euro der Immobilieninvestments in GRESB bewerten zu lassen. Die GoAM publiziert auf freiwilliger Basis einige ausgewählte Indikatoren zur quantitativen Bewertung von ökologischen und sozialen Auswirkungen ihres Portfolios. Das Ziel ist hierbei, die Anzahl der Indikatoren je nach Datenverfügbarkeit sukzessive zu erhöhen. Ein besonderer Fokus wird auf die Messung der Treibhausgasemissionen gelegt. Hierfür soll das bestehende Berichtssystem ausgebaut werden. Spätestens 2022 sollen erste Kennzahlen ermittelt werden, die als Basis für die Ableitung der quantitativen Ziele zur CO<sub>2</sub>-Reduktion sowie ggf. auch zu anderen Nachhaltigkeitsaspekten dienen sollen.

Wir streben weiterhin an, den Anteil an besonders nachhaltigen Produkten in unserem Portfolio, wie zum Beispiel Investitionen in Erneuerbare Energien, sukzessive zu erhöhen.

Im Handlungsfeld „**Nachhaltig im Unternehmen**“ möchten wir einen positiven Beitrag zu folgenden Zielen leisten:

<p><b>3</b> GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement als Bestandteil der Unternehmensphilosophie</li> </ul>
<p><b>4</b> HOCHWERTIGE BILDUNG</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umfassende Aus- und Weiterbildungsangebote</li> </ul>
<p><b>5</b> GESCHLECHTERGLEICHHEIT</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Female Leadership Programme</li> </ul>
<p><b>8</b> MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Attraktive Vergütungssysteme, flexible Arbeitszeitmodelle, Faires Miteinander</li> </ul>
<p><b>13</b> MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen zur Reduktion unseres Corporate Carbon Footprints</li> </ul>

Im Bereich des **Umweltmanagements** wurde das Ziel gesetzt, den Klimafußabdruck bis 2025 um ein Drittel zu senken. Die Maßnahmen folgen dem Prinzip: Vermeiden, Reduzieren, Kompensieren. Als Basis dient die Klimabilanz für den Hauptstandort Köln für das Jahr 2018, die 2020 erstellt wurde. Anfang 2021 sollen die Klimabilanzen für 2019 und 2020 erstellt werden. Für die Bilanz 2020 wurde der Scope erweitert und die Standorte Göttingen und Berlin wurden in die Bilanzierung integriert. Langfristig ist es das Ziel die Bilanz für den gesamten Konzern zu erstellen. 2021 sollen die Einkaufsrichtlinien im Hinblick auf soziale und ökologische Kriterien überarbeitet werden.

Eine neue Reisekostenrichtlinie und Dienstwagenordnung sollen umweltfreundliche Mobilität fördern.

#### **Nachhaltig im Engagement**

Im Jahr 2020 war die **Stiftungsarbeit** geprägt von Aufbauarbeiten und ersten Projekten. Für die Zukunft sollen Maßnahmen in drei Säulen gefördert werden:

- Förderung von Forschungsprojekten und Studien mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit. Die Ergebnisse sollen der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden, um diese für das Thema Nachhaltigkeit und auch die eigenen Handlungsmöglichkeiten zu sensibilisieren.
- Längerfristige Kooperationen mit anderen Stiftungen oder Naturschutzorganisationen, die sich der operativen Umsetzung von Nachhaltigkeitsprojekten widmen.
- Förderung von Nachhaltigkeitsprojekten, die sich gemäß der Vergaberichtlinie der Stiftung um Förderung bewerben können.

## 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.

Nachhaltigkeitsmanagement spielt in der gesamten Wertschöpfungskette der Gothaer eine Rolle. Der Kern unserer Geschäftstätigkeit ist eine finanzielle Leistungszusage. Die Kund\*innen erhalten gegen Zahlung eines Entgeltes die Zusicherung, sie im Schadensfall in einem vereinbarten Umfang finanziell zu unterstützen. Dadurch unterscheidet sich die Wertschöpfungskette eines Versicherungsunternehmens im Kern von vielen anderen Wirtschaftszweigen. Umso wichtiger ist es, dass das Nachhaltigkeitsmanagement im Kerngeschäft verankert ist. Nachhaltige und transparente Kapitalanlagen sowie nachhaltige und innovative Versicherungsprodukte wurden im Rahmen der

Wesentlichkeitsanalyse als wesentliche Themen von internen und externen Stakeholdern bestätigt.

Zu den übergeordneten Prozessen unserer Wertschöpfungskette gehören Kapitalanlage, Produktentwicklung, Underwriting, Risikomanagement, Schadensmanagement, Marketing sowie der Vertrieb.

Durch eine große Vielfalt an getätigten Investments sind die Wertschöpfungsprozesse in der **Kapitalanlage** sehr vielfältig und variieren je nach Investment in ihrer Tiefe. Die damit verbundenen Nachhaltigkeitsaspekte sind anlageklasse- und branchenspezifisch. So sind die Investitionen in Immobilien mit anderen Nachhaltigkeitsrisiken verbunden als in IT-Dienstleistungsunternehmen. Durch die Umsetzung unserer Assetklasse-spezifischen ESG-Strategien und eine konsequente Implementierung entsprechender Prozesse werden die Nachhaltigkeitsaspekte möglichst umfassend adressiert.

Jede Kapitalanlage fängt mit der Auswahl eines potentiellen Investments an. Bereits hier setzt unsere erste Vorsorge in Bezug auf die ESG-Aspekte ein: die Anwendung der Ausschlusskriterien für Unternehmen, die schwerwiegende Verstöße im Bereich Umwelt, Soziales oder Governance begangen haben oder deren Tätigkeit nicht mit unseren Werten als Gothaer im Einklang stehen. Bei allen direkten Unternehmensinvestments in Aktien und liquide Unternehmensanleihen wendet die Gothaer Asset Management AG (GoAM) geschäftsfeldbasierte und normbasierte Ausschlusskriterien an. Dabei werden Investitionen in Unternehmen ausgeschlossen, deren Geschäftstätigkeit ausgerichtet ist auf:

- Konventionelle Waffen (Umsatz größer 10 %)
- geächtete Waffen (Streubomben, Landminen etc.)
- ABC-Waffen (atomare, biologische und chemische Waffen)
- Kraftwerkskohle (Förderung bzw. Verstromung größer 30 % des Umsatzes oder Kohlereserven größer 1 Mrd. Tonnen)

Des Weiteren werden Unternehmen ausgeschlossen, die gegen die folgenden Normen verstoßen:

- 10 Prinzipien des United Nations Global Compact (weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung),
- Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (UNO-Sonderorganisation für internationale Arbeits- und Sozialstandards) und
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte).

Somit werden bereits vor der Finanzanalyse einige potentielle negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt, wie zum Beispiel der fortschreitende Klimawandel sowie Verstöße gegen die Menschen- und Arbeitsrechte, im Portfolio verringert.

Eine explizite Integration der ESG-Aspekte in die Finanzanalyse bildet einen weiteren Ansatz zur Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsaspekte in der Kapitalanlage. Die GoAM führt solche integrierten Analysen bei der Auswahl aller intern gemanagten Investments durch: Aktien, Unternehmensanleihen, Staatsanleihen und staatsnahe Emittenten. Für Aktien und Unternehmensanleihen werden hierbei die ausführlichen Unternehmens- und Industriereports ihres ESG-Datenlieferanten MSCI Research als Bewertungsgrundlage durch die Portfoliomanager herangezogen. Hierbei wird ein ausgewogener Ansatz verfolgt, bei dem ökologische, soziale und Governance-bezogene Nachhaltigkeitsrisiken gleichermaßen berücksichtigt werden. Die Analysen werden für alle neuen Investments durchgeführt und dokumentiert.

Während Unternehmen einen konkreten Geschäftszweck verfolgen, ist staatliches Handeln wesentlich vielfältiger und kann stark variieren. Aus diesem Grund sieht das Konzept keine kategorischen Ausschlüsse auf Ebene von Einzelkriterien vor. Stattdessen wurde ein Gothaer ESG Staaten Index entwickelt, in dessen Berechnung die wichtigsten Nachhaltigkeitskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Staatsführung einfließen. Das Ranking innerhalb des Gothaer ESG Staaten Indexes lässt eine Aussage über die Nachhaltigkeit der einzelnen Staaten zu und wird in ein Notensystem mit einer Skala von 1 bis 5 überführt.

Staaten mit einer Note von 1 bis 3 sind ohne Einschränkungen für Investments zugelassen.

Staaten mit einer Note 4 bedürfen einer tiefergehenden Nachhaltigkeitsanalyse und einer schriftlichen Begründung des Portfoliomanagements. Staaten mit einer Note 5 sind für Investments nicht zugelassen.

Ein wesentlicher Teil der Finanzanlagen der GoAM wird extern gemanagt. Dies trifft auf die Mehrheit der Kapitalanlagen in Real Estate, Private Capital, Infrastruktur aber auch auf einen Teil der Unternehmensanleihen und Aktien sowie anderer alternativer Investments zu. Da solche Investments oft über Fonds mit vielen anderen Anlegern getätigt werden, hat die GoAM keinen unmittelbaren Einfluss auf die Auswahl der Zielinvestments und ist auf die ESG-Strategien der jeweiligen Manager\*innen angewiesen. Dennoch wird angestrebt, die bestehenden ESG-Ansätze auch in diesen Investments bestmöglich umzusetzen. Aus diesem Grund kommt der Selektion und dem Monitoring externer Manager\*innen eine hohe Bedeutung zu. Die Selektion der Manager\*innen fängt mit einer Due Diligence an. Dies ist ein Prozess, bei dem ein Fonds sorgfältig auf wirtschaftliche, rechtliche, steuerliche und finanzielle Verhältnisse, aber auch auf seine Fähigkeit, Nachhaltigkeitsrisiken zu managen, analysiert wird. Alle Manager\*innen werden im Rahmen einer solchen Due Diligence zu deren Strategien in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken ausführlich schriftlich und mündlich befragt. Hierbei werden Informationen sowohl auf der

Ebene der Manager\*innen als auch auf der Ebene der einzelnen Assets analysiert. Die Analyseergebnisse werden dokumentiert und fließen in die Investitionsentscheidungen ein. Die Beauftragung von Manager\*innen kommt nur bei der Vorlage eines überzeugenden ESG-Konzepts in Frage. Auch nach Abschluss der Verträge setzt GoAM ein kontinuierliches Monitoring der Manager\*innen in Bezug auf die Nachhaltigkeitsperformance fort und versucht durch intensiven regelmäßigen Dialog mit den Manager\*innen Einfluss zu nehmen.

Um die Beurteilung der Zielinvestments im Immobilienbereich in Bezug auf Nachhaltigkeit zu ermöglichen, ist die GoAM im Jahr 2020 dem GRESB beigetreten. GRESB ist das weltweit führende Bewertungssystem zur Messung der Nachhaltigkeitsperformance von Immobilienunternehmen und Immobilienfonds. Zur Bewertung wird die Nachhaltigkeitsperformance der einzelnen Immobilien abgefragt, um diese dann anschließend auf Portfolioebene zusammenzufassen. Die GoAM ermutigt alle ihre Manager\*innen dazu, die Daten für ihre Fonds im GRESB zu erfassen und kann dadurch bereits in diesem Jahr erste Analysen durchführen. Diese Analysen ermöglichen es, gezielt Schwerpunkte für die künftigen strategischen Maßnahmen zu setzen.

Bereits seit mehreren Jahren verfolgt die Gothaer das Ziel, neben wirtschaftlichen Erträgen auch positive Wirkungen auf die Umwelt und Gesellschaft durch gezielte thematische Investitionen zu erzielen. Der Großteil der Finanzanlagen in Infrastruktur ist in Erneuerbare Energien investiert. Hierbei handelt es sich um Solar-, Wind und Wasserkraft-Anlagen. Auch im Bereich der staatsnahen Emittenten, Unternehmensanleihen und Aktien kommen thematische Investments in nachhaltige Bonds oder innovative Unternehmen immer mehr zum Einsatz. Diese thematischen Investments spiegeln das Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verantwortung wider und diversifizieren gleichzeitig das Portfolio hinsichtlich ökologischer und sozialer Risikotreiber.

Durch das **Risikomanagement** werden Risiken erkannt, beurteilt und aktiv gesteuert. Die Tätigkeiten des Risikomanagements lassen sich anhand eines 3-Säulen Modells von Solvency II erklären. Zur ersten Säule gehören die Berechnungen wie beispielweise die Berechnung der Solvabilität, zur zweiten Säule gehört die Durchführung des mindestens jährlichen ORSA-Prozesses (Own Risk and Solvency Assessment) sowie die Durchführung von Stresstests und die Erstellung von Risikostrategien. Zur dritten Säule zählt die quartalsweise und jährliche Berichterstattung an die BaFin sowie die jährliche Erstellung des RSR/SFCR-Berichtes. Die BaFin hat 2019 durch ihr Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken empfohlen, diese im Rahmen von bestehenden Risikokategorie in das Risikomanagement zu integrieren. Mehr Informationen dazu sind beschrieben im Kriterium 2: Wesentlichkeit.

Durch nachhaltige **Versicherungsprodukte** können wir auch das nachhaltige Verhalten unserer Kund\*innen fördern. Zukünftig soll in

Produktentwicklungsprozessen geprüft werden, welche ökologischen und sozialen externen Effekte durch unsere Produkte ausgelöst werden.

Ein zentraler Schritt in der Wertschöpfungskette einer Versicherung ist das „**Underwriting**“ und damit die Frage, wen wir versichern. Durch ESG (Environmental Social Governance) Aspekte in den Zeichnungsrichtlinien legen wir fest, welche Risiken wir nicht oder nur unter bestimmten Voraussetzungen zeichnen. Der Bereich Komposit Industrie hat erste ESG-Kriterien in die Zeichnungsrichtlinien aufgenommen. Besteht das Risiko eines Konfliktes zwischen dem zu zeichnenden Geschäft und den ESG-Kriterien, wird der Fall intern eskaliert, diskutiert und dokumentiert. Zukünftig soll dieses Vorgehen weiter ausgebaut und spezifiziert werden.

Die Gothaer fördert die zukunftssichernden und klimaschonenden Methoden der erneuerbaren Energien. So haben wir vor mehr als 20 Jahren gemeinsam mit Hersteller- und Betreiberfirmen von Windenergieanlagen spezielle Versicherungskonzepte entwickelt. Heute haben wir weltweit mehr als 19.000 Windenergieanlagen und 18.000 Photovoltaikanlagen versichert. In Deutschland ist heute jede dritte Windkraftanlage bei der Gothaer versichert. Als Investor haben wir zudem über eine Milliarde Euro in Projekten aus dem Bereich Erneuerbare Energien, d. h. indirekt in Wind- und Solarparks, angelegt.

Die Herausforderung im **Schadenmanagement** ist, bei einer Optimierung von Schadenaufwand und Prozesskosten gleichzeitig die Loyalität der Kund\*innen zu steigern, indem wir im Fall eines Schadens kompetent, schnell und mit der notwendigen Empathie helfen. Ein Schlüssel dazu ist die Digitalisierung des Schadenprozesses, auch unter Berücksichtigung des Themas Nachhaltigkeit. 2020 hat die Gothaer im Bereich Schaden rund 337.000 Schäden mit einem Schadenaufwand von etwa 1,14 Milliarden Euro bearbeitet. Bei der Kommunikation mit den Kund\*innen sind wir weiter dabei, Papier zu reduzieren und verstärkt auf telefonische und elektronische Kommunikation zu setzen. Eine zunehmende elektronische Bearbeitung wirkt sich auch positiv auf die Dauer der Schadenregulierung aus und schafft ein Plus an Zufriedenheit bei den Kund\*innen. Die Digitalisierung interner Prozesse wurde 2020 ebenfalls weiter vorangetrieben. Dabei kam insbesondere verstärkt Robotics zum Einsatz. Auch bei der internen Kommunikation im Schadenbereich wurde der Einsatz von Papier durch Digitalisierung weiter reduziert.

Die Gothaer vertreibt ihre Produkte über eine Multikanalstrategie, durch ein starkes Netz aus Exklusiv- und Partnervertrieben. Der Exklusivvertrieb ist deutschlandweit gegliedert in 17 Regionaldirektionen, mit insgesamt knapp 1.500 Vermittler\*innen. Dabei besteht die Anforderung an den Vertrieb, die Kund\*innen objektiv und ganzheitlich zu beraten. 2013 ist die Gothaer den beiden Initiativen der Versicherungswirtschaft, „GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ und „Gut beraten“, beigetreten. Über die Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) werden zukünftig auch



Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund\*innen abgefragt werden.

Durch unser **Marketing** wird der Vertrieb unterstützt und die Gothaer als Marke über diverse Kommunikationskanäle gestärkt. Neben Analytik und Marktforschung werden gemeinsam mit dem Vertrieb und den Sparten innovative, flexible und wettbewerbsfähige Produkte entwickelt. Zukünftig soll das Nachhaltigkeitsmanagement noch stärker in die Kernprozesse aufgenommen werden durch die Beachtung und Distribuierung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Werbeprodukte, Bereitstellung von Informationen an unsere Kund\*innen und die Aufnahme von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere Produktentwicklungsprozesse.

Zu den unterstützten Prozessen der Wertschöpfungskette sind **Personalwesen, Recht und Controlling** und **Betrieb und Beschaffung** zu zählen. Detaillierte Informationen zu den Nachhaltigkeitsaspekten sind in dem Kriterien 14 bis 16 für die Belange der Arbeitnehmer\*innen, Kriterien 19 bis 20 für Compliance und Kriterium 11 bis 13 für Umweltbelange im Bereich Betrieb und Beschaffung nachzulesen.

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement (NAM) wurde zum 01. Januar 2020 geschaffen und berichtet direkt an den Vorstand (CFO). NAM besteht aus dem Bereichsleiter und zwei Senior Expertinnen Nachhaltigkeitsmanagement. Der Bereich koordiniert alle strategischen Nachhaltigkeitsthemen, das virtuelle Netzwerk Nachhaltigkeit (NeNa) und die sogenannten Fokusgruppen, in denen Spezialist\*innen aus den Ressorts an besonderen Themen arbeiten.

Das Thema Nachhaltigkeit ist in der Gothaer bewusst nicht auf einen allein verantwortlichen Bereich zentriert worden. Nachhaltigkeit liegt in der Verantwortung aller Verantwortungsträger\*innen und deren Mitarbeitenden. Demnach liegt die Verantwortung für Nachhaltigkeitsthemen beim Gesamtvorstand für den Konzern, den Ressortvorständen für ihr jeweiliges Ressort und den Bereichsleiter\*innen für ihre Bereiche.

Die Verantwortung für die Implementierung von ESG in der Kapitalanlage liegt dementsprechend beim hierfür zuständigen Vorstand der Gothaer Asset Management AG (GoAM). Da die Umsetzung der immer höheren Anforderungen an die Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage entsprechende personelle und fachliche Ressourcen erfordert, wurde 2020 eine neue ESG-Abteilung bei der GoAM gegründet. Sie besteht aus drei Mitarbeitenden und koordiniert die Weiterentwicklung und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Kapitalanlage des Gothaer Konzerns. Die ESG-Abteilung berichtet direkt an den Vorstand der Gothaer Asset Management AG. Sie ist eng mit dem Bereich NAM vernetzt und ist Mitglied im Netzwerk Nachhaltigkeit (NeNa) des Gothaer Konzerns.

Nachhaltigkeitsbezogene Aufgaben sind ferner ein integraler Bestandteil bei verschiedenen Kapitalanlageprozessen der GoAM. Mitarbeitende im Front Office integrieren ESG-Aspekte in ihre Investitionsanalysen und -entscheidungen. Das Middle Office kontrolliert die Einhaltung von vereinbarten Ausschlusskriterien und berichtet darüber.

Die GoAM hat ein ESG Komitee eingerichtet. Es hat zur Aufgabe, wesentliche Entscheidungen in Bezug auf den strategischen Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken zu treffen und dient den Mitarbeitenden zudem als Gremium und Ansprechpartner für die Klärung von Grenzfällen bei Einzelinvestments. Das ESG Komitee setzt sich aus fünf stimmberechtigten

Mitgliedern sowie ständigen Gästen zusammen. Zu den stimmberechtigten Mitgliedern zählen der Vorstand Front Office, der Vorstand Middle-/Back Office, zwei Mitglieder des ESG-Teams sowie ein Verantwortlicher für Aktien. Das Komitee tagt mindestens vier Mal pro Jahr. Der Bereich NAM ist dort als ständiger Gast vertreten.

Die zum 02. Juli 2020 gegründete Gothaer Stiftung besitzt einen dreiköpfigen Vorstand und ein Kuratorium.

## 6. Regeln und Prozesse

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

Seit 2020 ist das Thema Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie, der Gothaer „Ambition25“, fest verankert. Nachhaltigkeit ist für die Gothaer damit ein strategisches Unternehmensziel. Mit dem Versprechen „Glaubhaft nachhaltig“ verfolgt die Gothaer das Ziel einer konsequenten Marktdifferenzierung.

Bis Ende 2019 erfolgten alle Nachhaltigkeitsinitiativen der Gothaer in der dezentralen Verantwortung der verschiedenen Fachbereiche. Um die Aktivitäten zu bündeln und ihnen eine strategische Ausrichtung zu geben, wurde zum 1.1.2020 der Bereich Nachhaltigkeitsmanagement (NAM) gegründet, der direkt an den Vorstand berichtet. Der neugeschaffene Bereich hat eine konzernweite strategische, steuernde, vernetzende und koordinierende Funktion. Er ist mit drei Mitarbeitenden (1 Bereichsleiter und 2 Senior Expertinnen) ausgestattet.

„Glaubhaft nachhaltig“ bedeutet für die Gothaer Nachhaltigkeitsmanagement entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die Verantwortung liegt damit auch in allen Unternehmensbereichen und deren Ressorts. Dem entsprechend koordiniert und steuert der neue Bereich NAM das seit März 2020 ebenfalls neuinstallierte Gothaer-interne „Netzwerk Nachhaltigkeit“ (NeNa). Das Netzwerk besteht aus 36 vom Vorstand nominierten Vertreter\*innen aller Ressorts und Bereiche, von der Produktentwicklung über das Underwriting, das Asset Management, Marketing/Vertrieb, Vertriebsunterstützung, das Risikomanagement, Schadenmanagement, Betrieb und Beschaffung, Konzernorganisation, Konzernentwicklung, Personal sowie Recht und Regulierung, Presse und Kommunikation und die IT (Aufzählung nicht abschließend).

Das Netzwerk hat sich 2020 vier Mal getroffen, ein gemeinsamer Arbeitsbereich wurde eingerichtet. Im NeNa werden grundsätzliche Fragen diskutiert, Entscheidungen vermittelt und Updates über die Aktivitäten der

Fachbereiche mit Bezug zu Nachhaltigkeit gegeben. Die Teilnehmenden verstehen sich als Nachhaltigkeitsbotschafter\*innen ihrer Bereiche. Sie sind für Ihre Vorstände und den Bereich NAM erste Ansprechpartner\*innen sowie Vertreter\*innen und „Treiber\*innen“ in ihren Ressorts.

„Fokusgruppen“ (FG) ergänzen die virtuelle Organisationsstruktur. In ihnen werden aktuelle Themenschwerpunkte bearbeitet. Die Fokusgruppen sind besetzt mit Spezialist\*innen aus den Bereichen Sachversicherung, Lebensversicherung, Leben Fondgeschäft, Krankenversicherung, Vertrieb/Marketing, IT, Kapitalanlage und den Konzerndienstleistungsbereichen. Die Fokusgruppen unterliegen keinem Ewigkeitsprinzip: Sowohl personell als auch inhaltlich können sie sich verändern, ggf. kann eine Fokusgruppe – nach Zweckerfüllung – aufgelöst oder eine neue, bei Bedarf, begründet werden. Aktuell, Stand Dezember 2020, gibt es folgende Fokusgruppen, die von NAM koordiniert werden:

- Nachhaltigkeitsverständnis
- Produktentwicklung
- Recht/Regulatorik
- Nachhaltigkeitsbericht
- Kommunikation / Öffentlichkeitsarbeit
- Gothaer Stiftung

Detailliertere Informationen zu den Normen und Standards, deren Verbindlichkeit und Umsetzung sind unter dem Leistungsindikator GRI SRS-102-16 "Werte" aufgeführt.

## 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.

Wie in den Kriterien 2 und 3 beschrieben, werden 2021 die Ziele und Maßnahmen für die in der Wesentlichkeitsanalyse priorisierten Themen bereichsübergreifend erarbeitet.

Im Zuge dieses Prozesses werden Leistungsindikatoren ermittelt werden, anhand derer die Nachhaltigkeitsziele gesteuert werden können. Dabei werden bereits bestehenden Indikatoren um weitere Kennzahlen ergänzt werden. Diese werden jährlich überprüft.

Im Bereich des **Personalmanagements** existieren qualitative und

quantitative Indikatoren, die dabei helfen, eine nachhaltige Personalstrategie und damit auch Unternehmensstrategie weiterzuentwickeln. So führt der Personalbereich für die und mit den Fachbereichen regelmäßig Demografieanalysen durch, die nicht nur auf Basis von Vergangenheitswerten die aktuelle Ist-Situation analysieren sondern auch anhand von anschließenden Simulationen einen Blick in die Zukunft werfen. So kann eine frühzeitige Entwicklungs- und Nachfolgeplanung dabei helfen, für die Gothaer eine nachhaltige Wettbewerbsposition auf dem internen und externen Arbeitsmarkt sicherstellen.

Einfließende Kennzahlen sind z.B.:

- Personalbestand nach Köpfen und Kapazitäten
- Ergebnisse von Befragungen der Mitarbeitenden werden durch systematische Nachbefragungen validiert – die nachhaltige Wirksamkeit von durchgeführten Maßnahmen wird überprüft
- Messung des nachhaltigen Engagements der Mitarbeitenden im Rahmen des Konzerndialogs
- Kombination von Fehlzeitenanalysen und Gesundheitsbefragungen
- Frauenanteile (allgemein und in Führungspositionen)
- Teilzeitquoten
- Alterskohorten, Altersstruktur im externen Benchmark
- Entwicklung von Betriebszugehörigkeiten
- Analyse von Fluktuationsquoten, insbesondere mit Blick auf arbeitnehmerveranlasste Fluktuation
- Austrittsanalysen und -wahrscheinlichkeiten
- Aus- und Qualifizierungsquoten
- Entwicklung Anzahl Weiterbildungstage
- Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungszeit
- Vergütungsanalysen und -benchmarks
- strategisches Rekrutierungscontrolling, insbesondere Kennzahlen wie "Time to fill" (Dauer von Ausschreibung bis Besetzung von Stellen)
- Messung der Arbeitgeberattraktivität durch interne Befragungsergebnisse wie auch durch externe Audits

Im Bereich des **Ressourcen- und Klimamanagements** werden unter anderem folgende Kennzahlen erhoben:

- CO<sub>2</sub>-Emissionen der Scopes 1, 2 und 3 nach dem GHG-Protokoll
- Stromverbrauch
- Heizenergie
- Kraftstoffe
- Papierverbrauch
- Trink- und Abwasser
- Abfallaufkommen

Darüber hinaus existieren bereits einige quantitative Indikatoren für den Bereich **Kapitalanlagen**, welche bereits heute erhoben werden:

- Anteil der Kapitalanlage, die gegen unsere Ausschlusskriterien verstoßen
- Anteil unserer Assets, die durch die ESG-Konzepte abgedeckt sind im Rahmen von UN PRI, DNK und GDV
- Anteil unserer Manager\*innen, die Mitglieder von UN PRI sind.

Durch Beauftragung externer ESG-Lieferanten wird sichergestellt, dass die ESG-Analysen auf einer methodisch einheitlichen Basis gemacht und eine hohe Qualität haben. Auch GRESB gewährleistet eine hohe Qualität der Daten im Immobilienbereich. Die Berichterstattung an UN PRI ermöglicht eine einheitliche und transparente Berichterstattung.

## 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.

### **Verhaltensnormen der Organisation**

Die Unternehmenskultur der Gothaer ist traditionell durch den Gedanken des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit geprägt. Wir schützen die Werte unserer Kund\*innen durch die Kraft der Gemeinschaft. Als VVaG sind wir zwar unabhängig, wissen aber, dass wir nur in der Gemeinschaft mit unseren Kund\*innen, Partner\*innen und Mitarbeitenden erfolgreich bleiben können. Offenheit, Transparenz, Glaubwürdigkeit und Verantwortungsübernahme gehören zu unseren fundamentalen Werten. Auszugsweise sei auf folgende Maßnahmen der Gothaer hingewiesen:

- Der **Gothaer Verhaltenskodex** dient als verbindlicher Verhaltensmaßstab für alle Mitarbeitende und beschreibt neben elementaren sozialen und ökologischen Werten z. B. auch den Umgang mit Interessenskonflikten und Beschwerden. Seit 2017 ist es für alle Vorstände, Geschäftsführer, Führungskräfte und Mitarbeitende des Gothaer Konzerns (Ausnahme: GKC) verpflichtend, alle drei Jahre entsprechende E-Learning-Programme zu absolvieren. Eine externe Version des Kodex findet sich [hier](#).
- Daneben hat sich die Gothaer dem [Verhaltenskodex für den Vertrieb](#) sowie dem [Code of Conduct für den Umgang mit personenbezogenen Daten](#) des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) verpflichtet.
- Eine **Hinweisgeberstelle** ist bei einer externen Anwaltskanzlei eingerichtet und gibt den Konzernmitarbeitenden die Möglichkeit, Compliance-relevante Sachverhalte oder Anhaltspunkte für Compliance-

Verstöße - auf Wunsch auch anonym - zu melden.

- Mit Unterzeichnung der **UN Principles for Responsible Investment (UN PRI)** verpflichtet sich die Gothaer nicht nur zu einem sozial wie ökologisch nachhaltigen Investment, sondern auch zu umfassenden Reporting-Pflichten.
- Im Rahmen der Initiative Change@Gothaer2020 legt die Gothaer u.a. mit der Unterzeichnung der **Charta der Vielfalt**, einer Initiative von Arbeitgebenden zur Förderung von Vielfalt, einen starken Fokus auf das Thema Diversity. Damit verbunden ist der Respekt für unterschiedliche Identitäten und Lebensentwürfe.
- Mit der Gründung der gemeinnützigen **Gothaer Stiftung** in 2020 setzt die Gothaer auch ein deutliches Zeichen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung.

## 8. Anreizsysteme

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

Die Vergütungspolitik der Gothaer für ihre Mitarbeitenden, Führungskräfte und Vorstände ist auf eine nachhaltige Entwicklung des Versicherungskonzerns ausgelegt und stimmt mit der Geschäfts- und Risikomanagementstrategie, dem Risikoprofil sowie seinen Zielen und Risikomanagementpraktiken überein.

Die Gothaer hat sich das strategische Ziel gesetzt, ökologische und soziale Aspekte in die langfristige wirtschaftliche Entwicklung des Konzerns zu integrieren, weshalb auch die Vergütungspolitik im Einklang mit diesem strategischen Ziel steht. Insbesondere wird vermieden, durch die Vergütung Anreize für das Eingehen ungewollter Nachhaltigkeitsrisiken zu schaffen.

Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, wurden für die Vergütungssysteme Grundsätze aufgestellt. So wird z.B. bereits durch die Begrenzung des variablen Vergütungsbestandteils am Gesamtzielgehalt in Kombination mit einer definierten Obergrenze der bonusrelevanten Zielerreichung vermieden, unangemessene Leistungsanreize für das Eingehen großer Risiken zu schaffen.

Die Höhe der tatsächlichen variablen Vergütung ist dann an die Erreichung von

individuellen, Bereichs- und Konzernzielen gekoppelt. Die Zielinhalte basieren auf einem systematischen Zielvereinbarungsprozess, bei dem Konzern- und Bereichsziele aus der strategischen mittelfristigen Planung abgeleitet und vom Vorstand verabschiedet werden. Die individuellen Jahresziele sollen sich anschließend aus den übergeordneten Zielen ableiten und werden zwischen den Angestellten und den Führungskräften vereinbart. Neben der Messung von quantitativen, finanziellen und operativen Ergebnissen wird die Erfüllung qualitativer Ziele berücksichtigt, die eine nachhaltige Entwicklung des Konzerns fördern. Bereits in die variable Vergütung integrierte Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf die Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Integration von ESG in die Kapitalanlage, die Emissionsreduktionen an den Standorten, die Nachhaltigkeitsberichterstattung, Ziele mit Bezug zu Personal sowie zur Gothaer Stiftung. Im Laufe des Jahres 2021 werden weitere Nachhaltigkeitsziele und KPIs formuliert (siehe Kriterium 3). Diese dienen als Basis für die Zielvereinbarungen der kommenden Jahre. Die Entscheidung über die Vergütung und Zielvorgaben der Vorstandsmitglieder erfolgt im Aufsichtsrat.

Zur weiteren Förderung einer nachhaltigen Vergütungspolitik haben die Vorstände und die Führungskräfte der ersten zwei Strukturebenen zusätzlich eine mehrjährige Vergütungskomponente.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
  - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
  - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
  - iii.** Abfindungen;
  - iv.** Rückforderungen;
  - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
  
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Die Mitgliedervertretung ist das oberste Organ der Gothaer Versicherungsbank



(VVaG). Sie vertritt die Gesamtheit der Vereinsmitglieder. Die Mitgliedervertreter erhalten für die Teilnahme an Versammlungen Aufwandsentschädigungen.

Das **Vergütungssystem der Vorstände** ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Vorstände der Gothaer Versicherungsbank VVaG und der Risikoträger Gothaer Allgemeine Versicherung AG, Gothaer Lebensversicherung AG und Gothaer Krankenversicherung AG sind zentral bei der Gothaer Finanzholding AG angestellt und beziehen dort ihre gesamte Vergütung. Zwischen der Gothaer Finanzholding AG und den einzelnen Gesellschaften findet eine verursachungsgerechte, konzerninterne Leistungsverrechnung statt, welche jährlich im jeweiligen Aufsichtsrat der Gesellschaft beschlossen wird. Weitere Angaben dazu finden Sie im [SFCR-Bericht 2020](#) der Gothaer Gruppe auf Seite 31.

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.

Auf Grund unterschiedlicher Berechnungsmethoden und daraus resultierender, mangelnder Vergleichbarkeit innerhalb der Versicherungsbranche, verzichtet die Gothaer auf eine Veröffentlichung dieser Kennzahl.

## 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.

Aus der Geschäftstätigkeit des Gothaer Konzerns, als einem der ältesten Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit in Deutschland, ergeben sich diverse interne und externe Anspruchsgruppen. Eine systematische Erfassung hat es im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse der Gothaer gegeben. Um zentrale interne und externe Stakeholder zum Nachhaltigkeitsmanagement der Gothaer zu

befragt wurden verschiedene Abteilungen in der Gothaer nach ihren Stakeholdern befragt. Folgendes Cluster hat sich für die anschließende Stakeholderbefragung ergeben:

**Interne Stakeholder:**

- Mitarbeitende
- Gremien (Mitgliederversammlung und Aufsichtsrat)

**Externe Stakeholder:**

- Kund\*innen
- Vertriebspartner\*innen im selbstständigen Außendienst der Gothaer und Makler\*innen
- Geschäftspartner
- Politik, Behörde, Gewerkschaften & Medien
- Wissenschaft & Nichtregierungsorganisationen
- Beratung, Dienstleistung und Ratingsagenturen
- Andere

Neben der Priorisierung der Nachhaltigkeitsthemen hatten die Stakeholder über eine qualitative Befragung die Möglichkeit, Rückmeldungen und Anregungen zum Nachhaltigkeitsmanagement bei der Gothaer zu geben. Mehr dazu in den Leistungsindikatoren zu diesem Kriterium.

**Stakeholderdialoge und Integration der Stakeholder in das Nachhaltigkeitsmanagement**

Mit unseren **Kund\*innen** stehen wir in regelmäßigem Kontakt insbesondere über unseren selbstständigen Außendienst und unsere weiteren Vertriebspartner\*innen, wie Makler\*innen, Banken, Kooperationspartner\*innen. Wir stellen weiterhin die persönliche Beratung in den Vordergrund, denn die Wünsche unserer Kund\*innen sind sehr vielfältig und individuell – auch zu Themen in Bezug zu Nachhaltigkeit.

Mit unserem flächendeckenden Vertriebsnetz sind wir persönlich vor Ort. Weitere Kontaktmöglichkeiten für Kund\*innen sind unsere Internetpräsenz (gothaer.de), unser Portal für Kund\*innen meine.gothaer, unser telefonischer Service für Kund\*innen, Social-Media-Kanäle und das Beschwerdemanagement. Unsere aktuell gepflegte Homepage beinhaltet auch einen Bereich Nachhaltigkeit. Zudem befragen wir in einer kontinuierlichen Zufriedenheitsbefragung (Net Promoter System) die Zufriedenheit unserer Kund\*innen. So erhalten wir pro Monat mehrere Tausend Rückmeldungen und Impulse, die uns helfen, unseren Service zu verbessern. Darüber hinaus investieren wir viel in die Verbesserung des Erlebnis von Kund\*innen und Vermittler\*innen mit der Gothaer. Dazu wurden bereits acht Customer Journey Projekte durchgeführt und die Weiterentwicklung der Customer Journeys Methodik ist Bestandteil der neuen Strategie.

Damit unsere **Vertriebspartner\*innen** bestmöglich informiert sind, pflegen wir den Kontakt zu ihnen über eigenständige Intra- und Extranetze (SADNet, Makler-Portal sowie den Gothaer [Maklerblog](#)), regelmäßige Newsletter und persönliche Kontakte ins Unternehmen. Bei der jährlichen Auftakttagung mit den Vertriebspartner\*innen steht dann der persönliche Austausch im Vordergrund.

Das Herzstück des Unternehmens sind unsere **Mitarbeitenden**. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde die „Einbindung der Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie“ als eines von fünf prioritären Themen festgelegt (siehe Kriterium 3). Neben der Arbeitnehmervertretung, die die Interessen der Beschäftigten vertreten, gibt es diverse Kommunikationskanäle, die den Dialog und die Partizipation fördern. Über das Intranet und die Mitarbeiterzeitschrift werden die Mitarbeiter\*innen regelmäßig über Projekte im Unternehmen informiert. Über dialogorientierte Formate können sich die Mitarbeiter\*innen aktiv einbringen. Dazu gehören die digitale Newsbox, über die Mitarbeitende selbst Einträge und Kommentare vornehmen können. Das Format „Vorstandslunch“ wurde bedingt durch Corona in einen „virtuellen Kaffee“ überführt bei dem sich Mitarbeiter\*innen informell mit dem Vorstand austauschen können. Über die interne Wiki-Plattform können Mitarbeitende sich nicht nur über Projekte austauschen, sondern auch über Foren eigene Beiträge erstellen. Auch für die Erarbeitung der neuen Unternehmensstrategie „Ambition25“ wurden Soundings und Strategiearenen angeboten in denen die Mitarbeiter\*innen über Vorträge informiert wurden und anschließend rege Diskussionen geführt wurden. Auch in der Corona Pandemie wurden die Mitarbeitenden regelmäßig durch Update Calls vom Krisenstab über neue Schutzmaßnahmen informiert. Darüber hinaus hat der Krisenstab in über 7.000 Mails Rückfragen der Mitarbeiter\*innen beantwortet.

Ein stetiger Austausch mit **Journalist\*innen** sorgt für die Transparenz der Unternehmensaktivitäten in der Öffentlichkeit. Bestandteil der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist ebenfalls eine intensive Medienbeobachtung, wodurch relevante Themen frühzeitig identifiziert und bearbeitet werden. 2020 fand zum 200-jährigen Unternehmensjubiläum auch ein Pressegespräch zum Thema Nachhaltigkeit statt. Der Newsroom unter [www.presse.gothaer.de](http://www.presse.gothaer.de) bündelt als zentrale Informationsplattform für die Presse und andere Multiplikatoren alle Informationen der Unternehmenskommunikation.

Den Dialog mit der **Öffentlichkeit** auch in Bezug auf nachhaltigkeitsrelevante Themen pflegen wir über den Nachhaltigkeitsbereich auf unserer Homepage unter <http://www.gothaer.de/nachhaltigkeit>. Dabei bündelt der eigenständige Bereich Nachhaltigkeitsmanagement alle nachhaltigkeitsrelevanten Themen im Konzern. Hier steht die laufende Überprüfung der Einhaltung der Strategie und die Weiterentwicklung im Fokus.

Als Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) und im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. legen wir viel

Wert auf den **Austausch innerhalb der Branche**. Diese Branchenverbände engagieren sich aktiv für die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen gegenüber der Politik. Darüber hinaus ist die Gothaer Gründungsmitglied des InsurLab Germany und ist auf Messen, wie der Maklermesse DKM vertreten, dem größten Branchentreffen des Jahres für Versicherer und ihre Vertriebspartner, um den Dialog auch in der Branche zu suchen.

In Bezug auf das Nachhaltigkeitsmanagement haben sich insbesondere Mitarbeitende, Vertreter\*innen der Presse, Kund\*innen sowie Ratingagenturen an die Gothaer gewandt. Anfragen werden über die Abteilung Presse und Unternehmenskommunikation oder direkt an das Nachhaltigkeitsmanagement über [nachhaltigkeit@gothaer.de](mailto:nachhaltigkeit@gothaer.de) an die Gothaer herangetragen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

Ideen der Mitarbeitenden zur Steigerung der Nachhaltigkeitsperformance können direkt an das Nachhaltigkeitsmanagement gerichtet werden und werden entweder dort bearbeitet oder, je nach Zuständigkeit, an die entsprechenden Abteilungen zur Überprüfung und Umsetzung weitergeleitet. Dabei liegt der Fokus der Mitarbeitenden auf eine Förderung von Nachhaltigkeit an unseren Standorten und eine Verbesserung der internen Prozesse (insbesondere der Digitalisierung).

Die Anfragen externer Stakeholder wie Kund\*innen, Ratingagenturen oder der Presse betreffen in der Regel das Nachhaltigkeitsmanagement des Gothaer Konzerns oder Nachhaltigkeitsaspekte von Produkten und der Kapitalanlage. Diese werden über die E-Mailadresse [Nachhaltigkeit@gothaer.de](mailto:Nachhaltigkeit@gothaer.de), Pressegespräche oder durch Bereitstellungen von Informationen auf unserer Unternehmenswebsite unter: <https://www.gothaer.de/ueber-uns/nachhaltigkeit/> beantwortet.

2020 wurden die Stakeholder durch die Wesentlichkeitsanalyse auch über ihre Erwartungen zum Nachhaltigkeitsmanagement der Gothaer befragt.

Stakeholder hatten über die Onlinebefragung die Möglichkeit, Rückmeldung zu den 6 Fragen zu geben:

- Wie wichtig ist es Ihnen, dass sich die Gothaer mit Nachhaltigkeit beschäftigt?
- Wie bewerten Sie die aktuelle Leistung der Gothaer bei dem von Ihnen top priorisierten Thema?
- Sie haben das Thema X (wurde im Zuge der Befragung ausgefüllt) als wichtigstes ausgewählt. Was erwarten Sie sich hier ganz konkret von der Gothaer?
- Was verstehen Sie unter einem nachhaltigen Versicherungsprodukt?
- Zu guter Letzt nochmals in Ihren eigenen Worten: Was ist der wichtigste Beitrag, den die Gothaer zum Thema Nachhaltigkeit leisten sollte?

Die befragten Stakeholder haben von der qualitativen Befragung zahlreichen Gebrauch gemacht und die Onlinebefragung genutzt, um ihre Erwartungen und Meinungen mitzuteilen. Viele Anmerkungen zeigen, dass die Stakeholder eine Verankerung von Nachhaltigkeit im Kerngeschäft erwarten und dass die Lösungen kundenorientiert und transparent sein müssen. Außerdem haben sich 91 Prozent der Stakeholder dafür ausgesprochen, dass es ihnen „wichtig“ oder „sehr wichtig“ ist, dass sich die Gothaer mit Nachhaltigkeitsmanagement beschäftigt.

## 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.

Die Gothaer strebt an, Nachhaltigkeitsaspekte im gesamten Produktangebot immer stärker zu verankern und Produkte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsauswirkung stetig zu optimieren. So ist z.B. im Rahmen des aktuell laufenden Strategieprogramms ein Arbeitspaket enthalten, welches hierzu Steuerungsgrößen im konzernweiten Produktentwicklungsprozess implementieren soll. Dabei geht es auch darum, die ökonomischen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte zu evaluieren und diese bereits in der Produktentwicklung zu integrieren. Im Zuge des in Kriterium 3 beschriebenen Prozesses werden 2021 für alle Produktparten Ziele und Maßnahmen erarbeitet. Damit sollen einer möglichst breiten Kundschaft Produkte angeboten werden, die einen positiven oder zumindest neutralen Nachhaltigkeitsimpact haben. In Zukunft sollen sowohl Bestandskund\*innen als

auch potenzielle Kund\*innen darüber informiert und für das Thema Nachhaltigkeit – unabhängig von der Versicherung – sensibilisiert werden.

### **Kontinuierliche Verbesserung unserer Produkte und Prozesse**

Über Studien und Kurzbefragungen findet die Gothaer in allen Sparten heraus, welche Ansprüche und Erwartungen bestehende und potentielle Kund\*innen haben, um darauf basierend Produkte und Dienstleistungen zu entwickeln. Diese Befragungen werden immer in enger Abstimmung mit den Fachabteilungen entwickelt. Das Ziel ist, dabei nicht nur positive Bestätigung zu bekommen, sondern in erster Linie Defizite zu erfahren, was intern in der Produktentwicklung berücksichtigt wird. Erstmals wurde in 2020 auch das Nachhaltigkeitskriterium abgefragt, das wird bei künftigen Befragungen eine deutlich stärkere Rolle spielen und immer, wenn es passt, in den Fragenkatalog integriert.

Im Rahmen des Projektes "Kunden- und Vermittlerorientierung 2.0" erhebt die Gothaer seit 2019 standardisiert und kontinuierlich Feedback von Kund\*innen und Vermittler\*innen circa fünf Tage nach einem definierten Kunden- bzw. Vermittlererlebnis. Beispiele für solche Erlebnisse sind Neuantragsprozesse, Vertragsänderungen, Schadenabschlüsse oder Leistungsabrechnungen. Kund\*innen und Vermittler\*innen werden zur Bewertung dieser Erlebnisse per E-Mail zu einer Onlinebefragung eingeladen. Neben Fragen zur Gothaer allgemein, z. B. Weiterempfehlungsbereitschaft (sogenannter Net Promoter Score), liegt der Schwerpunkt der Befragungen auf den spezifischen, anlassbezogenen Fragen, z. B. zur Dauer eines Antragsprozesses, zur Zufriedenheit mit dem Kundenservice oder zur Verständlichkeit von Dokumenten. Fachverantwortliche analysieren diese Feedbacks von Kund\*innen und Vermittler\*innen, identifizieren Geschäftschancen und -risiken und leiten bei Bedarf Handlungsmaßnahmen ab. In optionalen Anschlusstelefonaten mit den Kund\*innen und Vermittler\*innen können die Fachverantwortlichen die Inhalte aus den Befragungen noch vertiefend besprechen und so zum einen ein positives Kundenerlebnis schaffen und zum anderen Impulse zur Optimierung von Kundenerlebnissen ermitteln. Ab 2021 sollen zudem Fragen zu Nachhaltigkeitspräferenzen der Kund\*innen einfließen, z.B. ob die Kund\*innen, wenn möglich, auf Kommunikation in Papierform verzichten möchten, wie wichtig es ihnen ist, dass die Gothaer ihre Beiträge nachhaltig anlegt und Nachhaltigkeit in die Versicherungsprodukte integriert und ob es von Bedeutung ist, dass den Kund\*innen Anreize gesetzt werden, sich nachhaltig zu verhalten.

Neben dem Feedback von Kund\*innen und Vermittler\*innen fließen auch Anregungen der Mitarbeitenden in die Verbesserung von Produkten und Prozessen. Mit dem Betrieblichen Vorschlagswesen (BVW) besitzt die Gothaer seit rund 60 Jahren eine Datenbank für Verbesserungsvorschläge der Mitarbeitenden. Nach erfolgreicher Implementierung eines Vorschlags bewertet eine interne Kommission dessen monetären Vorteil und setzt eine entsprechende Prämie fest. In 2020 wurden 27 Ideen eingereicht, von denen

zehn mit insgesamt 20.450 Euro prämiert wurden. Der Nettonutzen der prämierten Ideen beläuft sich dabei auf jährlich 111.500 Euro. Mit einer Neuausrichtung des Betrieblichen Vorschlagswesens soll zukünftig auch die Ideengenerierung systematisiert und somit ein ganzheitliches Ideenmanagement geschaffen werden. Die geplante Neuausrichtung wurde von 2020 auf 2021 verschoben. Ein Themenschwerpunkt der Abteilung Konzernorganisation liegt 2021 ebenfalls in der Innovationsförderung. Gemeinsam mit den Fachbereichen sollen Innovationen angestoßen und umgesetzt werden.

### **Lebensversicherung**

Die Gothaer Lebensversicherung AG hat bereits sehr früh die Bedeutung nachhaltiger Investmentlösungen erkannt und bietet ihren Kund\*innen bereits seit 2009 nachhaltige Produktlösungen im Rahmen der fondgebundenen und Lebensversicherungen an. So besteht die Möglichkeit, bei den rein fondsgebundenen Rentenversicherungen und den fondsbasierten Absicherungen gegen schwere Krankheit und Berufsunfähigkeit nachhaltige Investmentfonds bzw. einen Nachhaltigkeitsbasket auszuwählen. Dieser setzt sich zusammen aus globalen Fonds wie z. B. den JSS OekoSar Equity Global aber auch Fonds zu speziellen Themen, wie z. B. den Vontobel Clean Technology.

Zusätzlich zum bereits bestehenden Angebot wird im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Modifikationen des Produktangebots laufend die Aufnahme weiterer nachhaltiger Investitionsmöglichkeiten geprüft.

So ist beispielsweise im Rahmen der Produktweiterentwicklung der Gothaer Index Protect und der Gothaer GarantieRente Index (vorher Gothaer GarantieRente Performance) die Einbindung eines ESG bzw. SRI-konformen Index geplant.

### **Investmentfonds**

Die Gothaer Asset Management AG (GoAM) integriert seit 2019 Nachhaltigkeitskriterien in die Prozesse der von ihnen gemanagten Publikumsfonds. Das Nachhaltigkeitskonzept beruht auf einem ganzheitlichen Ansatz, der sich auf Umwelt, Soziales und Staats-/ Unternehmensführung gleichermaßen konzentriert und die damit verbundenen Nachhaltigkeitsauswirkungen in der Kapitalanlage optimieren soll. Die GoAM handelt dabei nach dem Prinzip der Wesentlichkeit, d.h. ESG-Aspekte, die wesentliche finanzielle Auswirkungen auf Sicherheit, Rentabilität und Liquidität haben, stehen im Fokus. Durch eine bedachte Kombination von verschiedenen ESG-Ansätzen (Ausschlusskriterien, Themeninvestments, Integration und Stimmrechtsausübung) streben wir an, eine möglichst positive Auswirkung auf Mensch und Umwelt zu erzielen. Die bestehenden Ansätze werden kontinuierlich weiterentwickelt. Wir streben außerdem an, mittelfristig eine quantitative Messung der Nachhaltigkeitsperformance unserer Produkte vorzunehmen.



Darüber hinaus sind auch Publikumsfonds von anderen Fondsgesellschaften im Angebot, von denen bereits ein Teil nachhaltig ausgerichtet ist.

### **Die Gothaer als Versicherer Erneuerbarer Energien**

Die Zukunft gehört den Erneuerbaren Energien – das hat die Gothaer schon vor mehr als 20 Jahren erkannt und hat 1995 als einer der ersten Versicherer gemeinsam mit den Herstellern und Betreibern von Windenergieanlagen spezielle Versicherungskonzepte entwickelt. Danach folgten Photovoltaik-Anlagen, deren Boom ab 2005 begann. 2008 richtete die Gothaer als erster deutscher Versicherer eine eigenständige Abteilung mit Expert\*innen für den Geschäftsbereich Erneuerbare Energien ein.

Heute ist die Gothaer als Versicherer in allen Segmenten der Erneuerbaren Energien vertreten – von Wind-, Solar- und Bioenergie über Geothermie und Wasserkraft bis hin zu Energiespeichern. Bei Windenergie-Anlagen ist die Gothaer der größte Versicherer in Deutschland. Auch in Frankreich ist sie Marktführer in diesem Bereich. Weltweit waren 2019 mehr als 9.000 Windenergie- und 18.000 Photovoltaikanlagen bei der Gothaer versichert.

Die Gothaer begleitet alle Unternehmen, die in der Wertschöpfungskette der Erneuerbaren Energien tätig sind – Projektierer, Hersteller von Anlagen und Komponenten sowie deren Zulieferer, Service- und Wartungsunternehmen und natürlich die Betreiber selbst. Als Versicherer schützt die Gothaer die Investition als solche, die daraus erwarteten Erträge und versichert die gesetzlichen Haftungsrisiken der Projektteilnehmer\*innen. Je nach Projektphase, nach Technologie und nach Rolle des Versicherungsnehmers, sind die Risiken sehr unterschiedlich. Mit den Ingenieur\*innen unterschiedlicher Fachrichtungen steht die Gothaer ihren Kund\*innen jederzeit – von der Projektentwicklung bis zur Betriebsphase – beratend zur Seite. In einem sich durch die Energiewende stark wandelnden Markt ist die Gothaer auch zukünftig ein vertrauensvoller Partner für ihre Kund\*innen.

### **KFZ-Versicherung**

Die Gothaer möchte über die Versicherungsprodukte nachhaltiges Verhalten bei den Kund\*innen fördern. Seit 2019 hat die Gothaer daher als einer der ersten Versicherer die Möglichkeit geschaffen, Autofahrten klimaneutral zu gestalten: Kund\*innen der Gothaer Autoversicherung können den CO<sub>2</sub>-Ausstoß ihrer Fahrzeuge über ClimatePartner, einer Organisation, die weltweit Beratungsdienstleistungen erbringt und Klimaschutzprojekte vermittelt, kompensieren. Durch die freiwilligen Beiträge der Versicherten werden globale Klimaschutzprojekte unterstützt, zum Beispiel in den Bereichen Waldschutz oder Windkraft.

Wer einen reinen Elektro-PKW bei der Gothaer versichert, bekommt zudem einen Nachlass von 10 Prozent auf seine Versicherungsprämie, sowohl in der Haftpflicht als auch in der Voll- und Teilkasko. Außerdem bietet der Kasko-



Top-Schutz für diese Fahrzeuge deutliche Leistungsverbesserungen: Schäden an den Akkus, die als von Folge von Tierbiss oder von Kurzschlusschäden an der Verkabelung entstanden sind, sind jeweils bis 20.000 Euro mitversichert. Und wenn durch Überspannungsschäden beim Laden die Bordelektronik oder der Akku beschädigt wird, besteht hierfür insgesamt Schutz bis 20.000 Euro. Der Kfz-Schutzbrief hilft schließlich bei leer gefahrenem Akku, denn dann besteht Anspruch auf Pannenhilfe.

### **Krankenversicherung**

In der Krankenversicherung wandelt sich die Gothaer vom Leistungserstatter zum nachhaltigen und modernen Gesundheitsdienstleister und gehört zu den Pionieren der Branche. Wir bieten unseren Versicherten ein bedarfsgerechtes, lücken- und friktionsloses Ökosystem an Services sowohl im Bereich der Prävention / Gesunderhaltung, als auch für ein Leben mit einer (chronischen) Erkrankung an. Ziel ist es, die Versicherten im Umgang mit ihrer Gesundheit bestmöglich zu unterstützen. Dabei sehen wir die Digitalisierung als wichtigen Schlüssel für ein ganzheitliches Kundenerlebnis. Mit einer Gesundheits-App können Kund\*innen der Gothaer Krankenversicherung bereits seit 2015 ihre Rechnungen per Foto oder Scan einreichen. Im weiteren Verlauf sind weitere Services und persönliche Gesundheitsprogramme hinzugekommen:

- Online-Abschluss: vollständig digital, einfach und ohne Unterschrift
- Datenbasierte Services: Leistungsprüfung und Abrechnung, Vertragsumstellungen

Beispielhafte digitale Services im Kontext der allgemeinen ärztlichen Versorgung sind:

- Kostenfreier Zugang zu Videosprechstunde in nahezu allen Fachrichtungen (TeleClinic)
- Ärztliche Hausbesuche in Großstädten an 7 Tagen die Woche rund um die Uhr (Medlanes)
- Krankenhausempfehlung für die bestmögliche Behandlung: App bietet eine Übersicht aller wesentlichen Kriterien für die Auswahl eines Krankenhauses (bonmedi)
- Ärztliche Zweitmeinung: Vermittlung von Fachärzt\*innen (BetterDoc)

Darüber hinaus bieten wir eine Vielzahl an digitalen Gesundheits-Programmen, wie zum Beispiel:

- Medizin-App bei Rückenschmerzen (Kaia)
- Diabetesmanagement-System zur kontinuierlichen Zuckermessung im Gewebe (FreeStyle Libre)
- Neuro- und Basis-Therapie für Tinnitus Patienten (Tinnitracks)
- Digitale Unterstützung in psychischen Belastungssituationen (Selfapy)

### **Digitalisierung**

Die Gothaer digitalisiert ihr gesamtes Geschäftsmodell. Damit wird einerseits auf den Wunsch vieler Kund\*innen eingegangen und andererseits werden

wertvolle Ressourcen eingespart.

Mit der im Dezember 2020 eingeführten Automatisierten Anwendungsplattform (AAP) haben wir eine weitere Basis für die Umsetzung der Strategie *Ambition25* geschaffen, die es uns ermöglicht, „digital im Kern“ zu werden. Mit der selbst entwickelten IT-Anwendung zur Unterstützung unseres Versicherungsbetriebs wechseln wir von einem herstelleregebundenen, veralteten Server auf eine moderne, Cloud-basierte Open-Source-Plattform. Von den Prozessverbesserungen profitieren nicht nur die Kolleg\*innen in der Entwicklung, sondern alle Beschäftigten und letztlich auch die Kund\*innen. Auch Qualifizierung, Seminare und Veranstaltungen werden zunehmend in digitale Formate überführt. Die Gothaer hat in diesem Bereich bereits einige Leuchttürme vorzuweisen. Für die fortgeschrittenen Digitalanhänger\*innen gibt es im Unternehmen schon seit April 2019 eine Data Science Community. Alle sechs Wochen diskutiert die 17-köpfige Gruppe Themen wie die optimale Nutzung von Daten beim Erkennen von Betrug im Schadenbereich oder die automatisierte Leistungsprüfung in der privaten Krankenversicherung. Damit ist die Community zu einer Gruppe von Vordenkern für den Ausbau der Digitalisierung im Konzern geworden.

Mit der Gothaer Digital GmbH ist Mitte 2018 eine eigene Gesellschaft entstanden, die digitale Geschäftsmodelle entwickelt. Immer mehr Kund\*innen nutzen derweil die digitalen Angebote und aktivieren ihr persönliches Kund\*innenportal [Meine Gothaer](#), das inzwischen rund 300.000 Nutzende zählt. Langfristig soll mit dem Programm „Digitale Kundenkommunikation“ zudem eine zentrale Outputsteuerung implementiert und damit ein kanalübergreifender Dokumentenversand an Kund\*innen, Vermittler\*innen und Makler\*innen ermöglicht werden. In 2020 wurde bereits die Digitalisierung bestehender Provisionslisten erreicht, wodurch jährlich 1.518.000 Seiten Papier eingespart werden. 2020 wurde zudem ein Sprach- und Text-Bot für die Kundenkommunikation getestet. Darauf aufbauend soll zukünftig eine Lösung für einen LiveChat zwischen Kund\*innen und Servicemitarbeitenden entwickelt werden.

Neben der allgemeinen Kommunikation mit Kund\*innen, findet die Digitalisierung zunehmend Einzug in die Produkte der Gothaer: So entwickelten Gothaer Mitarbeitende nach konkreten Wünschen der Kund\*innen den Schadentracker für die Kraftfahrtversicherung, eine App, die seit 2018 den aktuellen Bearbeitungsstand eines Schadens anzeigt und den Prozess beschleunigt. Außerdem baut der Sachversicherer Gothaer Allgemeine, aufgrund zunehmender Internetkriminalität, sein Angebot an [Cyber-Versicherungen](#) für gewerbliche Kund\*innen aus. Auch die [Lebensversicherung](#) richtet ihr Produktportfolio auf die digitalen Bedürfnisse der Kund\*innen aus, etwa mit einer Online-Beitragsberechnung.

Die Nutzer\*innen unserer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) Produkte konnten Papier sparen und Wälder aufforsten. Mit dem online verfügbaren papierlosen

Selfservice können Arbeitgeber\*innen und Vermittler\*innen unkompliziert und schnell wichtige administrative Tätigkeiten vornehmen ([www.gothaer.de/bav-cockpit](http://www.gothaer.de/bav-cockpit)). Gleichzeitig tun sie noch etwas für die Umwelt: Für die Nutzung des Selfservices spendet die Gothaer für eine Baumpflanzaktion in Thüringen. Um aktiv etwas für die Umwelt zu tun, stellt die Gothaer insgesamt 15.000 Euro zur Verfügung, um gemeinsam mit dem Forstamt Leinefelde ein durch Klima und Witterungseinflüsse geschädigtes Waldgebiet mit jungen Bäumen zu bepflanzen.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

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

Zum 31.12.2020 waren knapp 80 % unserer Investitionen durch einen oder mehrere geeignete ESG-Ansätze abgedeckt. Während bei den direkt durch die GoAM gemanagten Investitionen die Überprüfung der Investitionen hinsichtlich bestimmter ökologischer, sozialer und Governance Kriterien im Vordergrund steht, kommt bei den extern gemanagten Finanzanlagen der Auswahl und dem Monitoring der jeweiligen externen Manager\*innen hinsichtlich ihrer ESG-Performance eine hohe Bedeutung zu. Wir verweisen auf das Kriterium 4 „Tiefe der Wertschöpfungskette“ für die Beschreibung der jeweiligen Finanzanlage-spezifischen Ansätze.

---

## 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.

Bei Versicherungen handelt es sich um immaterielle Produkte, für deren Erzeugung im Vergleich zur verarbeitenden Industrie weniger natürliche Ressourcen in Anspruch genommen werden. Dennoch werden im Rahmen der operativen Geschäftstätigkeit natürliche Ressourcen benötigt und somit externe Effekte auf die Umwelt erzeugt. Es ist unser Ziel, verantwortungsvoll mit diesen Ressourcen umzugehen und diese Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren.

Ein Großteil unserer Ressourcen wird im Rahmen des Standortmanagements beansprucht. Primäre Ressourcen sind dabei Strom und Gas zur Versorgung der Betriebsstätten. Auch die Digitalisierung und das Datenmanagement verbrauchen hohe Mengen an Energie. Einen Teil unserer benötigten Energie am Standort Köln erzeugen wir selbst durch unser hauseigenes Blockheizkraftwerk. Weitere signifikante Ressourcen an unseren Standorten sind Kraftstoffe (Benzin, Diesel) für Fuhrpark und Dienstreisen, IT-Hardware, Papier und Wasser und sowie das Abfallaufkommen. Ferner trägt auch die Pendlermobilität zu einem hohen Emissionsaufkommen bei. Art und Anzahl der eingesetzten Materialien werden im Leistungsindikator GRI SRS-301-1 berichtet.

Neben bundesweiten Vermittlerbüros und Regionaldirektionen befinden sich größere Standorte der Gothaer in Köln, Göttingen, Berlin, Hamburg und Stuttgart. Der Standort der Hauptverwaltung in Köln (inklusive dem Kundencenter) weist mit insgesamt 3.345 Mitarbeitenden (gemittelter Personenstab) die höchsten Ressourcenverbräuche auf (83 % Anteil am Gesamtemissionsvolumen). Danach folgen derzeit Göttingen und Berlin. Angaben zum Emissionsaufkommen für das Geschäftsjahr 2020 sind aktuell

---

auf die Standorte Köln, Göttingen und Berlin begrenzt. Wir streben an, in den Folgeperioden weitere Standorte in unserer Emissionsbilanz zu berücksichtigen.

## 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.

Das Gebäudemanagement sowie die strategische Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen liegt in der Verantwortung des Bereichs Konzern-Einkauf und Services (KES), welcher dem Vorstand Dr. Mathias Bühring-Uhle unterstellt ist. Ziele des Bereichs sind es, neben dem Standortmanagement ein bestmögliches Kostenmanagement und eine Compliance- und rechtssichere Beschaffung sicherzustellen. KES verantwortet die Erhebung und Auswertung der Ressourcenverbräuche. 2021 sollen soziale und ökologische Aspekte in die Beschaffung integriert werden. Im Rahmen unseres Umweltmanagements erfassen wir emissionsrelevante Daten und schaffen somit die Möglichkeit, geeignete Maßnahmen zur Reduktion von Umweltauswirkungen abzuleiten und nachzuhalten. Diese werden wir unter anderem mit unserer geplanten Klimastrategie systematisch umsetzen. Das interne Umweltmanagement kann Einflüssen unterliegen, indem sich externe Anforderungen wie beispielsweise die Gesetzgebung ändern. Diese machen im Einzelfall entsprechende Anpassungen erforderlich.

Wie in Kriterium 2 beschrieben, haben wir Risiken definiert, die Einfluss auf unsere operationelle Tätigkeit haben und auf die wir durch unsere Geschäftstätigkeit Einfluss nehmen. Diese sind: Klimawandel (physische und transitorische Risiken), Wasser- und Abwassermanagement, Biodiversität und Landnutzung, Abfall und Recycling sowie Menschenrechte am Standort und in der Wertschöpfungskette. Die Identifikation erfolgte auf Basis von Expertenschätzungen im Rahmen von drei internen Workshops unter Einbindung relevanter Stakeholder und Fachexperten des Unternehmens. Dabei wurden Schadenhöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und zu bestehenden Risikokategorien zugeordnet.

Durch Beschluss des Gothaer Vorstands ist die Hauptverwaltung der Gothaer seit 2020 klimaneutral. Die Auditierung und Verifizierung der Klimabilanz und -neutralität erfolgt in jährlicher Zusammenarbeit mit dem TÜV Nord. ClimatePartner unterstützt die Gothaer bei der Bilanzierung von

Treibhausgasemissionen. Die angesetzten Emissionsfaktoren orientieren sich an den qualitativen Vorgaben des GHG Protocols. Als Quellen wurden somit überwiegend Ecoinvent, GEMIS sowie Daten des Umweltbundesamtes genutzt. Die Gothaer hat sich zum Ziel gesetzt, neben der jährlichen Kompensation bis 2025 ein Drittel ihrer Emissionen zu reduzieren. Hierzu soll ein effizienter und schonender Umgang mit Ressourcen beitragen. Die größten Einsparpotentiale liegen in den Bereichen Energie und Mobilität.

Bereits seit 2003 wird der Ressourcenverbrauch des Standorts Kölns erfasst. Anhand der im folgenden aufgelisteten Maßnahmen gelang es uns, das Treibhausgasaufkommen bis 2018 um 30% zu reduzieren.

- Umbau der Beleuchtung auf LED-Leuchtmittel (Tiefgarage, ein Großteil der Flurbeleuchtung)
- Erneuerung der Heizkesselanlagen
- Erneuerung der Großkälteanlage für das Rechenzentrum
- Installation neuer Spültechnik

Weitere Informationen zu den genannten Einzelmaßnahmen können den Umweltberichten der vergangenen Jahre entnommen werden.

2020 wurde die erste Klimabilanz in Anlehnung an das GHG-Protokoll erstellt und weitere wirksame Maßnahmen zur Einsparung von Ressourcen umgesetzt:

### **Gebäudemanagement**

Umstellung auf erneuerbare Energien für den zugekauften Strombedarf der Hauptverwaltung seit Januar 2020 und Modernisierung des eigenen Blockheizkraftwerks in der Hauptverwaltung.

### **Eingekaufte Waren**

Eine wesentliche Ressource an unseren Standorten ist das Kopierpapier. Für die Hauptverwaltung in Köln wurden 2020 21.816 kg Kopierpapier eingekauft. Das eingesetzte Papier ist überwiegend durch den Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert. Die FSC Zertifizierung der gesamten Lieferkette stellt dabei sicher, dass das Papier aus einer nachhaltigen Forstwirtschaft gewonnen wird, die umweltgerecht und sozial förderlich ist. Um den Papierverbrauch zu reduzieren, wurde 2020 der doppelseitige Druck konzernweit standardmäßig voreingestellt.

### **Fuhrpark, Mobilität der Mitarbeitenden und Dienstreisen**

2020 wurden weitere Maßnahmen unternommen, um Heim- bzw. Remote-Arbeit zu fördern. Neben Softwarelösungen wie Skype wurden Mitarbeitende mit Notebooks ausgestattet. Dadurch entfällt der Arbeitsweg, wodurch eine der größten Emissionsquellen der Gothaer gesenkt werden kann. Darüber hinaus fördert die Gothaer eine umweltfreundliche Mobilität durch Bezuschussung des Job Tickets und Bereitstellung von Angeboten zum (E-)Bike-Leasing.

Am Campus Köln stehen 6 Ladesäulen bereit, an denen Elektrofahrzeuge geladen werden können. Der Anteil der reinen Elektrofahrzeuge konnte von 2019 auf 2020 von einem auf vier gesteigert werden und soll auch zukünftig weiter ausgebaut werden.

Geschäftsreisen sollen mitunter durch den Ausbau der Digitalisierung verringert werden. Um die Notwendigkeit dienstlicher Reisen weiter zu reduzieren, wurden in der Kölner Hauptverwaltung bereits 12 digitale White Boards installiert.

### **Ziele**

2021 soll ein Maßnahmenplan zur weiteren Ressourceneinsparung erarbeitet werden. Geplant sind zudem die Aufnahme von sozialen und ökologischen Kriterien in die Einkaufspolitik und die Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Bewertung strategischer Lieferanten.

Des Weiteren wurden 2020 die Dienstwagenordnung und die Reisekostenrichtlinie überarbeitet, um Mobilität nachhaltiger zu gestalten. Diese befinden sich gerade in den Gremien zur Mitbestimmung.

Im Rahmen der Emissionsbilanzierung werden derzeit folgende Emissionen nicht berücksichtigt:

- Emissionen aus der Kapitalanlage
- Mobilität angebundener Dienstleistungsunternehmen

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

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

- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
- ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

### **Papierverbrauch Gothaer (Systemgrenze 2020)**

An den Standorten Köln (Hauptverwaltung inkl. Kundencenter), Göttingen und Berlin wurden in Summe 327.859 kg Papier verbraucht. Daneben fielen Verbräuche durch Druckartikel in Höhe von 52.066 kg an.

Anmerkung: Die papierbedingten Emissionen werden derzeit mit Ausnahme

des Kopierpapiers an allen Standorten im Zweijahresturnus erhoben (letztmals 2019). Druckerzeugnisse außerhalb der Hauptverwaltung besitzen keine Relevanz.

Die Gothaer nutzt mehrheitlich zertifiziertes Papier (z.B. FSC, EU Ecolabel, PEFC, Nordic Ecolabel).

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

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
  - i. Stromverbrauch
  - ii. Heizenergieverbrauch
  - iii. Kühlenergieverbrauch
  - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
  - i. verkauften Strom
  - ii. verkaufte Heizungsenergie
  - iii. verkaufte Kühlenergie
  - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

**Strom 2020**

Im Jahr 2020 erfolgte für die Systemgrenze ein Zukauf von Strom in Höhe von 9.043.235 kWh. Die Hauptverwaltung der Gothaer in Köln bezieht seit 2020 Strom aus erneuerbaren Energien für zugekauften Energiebedarf (= 7.573.301 kWh). Aufgrund der unterjährigen Modernisierung unseres hauseigenen Blockheizkraftwerks stieg temporär der Strombedarf. Einspeisungen in das Netz erfolgten in Höhe von 1.256.596 kWh. Durch das Blockheizkraftwerk konnte



2020 zusätzlich Strom in Höhe von 3.173.000 kWh erzeugt werden. Die Energiegewinnung fällt aufgrund unterjähriger Modernisierungsarbeiten für 2020 geringer aus.

#### **Heizenergie 2020**

Der Verbrauch von Heizenergie der Systemgrenze beläuft sich 2020 auf 21.580.906 kWh. Die Gothaer betreibt am Standort ein Blockheizkraftwerk zur energieeffizienten Versorgung des Standortes.

#### **Kraftstoffverbrauch 2020**

Durch unseren Fuhrpark wurden 2020 insgesamt 277.793 Liter Kraftstoff verbraucht (168.900 l Diesel, 108.893 l Benzin). Zusätzlich entfallen 5.472 l Diesel auf Notstromaggregate.

#### 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.

2020 wurde das hauseigene Blockheizkraftwerk modernisiert. Dadurch ergeben sich in Zukunft rechnerische Einsparungen von bis zu 438 t CO<sub>2</sub>e pro Jahr (Einsparung von bis zu 2.000.000 kWh Gas und 54.000 kWh Strom). Weitere Maßnahmen zur Reduzierung des Energieverbrauchs werden entwickelt.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Wasser 2020**

Die Standorte der Systemgrenze umfassen Trink- und Abwasserwerte in Höhe  
von 41.975 m<sup>3</sup>.

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

**Entsorgung 2020**

Das Abfallaufkommen der Systemgrenze umfasst 632.249 kg. Aus technischen Gründen werden die Vorjahreswerte aus 2019 angeführt. Für 7 % der Abfallmenge erfolgte eine Hochrechnung, um den tatsächlichen Abfall angemieteter Flächen näherungsweise zu berücksichtigen. Für die Hauptverwaltung in Köln liegen bei einem Anteil von 83 % am gesamten Abfallvolumen Daten des Entsorgungsdienstleisters vor.

## 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.

Nachdem wir mit unserem im Jahr 2003 eingeführten Umweltmanagement schrittweise eine Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen verfolgt haben, wurde 2020 unsere Hauptverwaltung Köln als erster Standort durch den TÜV Nord als klimaneutral zertifiziert. Wir planen, die Erfassung der Emissionen auf weitere Standorte auszudehnen, weitere Maßnahmen zur Emissionsminderung umzusetzen und nicht vermeidbare Emissionen durch Klimaschutzprojekte auszugleichen. Ziel der Gothaer ist es die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Hauptverwaltung bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2018 um ein Drittel zu reduzieren und weitere Standorte der Gothaer in die Bilanzierung aufzunehmen.

Der **Corporate Carbon Footprint** ist dabei ein wichtiger Baustein für die Erfassung der Emissionen an der Hauptverwaltung in Köln. Durch die Erstellung unserer ersten CO<sub>2</sub>-Bilanz, die basierend auf den Daten von 2018 erstmals für unsere Hauptverwaltung Köln angefertigt und wie unsere Klimaneutralität durch den TÜV Nord verifiziert wurde, haben wir eine Baseline geschaffen, an der wir unsere künftigen Emissionen messen werden. Die Erstellung der Klimabilanz erfolgt nach dem GreenhouseGas Protocol (GHG Protocol), einem international anerkannten Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen.

Die Erfassung der in der CO<sub>2</sub>-Bilanz ausgewiesenen Emissionen wird in drei Scopes unterteilt:

- Die direkten THG (Treibhausgas) Emissionen, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit des Unternehmens resultieren, wie zum Beispiel im Unternehmen verbrauchte Primärenergieträger (Scope 1),
- die indirekten THG Emissionen, die aus der Erzeugung der von einem Unternehmen beschafften Energie resultieren (Scope 2)
- sowie alle sonstigen indirekten THG Emissionen, die aus vor- und nachgelagerten Unternehmensaktivitäten resultieren, wie beispielsweise die Anfahrt der Mitarbeitenden oder Verbrauchsmaterialien, wie beispielsweise Papier (Scope 3).

Dabei werden Emissionen als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) ausgewiesen. Somit werden sechs weitere im Kyoto-Protokoll reglementierte Treibhausgase in der Berechnungsgrundlage berücksichtigt: Methan (CH<sub>4</sub>), Lachgas (N<sub>2</sub>O),

Schwefelhexafluorid (SF<sub>6</sub>), Fluorkohlenwasserstoffe (FKW und H-FKW) und Stickstofftrifluorid (NF<sub>3</sub>). Aus Gründen der Einfachheit wird fortlaufend von CO<sub>2</sub> bzw. CO<sub>2</sub>e gesprochen.

Insgesamt wurden 2020 durch die Geschäftsaktivitäten des Unternehmens am Standort Köln im Rahmen der Systemgrenze Emissionen in Höhe von 13.996 t CO<sub>2</sub>e (inkl. 5 % Unsicherheit) verursacht. Davon sind 5.338 t CO<sub>2</sub> direkte Emissionen (Scope 1), 353 t CO<sub>2</sub>e entfallen auf indirekte Emissionen durch leitungsgebundene Energie (Scope 2) und 8.305 t CO<sub>2</sub>e wurden durch andere indirekte Emissionen (Scope 3) verursacht. Die Emissionen des Basisjahres unserer Hauptverwaltung belaufen sich auf 19.659 t CO<sub>2</sub>e.

Die größte Emissionsquelle stellen Wärme-Emissionen mit 32,6 % dar. Anschließend folgt die Pendlermobilität mit 26,3 % am Gesamtemissionsvolumen.

### Treibhausgasemissionen der Systemgrenze der Gothaer Versicherungsbank VVaG in den Jahren 2018 – 2020 (market-based):

CO <sub>2</sub> -Emissionen							in t CO <sub>2</sub> e	
Emissionsquelle	2018		2019		2020			%
	Campus Köln	Campus Köln	Köln	Göttingen	Berlin	Summe		
<b>Systemgrenze</b>								
<b>Scope 1</b>								
Wärme	5.123,6	4.982,3	3.995,0	243,3	105,7	4.344	32,6%	
Fuhrpark	1.064,0	972,6	573,8	66,2	77,8	718	5,4%	
Kältemittelleckagen	3,3	74,4	-	7,20	-	7,2	0,1%	
Dieselnotsstromaggregate	14,5	14,5	14,5	0,0	0,0	15	0,1%	
<b>Summe</b>	<b>6.205</b>	<b>6.044</b>	<b>4.583</b>	<b>317</b>	<b>184</b>	<b>5.084</b>	<b>38,1%</b>	
<b>Scope 2</b>								
Strom (market based)	1.963,4	1.386,7	121,3	150,1	64,7	336	2,5%	
<b>Summe</b>	<b>1.963</b>	<b>1.387</b>	<b>121</b>	<b>150</b>	<b>65</b>	<b>336</b>	<b>2,5%</b>	
<b>Scope 3</b>								
Anfahrt Mitarbeiter	5.949,3	5.981,3	2.952,5	343,3	203,9	3.500	26,3%	
Heimarbeit	-	-	1.010,2	117,5	69,8	1.198	9,0%	
Vorkette Wärme/ Kälte	1.142,5	1.111,0	890,8	54,2	23,6	969	7,3%	
Miet- und Privatfahrzeuge	539,8	584,3	257,0	405,7	244,6	907	6,8%	
Vorkette Strom	503,5	486,2	385,4	52,6	22,7	461	3,5%	
Flüge	752,9	455,2	106,0	2,1	12,8	121	0,9%	
Büropapier	349,0	343,1	329,5	4,8	0,8	335	2,5%	
Vorkette Kraftstoffe	212,2	184,0	101,9	11,4	12,7	126	0,9%	
Druckerzeugnisse	137,3	117,8	117,8	0,0	0,0	118	0,9%	
Entsorgung	-	93,0	100,8	12,0	6,8	120	0,9%	
Bahnfahrten	88,7	83,7	22,1	3,4	2,0	28	0,2%	
Wasser	27,7	23,4	24,8	2,7	1,2	29	0,2%	
<b>Summe</b>	<b>9.703</b>	<b>9.443</b>	<b>6.299</b>	<b>1.010</b>	<b>601</b>	<b>7.909</b>	<b>59,3%</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>17.872</b>	<b>16.874</b>	<b>11.003</b>	<b>1.477</b>	<b>849</b>	<b>13.329</b>	<b>100,0%</b>	
<b>Gesamt (inkl. Unsicherheitszuschlag*)</b>	<b>19.659</b>	<b>17.717</b>			<b>13.996</b>			

\* Im Basisjahr liegt der Unsicherheitszuschlag bei 10%.  
Die Folgejahre beinhalten aufgrund von Zunahmen in der Datenqualität 5%.

Eine nachhaltige und zielgerichtete Optimierung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks erfolgt zum einen durch Vermeiden und Reduzieren der CO<sub>2</sub>-Emissionen unter anderem durch folgende Maßnahmen:

- Umstellung auf erneuerbare Energien für den zugekauften Strombedarf in der Hauptverwaltung ab 2020
- Modernisierung des eigenen Blockheizkraftwerks in der Hauptverwaltung in 2020
- Ausbau der Telearbeit

- Ausbau der Digitalisierung (Einführung von 12 digitalen White Boards zur Vermeidung von Geschäftsreisen)
- Förderung umweltfreundlicher Mobilität durch Bezuschussung des Job Tickets, Bereitstellung von Angeboten zum E-Bike-Leasing
- Schaffung von Grundlagen für den Ausbau der Elektromobilität am Campus Köln durch die Installation von 6 Ladesäulen für Elektrofahrzeuge.

Darüber hinaus wurden 2020 die bestehenden Reise- und Dienstwagenregelungen überarbeitet (sie befinden sich aktuell im Mitbestimmungsprozess) und es wurde an einem Konzept gearbeitet, um die Mülltrennung am Standort der Hauptverwaltung zu optimieren.

Entstandene Emissionen unserer Hauptverwaltung zuzüglich eines Sicherheitszuschlages kompensieren wir darüber hinaus durch die Unterstützung von Klimaschutzprojekten zu Solarenergie in Nanyang Danjiang, China und Windenergie in Sidrap, Indonesien. Beide Projekte sind durch den international anerkannten Gold Standard zertifiziert und leisten damit nicht nur einen Beitrag zur Reduktion von Treibhausgasen sondern darüber hinaus auch für die lokale Umwelt und soziale Belange der Bevölkerung. Projektdetails können über diesen QR-Code oder über diesen Link: [ClimatePartner.com/14753-2007-1001](https://ClimatePartner.com/14753-2007-1001) eingesehen werden.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

### **Direkte THG-Emissionen (Scope 1)**

Die Scope 1 Emissionen umfassen mit 5.339 t CO<sub>2</sub>e (inkl. 5 % Unsicherheit) Erdgas (Wärme und Versorgung des Blockheizkraftwerks, Kraftstoff für Fuhrpark, Dienstreisen, Notstromaggregate sowie Kältemittelverluste. Die Berechnungen richten sich am Greenhouse Gas (GHG) Protocol aus. Das Basisjahr ist 2018.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

**b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent.

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

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

**Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)**

Scope 2 berücksichtigt den Energieträger Strom (für die Hauptverwaltung in Köln den verbleibenden Energiebedarf nach Versorgung durch das hauseigene Blockheizkraftwerk). Durch Umstieg auf Strom aus erneuerbarer Energie für Zukäufe ab 2020 ergeben sich niedrigere Emissionen (Basisjahr 2018 mit 2.160 t CO<sub>2</sub>e inkl. 10 % Unsicherheit) Strom 2020: 336,1 t CO<sub>2</sub>e



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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

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

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

**i.** der Begründung für diese Wahl;

**ii.** der Emissionen im Basisjahr;

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

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

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

### **Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)**

Im Scope 3 werden Emissionen aus Anfahrt der Mitarbeitenden, Home-Office-Tätigkeiten, Dienstreisen (Flug, Bahn, PKW), Papier, Druckerzeugnisse, Entsorgung, Wasser sowie Vorketten der relevanten Energieträger berücksichtigt: 8.305 t CO<sub>2</sub> (Vorjahr 9.916 t CO<sub>2</sub> inkl. 5 % Unsicherheit).

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

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO<sub>2</sub> Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, FKW, PFKW, SF<sub>6</sub>, NF<sub>3</sub> oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Im Jahr 2020 konnten folgende Maßnahmen zur Einsparung von Emissionen beitragen:

Durch Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien für den nach Versorgung durch unser Blockheizkraftwerk verbleibenden Bedarf, konnten Emissionen in Höhe von 1.928 t CO<sub>2</sub>e vermieden werden.

Die Modernisierung des hauseigenen Blockheizkraftwerks ermöglicht zudem Einsparungen von jährlich bis zu 437 t CO<sub>2</sub>. Da der Produktivbetrieb, in dem Einsparungen erstmals erzielt werden, erst in der zweiten Jahreshälfte begann, werden Effekte in den Folgeperioden deutlicher messbar.

Weitere Reduktionen lassen sich nicht genau beziffern.

Für das Geschäftsjahr 2020 zeigen sich niedrigere Emissionen für Dienstreisen und Pendlermobilität. Diese Effekte verdeutlichen die Auswirkungen der Pandemie, denen die Gothaer gegenüber flexibel reagiert hat. Es wird ein Anstieg der Werte erwartet, jedoch hat die Gothaer den Anspruch, die Emissionen durch Maßnahmen und Anreize niedrig zu halten.

Wir arbeiten im Rahmen unserer Strategie an diversen Maßnahmen, welche in den Folgeperioden weitere Reduktionen ermöglichen werden.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

## Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

### 14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

#### **Einhaltung anerkannter Standards**

Wertschätzung, Vertrauen und Transparenz gelten im Gothaer Konzern als Basis der Zusammenarbeit.

Die Einhaltung gesetzlicher, tariflicher und einzelvertraglicher Regelungen wie auch ethisch-moralischer Standards ist daher selbstverständlich und im Gothaer Verhaltenskodex, einer für alle Akteure im Gothaer Konzern verbindlichen Leitlinie, explizit dokumentiert:

*„Wir sind der Überzeugung, dass wirtschaftliche Erfolge maßgeblich auch von moralischen Werten und der Unternehmenskultur abhängig sind. Wir bemühen uns daher um einen jederzeit fairen Umgang miteinander und handeln dabei immer im Rahmen der geltenden Normen. Den Rahmen unseres wirtschaftlichen Handelns bilden dabei die jeweils aktuellen gesetzlichen und behördlichen Vorschriften, welche von uns jederzeit und überall zu befolgen sind.“*

Hierbei nehmen die Führungskräfte eine Vorbildrolle ein. Sie tragen dafür Sorge, dass ihre Mitarbeitenden die Inhalte des Verhaltenskodexes kennen und die für sie geltenden Regeln und Verhaltensgrundsätze beachten. Darüber hinaus absolvieren die Beschäftigten im Drei-Jahres-Turnus verpflichtend ein Lernprogramm zum Gothaer Verhaltenskodex.

Die Arbeitsgruppe Compliance rund um den Chief Compliance Officer sowie dezentrale Compliance Beauftragte in den Fachbereichen wirken auf die Einhaltung von Gesetzen, Branchenkodizes, Verhaltensvorgaben und internen Regelungen hin. Spezialist\*innen in der Personal- und Rechtsabteilung stellen die Einhaltung kollektiv- und individualarbeitsrechtlicher Vorgaben sicher.

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erfolgt über die Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e.V. (AGV). Die Rechte der Arbeitnehmer\*innen werden zudem von vier überörtlichen und diversen örtlichen

Betriebsratsgremien sowie – im Falle der leitenden Angestellten – durch vier Unternehmenssprecherausschüsse vertreten.

Der Schwerpunkt der Geschäftstätigkeit des Gothaer Konzerns ist der deutsche Versicherungsmarkt. Über die rumänische Tochtergesellschaft S.C. Gothaer AsigurĂfri ReasigurĂfri S.A. partizipiert der Konzern am Wachstumspotenzial des osteuropäischen Marktes in der Kompositversicherung. Darüber hinaus begleitet die Gothaer in diesem Geschäftsfeld ihre international tätigen deutschen gewerblichen Kund\*innen weltweit bei deren Auslandsaktivitäten und bedient sich dabei internationaler Netzwerke und einer eigenen Niederlassung in Frankreich. Hierbei bilden die im Gothaer Verhaltenskodex enthaltenen Regelungen den Mindeststandard. Sollten darüber hinaus nationale Rechtsnormen zu beachten sein, die mit den im Gothaer Verhaltenskodex dargelegten Grundsätzen kollidieren oder darüber hinaus gehen, sind diese Vorgaben bzw. Rechtsnormen vorrangig oder daneben zu beachten.

### **Information und Partizipation der Beschäftigten**

Dass eine aktive Beteiligung der Mitarbeitenden an der Unternehmensentwicklung ausdrücklich erwünscht ist, bringen zentrale Unternehmensleitsätze wie „Verantwortung beflügelt“ und „Kompetenz entscheidet“ im Mindset@Gothaer zum Ausdruck.

Im Rahmen der neuen Konzernstrategie Ambition25 sind erstmals Themenkomplexe mit Bezug auf Mitarbeiter\*innen und Veränderungsfähigkeit in den Rang eines eigenen Stratiemoduls „Veränderungsfähig als Team“ (VaT) gehoben worden. Dazu zählen die Handlungsstränge:

- Attraktiver Arbeitgeber
- Mindset und Vielfalt
- Neues Arbeiten
- Agile Organisation
- Skill-Portfolio und Persönliche Entfaltung

Die Ausprägung des Stratiemoduls erfolgt dabei in enger Abstimmung mit dem Vorstand und über die Bereiche Personal und Konzernentwicklung hinaus unter Einbezug weiterer Bereiche (z.B. IT, Konzernorganisation, etc ...).

Das Stratiemodul VaT arbeitet auf klar definierte, terminierte und messbare Ziele hin, die auf oberster Ebene wie folgt definiert sind:

- Bis 2025 Zertifizierung als „Top Employer“ durch das Top Employer Institut
- Index Nachhaltiges Engagement: Bis zum Jahr 2025 Erreichen eines Zielwertes von 76% in der TopBox (Erläuterung s.u.)

Beide definierten Ziele stellen in durch ihre Methodik und externe Begleitung hohe methodische Qualität, Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen sowie den Einbezug einer Fülle unterschiedlicher Perspektiven und Einzelaspekten sicher. Bei beiden Kennzahlen werden bereits deutlich vor dem Jahr 2025 eine regelmäßige Messung sichergestellt. Die

Auditierung durch das Top Employer Institut wird erstmals bereits im Jahr 2022 stattfinden, beim Index Nachhaltiges Engagement wird der Konzerndialog 2022 einen neuen Score-Wert bereitstellen.

Über diese beiden Spitzenkennzahlen hinaus messen die Handlungsstränge im Strategiemodul regelmäßig definierte KPIs, z.B. im HS Attr. AG Kennzahlen wie die Arbeitnehmerfluktuation oder „Time to hire“ (benötigte Zeit von der Ausschreibung bis zur Besetzung freier Stellen).

Die Ergebnisse dieser Messungen werden im Unternehmen anlassbezogen sowie regelmäßig (z.B. durch den Personal- und Sozialbericht) dem Vorstand, den Mitbestimmungsgremien sowie den Mitarbeitenden vorgestellt. Die Ergebnisse sind jeweils die Grundlage für die Überprüfung, ob die Ausrichtung der Maßnahmen trägt, oder ob in Abstimmung zwischen Vorstand, Strategiemodul und Fachbereichen Adjustierungen vorgenommen werden müssen.

Die Beteiligung der Beschäftigten wird beispielsweise durch Instrumente wie die Mitarbeiterbefragung „Konzerndialog“, anlassbezogene Umfragen oder das Ideenmanagement, aber auch durch die explizite Aufforderung zur Mitarbeit an strategischen Themen realisiert. Eine Übersicht über die verschiedenen Formate zur Einbeziehung der Mitarbeitenden ist in Kriterium 9 dargestellt.

Der Konzerndialog besitzt bei der Gothaer einen hohen Stellenwert und wird vom Unternehmen in Partnerschaft mit Willis Towers Watson durchgeführt. Seit dem Konzerndialog 2018 misst die Gothaer u.a. gezielt den Index „Nachhaltiges Engagement“, der die Werte aus definierten Treiber-Items konsolidiert. Dabei werden folgende Themenfelder erfasst:

- Engagement  
(Items zu Überzeugung von den strategischen Zielen, Kommunikation der Unternehmensführung, Empfehlung als guten Arbeitgeber sowie Motivation)
- Befähigung  
(Items zu Ausstattung, Bewältigbarkeit der Anforderungen im Team)
- Vitalität  
(Items zu Zusammenarbeit im Kollegenkreis, Erfüllung durch die Arbeit, Gesundheit)

Dieser Index wird in dieser stabilen Form bei der Gothaer zukünftig in allen Konzerndialogen erhoben, gleichzeitig findet er sich auch in ähnlichen Befragungen vieler anderer Unternehmen, die mit WTW kooperieren. So kann sowohl die Entwicklung bei der Gothaer auf der Zeitachse gemessen werden wie auch Benchmarkvergleiche z.B. zu den Durchschnittswerten innerhalb der Branche oder in Deutschland vorgenommen werden.

2018 lag der Index beim Nachhaltigen Engagement für die Gothaer bei 67% im Top-Box-Wert. Für das Jahr 2025 ist in der Strategie Ambition25 ein Zielwert von 76% definiert.

Auch beim Thema Nachhaltigkeit ist die Beteiligung breiter Belegschaftsschichten gefragt.

Dies wird u. a. daran deutlich, dass im Frühjahr 2020 neben der zentralen Organisationseinheit „Nachhaltigkeitsmanagement“ ein dezentrales „Netzwerk Nachhaltigkeit“ mit Vertreter\*innen der verschiedensten Fachbereiche ins Leben gerufen wurde. Aufgabe der Netzwerkmitglieder ist es, den Nachhaltigkeitsgedanken in ihren Bereichen zu operationalisieren und die Sicht der Fachbereiche in die Gesamtstrategie und -maßnahmen der Gothaer einzubringen. Zudem wird die Einbindung der Mitarbeitenden durch einen intensiven Dialog über Diskussionsrunden, Befragungen und Plattformen im Intranet sichergestellt.

Eines der fünf prioritären Themen, die aus der Wesentlichkeitsanalyse resultieren, ist die „Einbindung der Beschäftigten und Vertriebspartner\*innen in die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.“ Damit soll sichergestellt werden, dass Nachhaltigkeit an allen Stellen der Wertschöpfungskette mitgedacht und umgesetzt wird. Im Zuge der Erarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie (siehe Kriterien 2 und 3) werden wir 2021 ein Bündel an konkreten Maßnahmen erarbeiten, um ein noch höheres Engagement zu erwirken.

### **Nachhaltige Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden**

Die Gesunderhaltung der Mitarbeitenden hat in der Gothaer sehr hohen Stellenwert. Unter der übergeordneten Zielsetzung, die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden über das gesamte Berufsleben zu erhalten, fördert das Unternehmen die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Motivation ihrer Beschäftigten seit vielen Jahren weit über gesetzliche Auflagen hinaus. Der strategische Fokus liegt sowohl in der positiven Beeinflussung der Arbeitsverhältnisse als auch des individuellen Verhaltens.

Die Aktionsschwerpunkte des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) der Gothaer decken die Themenfelder „Betriebliches Eingliederungsmanagement“, „Ergonomie am Arbeitsplatz“, „Ernährung“, „Führung“, „Gesundheitsschutz & Sicherheit“, „Medizinische Angebote“, „Sport & Bewegung“, „Stress“ und „Sucht“ ab. Hierzu zählen beispielsweise ein standardisiertes Verfahren zur Wiederengliederung Langzeit erkrankter, Gesundheits - screenings, ein Kursangebot mit den Schwerpunkten „Rückentraining“, „Entspannung“ und „Cardio training“, Ergo-Coaching, ein breitgefächertes Betriebs sportangebot, diverse Beratungsleistungen, Führungs kräftetrainings, Kantinenaktionen zur gesunden Ernährung, aktive Bewegungspausen sowie vielfältige Angebote zur Stressprävention und -bewältigung.

Unser BGM bietet unseren Mitarbeitenden Gesundheitsevents, Präventionskampagnen und -programme, aber auch umfangreiche Offline- und Online Angebote zur Förderung der individuellen Gesundheit. Eine Vielzahl an Präventionskursen findet in Sporträumen auf dem Gothaer Campus statt und umfasst diverse Angebote in den Bereichen Rücken, Entspannung und Cardio/Fitness.

Über die Gothaer Sportgemeinschaft als Betriebssportverein bieten wir seit 1999 ein breites Angebot an Breiten- und Ausgleichssport im Gothaer Konzern. An unseren Standorten in Köln, Göttingen und Berlin führen ausgebildete Trainer\*innen durch das Programm, das von Badminton bis Zumba reicht.

Alle Gesundheitsdienstleistungen werden regelmäßig evaluiert – mit durchwegs positiven Ergebnissen. So bewegt sich die Anzahl der Teilnehmer\*innen an den Präventionskursen seit Jahren auf hohem Niveau.

In zwei wissenschaftlich begleiteten und in der medizinischen Fachpresse 2007 und 2008 publizierten Pilotstudien konnte neben einer Verbesserung des gesundheitlichen Befindens eine signifikante Senkung der Krankheitsstände bei den Teilnehmer\*innen – bis zu 31 Prozent – nachgewiesen werden.

Für unsere Leistungen im BGM wurden wir wiederholt ausgezeichnet. Die Gothaer erhielt 2020 – und damit zum sechsten Mal – den Corporate Health Award als Branchensieger im Bereich Versicherungen sowie in den Jahren 2010 und 2019 die Corporate Health Sonderpreise in den Kategorien Demographie bzw. Führung.

Die Gothaer misst regelmäßig die Entwicklung AU-Quoten im Unternehmen insgesamt wie auch spezifisch für die Unternehmensbereiche sowie auf Ebene der Organisationseinheiten. Sie nimmt zudem detaillierte Analysen zur Korrelation der AU-Quoten z. B. mit Aspekten wie Alter oder Art der Arbeit vor. Die AU-Quote der Gothaer liegt seit vielen Jahren erkennbar unterhalb der Vergleichsquote der gesamten Versicherungsbranche (so z. B. 2020: Gothaer 4,84 %, gesamte Branche 5,44 %). Durch unsere Anstrengungen und Erfolge im BGM will die Gothaer ihre im Branchenvergleich hervorragenden Werte auch für die Zukunft sicherstellen und durch das Benchmarking regelmäßig messen. Für die kommenden Jahre wird es dabei analytisch und mit Blick auf zukünftige Ziel-AU-Quoten wichtig sein, den Effekt des „Neuen Normal“ mit einem deutlich höheren Anteil von Homeoffice-Tätigkeiten zu beobachten.

#### **Risiken**

Eine Durchsicht der Risikoinventur hat ergeben, dass derzeit keine Risiken mit Auswirkungen auf die Rechte der Arbeitnehmer\*innen existieren.

## 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 Migrant\*innen und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

#### **Grundlagen für Chancengerechtigkeit und Vielfalt**

Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit sind ausdrücklich im Gothaer Verhaltenskodex verankert:

*„Wir fördern und fordern ein vertrauensvolles und kollegiales Arbeitsklima im Gothaer Konzern. Eine unzulässige Benachteiligung von Beschäftigten wegen der ethnischen Herkunft, der Rasse, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung tolerieren wir nicht.“*

Für einschlägige Fragen und Beschwerden stehen die AGG-Beschwerdestelle sowie der Chief Compliance Officer zur Verfügung. Führungskräfte spielen bei der Realisierung von Chancengerechtigkeit und Vielfalt eine Schlüsselrolle. Daher wird bei deren Auswahl und Beurteilung u. a. auf die Fähigkeiten im Umgang mit Vielfalt geachtet. Zudem sind alle Führungskräfte verpflichtet, ein Lernprogramm zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ zu absolvieren. Ergänzend dazu geben einschlägige Weiterbildungsangebote Gelegenheit, die eigenen Diversity-Kompetenzen auszubauen.

### **Diversity Management**

Wir sind überzeugt, dass uns Vielfalt als Unternehmen erfolgreicher macht. Deshalb haben wir das Diversity Management im Unternehmen seit 2018 systematisiert und in dem Zuge Anfang 2019 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Unter dem Motto „Vielfalt bereichert uns“ gab und gibt es vielfältige Maßnahmen zur Verankerung eines positiven „Diversity Milieus“: Roundtables mit Vertreter\*innen der unterschiedlichen Dimensionen von Diversity, Vorträge und Aktionen im Rahmen des Deutschen Diversity Tages im Mai oder Regenbogenfahnen im Rahmen des CSD Köln vor der Konzernzentrale als Zeichen für eine noch stärkere Öffnung. Außerdem wurde 2019 der Verein GoPride gegründet, der auf die Diversity-Dimension LGBTI ausgerichtet ist und sich die Förderung, Integration und Akzeptanz von Menschen unterschiedlicher sexueller Orientierung/Identität und den Abbau von Vorurteilen gegenüber/zwischen homosexuellen, bisexuellen, transsexuellen, intersexuellen und heterosexuellen Menschen zum Ziel gesetzt hat. Im Rahmen der neuen Konzernstrategie „Ambition 2025“ erlangt das Thema im Handlungsstrang „Mindset & Vielfalt“ strategische Bedeutung.

Einen besonderen Stellenwert im Rahmen des Diversity Managements nimmt für uns das Thema Gender Diversity ein. Wir sind seit längerem überzeugt davon, von mehr Frauen in Führung deutlich zu profitieren. Deshalb ist das Thema in der Strategie für die nächste Strategieperiode ausdrücklich aufgenommen. Wir haben ein ganzheitliches Maßnahmenprogramm aufgesetzt, das nicht nur Personalprozesse betrifft, sondern auch Fragen von Haltung und Kultur in der Gothaer adressiert. In 2020 haben wir uns das ehrgeizige Ziel gesetzt, den Anteil von Female Leaders bis Ende 2023 konzernweit auf 30 Prozent zu steigern. **Vereinbarkeit von Beruf & Familie** Wir nehmen unser Engagement für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sehr ernst. Deshalb sind wir Mitglied im Netzwerk "Erfolgsfaktor Familie" und haben die "Gemeinsame Erklärung Erfolgsfaktor Familie" unterzeichnet. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auf verschiedene Weise unterstützt:



- Hierzu zählt zunächst eine sehr flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort: Die Gothaer bietet flexible Arbeitszeitregelungen, die die Work-Life-Balance der Beschäftigten unterstützen. So existiert zum Beispiel in der Hauptverwaltung Köln, dem größten Betrieb der Gothaer, ein äußerst flexibles Gleitzeitmodell ohne Kernarbeitszeiten, das den Mitarbeitenden weite Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Weiterhin gibt es im Konzern ein breitgefächertes Spektrum an individuellen Teilzeitleösungen, die passgenau auf persönliche Bedürfnisse und betriebliche Erfordernisse zugeschnitten sind.

Seit vielen Jahren können Mitarbeitende über Telearbeit auch im Homeoffice arbeiten. Über eine Betriebsvereinbarung für Mobile Device Management können Mitarbeitende mit hoher Mobilität mit dienstlichen iPhones oder iPads ausgestattet werden. Unter den besonderen Umständen der Covid-19-Pandemie hat die Gothaer in enger Abstimmung mit den Betriebsratsgremien äußerst flexible Lösungen geschaffen: Faktisch alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten und dabei ihre Arbeitszeit über den Tag und innerhalb der Woche frei einzuteilen. Dies dient dem Schutz der Gesundheit der Mitarbeitenden, der Sicherstellung der Betriebsstabilität und nicht zuletzt der Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Bewältigung familiärer Herausforderungen, zum Beispiel bei der Betreuung von Kindern und anderen Angehörigen.

- Einen weiteren Beitrag zur Harmonisierung von Familie und Beruf leisten Angebote im Bereich der Kinderbetreuung und der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger
  - Seit 1998 kooperiert die Gothaer mit dem pme Familienservice, der Mitarbeitenden in Fragen der Kinderbetreuung sowie bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger berät, maßgeschneiderte Betreuungslösungen (zum Beispiel Tagespflegepersonen, Kita-Plätze, Ferienprogramme) vermittelt und eine kostenfreie Notbetreuung für Kinder in pme-Einrichtungen bereitstellt. Das ursprünglich auf den Standort Köln begrenzte Angebot wurde im Laufe der Jahre sukzessive ausgeweitet und steht mittlerweile Mitarbeitenden aller Standorte offen.
  - Darüber hinaus unterhält die Gothaer eine Kooperation mit den FRÖBEL Kindergärten. Damit wird den Beschäftigten eine definierte Anzahl an Belegplätzen in den FRÖBEL-Einrichtungen im Stadtgebiet Köln angeboten.
  - Zudem steht den Eltern in der Konzernzentrale ein Eltern-Kind-Raum zur Verfügung. Dadurch haben Mitarbeitende die Möglichkeit, bei Betreuungsengpässen durch beispielsweise Krankheitsfälle in Kindertagesstätte oder Schule auf den Eltern-Kind-Raum auszuweichen, in dem sie gleichzeitig ihrer Arbeit nachgehen und ihre Kinder betreuen können.
- Um Know-how- und Erfahrungsverlust während einer Familienauszeit zu vermeiden, die Bindung von Müttern und Vätern an die Gothaer zu

stärken und den Wiedereinstieg zu erleichtern, wurde ein Ansatz entwickelt, der konkrete Maßnahmen für verschiedene Phasen – zum Beispiel Übersendung von Glückwunschkarte und Babyhandtuch zur Geburt – vorsieht. Ein Kernstück dieses Ansatzes ist das sogenannte Patenkonzept. Dieses gibt werdenden Eltern die Möglichkeit, vor Beginn der Familienpause eine\*n Ansprechpartner\*in zu gewinnen, der sie während ihrer Abwesenheit mit relevanten Informationen über die Gothaer und ihren Arbeitsbereich versorgt.

- Auch in Krisenzeiten hat sich die Gothaer für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie stark gemacht. Die Corona-Krise bedeutete eine besondere Herausforderung für Menschen, die wegen der Schließung von Schulen und Kindergärten ihre Kinder zu Hause betreuen oder sich um andere Angehörige kümmern mussten. Bei der Gothaer hat diese Situation eine große Welle der Hilfsbereitschaft und Solidarität ausgelöst. Aus der Initiative eines Mitarbeiters, der angeboten hatte, Kolleg\*innen, die wegen der Betreuung von Angehörigen nicht in vollem Umfang arbeiten können, Gleitzeitstunden zu spenden, ist das Projekt GOforfamily entstanden. Alle gespendeten Stunden werden in einem großen Topf gesammelt und schnell und unbürokratisch Mitarbeitenden in einer Notsituation zur Verfügung gestellt. Die Kraft der Gemeinschaft unter den Mitarbeitenden der Gothaer zeigt sich hier sehr eindrucksvoll: Über 540 Personen haben bis Ende 2020 rund 7.831 Gleitzeitstunden gespendet, Führungskräfte haben auf Urlaubstage zugunsten der Kolleg\*innen verzichtet, was in Summe bisher 65 Tage ergab. Die Gothaer verdoppelt diese Zahlen jeweils noch. Über 130 Mitarbeitende haben bereits von der solidarischen Aktion der Kolleg\*innen in der Corona-Krise profitiert

### **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sind integraler Bestandteil unseres ausgereiften betrieblichen Gesundheitsmanagements, das unter Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte bereits beschrieben wurde.

### **Angemessene Bezahlung**

Bei der Entgeltgestaltung sind die Prinzipien „Anforderungsgerechtigkeit“, „Leistungsgerechtigkeit“ und „Marktgerechtigkeit“ – unabhängig vom Geschlecht und anderen soziodemographischen Faktoren – maßgebend.

Die Gothaer ist – wie die meisten mittleren und größeren Versicherungsunternehmen in Deutschland – an die Tarifverträge der privaten Versicherungswirtschaft gebunden. Der entsprechende Gehaltstarifvertrag unterscheidet für Angestellte nach Teil II des Manteltarifvertrages acht Tarifgruppen mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus und sieht innerhalb jeder Tarifgruppe eine Staffelung nach Berufsjahren vor. Damit ist der Rahmen für Anforderungs- und Marktgerechtigkeit für das Gros der Belegschaft gesetzt.

Für Funktionen, die oberhalb des Tarifgefüges liegen, in der Regel Führungs- oder anspruchsvolle Spezialisten- bzw. Projektmanagementfunktionen, existiert

seit vielen Jahren eine anforderungsorientierte Verantwortungsebenensystematik. Die insgesamt vier Verantwortungsebenen sind mit Gehaltsbändern verknüpft, die regelmäßig auf ihre Marktconformität überprüft werden. Die hierfür notwendigen Informationen entnehmen wir einer jährlichen Vergütungsstudie der Versicherungsbranche, an der wir uns kontinuierlich beteiligen.

Variable Vergütungssysteme für nahezu alle Mitarbeitergruppen unterstützen eine leistungsgerechte Vergütung unserer Belegschaft.

### **Integration**

Als Arbeitgeber setzt sich die Gothaer für die volle Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen ein. Ende 2020 verzeichneten wir in unserer Belegschaft 4,7% Schwerbehinderte und gleichgestellte Mitarbeiter\*innen. In der Gothaer werden ihre Interessen durch die Schwerbehindertenvertretung und den Inklusionsbeauftragten vertreten.

Über die Ansprechpartner\*innen erhalten Betroffene beispielsweise Beratung und Hilfestellung bei Anträgen. Die Gothaer setzt sich für die Förderung der Eingliederung von schwerbehinderten Menschen ein und unterstützt sie mit Maßnahmen – auch zur Prävention. Ein Fokus liegt auf dem betrieblichen Eingliederungsmanagement und auf angemessenen Verfahren für die Chancengleichheit von schwerbehinderten Menschen im Bewerbungsverfahren. Durch bauliche Maßnahmen wurde ein barrierefreier Zugang zu den Dienstgebäuden in der Hauptverwaltung in Köln ermöglicht.

## 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.

Da die Gothaer in einem Umfeld mit ausgeprägter Veränderungsdynamik agiert, wird dem Thema „Veränderungsfähigkeit“ hohe strategische Bedeutung beigemessen. In diesem Kontext sind Qualifizierung, Demographie- und Gesundheitsmanagement essentiell für Erhalt und Förderung der Beschäftigungsfähigkeit breiter Belegschaftsschichten.

### **Generell Anmerkungen zur Beschäftigungsfähigkeit:**

Die zu verfolgenden Zielsetzungen sind komplex und aktuell sind die genannten die genannten Unterpunkte vereinzelt in unterschiedlichen Gruppen verankert:

Für Gesundheitsmanagement gibt es einen crossfunktional aufgesetzten Arbeitskreis Gesundheit. Demographie wird in der Personalabteilung gesteuert. Qualifizierung ist noch dezentral organisiert: fachlich innerhalb der Gothaer Akademie, überfachlich im Personalbereich und vertrieblich in einem vertriebsnahen Stabsbereich.

Ein übergreifend abgestimmtes Ziel gibt es dazu aktuell nicht. Innerhalb der Strategie Ambition25 arbeiten wir an verschiedenen Facetten: Übergreifende Sicht auf Qualifizierung im Zusammenspiel mit der zunehmenden Digitalisierung, Konzeption eines Skillframeworks mit dem Ziel Zukunftsskills transparent und greifbar zu machen.

Auswirkungen auf die Produkte und die Geschäftstätigkeit bzw. umgekehrt sind gegebenenfalls zu quantifizieren und ein entsprechendes übergreifendes KPI Set zu entwerfen.

### **Kompetenzentwicklung**

Die Kompetenzentwicklung unserer Beschäftigten ist uns besonders wichtig, damit wir die aktuellen und zukünftigen Herausforderungen gemeinsam erfolgreich meistern können. Nicht nur bei der Auswahl neuer Kolleg\*innen, sondern auch bei unseren internen Entwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen orientieren wir uns an dem Gothaer Kompetenzmodell mit seinen vier Kompetenzfeldern „Fach-, Methoden-, Sozial- und Managementkompetenz“. Die festgelegten Anforderungen bzw. Verhaltensindikatoren sind eine wichtige Voraussetzung für den Markterfolg der Gothaer.

Im Rahmen der Qualifizierung setzen wir in hohem Maße auf Personalentwicklung „on the job“ durch attraktive Aufgabenfelder, Möglichkeit zu Projektarbeit, frühzeitige Übernahme von Verantwortung und individuelle Förderung.

Ergänzend dazu bieten wir eine Vielzahl an Fortbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen „off the job“ an. Unser Qualifizierungsbereich im Intranet ermöglicht den Zugriff auf zahlreiche Bildungsangebote in einem internen Bildungskatalog. Neben e-Learning-Modulen findet sich dort ein Überblick über Trainings, online und vor Ort, Werkstattformate und Hospitationen.

Bei Bedarf konzipiert die Personalentwicklung maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für die Entwicklung der Mitarbeitenden. Dank ihres persönlichen Qualifizierungscockpits behalten die Beschäftigten jederzeit den Überblick über ihre Weiterbildungsaktivitäten.

Große Beachtung schenken wir der Entwicklung von Führungskompetenz. Im Rahmen der agilen Managemententwicklung finden neue wie auch erfahrene

Führungskräfte ein sich stetig optimierendes Angebot aus Seminaren, Webkonferenzen, Vernetzungsmöglichkeiten, Formaten des Peer-Lernens etc. – und dies in einem agilen Rahmen, der sich laufend ihren Erfordernissen und den Entwicklungen des Marktes anpasst. Die Modularität des Angebotes ermöglicht es jeder Führungskraft, exakt die Module auszuwählen, die ihrem Entwicklungsbedarf entsprechen.

Darüber hinaus haben wir verschiedene Ausbildungsgänge und Programme zur Entwicklung von Nachwuchskräften etabliert, die sich an jeweils unterschiedliche Zielgruppen richten:

- Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen
- Duale Studiengänge in Angewandter Mathematik / Informatik
- Start Up Programm: Hierbei handelt es sich um unser Traineeprogramm zur Gewinnung und Bindung von akademischem Nachwuchs. Es richtet sich an High Potentials mit Masterabschluss und maximal zwei bis drei Jahren Berufserfahrung. Dieses Programm wurde 2020 von Trendence mit dem Siegel für karrierefördernde und faire Traineeprogramme ausgezeichnet.
- Management Programm: In diesem Programm finden Potenzialträger\*innen mit Berufserfahrung Unterstützung bei der Entwicklung in eine Managementfunktion oder auch bei der Wahrnehmung erster Führungsaufgaben.
- Gender Mentoring: Das Mentoring Programm richtete sich ursprünglich ausschließlich an Frauen, die sich weiterentwickeln wollen. Es wurde inzwischen geöffnet, um innerhalb des Programms einen ausgewogenen Gender Mix zu erzielen. Weiterhin soll es ein Instrument zur angestrebten Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen bleiben.
- Vertriebs-traineeprogramm: Zielgruppe des Vertriebs-traineeprogramms sind Auszubildende im 3. Lehrjahr mit Vertriebs-erfahrung und Verkaufstalent, die sich mittelfristig mit einer Gothaer Agentur selbstständig machen wollen.

Als Mitglied der Initiative „Fair Company“ bietet die Gothaer Studierenden sowie Hochschulabsolvent\*innen ein anspruchsvolles und faires Arbeitsumfeld. So dienen z.B. Praktika ausschließlich der Wissensvermittlung und Sammlung von praktischer Erfahrung.

Darüber hinaus gewinnt eine prozessorientierte Qualifizierung der Mitarbeitenden an Bedeutung. So wurden 2020 insgesamt 31 Mitarbeitende in der Lean Six Sigma Methodik aus- bzw. weitergebildet. Zusätzlich wurden 19 Führungskräfte zu diesem Thema geschult. Die Methodik dient dazu, innerbetriebliche Prozesse agiler zu gestalten und an den Wünschen der Kund\*innen auszurichten. In der Folge können Mitarbeitende entlastet, Ressourcen eingespart und die Produktqualität verbessert werden.

## **Demographie-Management**

Um mittel- und langfristig die erforderlichen Kompetenzen im Unternehmen sicherstellen und die Beschäftigungsfähigkeit breiter Belegschaftsschichten gewährleisten zu können, ist zudem eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem demographischen Wandel erforderlich. Wir beschäftigen uns seit ca. 15 Jahren ausführlich mit diesem Thema und haben vier zentrale Herausforderungen identifiziert:

1. Förderung und Erhalt der Leistungsfähigkeit und Motivation der steigenden Anzahl älterer Mitarbeitenden
2. Erhalt von Erfahrungswissen im Unternehmen
3. Gewinnung qualifizierter Mitarbeitenden am Markt
4. Schaffung und Erhalt von Entwicklungsperspektiven für Mitarbeitende jüngerer und mittleren Alters

Zur Bewältigung dieser Herausforderungen wurden vielfältige Maßnahmen eingesetzt. Auf Konzernebene sind beispielsweise zu nennen:

- Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements – auch in Zeiten von Kostendruck und Sparprogrammen
- Neue Aufgabenfelder für erfahrene Manager\*innen
- Weiterentwicklung der Arbeitgebermarke
- Optimierung von Personalmarketing und Rekrutierung, z. B. Neugestaltung des Karriereportals, Ausbau der Social Media-Aktivitäten, Modernisierung der Stellenanzeigen
- Entwicklung neuer Karrierewege, z. B. der Projektmanagement-Laufbahn.

Ausgangspunkt und Grundlage sind stets Analysen zur Ist-Situation und Prognosen zur Entwicklung von Altersstrukturen, Austritten und Personalbestand. Ein Analyse- und Prognosetool auf Excelbasis bildet die technische Grundlage. Hiermit können Analysen und Simulationen für Kollektive verschiedenster Art (z. B. Gesamtkonzern, Bereiche, Standorte, Organisationseinheiten, Mitarbeitergruppen) durchgeführt werden.

Das Gothaer Demographie-Management wurde bereits 2010 im Rahmen des Corporate Health Awards mit dem Sonderpreis Demographie ausgezeichnet.

Seit 2019 erfolgt eine Weiterentwicklung des Demographie-Managements in Richtung Kompetenz-Management. Dies umfasst zweierlei:

- Entwicklung eines Werkzeugkastens „Demographie“ mit quantitativen und qualitativen Komponenten. Zu letzteren zählen z. B. ein Leitfaden zur Reflektion und Wirkungsanalyse der Datenbasis oder eine „Heatmap“ zur Visualisierung der Personalsituation, Kompetenzanalyse und Maßnahmenplanung.
- Etablierung eines Regelprozesses zum Thema „Demographie“, d. h. eine regelmäßige Überprüfung der demografischen Entwicklung in den Fachbereichen mit Hilfe des Werkzeugkastens.

Damit verbinden sich folgende Ziele:

- Sensibilisierung / Bewusstseinsbildung für das Thema Demographie auf dezentraler Ebene – nachhaltig und auf breiter Basis verbunden mit der Schärfung der Perspektive im Hinblick auf Skills der Zukunft.
- Ausbau der Kompetenz im Umgang mit demographischen Effekten im gesamten Unternehmen.

Die Personalabteilung leistet hierbei Unterstützung durch Bereitstellung des Datenmaterials, Beratung und – bei Bedarf – weiterführende Maßnahmen wie z.B. Workshops zur Problemanalyse und Lösungsfindung.

### **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Für die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden ist – neben der Kompetenzentwicklung – ein weiterer Faktor zentral: ihre Gesunderhaltung.

Daher ist das Thema Gesundheit explizit im Zielsystem der Gothaer Personalstrategie verankert. In Ziel 4 „Gesundheit und Work-Life-Balance“ ist festgehalten:

*„Ich achte auf meine Gesundheit und mein Selbstmanagement. Als Führungskraft fördere ich dies zudem bei meinen Mitarbeitern.“*

Unterstützt werden die Beschäftigten hierbei durch unser vielfach prämiertes betriebliches Gesundheitsmanagement, das bereits an anderer Stelle (s. Kriterium 14 Arbeitnehmerrechte) dargelegt wurde.

Besondere Relevanz erlangt das betriebliche Gesundheitsmanagement im Kontext des demographischen Wandels. Es liefert wertvolle Beiträge zum Erhalt von Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der steigenden Anzahl älterer Mitarbeitenden wie auch zur Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen für den zunehmend knappen Nachwuchs. Das betriebliche Gesundheitsmanagement ist daher essentieller Bestandteil des Gothaer Demographie-Managements.

„Gesundheit“ und „Work-Life-Balance“ sind selbstverständlich auch Gegenstand unserer Qualifizierung. So finden die Beschäftigten im Bildungskatalog unter einer eigenen Rubrik „Gesundheit“ diverse Angebote, die sie bei der Erhaltung ihrer eigenen Gesundheit bzw. der ihrer Mitarbeitenden unterstützen – so z.B. die mehrteilige Seminarreihe „Lebensbalance“, das Lernmodul „Sich selbst gesund führen“ oder das Führungskräfte-Training „Im Fokus: ich selbst – Authentische Führung durch ehrliche Selbstreflexion“.

## 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.**

2020 verzeichneten wir 13 Unfälle im Konzern. Zehn davon waren Wegeunfälle. Die Zahl basiert auf den Vollkonsolidierte Gesellschaften ohne Auslandsniederlassungen, Gothaer Asigurari Reasigurari S.A. und CAR-GAR AG.

### 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.

Der Arbeitsschutz im Gothaer Konzern ist aufgrund gesetzlicher Anforderungen als Sonderfunktion dem Vorstand direkt unterstellt. Die Stelle ist mit einer MAK ausgestattet, die in 2020 durch sechzehn externe MA in Form von ausgebildeten Fachkräften für Arbeitssicherheit (FaSi) der A & A Arbeitsschutz GmbH unterstützt wurde und deren Koordination dem Stelleninhaber obliegt. Darüber hinaus sind Mitarbeiter an den Betriebsstätten zu Sicherheitsbeauftragten (SiB) über die Berufsgenossenschaft geschult und arbeiten dem Koordinator für Arbeitssicherheit bei spezifischen Belangen zu, insbesondere was die Einhaltung einschlägiger Vorschriften an den Standorten betrifft.

Die Betreuung der jeweiligen Betriebsstätten erfolgt zentral sowie durch Veranstaltung quartalsmäßiger Arbeitsschutzausschüsse (ASA) an den zentralen Standorten des Konzerns. Die kleineren Standorte (RD und PVD sowie Tochtergesellschaften) werden in regelmäßigen Intervallen vor Ort betreut.

Bei Besonderheiten, Vorkommnissen und aktuellen Notwendigkeiten erfolgt

eine direkte Betreuung in Abstimmung mit dem jeweiligen Leiter bzw. der Geschäftsführung der Einheit.

Die Funktion des Koordinators ist dabei eine den Vorstand bzw. die jeweilige Geschäftsführung beratende Instanz in allen Belangen des Arbeitsschutzes. Gleiches gilt für die Betriebsräte und deren Gremien, sofern dies erforderlich und notwendig ist.

Der Koordinator für Arbeitssicherheit ist in den Gesundheitsdienstleisterkreis der Gothaer integriert und erarbeitet hier gemeinsam bereichsübergreifend entsprechende Planungen und Maßnahmen für ein ganzheitliches Arbeits- und Gesundheitsschutzsystem.

Der Stelleninhaber ist Mitglied des Pandemie-Arbeitskreises, der im Falle des Eintretens einer solchen den hierzu berufenen Krisenstab als Leitungsgremium des Unternehmens fachlich berät.

#### 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.

In 2020 wurden 14.223 Arbeitstage in Weiterbildung investiert. Die Qualifizierungsquote lag bei durchschnittlich 3,4 Weiterbildungstagen (weiblich 2,8 Tage männlich: 4,0 Tage). Im oberen Management wurden durchschnittlich die höchsten Werte mit 6,0 Weiterbildungstagen im Schnitt erzielt. In der Angestelltenkategorie betrug der Wert 3,1 Weiterbildungstage. 95 % der Gesamtbelegschaft haben mindestens eine Weiterbildung absolviert, im Management waren es 100 %. Diese Angaben beziehen sich auf die Kerngesellschaften Gothaer Allgemeine Versicherung AG, Gothaer Lebensversicherung AG, Gothaer Krankenversicherung AG und Gothaer Finanzholding AG.

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.

i. Der Aufsichtsrat der Gothaer besteht aus insgesamt 6 Mitgliedern. Davon sind drei männlich und drei weiblich, d.h. der Anteil beläuft sich auf je 50 %.

ii. Alle Mitglieder sind über 50 Jahre alt.

iii. Weitere Diversitätsindikatoren werden nicht erhoben.

b.

i. Zum 31.12.2020 waren in den Gesellschaften der Gothaer 4.351 Mitarbeitende beschäftigt (weiblich: 2.032 (46,7 %), männlich: 2.319 (53,3%)). 343 Mitarbeitende waren dem Management zuzuordnen (Oberes Management: 42 Führungskräfte, Mittleres Management: 126 Führungskräfte, Unteres Management: 175 Führungskräfte). Die Anzahl der unbefristeten Arbeitsverhältnisse betrug 4.019 Mitarbeitende (weiblich: 1.889 (47,0%), männlich 2.130 (53,0%)). In befristeten Arbeitsverhältnissen waren insgesamt 332 Mitarbeitende beschäftigt (weiblich: 143 (43,1%), männlich: 189 (56,9%)). Hiervon befanden sich 223 Personen in einem Ausbildungsverhältnis.

ii. Die Verteilung in den Alterskohorten sah wie folgt aus:

- unter 30 Jahre: 586 Mitarbeitende (13,5%)
- 30-50 Jahre: 1.824 Mitarbeitende (41,9%)
- über 50 Jahre: 1.941 Mitarbeitende (44,6%)

iii. Die Anzahl ausländischer Staatsbürger betrug 101 Mitarbeitende (2,3 %).

Ende 2020 waren insgesamt 203 (4,7%) schwerbehinderte oder gleichgestellte Mitarbeitende beschäftigt. Hiervon waren 33 Mitarbeitende als Gleichgestellte und 203 als Schwerbehinderte gemeldet. Etwa jeder vierte Arbeitsvertrag (24,3 %) ist ein Arbeitsverhältnis auf Teilzeitbasis.

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.

a. Im Jahr 2020 sind im Konzern keinerlei Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden. Die AGG Beschwerdestelle hat keine Diskriminierungsanzeige von Beschäftigten erhalten. Von externen Bewerber\*innen wurden ebenfalls keine Diskriminierungen gerügt.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Die Gothaer ist der Achtung der Menschenrechte verpflichtet. Durch interne Verhaltensstandards, der Befolgung geltenden Rechts und Wahrung der gebührenden Sorgfaltspflicht sollen die negativen Auswirkungen auf Menschenrechte verhindert werden. Die Wahrung von Menschenrechten spielt an unseren Standorten, in unserer Kapitalanlage, in unseren Produkten und Dienstleistungen und durch die von uns bezogenen Produkte und Dienstleistungen eine Rolle. Wie im Kriterium 3 dargestellt, erarbeiten wir im Jahr 2021 unsere Nachhaltigkeitsstrategie, wozu auch die Festlegung weiterer Ziele und Maßnahmen gehört. In diesem Rahmen der Strategiearbeit werden wir auch für den Themenbereich „Menschenrechte“ weitere Ziele und Maßnahmen erarbeiten. Da die Nachhaltigkeitsstrategie

vom Gesamtvorstand des Gothaer Konzerns verabschiedet wird, ist damit auch die Unternehmensführung in diesen Prozess eingebunden.

Die Identifikation von wesentlichen Risiken unserer Geschäftstätigkeit, Produkte und Dienstleistungen bezüglich der Verletzung von Menschenrechten erfolgte auf Basis von Expertenschätzungen im Rahmen von drei internen Workshops unter Einbindung relevanter Stakeholder und Fachexperten des Unternehmens. Dabei wurden Schadenhöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit bewertet und zu bestehenden Risikokategorien zugeordnet.

### **Schutz von Menschenrechten an unseren Standorten**

2014 wurde die Achtung der Menschenwürde sowie ein Diskriminierungsverbot und Chancengleichheit in den Verhaltenskodex für den Gothaer Konzern aufgenommen, der an alle Vorstände, Geschäftsführer\*innen, Führungskräfte und Konzernmitarbeitende gerichtet ist. Seit 2017 ist ein eLearning für Vorstände, Geschäftsführer\*innen, Führungskräfte und Mitarbeitende des Gothaer Konzerns verpflichtend, welches alle drei Jahre wiederholt werden muss. Externe Stakeholder haben über das Beschwerdemanagement und das Hinweisgebersystem die Möglichkeit begründete Hinweise auf Regelverstöße zu melden.

Mehr Informationen zum Schutz unserer Mitarbeitenden sind beschrieben in den Aspekten 14. Arbeitnehmerrechte) und 15. Chancengerechtigkeit.

### **Schutz von Menschenrechten in unserer Wertschöpfungskette**

Auch in der Kapitalanlage spielen Menschenrechte eine wichtige Rolle und werden durch ESG-Strategien berücksichtigt. Wir schließen alle Wertpapieremittenten aus, die gegen die 10 Prinzipien des United Nations Global Compact, Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (UNO-Sonderorganisation für internationale Arbeits- und Sozialstandards) oder UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte) verstoßen. Seit 2019 enthalten unsere Investitionsvereinbarungen mit externen Asset-Managern eine Klausel in Bezug auf die oben genannten Normen. Die Identifizierung der gegen die Ausschlusskriterien verstoßenden Unternehmen erfolgt durch den externen Datenlieferanten MSCI ESG Research, welches neben den Vorfällen unmittelbar im Betrieb eines Emittenten auch die negativen Vorkommnisse in der Lieferkette berücksichtigt. Wir haben es vor, durch die Beauftragung zusätzlicher ESG-Datenanbieter auch im Bereich Private Equity ein Monitoring der Einhaltung von Menschenrechten künftig zu verbessern. Obwohl staatliche Emittenten allein durch einzelne Verstöße gegen die Menschenrechte nicht aus dem Anlageuniversum ausgeschlossen werden, fließen Informationen über den Umgang mit Menschenrechten in dem jeweiligen Staat in die Bewertung in unserem Gothaer Staatenindex mit ein und beeinflussen somit die Investitionsentscheidung. Wir berücksichtigen hierbei insbesondere die

Einstufung des jeweiligen Landes im Freedom House Index.

Um das Risiko der Verletzung von Menschenrechten durch uns versicherte Kund\*innen zu minimieren, wurden 2020 erstmalig ESG (Environmental Social Governance) Aspekte in den Zeichnungsrichtlinien im Bereich Komposit Industrie aufgenommen. Besteht das Risiko eines Konfliktes zwischen dem zu zeichnenden Geschäft und den ESG Kriterien, wird der Fall eskaliert und dokumentiert. Zukünftig soll dieses Vorgehen weiter ausgebaut und spezifiziert werden.

## 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“.

Seit 2019 enthalten alle unseren neu abgeschlossenen Investitionsvereinbarungen eine Klausel in Bezug auf UN Global Compact, ILO (Kernkonventionen) und UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

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.

An unseren Geschäftsstandorten halten wir uns an geltendes Recht und an Verhaltensstandards. Eine gesonderte Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte wurde nicht durchgeführt.

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.

Eine systematische Bewertung der Lieferanten nach sozialen Kriterien hat 2020  
nicht stattgefunden. Wir arbeiten daran soziale und ökologische Kriterien  
systematisch in unsere Einkaufsentscheidungen zu integrieren und werden  
diese auch in Lieferantengespräche integrieren.

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.

Eine systematische Überprüfung der sozialen Auswirkungen auf die Lieferkette  
hat 2020 nicht stattgefunden. Wir arbeiten daran soziale und ökologische  
Kriterien systematisch in unsere Einkaufsentscheidungen zu integrieren und  
werden diese auch in Lieferantengespräche integrieren.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESSEN

## 18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Bis 2020 gab es bei der Gothaer noch kein zentralgesteuertes Nachhaltigkeitsmanagement. Gleichwohl gab es schon immer Maßnahmen seitens des Vorstandes, einzelner Bereiche oder von Mitarbeitenden, welche die kulturellen Werte und Verhaltensnormen der Gothaer widerspiegeln und einen gesellschaftlichen und ökologischen Mehrwert leisten.

Dieses Engagement über das operative Geschäft hinaus wird im Handlungsfeld „Nachhaltigkeit im Engagement“ gebündelt. Neben dem gesellschaftlichen Engagement und der Arbeit durch die Gothaer Stiftung ist es uns ein Anliegen ein Partner für die Region zu sein. Ziele für dieses Handlungsfeld werden im Rahmen der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2021 definiert. Die Prüfung der Zielerreichung unterliegt dem Nachhaltigkeitsmanagement.

Der Gothaer Konzern fördert Bildung und Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie soziale oder andere allgemein anerkannte Zwecke. Spenden an politische Parteien oder politische Amtsträger sind ausgeschlossen.

Insgesamt hat die Gothaer in 2020 Spenden für die Hauptrisikoträger in Höhe von 1.276.831,69 EUR geleistet (Tochtergesellschaften und Sponsoringmaßnahmen sind in dem Betrag nicht erfasst).

### **Spenden 2020 (Auszug)**

Regelmäßige (jährliche) Spenden/Förderbeiträge in 2020:

Region Köln:

- Förderverein, Institut für Versicherungswissenschaft: 2.510€
- Technische Hochschule: 5.150€
- A. W. Klein Stiftung (zur Förderung der Beruflichen Bildung): 1.022,58€
- div. örtliche Förderkreise u. Vereine (u. a. Allg. Bürgerverein Zollstock, Romanische Kirchen, Zentral-
- Dombau-Verein, Museen): 456€

Region Göttingen:

- Arnoldi-Schule (Berufsschule): 2.044€
- Universität: 400€

Stadt Gotha:



- Deutsches Versicherungsmuseum Projekt Versicherungsgeschichte: 30.250€
- Gothaer Kulturstiftung: 5.000€

Bundesweit:

- Vers.wissenschaftliche Fakultäten div. Universitäten (Leipzig, Frankfurt, Jena, Münster) 3.710€
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft, Berlin 4.500€
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, Essen 12.000€
- Gesellschaft zur Förderung des Unternehmensnachwuchses, Baden-Baden 12.000€
- div. Berufsfachschulen und Ausbildungszentren 1.798€

Übersicht über Einmalspenden in 2020:

- Waldspenden: 37.500 €, davon 11.200€ für die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald, Köln, und 15.000€ für die Schutzgemeinschaft Deutscher Wald, Landesverband Thüringen
- Waldspende an den Standort Köln: Zum 200. Geburtstag schenkte die Gothaer dem Standort Köln 2.000 Bäume für ein Waldprojekt in Köln-Lindweiler. Mit dem Projekt ´Ein dritter Wald für Köln´ legt die städtische Forstverwaltung einen 26.000 Quadratmeter großen Wald im Stadtteil Lindweiler an. Er soll einen Beitrag zur Verbesserung des Klimas in dem bisher waldarmen Stadtteil leisten.

### **Die Gothaer Stiftung:**

Mit der Gründung der gemeinnützigen Gothaer Stiftung in 2020 wurde das bisherige gesellschaftliche Engagement der Gothaer verstärkt und fokussiert. Zum 10. Juni 2020 erhielt die Stiftung die Anerkennungsurkunde durch die Bezirksregierung Köln. Stifterin ist die Gothaer Versicherungsbank Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Es handelt sich um eine rechtsfähige Stiftung bürgerlichen Rechts. Organe der Stiftung sind der Stiftungsvorstand und ein Kuratorium. Alle Organmitglieder sind ehrenamtlich für die Stiftung tätig.

Die Gothaer Stiftung soll zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen und die Lebensgrundlage künftiger Generationen sicherstellen. Dazu fördert die Stiftung gemäß ihrem Stiftungszweck die Wissenschaft und Forschung zu Fragestellungen der Nachhaltigkeit sowie Projekte, die sich dem Umwelt- und Naturschutz sowie der Landschaftspflege widmen.

Die Gothaer Stiftung wurde 2020 mit 1 Million Euro ausgestattet. Davon sind 500.000 Euro als Spende ins Stiftungsvermögen und 500.000 Euro als Spende zur Verwendung für laufende Stiftungszwecke geflossen. Künftig erhält die Stiftung ca. 0,5 % des Konzerngewinns als jährliche Spende, worüber der Vorstand jährlich entscheidet.

Die Stiftung und ihre Vorstände wurden dem Transparenzregister der Bundesrepublik Deutschland gemeldet.

Mit Datum vom 15.12.2020 hat der Vorstand der Stiftung eine Vergaberichtlinie verabschiedet. In dieser wird geregelt, wer gemäß der Satzung berechtigt sein kann Förderanträge zu stellen und wie das Antragsverfahren und Nachweispflichten über Mittelverwendungen aussehen. Über eingereichte Förderanträge entscheidet der Vorstand.

Die Vergaberichtlinie orientiert sich streng an der Abgabenordnung (AO), der Satzung und dem Stiftungszweck. Hierdurch wird das Risiko verhindert, dass Verstöße gegen die AO oder gegen den Satzungszweck zum Verlust der Gemeinnützigkeit führen könnten.

Die 2020 durch den Vorstand der Stiftung beschlossenen Spenden haben insgesamt drei Schwerpunkte. Zum einen steht das Thema Natur- und Klimaschutz im Vordergrund, um Klimaschutzmaßnahmen voranzutreiben, naturnahe Landschaften zu schützen und zu entwickeln und Lebensräume zu schaffen, für Wildtiere, Vögel und Insekten.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung. Hier liegt das Ziel darin Menschen zu einem zukunftsfähigen Handeln zu bewegen. Über verschiedene Projekte werden Schüler mit den Themen nachhaltige Rohstoffe und erneuerbare Energien vertraut gemacht und erfahren praxisnah was zukunftsfähiges Denken und Handeln bedeutet.

Ein dritter Schwerpunkt wird im Laufe des Jahres 2021 umgesetzt in dem es darum geht das Thema Nachhaltigkeit in Forschung und Lehre zu integrieren.

### **Wesentliche Risiken**

Als wesentliche Risiken bezeichnet die Gothaer solche, die sich bestandsgefährdend oder nachhaltig negativ auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken. Wesentliche Risiken werden anhand der zu erwartenden Anzahl der Risikoeintritte und der maximal zu erwartenden Schadenhöhe analysiert und fortlaufend aktiv gesteuert. Zusätzlich werden von der Gothaer regelmäßig Geschäftsberichte sowie Solvabilitäts- und Finanzberichte veröffentlicht. Hieraus ist die Bewertung der aktuellen Risikolage und auch Informationen über gegebenenfalls neu entstandene oder erkannte wesentliche Risiken zu entnehmen. Derzeit gibt es aus unserer Geschäftstätigkeit keine wesentlichen Risiken, die negative Auswirkungen auf Sozialbelange haben.

## 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.

Detaillierte Angaben zum wirtschaftlichen Wert [1] des Gothaer Konzerns können den [Geschäftsberichten](#) entnommen werden.

- Beitragseinnahmen brutto gesamt: 4.557.025 Tsd. Euro
- Anzahl der Mitglieder: 4,1 Millionen
- Anzahl der Verträge (Gothaer Allgemeine Versicherung AG): 6.333 Tsd.
- Aufwendungen für Versicherungsfälle: 3.082.030 Tsd. Euro
- Kapitalanlagen: 30.666.518 Tsd. Euro [2]
- Steuern: 116.744 Tsd. Euro
- Personalaufwendungen: 389.753 Tsd. Euro
- Spendenaufwendungen: 1.276.831,69 EUR

---

[1] Sofern nicht anders angegeben beziehen sich die Angaben auf die vollkonsolidierten Gesellschaften des Gothaer Konzerns im Geschäftsjahr 2020. [2] Ohne Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Inhabern von Lebensversicherungspolizen.

## 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.

#### **Aktuelle Gesetzgebungsverfahren**

Die Gothaer unterliegt als ein Versicherungskonzern einem sehr engmaschigen und komplexen rechtlichen Rahmen. Dazu gehören in erster Linie das deutsche und europäische Versicherungs- und Versicherungsaufsichtsrecht. Diese Regelungen wurden speziell zur Regulierung der Versicherungsbranche entwickelt. Ihre Einhaltung wird durch die Bundesanstalt für Finanzaufsicht (BaFin) überwacht. Die BaFin stellt ihrerseits weitere bzw. konkretisierende Vorgaben und Anforderungen, etwa in Form von Rundschreiben, auf. Neben den versicherungsspezifischen Vorschriften hat die Gothaer natürlich auch die allgemeinen, insbesondere gesetzliche, Vorgaben zu beachten, die für Unternehmen aller Branchen gelten.

Eine der wesentlichen Aufgaben der Compliance-Funktion ist die Bewertung der möglichen Auswirkungen von Änderungen des Rechtsumfelds, das sog. Rechtsmonitoring. Das umfasst insbesondere die Beobachtung jeglicher sich abzeichnender rechtlicher Veränderungen ohne Beschränkungen auf bestimmte Inhalte. Die Anforderung an die Compliance-Funktion besteht in der risikobasierten Filterung der Änderungen, die zum einen für das Unternehmen relevant bzw. wesentlich sind.

Im Jahr 2020 wurde jeder Unternehmensbereich, sowohl unmittelbar als auch mittelbar, durch die Corona Pandemie geprägt. Aufgrund der Pandemie fanden einige Änderungen des Infektionsschutzgesetzes statt. Darüber hinaus haben die Bundes- und Landesregierungen Corona-Schutzverordnungen erlassen, die ständig an das aktuelle Infektionsgeschehen angepasst wurden. Daneben stand die Diskussionen um ein künftiges Verbandssanktionsgesetz und vor allem die Debatte um das Sorgfaltspflichtengesetz im Vordergrund. Darüber hinaus hat der EuGH mit seiner „Schrems II“-Entscheidung den Durchführungsbeschluss der EU-Kommission („Privacy Shield“) gekippt und damit eine Umstrukturierung des Datenverkehrs ins Nicht-EU-Ausland veranlasst.

#### **Politischer Einfluss und Parteispenden**

Die Gothaer Gruppe übt keinen unmittelbaren Einfluss auf

Gesetzgebungsverfahren aus. Parteispenden werden nicht vorgenommen.

**Gründe für politisches Engagement**

Die Gothaer Gruppe engagiert sich nicht politisch. Gegenüber der Politik werden die Interessen der Gothaer über den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) vertreten.

**Mitgliedschaft in politisch aktiven Organisationen**

Die Gothaer Gruppe ist Mitglied des GDV. Der Verband vertritt die Interessen seiner Mitglieder – auch gegenüber der Politik. Er bezieht Stellung zu sozial- und ordnungspolitischen Fragen und bringt seine Positionen in nationale und europäische Gesetzgebungsverfahren ein. Damit übt die Gothaer mittelbaren Einfluss auf die Gesetzgebungsverfahren aus.

## 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 2020 erfolgten keine Parteispenden durch die Gothaer.

## 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.

**Strategien, konkrete Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten**

In Umsetzung von Art. 46 Abs. 1 Solvency II-Rahmenrichtlinie schreibt § 29 VAG vor, dass jedes Versicherungsunternehmen im Rahmen eines internen Kontrollsystems über eine Compliance-Funktion verfügen muss. § 275 Abs. 1 VAG legt die entsprechende Geltung der Governance-Anforderungen und damit die Pflicht zur Errichtung einer Compliance-Funktion auch auf Gruppen-Ebene fest. Die Organisationsstruktur der Compliance-Funktion stellt eine der organisatorischen Gesellschaftsstruktur entsprechende Mischform dar.

Der Chief Compliance Officer (CCO) nimmt die Compliance-Funktion für alle Gruppenunternehmen zentral wahr. Auf der zentralen Ebene wird er durch die Arbeitsgruppe Compliance, das Compliance-Komitee, das Compliance-Board und Compliance-Beauftragte für Spezialgebiete unterstützt. Innerhalb der einzelnen Gruppenunternehmen werden dezentrale Compliance-Beauftragte bestellt. Diese haben die wesentliche Aufgabe, die Compliance-Risiken ihres jeweiligen Verantwortungsbereiches zu identifizieren, zu überwachen, zu bewerten und dem CCO zu berichten. Die dezentralen Compliance-Beauftragten fungieren als Multiplikatoren bei der Wahrnehmung der Compliance Aufgaben durch den CCO.

Zu den Aufgaben der Compliance-Funktion zählt die Beratung des Vorstandes in Bezug auf die Einhaltung der Gesetze und Verwaltungsvorschriften, die für den Betrieb des Versicherungsgeschäfts gelten. Außerdem hat die Compliance-Funktion die möglichen Auswirkungen von Änderungen des Rechtsumfelds für das Unternehmen zu beurteilen und damit der Verletzung der rechtlichen Vorgaben verbundene Risiko (Compliance-Risiko) zu identifizieren und zu beurteilen.

Zu den Compliance-Risiken zählt auch das Korruptionsrisiko bzw. Risiko des rechtswidrigen Verhaltens. Zur Vermeidung und Bekämpfung dieses Risikos hat die Gothaer Gruppe ein Anti-Fraud-Management eingerichtet (AFM). Das AFM ist integraler Bestandteil des Compliance-Management-systems (CMS) im Gothaer Konzern. Das AFM dient dazu, Schäden für das Unternehmen durch Haftungs- und Korruptionsfälle zu vermeiden, seien diese Schäden nun finanzieller Art oder das Image betreffend. Das langfristige und ständig andauernde Ziel ist es, Korruptionsvorfälle innerhalb des Unternehmens auf dem Niveau von Null zu halten.

Die Fraud-Präventions-Maßnahmen sind in die Prozesse der jeweiligen Bereiche und der Compliance-organisation integriert. Vorbeugende Maßnahmen sind ein wichtiger Bestandteil des AFMs.

Wirksame Präventions-Instrumente:

- Verringerung der Motivation für wirtschaftskriminelles Handeln
- Entziehung der Gründe für die innere Rechtfertigung ihres Handelns für potenzielle Täter
- Reduzierung der Gelegenheiten für rechtswidriges Verhalten

Präventive Maßnahme des Gothaer Konzerns sind unter anderem:

- Gestaltung der Leitlinie Internes Kontrollsystem
- die Regelwerke des Gothaer Konzerns (bspw. Verhaltenskodex, Compliance-Richtlinie Geschenke & Einladungen),
- die Compliance-Schulungen, Informationen (bspw. E-Learning Programm „Korruptionsprävention“, Intranet-Veröffentlichungen) zur Sensibilisierung und Erweiterung des Know-hows,
- die Maßnahmen im Rahmen der Einstellung von Mitarbeitern (bspw. – in bestimmten Fällen – die Anforderung von Originalzeugnissen, Führungszeugnissen, Referenzen),
- die Förderung der Unternehmenskultur (bspw. Verhaltenskodex),
- ein Hinweisgebersystem

Sowohl die Präventions-Instrumente, als auch die präventiven Maßnahmen werden durch einen Beschluss des Vorstandes freigegeben, so ist die Einbindung der Unternehmensführung sichergestellt.

### **Überprüfung der Umsetzung der Strategien, Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse**

Die Überprüfung der Umsetzung erfolgt durch folgende Maßnahmen:

- die Compliance-Risikoanalyse sowie in einzelnen Bereichen die Durchführung eines Fraud – Risk Self Assessment,
- die Fachkontrollen und Revisionsprüfungen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung präventiver Maßnahmen in den Geschäftsprozessen und insbesondere Revisionsprüfungen zur Ordnungsmäßigkeit, Angemessenheit und Wirksamkeit des AFM
- Compliance-Dialoge mit den Compliance-Beauftragten

### **Compliance Verantwortlichen**

Die Anti-Fraud-Aktivitäten werden durch die Compliance-Beauftragten und den CCO im Rahmen der Compliance-Organisation wahrgenommen.

### **Sensibilisierung der Führungskräfte und Beschäftigte**

Die Sensibilisierung erfolgt wie oben bereits dargestellt durch Schulungen und Compliance-Dialoge.

### **Erreichung der Ziele**

Der Compliance-Plan wurde in 2020 im Wesentlichen erfüllt. Die Compliance-Dialoge (Ziel: 40 durchgeführt: 94) wurden mit allen Bereichen durchgeführt. Darüber hinaus wurde die Risikoanalyse und das Rechtsmonitoring optimiert.

Die für das Jahr 2020 geplanten Vor-Ort-Prüfungen (Ziel: mind. 3) entfielen wegen den Corona-Beschränkungen.

Das Ziel, die Angemessenheit der bestehenden Compliance-Organisation, mit

Blick auf etwaige Besonderheiten des Verbandssanktionengesetzes, zu prüfen, wurde verschoben, da der Inhalt des Gesetzes und auch der Zeitpunkt seiner Verabschiedung im Jahr 2020 nicht absehbar war.

### **Bestehende Risiken**

Zu den Compliance-Risiken gehören vor allem das Risiko rechtlicher oder aufsichtsbehördlicher Sanktionen, das Risiko wesentlicher finanzieller Verluste und das Risiko von Reputationsverlusten, wenn und soweit diese Risiken aus der Nichteinhaltung externer Anforderungen oder interner Vorgaben resultieren.

Die Gothaer Gruppe führt ihre Compliance-Risikoanalyse mittels des Risikoerfassungsprogramms PROKORISK durch. Dabei werden die Compliance-Risiken, zusammen mit der Einschätzung ihrer Netto-Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen (maximalen) Schadensausmaß, bei den dezentralen Compliance-Beauftragten abgefragt. Darüber hinaus werden die bereits implementierten Maßnahmen, um die Eintrittswahrscheinlichkeit zu verringern, von den dezentralen Compliance-Beauftragten angegeben.

PROKORISK ordnet die erfassten Risiken unter Berücksichtigung von Eintrittswahrscheinlichkeit und potentiell (maximalen) Schadensausmaß in die Risikokategorien «akzeptabel», «relevant», «bedeutend» und «kritisch» ein.

Sodann wertet die zentrale Compliance-Funktion die eingegebenen Risiken aus und prüft auf offenkundige Unvollständigkeit und Mängel.

## 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.

Es werden alle Gesellschaften der Gothaer Gruppe auf Korruptionsrisiken geprüft. Dabei konnte in keinem Bereich ein erhebliches Korruptionsrisiko festgestellt werden.



Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

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

Im Jahr 2020 gab es bei dem Gothaer Konzern keine bestätigten Korruptionsvorfälle.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

Im Jahr 2020 wurden keine Bußgelder oder nicht-monetäre Sanktionen gegen die Gothaer Gruppe verhängt.

# Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

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

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