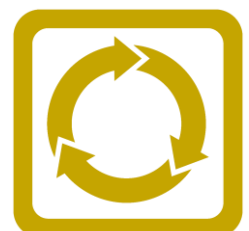


Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022

Hohenstaufenring 57
50674 Köln
Tel 0221 42053-0
Fax 0221 42053-29
info@aktuare.de
www.aktuare.de

Köln, Mai 2023



Anmerkung

Die vorliegende Erklärung wurde in Anlehnung an die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) verfasst.

Die Kriterien des DNK sind im vorliegenden Bericht kursiv gesetzt.

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeines.....	5
B	Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept.....	6
	B.1. Strategie	6
	1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	6
	2. Wesentlichkeit.....	7
	3. Ziele.....	9
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	11
	B.2. Prozessmanagement	12
	5. Verantwortung	12
	6. Regeln und Prozesse.....	12
	7. Kontrolle	13
	8. Anreizsysteme.....	14
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	15
	10. Innovations- und Produktmanagement	16
C	Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte	18
	C.1. Umwelt.....	18
	11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	18
	12. Ressourcenmanagement	20
	13. Klimarelevante Emissionen.....	21
	C.2. Gesellschaft	23
	14. Arbeitnehmerrechte	23
	15. Chancengleichheit.....	25
	16. Qualifizierung	27
	17. Menschenrechte	29
	18. Gemeinwesen	29

D	Kriterien 19-20 zu Compliance	31
19.	Politische Einflussnahme.....	31
20.	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	31

A Allgemeines

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

Meyerthole Siems Kohlruss (MSK) begleitet Versicherungsunternehmen bei strategischen Entscheidungen und operativen Prozessen im Bereich der Schaden- und Unfallversicherung. MSK bringt komplexe Fragen auf den Punkt und liefert Entscheidungsvorlagen. Dabei werden Brücken zwischen Theorie und Praxis gebaut: Fundierte Analysen und wirtschaftlicher Erfolg sind eine Einheit. Seine Beratung führt MSK mit sehr viel Engagement, Kreativität und Professionalität aus – seit 25 Jahren.

Fokus Schaden- und Unfallversicherung

Die Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Aufbau von Datenpools und der regelmäßigen Bestandsanalyse sowie den damit verbundenen Benchmarks, der Entwicklung klassischer und innovativer Tarife und der Naturgefahrenmodellierung. Diese werden ergänzt durch Bewertungen der versicherungstechnischen Rückstellungen unter unterschiedlichen Bilanzierungsgrundsätzen, Analyse und Bewertung der aktiven und passiven Rückversicherung sowie Unterstützung bei der Umsetzung von Solvency II.

MSK legt Wert auf eine ganzheitliche Perspektive, die das große Ganze im Blick behält. Zugleich nimmt das Unternehmen den Blickwinkel seiner Kund:innen ein, um für sie einen optimalen Nutzen zu erzielen.

Kund:innen

Der umfangreiche Kund:innenkreis reicht von Erstversicherern über Captives und Corporates bis zu Assekuradeuren, Gerichten, Verbänden und Rückversicherern. MSK wird sowohl von Marktführern und klein- und mittelständischen Akteuren als auch von Startups beauftragt. Großer Wert liegt auf dem persönlichen und wertschätzenden Austausch. Der Anspruch ist, die qualitativ beste Beratung zu bieten. Und dies zeigt MSK in über 100 Projekten pro Jahr im deutschsprachigen Raum.

Teamkultur

Den Erfolg erbringt MSK als Team. Persönliche Begegnungen und ein hoher Zusammenhalt im Team sind ein wichtiger Bestandteil des Unternehmens. Das stete Ringen um die beste Lösung wird durch eine flache Hierarchie gefördert. Mit mehr als 50 Mitarbeiter:innen entwickelt MSK sich weiter und legt zugleich Wert auf Beständigkeit. Das „Wir“ ist fester Bestandteil der MSK-Kultur.

B Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept

B.1. 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.

Der anthropogene Klimawandel stellt unsere Gesellschaft vor enorme Herausforderungen, deren Bewältigung nicht nur von den individuellen Entscheidungen einzelner Privatpersonen abhängt. Als Unternehmen will MSK deshalb seinen Teil dazu beitragen, einen positiven Einfluss auf unsere Umwelt zu haben. Damit geht MSK nicht nur auf die Wünsche seiner Mitarbeiter:innen und der Geschäftsführung ein, sondern nutzt außerdem die Chancen, die sich durch eine nachhaltige Transformation bieten. Die im Laufe des Jahres 2022 erstellte MSK-Nachhaltigkeitsstrategie basiert dabei auf dem Wunsch nach einer ehrlich nachhaltigen Ausrichtung aus eigener Überzeugung. Hierbei hat MSK den Anspruch an sich selbst, in seinem Geschäftsfeld als gutes Beispiel für andere Unternehmen voranzugehen.

Um dieses Ziel langfristig sicherstellen zu können, errichtet MSK zurzeit ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem. Zentrale Elemente dieses Systems sind:

- > Die Systematisierung der bereits bestehenden Nachhaltigkeitskultur im Unternehmen
- > Die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Maßnahmen
- > Die Einführung neuer Maßnahmen zum Ausbau der Nachhaltigkeitskultur sowie insbesondere zur Reduktion der CO₂-Emissionen
- > Die Steuerung der Handlungen und Kontrolle der Effektivität über Key Performance Indicators (KPIs)
- > Die Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins in der Belegschaft.

Als Unternehmen in der sozialen Marktwirtschaft existiert MSK nicht in einem Vakuum und darf demnach auch nicht so handeln. Deshalb muss in alle Überlegungen einfließen, wie diese die Anspruchsgruppen des Unternehmens beeinflussen. Relevante Anspruchsgruppen sind hierbei Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen, Dienstleistungsunternehmen und die Öffentlichkeit.

Um eine transparente Umsetzung seiner Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten, orientiert sich MSK für die Nachhaltigkeitsberichterstattung an den Kriterien des deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht. Durch die Orientierung am DNK wird sichergestellt, dass alle relevanten Entwicklungen von MSK im Bereich der Nachhaltigkeit im vorliegenden Bericht und in künftigen Dokumentationen sichtbar werden.

Der aktuelle Bericht soll ausgehend vom Basisjahr 2022 als Referenzrahmen für die folgenden Berichte dienen, um sowohl positive als auch eventuelle negative Entwicklungen in der Nachhaltigkeit von MSK darstellen und bewerten zu können.

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 Geschäftsstrategie haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Als Unternehmensberatung für die Versicherungswirtschaft mit einem Fokus auf die Schaden- und Unfallversicherung bewegt sich MSK in einem dynamischen Umfeld: Die strategischen und operativen Herausforderungen der Versicherer im ESG-Kontext betreffen auch MSK. Dazu zählen beispielsweise die durch den Klimawandel zu erwartenden steigenden Schäden aus Naturereignissen oder die Anforderungen der Aufsicht in Verbindung mit Nachhaltigkeitsthemen. Außerdem sind die rasant voranschreitende Digitalisierung sowie der demographische Wandel und der damit einhergehende Fachkräftemangel als signifikante Faktoren zu beachten, die Einfluss auf das Geschäftsfeld von MSK nehmen.

Um zu ermitteln, welche Aspekte der Nachhaltigkeit wesentlich für MSK sind und in welchen Bereichen MSK einen größtmöglichen Effekt für die Nachhaltigkeit erzielen kann, wurden in einem internen Recherche- und Abstimmungsprozess mithilfe einer Wesentlichkeitsmatrix die für das Unternehmen relevantesten Faktoren herausgearbeitet. Um auch die Perspektive der Stakeholder zu der Thematik zu beleuchten, flossen darüber hinaus externe Befragungen wie beispielsweise eine Mitarbeiter:innenumfrage in die Bewertung der Aspekte mit ein.

Aus der durchgeführten Analyse haben sich für jede der ESG-Dimensionen folgende wesentliche Nachhaltigkeitsthemen herausgebildet, auf die MSK durch seine Geschäftstätigkeit Einfluss nimmt (Inside-out-Perspektive):

Wesentliche Aspekte der Dimension Environment

- > Energieverbrauch im Bürobetrieb
- > CO₂-Emissionen durch Dienstreisen

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von MSK auf die Umwelt lassen sich vor allem auf den Bürobetrieb zurückführen, durch den neben dem Verbrauch von natürlichen Ressourcen durch Papier und andere Konsumgegenstände ein nicht unerheblicher Energieverbrauch entsteht.

Weitere klimarelevante Emissionen entstehen unter anderem durch die Dienstreisen von MSK. Als Beratungsunternehmen ist MSK der persönliche Kontakt zu seinen Kund:innen besonders wichtig, weshalb die Berater:innen viele ihrer Ergebnispräsentationen bei den Kund:innen vor Ort halten und an den verschiedenen Fachtagungen der Branche im D-A-CH-Raum teilnehmen. Dies ist nicht möglich, ohne bei der Reise CO₂ auszustoßen. Genauere Informationen dazu, wie MSK mit diesen vielfältigen Herausforderungen umgeht, sind unter den Kriterien 11, 12 und 13 in diesem Bericht zu finden.

Wesentliche Aspekte der Dimension Social

- > Aus- und Weiterbildung von Mitarbeitenden
- > Gesundheitsförderung
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- > Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Als mittelständisches Beratungshaus in Köln sind die qualifizierten Mitarbeiter:innen des Unternehmens für MSK sein höchstes Gut, da sie es MSK ermöglichen, seinen Kund:innen die kompetente actuarielle Beratung zu bieten, die MSK auszeichnet. Genauere Informationen dazu, wie MSK seine soziale Verantwortung im Hinblick auf seine Angestellten erfüllt, finden Sie unter den Kriterien 14, 15, 16 und 17.

Wesentliche Aspekte der Dimension Government

- > Gesellschaftliches, kulturelles und ökologisches Engagement
- > Datenschutz und Digitalisierung

Für MSK als nachhaltig geführtes Unternehmen spielt eine verantwortungsvolle und zeitgemäße Unternehmensführung eine große Rolle. Hierzu zählen die Einhaltung verschiedener Standards hinsichtlich der Qualität der

Dienstleistungen und hinsichtlich des Datenschutzes sowie eine strikte Einhaltung der bestehenden Gesetze und Richtlinien. Mehr dazu, wie MSK eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sicherstellt, ist unter den Kriterien 17, 18, 19 und 20 zu finden.

Aus der Outside-in-Perspektive sind besonders drei Themen erwähnenswert:

- › Nachhaltigkeit in der Versicherung ist ein an Bedeutung gewinnendes Thema, sowohl im Hinblick auf die Produktentwicklung als auch im Risikomanagement. Aus diesem Grund muss auch MSK Nachhaltigkeitsaspekte in seine Dienstleistungen integrieren, um sich dieser Herausforderung zu stellen und seinen Kund:innen eine optimale Beratung zu bieten.
- › Der Klimawandel stellt insbesondere die Schadenversicherer vor große Herausforderungen. Das durch die Erderwärmung gesteigerte Risiko für Katastrophen wie Stürme, Überflutungen und Brände muss auch in der Tarifierung, Produktentwicklung und Reservierung der Versicherer berücksichtigt werden. Als Berater für die Versicherungsbranche ist MSK direkt von dieser Entwicklung betroffen und muss diese klimabedingten Risikofaktoren berücksichtigen, um seinen Kund:innen auch in Zukunft qualitativ hochwertige Dienstleistungen anbieten zu können.
- › Der demographische Wandel und der damit verbundene Fachkräftemangel in der Branche betrifft auch MSK. Durch das absehbare Ausscheiden der Baby-Boomer:innen aus dem Arbeitsmarkt stellt sich die Frage nach einer nachhaltigen Personalpolitik. Diese muss als erklärtes Ziel haben, das Unternehmen sowohl langfristig für Fachkräfte attraktiv zu machen als auch die Ausbildung von eigenem Fachpersonal zu fördern.

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.

Um die gesetzte Nachhaltigkeitsstrategie bestmöglich umsetzen zu können, hat sich MSK konkrete Ziele für jede der ESG-Dimensionen gesetzt. Die folgenden Ziele wurden in Abstimmung mit der Geschäftsführung und der Nachhaltigkeitsbeauftragten als die Ziele mit der höchsten Priorität identifiziert:

Ziele aus der Kategorie Environment

Mit Blick auf die Umwelt möchte MSK besonders den Ressourcenverbrauch und den CO₂-Ausstoß pro Mitarbeiter:in kontinuierlich reduzieren. Vor diesem Hintergrund ist es das erklärte Ziel, ab dem Jahr 2023 vollständig klimaneutral zu sein. Hierbei geht MSK nach dem bewährten Ansatz „Avoid-Reduce-Compensate“ vor: CO₂-Emissionen sind in erster Linie zu verhindern, unvermeidbare Emissionen sollten nach Möglichkeit reduziert werden. Erst im Anschluss werden die dann weiterhin vorhandenen Emissionen kompensiert.

Dieses Ziel wurde vor dem Hintergrund des Sustainable Development Goal Nr. 13 der Vereinten Nationen, „Maßnahmen zum Klimaschutz“ entwickelt.

Ziele aus der Kategorie Social

Im sozialen Bereich möchte MSK die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden kontinuierlich verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, legt MSK einen besonderen Fokus auf angemessene Arbeitsinhalte, Wertschätzung und Eigenverantwortung, angemessene Bezahlung nach dem Leistungsprinzip, Prävention und Gesundheitsförderung, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Neben der Zufriedenheit und dem Wohlergehen seiner Arbeitnehmer:innen fördert MSK die Einhaltung sozialer Standards bei den durch das Unternehmen geförderten lokalen Lieferant:innen, sowie externe nachhaltige Projekte.

Diese Ziele wurden mit Blick auf die Sustainable Development Goals Nr. 3 („Gesundheit und Wohlergehen“), Nr. 4 („Hochwertige Bildung“), Nr. 5 („Geschlechtergleichheit“) und Nr. 8 („Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“) entwickelt.

Ziele aus der Kategorie Governance

Als Unternehmen hat sich MSK das Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeitsstrategie für seine Stakeholder transparenter zu gestalten. Als Grundlage für diese Transparenz soll eine regelmäßige und strukturierte Berichterstattung dienen, die mit dem hier vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach DNK-Kriterien beginnen soll. Für die Zukunft soll im 5-Jahres-Rhythmus ein umfangreicher Bericht erstellt werden, der durch jährliche kürzere Updates zu den Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen ergänzt wird. Des Weiteren soll ein Nachhaltigkeits-Risikomanagementsystem etabliert und die Digitalisierung innerhalb des Unternehmens vorangetrieben werden.

Kontrolle der Zielerreichung

Um die Erreichung der gesetzten Ziele zu sichern, wurde von der Geschäftsführung eine Nachhaltigkeitsbeauftragte bestimmt, die mit den verschiedenen Unternehmensabteilungen im Austausch steht und im Austausch mit der Geschäftsführung verantwortlich für die Nachhaltigkeit im Betrieb ist. Eine nähere Ausführung zu den Verantwortlichkeiten ist unter Kriterium 5 abgebildet.

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.

Für MSK als Dienstleister ist das Fachwissen der zentrale Bestandteil aller erbrachten Leistungen. Die MSK-Wertschöpfungskette beginnt mit der Akquise, die sich durch ein verantwortungsvolles und nachhaltiges Marketing mit dem Ziel einer langfristigen Kundenbindung auszeichnet. Nachdem ein an die Bedürfnisse der potenziellen Kund:innen angepasstes Angebot versendet und dieses angenommen wurde, beginnen die Berater:innen mit der Auftragsbearbeitung. Dabei legt MSK besonderen Wert auf eine qualitativ hochwertige Arbeit, die auch langfristig den Anforderungen der Kund:innen standhält. Um dies sicherzustellen, durchlaufen alle MSK-Dienstleistungen regelmäßig Qualitätssicherungsmaßnahmen.

Entlang der Wertschöpfungskette sind mit Blick auf Nachhaltigkeitsaspekte daher im Wesentlichen drei Faktoren wesentlich: die fortlaufende Qualifizierung und die Weiterbildung der Mitarbeiter:innen, der Betrieb der Büroräume am Hohenstaufenring 66 (bis 2022) und 57 in Köln und die Dienstreisen der Berater:innen ins In- und Ausland.

Trotz der vergleichsweise kurzen Wertschöpfungskette achtet MSK darauf, diese so ökologisch wie möglich zu gestalten. Ein erhöhter CO₂-Ausstoß entsteht hierbei zum einen durch den durch die hauseigenen IT-Systeme bedingten erhöhten Stromverbrauch und zum anderen durch den Ressourcenverbrauch des täglichen Bürobedarfs. Genauere Informationen zu diesem Thema finden Sie in den Kriterien 11 und 12.

Bei der Wahl der Lieferant:innen für den Bürobetrieb achtet MSK außerdem darauf, wann immer dies möglich ist, auf regionale Zulieferer:innen und Dienstleister:innen zurückzugreifen, um lange Anfahrtswege und Lieferstrecken zu vermeiden. Um die Nachhaltigkeit der Zulieferungsunternehmen

sicherzustellen, ist für 2023 die Durchführung einer Lieferant:innenumfrage geplant, die die sozialen und ökologischen Aspekte ihres geschäftlichen Handelns beleuchtet.

B.2. Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Um die Durchsetzung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele von MSK umzusetzen, wurde die aktuarielle Beraterin Frau Anne Blauth zur Nachhaltigkeitsbeauftragten ernannt. Frau Blauth legt zusammen mit der Geschäftsführung Maßnahmen fest und kontrolliert deren korrekte Durchführung in regelmäßigen Abständen. Für die konkrete Implementierung des Besprochenen ins operative Tagesgeschäft sind die Leiter:innen der folgenden Abteilungen verantwortlich:

- > Office Management
- > Personalverwaltung
- > Öffentlichkeitsarbeit
- > IT
- > Auszubildenden- und Studierendenbetreuung

6. Regeln und Prozesse

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

Viele der durch die ESG-Kriterien festgelegten Nachhaltigkeitsaspekte sind fester Bestandteil des MSK-internen Wertekanons, mit dem MSK die strategische Ausrichtung seines Unternehmens festlegt. Die Mitarbeiter:innen sind innerhalb dieser Ausrichtung angehalten, selbstständig zu arbeiten, wobei sie von der Geschäftsführung aktiv unterstützt werden.

Beispiele hierfür sind:

- > Das Anstreben einer vertrauensvollen und langfristigen Zusammenarbeit mit den Kund:innen von MSK
- > Ehrlicher und fairer Umgang im Team
- > Regelmäßiges, beidseitiges Feedback für die Geschäftsführung und die Arbeitnehmer:innen
- > Langfristige Beschäftigung und Wertschätzung der Mitarbeiter:innen
- > Verbesserungen in allen drei Säulen der Nachhaltigkeit durch das MSK-interne Nachhaltigkeitsmanagementsystem
- > Transparenz durch regelmäßige Berichterstattung

Zur Implementierung des Wertekanons im operativen Betrieb kommt eine Reihe von Instrumenten zum Einsatz, darunter:

- > Zielsetzungs- und Jahresabschlussgespräche mit den Mitarbeitenden
- > Mitarbeiter:innenumfrage
- > Regelmäßige externe und interne Weiterbildungen für Mitarbeiter:innen
- > Erstellung einer CO₂-Bilanz.

Zusätzlich zu diesen konkreten Maßnahmen wird durch die im Unternehmen vorherrschende Politik der Offenen Tür ein dauerhafter Austausch zwischen allen Mitarbeitenden gefördert.

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.

Als ein versicherungsmathematisches Beratungshaus ist MSK der festen Überzeugung, dass wichtige Entscheidungen stets auf der Grundlage von aussagekräftigen Daten getroffen werden sollten. Zur besseren Übersicht wurden diese Leistungsindikatoren nach den folgenden Feldern organisiert:

Handlungsfeld 1: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	<ul style="list-style-type: none"> - Anzahl der Compliance-Verstöße - Datenschutzzertifizierung - Ergebnisse zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit
---	--

<p>Handlungsfeld 2: Zukunftsfähiger Arbeitgeber</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anteil von Frauen unter den Berater:innen - Anzahl gemeldeter Arbeitsunfälle - Anzahl gemeldeter Beinahe-Unfälle - Diskriminierungsvorfälle - Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren - Durchschnittliche interne Weiterbildungen pro Mitarbeiter:in / Jahr - Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage - Durchschnittliche Überstunden pro Mitarbeiter:in /Jahr - Zahl der Werkstudierenden und Auszubildenden
<p>Handlungsfeld 3: Klimaschutz und Ressourceneffizienz</p>	<ul style="list-style-type: none"> - CO₂-Emissionen pro Jahr in KG/Tonnen - Stromverbrauch in kWh pro Jahr - Abfall in Tonnen pro Jahr - Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Jahr
<p>Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spendensumme und Zweck pro Jahr

Um die zuverlässige Erhebung und Vergleichbarkeit der verwendeten Daten zu sichern, werden diese jährlich anhand vorgefertigter Fragebögen erhoben, die durch das Office Management, die Buchhaltung und die Personalabteilung ausgefüllt werden. Ein weiteres Instrument bildet die Mitarbeiter:innenumfrage, die ab 2022 in jährlichem Abstand durchgeführt werden soll.

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.

MSK hat kein explizites Anreizsystem, das die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen an die Vergütung koppelt. Zurzeit liegen keine Pläne vor, ein solches Anreizsystem einzuführen.

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 Nachhaltigkeitsbericht integriert werden.

Die wichtigen Anspruchsgruppen von MSK wurden durch das Nachhaltigkeitsteam im Rahmen eines internen Recherche- und Abstimmungsprozesses ermittelt. Um die Interessen dieser Gruppen adäquat berücksichtigen zu können, pflegt MSK einen regen Austausch mit seinen wichtigen Anspruchsgruppen:

Anspruchsgruppe	Austauschmöglichkeiten
Kund:innen	Evaluation nach Projektabschlüssen, offener Austausch
Mitarbeiter:innen	Jahresgespräch, jährliche Zufriedenheitsumfrage, offener Austausch
Lieferant:innen	Umfrage, offener Austausch
Dienstleister:innen (u.a. Steuerberatung, EDV-Administration)	regelmäßige Projektbesprechungen, offener Austausch
Presse	Pressefrühstück Versicherungsmathematik, offener Austausch

Ein gezielter Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen fand bisher nur mit den Anspruchsgruppen Kund:innen und Mitarbeiter:innen statt. Diesen Austausch möchte MSK in Zukunft auf weitere Anspruchsgruppen ausweiten und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in seine Nachhaltigkeitsstrategie implementieren.

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 Nutzer:innen 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.

Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen in Erstellung und Nutzung

MSK ist davon überzeugt, dass nachhaltiges Handeln nicht nur für den langfristigen wirtschaftlichen Erfolg, sondern auch für die Wahrnehmung der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung eines jeden Unternehmens eine wichtige Rolle spielt. Aus diesem Grund ist Nachhaltigkeit in eine Vielzahl der Dienstleistungen integriert und wird bei der Konzeption neuer Dienstleistungen aktiv berücksichtigt. Beispiele hierfür sind die Beratungen zu Nachhaltigkeitsthemen in der Tarifierung von Versicherungsprodukten und in der unternehmenseigenen Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung sowie generell im Risikomanagement von Versicherern.

Die ökologischen Aspekte bei der Erstellung der MSK-eigenen Produkte beschränken sich hauptsächlich auf den operativen Betrieb der Büroräume und die Dienstreisen zu Kund:innen und zu Fachtagungen. Hier sind vor allem die CO₂-Emissionen und der Energieverbrauch relevant. Die aufgeschlüsselten Kennzahlen zu diesen Themen finden Sie unter den Kriterien 11 und 12.

Förderung von Nachhaltigkeit durch Innovation

Eine langfristige Transformation zu mehr Nachhaltigkeit ist nur möglich, wenn diese durch Innovation unterstützt und gefördert wird. Um solche Innovationen zu schaffen, ist ein kreatives Umfeld, in dem sich Mitarbeiter:innen ohne Angst vor Fehlern frei entfalten können, unerlässlich. Deshalb fördert MSK das eigenverantwortliche Arbeiten seiner Angestellten und versucht ihnen durch ein angenehmes Arbeitsumfeld, eine agile Fehlerkultur und flache Hierarchien den nötigen Freiraum zu bieten.

Digitalisierung

Eine besonders wichtige Rolle für die Nachhaltigkeit spielt die fortschreitende Digitalisierung, die MSK im Unternehmen aktiv vorantreibt. Durch Digitalisierungsmaßnahmen konnte MSK den Papierverbrauch im Geschäftsbetrieb deutlich reduzieren. Konkrete Beispiele hierfür sind das

Customer-Relationship-Management-System „CAS genesisWorld“, mit dessen Hilfe MSK seine Termin- und Urlaubsplanung vollständig digitalisieren konnte, sowie die Umstellung der Ergebnispräsentationen auf ein digitales Format.

Die Digitalisierung ist zwar grundsätzlich vorteilhaft, bringt aber auch ganz eigene Herausforderungen mit sich. Der Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnologien und die dafür notwendige Infrastruktur haben [laut dem Bundesministerium für Umwelt und Verbraucherschutz \(BMUV\)](#) einen immer größeren Einfluss auf den ökologischen Fußabdruck eines Unternehmens und werden in der Zukunft vermutlich sogar mehr Emissionen verursachen als die Luft- oder die Schifffahrt.

Um dem entgegenzuwirken, hat der Bund eine Reihe von Zielen und Instrumenten festgelegt, die bei der Gestaltung einer nachhaltigeren IT helfen sollen und an denen sich MSK für die digitale Transformation in seinem Unternehmen orientiert:

- > Energieverbrauch reduzieren: Optimierung des Energieverbrauchs durch die Nutzung von energiesparender Hardware und Software
- > IT-Beschaffung nachhaltig gestalten: Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten beim Einkauf von neuen Geräten. Hierbei ist besonders wichtig, dass eine große Menge CO₂ bereits bei der Herstellung der Geräte entsteht und mitberücksichtigt werden muss.
- > Kommunikation: Beteiligung an Diskussionen, Veranstaltungen

Auch bei MSK gehört die Elektronik der IT-Systeme zu den Top 3 der CO₂-relevanten Positionen. Da das Unternehmen aber aus Gründen der Abfallvermeidung bestehende Geräte nicht einfach entsorgen möchte, werden diese bei anstehenden Neuanschaffungen sukzessive durch energiesparendere und klimaschonendere Geräte und Lösungen ersetzt.

Telematik

Durch die Arbeit im MSK-Telematik-Datenpool unterstützt MSK aktiv eine nachhaltige Entwicklung in der Kfz-Versicherung. Mit Hilfe von Telematik-Tarifen können die Versicherungsnehmer:innen nicht nur zu einem umsichtigen und damit sichereren, sondern auch zu einem umweltschonenderen Fahrstil motiviert werden. Indem den Fahrer:innen finanzielle Anreize geboten werden, vorausschauend und nicht zu schnell zu fahren (z.B. wiederholtes starkes Beschleunigen und Abbremsen zu vermeiden), können die negativen Umweltauswirkungen des Individualverkehrs deutlich reduziert werden.

Nachhaltigkeit und Solvabilität

Im Rahmen der Solvency-II-Richtlinie fordert die BaFin von Versicherungsunternehmen die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Risikomanagement. MSK unterstützt seine Kund:innen bei der Integration von Klimarisiken in die unternehmenseigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung und trägt damit indirekt zur Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen bei.

Innovation in der Naturgefahrenmodellierung

MSK entwickelt mit den Programmen „Stormchaser“ und „Rainchaser“ Programme zur Zonierung und Risikobewertung von Klimarisiken wie Stürmen und Überschwemmungen in Deutschland. Dabei wird sowohl versicherungsmathematisches als auch meteorologisches Fachwissen genutzt, um mögliche Risiken frühestmöglich identifizieren und präventive Maßnahmen treffen zu können.

C Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte

C.1. Umwelt

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.

Für die Geschäftstätigkeit von MSK wird eine Reihe von natürlichen Ressourcen in Anspruch genommen. Bedingt durch die Tätigkeit als Aktuar:innen spielt für MSK der Energieverbrauch eine besonders hervorgehobene Rolle. Daneben sind Ressourcen, die für den täglichen Bürobedarf verwendet werden, als Produktionsfaktoren zu betrachten. Hierzu zählen beispielsweise Bodennutzung, technische Geräte, Wasser, Abfälle etc.

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde erstmalig eine Datenerhebung zur Ermittlung der CO₂-Emissionen durch MSK durchgeführt. Abgefragt wurden hierbei wesentliche Daten für das Jahr 2022, wobei der Verbrauch von Energie, Heizung und Papier betrachtet wurde. Zusätzlich fand

eine Bestandsaufnahme der im Haus verfügbaren Hardware statt, die als Teil der IT-Infrastruktur eine wesentliche Rolle für den operativen Betrieb spielt. Des Weiteren wurde eine Betrachtung der durchgeführten Dienstreisen vorgenommen, um einen Überblick über die dabei entstandenen Emissionen zu erhalten.

Da die Daten über den Wärmeverbrauch bei der Hausverwaltung des Bürogebäudes angefragt werden mussten und die Nebenkostenabrechnung für das Jahr 2022 noch nicht vorliegt, wurde als Annäherung eine Hochrechnung in Form eines Mittelwertes aus den Daten der Vorjahre vorgenommen.

Für das Berichtsjahr 2022 wurden unter anderem die folgenden Ressourcen in Anspruch genommen:

Art des Verbrauchs	Verbrauch	Einheit	bezogen in Form von	Emission in tCO ₂ e
Strom	65.016	kwh	Ökostrom	3,48
Papier	38.104	Blatt A4	FSC-zertifiziertem Papier	0,19
Wärme	29.289	kwh	Fernwärme	7,44
Dienstreisen	103.100	km	Bahnreisen und Flügen	16,39

Darüber hinaus hat MSK weitere Ressourcen in Anspruch genommen, die aufgrund mangelnder Wesentlichkeit nicht aufgenommen wurden oder für die bisher keine ausreichende Datengrundlage vorliegt. Diese soll in den kommenden Jahren zunehmend ausgebaut und ihre Erfassung soll systematisiert werden.

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.

Für ein nachhaltiges Wirtschaften im Sinne einer Kreislaufwirtschaft ist es essenziell, die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen so weit wie möglich zu reduzieren. Um seinen Teil zu einer nachhaltigen Kreislaufwirtschaft beizutragen, möchte MSK seinen ökologischen Fußabdruck schrittweise verkleinern und gegenüber seinen Stakeholdern transparent darüber berichten.

Ein besonderes Risiko sieht MSK im Bereich seines Energieverbrauchs. Als Beratungshaus mit eigener Server-Infrastruktur für seine IT hat MSK einen nicht unerheblichen Stromverbrauch. Aus diesem Grund müssen sowohl Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt als auch der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien gefördert werden. Durch die Umstellung auf den Bezug von Ökostrom ist MSK hier bereits einen ersten Schritt gegangen.

Auch der Papierverbrauch im Rahmen des täglichen Bürobetriebs darf nicht vernachlässigt werden. Durch Ausdrücke entsteht im operativen Bereich eine große Menge an Papiermüll, der durch Digitalisierung und weitere Maßnahmen schrittweise zu verringern ist.

Ebenfalls besonders relevant sind Dienstreisen. Als Beratungshaus sind Dienstreisen zu Kund:innen und zu Fachtagungen der Branche Teil des Berufsalltags und müssen somit möglichst umweltschonend gestaltet und anschließend kompensiert werden.

In den vergangenen Jahren wurde bereits eine Reihe von wichtigen Schritten für mehr Nachhaltigkeit im Unternehmen getätigt, darunter die folgenden:

- > MSK bezieht seit 2020 100 % seines Stroms als Ökostrom.
- > Die große Mehrheit der Dienstreisen wird mit der deutschen Bahn durchgeführt.
- > Durch Digitalisierungsmaßnahmen konnte MSK seinen Papierverbrauch merklich reduzieren.

Im Rahmen der MSK-eigenen Nachhaltigkeitsstrategie sollen die oben definierten Ziele weiterverfolgt, umgesetzt und ggf. erweitert werden. Ein besonderer Fokus soll hierbei auf die Identifikation und subsequente Nutzung von neuen Einsparpotenzialen gelegt werden, mit deren Hilfe sich die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen im operativen Betrieb effektiv verringern lässt. Sämtliche Fortschritte in diesem Bereich sollen, um ein transparentes Vorgehen sicherzustellen, im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung festgehalten werden.

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.

Im Rahmen einer internen Analyse des Verbrauchs aus dem Jahr 2019 ließen sich vier Handlungsfelder als besonders relevante Emissionsquellen identifizieren. Das Jahr 2019 wurde als Referenzjahr gewählt, da es das letzte Jahr vor der Corona-Pandemie war und somit das aussagekräftigste Bild über den Ausstoß eines voll operativen Büros bietet. Als die wesentlichen Handlungsfelder wurden identifiziert:

- Dienstreisen
- Strom
- IT (Hardware)
- Heizung

Die größte Herausforderung im Bereich der klimarelevanten Emissionen liegt für MSK im Bereich der Energie und Elektronik. Bedingt durch sein Geschäftsfeld im Bereich der Datenverarbeitung ist MSK auf eine umfangreiche und leistungsstarke IT angewiesen, die nicht nur in ihrer Herstellung CO₂-intensiv ist, sondern auch mit einem erhöhten Stromverbrauch einhergeht.

Des Weiteren liegt eine nicht unerhebliche Herausforderung in den Dienstreisen zu Ergebnispräsentationen bei Kund:innen oder zu Fachtagungen. Für MSK als Beratungshaus bildet der persönliche Kontakt mit den Kund:innen einen wichtigen Teil der Arbeit unserer Berater:innen, weshalb Reisen nicht immer durch Videokonferenzen ersetzt werden können.

MSK hat es sich als Ziel gesetzt, für das Jahr 2023 CO₂-Neutralität zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde eine Reihe von Maßnahmen definiert, die im Folgenden aufgelistet sind:

Umstellung der Stromversorgung auf 100% Ökostrom

Wie im vorangegangenen Abschnitt bereits erwähnt, bildet der Stromverbrauch eine der vier großen Emissionsquellen bei MSK. Da eine Einsparung durch einen geringeren Verbrauch im Rahmen des operativen Geschäftsbetriebs nach einer internen Analyse nur marginale Verbesserungen ergeben hat, hat sich MSK dazu entschieden, an der Stromversorgung selbst anzusetzen. Seit 2020 bezieht MSK 100 % Ökostrom und konnte so die Chance nutzen, die ausgestoßenen Emissionen merklich zu verringern. Da MSK als Unternehmen perspektivisch wachsen wird, ist eine weitere Reduzierung des Stromverbrauchs jedoch nur bedingt möglich.

Verlagerung der Dienstreisen auf die Schiene

Dienstreisen sind ebenfalls eine der vier wesentlichen Emissionsquellen des Unternehmens und machen einen großen Teil der THG von MSK aus. Um diesen Posten so weit wie möglich zu reduzieren, hat das Unternehmen die deutsche Bahn als Standardverkehrsmittel für Dienstreisen gewählt. Die Umstellung bietet MSK die Chance, die CO₂-Emissionen erheblich zu verringern.

Implementierung von Energiesparmaßnahmen im operativen Betrieb

Um im Betrieb Energie zu sparen, setzt MSK aktuell vor allem auf Awareness. Mitarbeiter:innen werden beispielsweise durch regelmäßige Schulungen im wöchentlichen Jour Fixe auf korrektes Lüften, eine energiesparende Verwendung der Heizung und ähnliche Maßnahmen hingewiesen. Mit Blick in die Zukunft soll die Bürobeleuchtung zunehmend mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet werden. Darüber hinaus sollen Bewegungsmelder für die Bürobeleuchtung installiert werden.

Förderung eines nachhaltigen Pendelverkehrs

Als nachhaltig orientiertes Unternehmen ist es der Anspruch von MSK, seine Angestellten für ihren Pendelverkehr finanziell bei der Wahl zu einem klimaschonenden Verkehrsmittel zu unterstützen. Aus diesem Grund stellt MSK seinen Mitarbeiter:innen ein Jobticket zur Verfügung und bietet ihnen die Möglichkeit eines Fahrradleasings an.

Reduktion des entstehenden Abfalls im Bürobetrieb

Da bei der Herstellung jeglicher Produkte CO₂ ausgestoßen wird, möchte MSK seinen Abfall so weit wie möglich reduzieren. Dies soll einerseits über eine Reduktion des Papierverbrauchs erreicht werden. Andererseits sollen in allen

Büros Wasserspender installiert werden, um den Kauf von Wasser in Flaschen zu vermeiden und so Transportwege und Material zu sparen.

Kompensation des ausgestoßenen CO₂ über Atmosfair

Um seiner unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden und die Auswirkungen seines CO₂-Ausstoßes zu vermindern, hat sich MSK dazu entschlossen, seinen anhand der wesentlichen Kategorien Strom, Wärme sowie Dienstreisen mit Bahn und Flugzeug ermitteltes ausgestoßenes CO₂ mit Hilfe des Anbieters Atmosfair zu kompensieren. Diese Kompensation hat MSK für den bereits erfassten Ausstoß im Berichtsjahr 2022 vorgenommen.

Die ausgewerteten Daten liefern die folgenden Emissionen für das Jahr 2022:

Scope	Ausstoß in tCO ₂ e
(2) Indirekte energiebezogene THG-Emissionen	7,44
(3) Sonstige indirekte THG-Emissionen	20,06

Der so ermittelte Ausstoß umfasst die wesentlichen klimarelevanten Emissionen von MSK. Der CO₂-Ausstoß kann jedoch mit einer erweiterten Datengrundlage noch exakter erfasst werden. Ein wesentliches Ziel liegt daher im weiteren Ausbau der für die Erstellung einer CO₂-Bilanz notwendigen Datengrundlage sowie in der weiteren Systematisierung der Datenerfassung. Auf dieser Grundlage sollen im Anschluss weitere Maßnahmen und quantitative Ziele zur Reduktion der klimarelevanten Emissionen formuliert und im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung festgehalten werden.

C.2. Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

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

Ein fairer Umgang mit allen Mitarbeitenden ist ein Kernbestandteil der Unternehmenskultur von MSK. Aus diesem Grund hält sich MSK selbstverständlich an die gesetzlichen Vorgaben zu den Rechten der Arbeitnehmer:innen, zum Gesundheitsschutz und zur Arbeitssicherheit sowie an die nationalen Standards und fördert die Beteiligung aller Beschäftigten am Unternehmen.

Die zuständigen Personalverantwortlichen kontrollieren die korrekte Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben im operativen Betrieb. Bei Bedarf werden sie hierbei von Fachanwält:innen für Arbeitsrecht fachkundig unterstützt.

Arbeitnehmer:innenrechte bei internationaler Tätigkeit

Da sich die Geschäftstätigkeit von MSK auf den D-A-CH-Bereich konzentriert, sind die Arbeitnehmer:innenrechte eng durch deutsche, schweizerische und europäische Gesetze vorgegeben. Neben den gesetzlichen Vorgaben werden die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mitberücksichtigt.

Förderung der Mitarbeiter:innenbeteiligung im Unternehmen

Damit die Nachhaltigkeitsmaßnahmen eines Unternehmens langfristig erfolgreich sein können, ist es essenziell, dass die Belegschaft dazu motiviert wird, sich aktiv an der Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Offizielle Kanäle hierfür sind der Weg über die Personalverantwortlichen und die eigens dafür eingeführte Zufriedenheitsumfrage, in der Mitarbeitende Feedback zum aktuellen Stand des Unternehmens abgeben können. Auch die Zielsetzungsgespräche zum Jahresbeginn und die Jahresabschlussgespräche können genutzt werden, um Lob, Kritik und Anregungen an die Geschäftsführung weiterzugeben.

Förderung der Teilhabe der Mitarbeiter:innen am Nachhaltigkeitsmanagement

Um eine effektive Teilhabe der Mitarbeiter:innen am Nachhaltigkeitsmanagement von MSK zu sichern, finden in regelmäßigen Abständen kurze Awareness-Schulungen im Rahmen des wöchentlich stattfindenden Jour Fixe statt, in dem die Belegschaft für Nachhaltigkeitsaspekte sensibilisiert wird. Ihre Wünsche oder Anmerkungen zum Thema Nachhaltigkeit können die Mitarbeiter:innen jederzeit an die Nachhaltigkeitsbeauftragte richten.

Um eine ökologische Mobilität der Mitarbeiter:innen zu fördern und sie in dieser Hinsicht am Nachhaltigkeitskonzept des Unternehmens zu beteiligen, bietet MSK seinen Angestellten ein Jobticket oder die Möglichkeit für ein Fahrradleasing an und bietet ihnen so für das Pendeln und die private Mobilität

eine klimafreundliche Alternative zum PKW. Für Geschäftsreisen erhalten die Angestellten eine BahnCard 50, die auch privat genutzt werden kann.

15. Chancengleichheit

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.

Diversität

Die Förderung von Chancengleichheit und Gleichbehandlung hat bei MSK einen besonders hohen Stellenwert. Die im Unternehmen vorhandenen Positionen stehen allen Menschen offen, sofern die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind, unabhängig von deren Geschlecht, Alter, Herkunft oder Religion. Ziel der Unternehmenspolitik ist es, dass alle Mitarbeiter:innen ihre Fähigkeiten in einem langfristigen und für beide Seiten gewinnbringenden Arbeitsverhältnis weiterentwickeln können. In allen unternehmerischen Tätigkeiten erfüllt MSK daher die Vorgaben aus dem allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz vollumfänglich.

Entwicklungspotenzial sieht MSK vor allem bei der Förderung von Frauen in mathematischen Berufen. Der Anteil weiblicher Fachkräfte im MINT-Bereich ist unternehmensübergreifend noch vergleichsweise gering. [Zwar erreichte der Anteil der weiblichen MINT-Studierenden laut dem statistischen Bundesamt Destatis im Jahre 2021 mit 34,5% einen bisherigen Höchststand](#), allerdings sind Frauen im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich weiterhin sowohl an der Universität als auch im späteren Berufsleben stark unterrepräsentiert. Diese Statistik spiegelt sich auch in der Belegschaft von MSK wider. Von 56 Mitarbeitenden sind lediglich 14 Frauen als aktuarielle Beraterinnen und Analystinnen tätig, was einem Gesamtanteil von gerade einmal 25% entspricht (Stand April 2023).

Das nationale MINT-Forum in Berlin identifizierte in seiner Publikation „[Frauen im MINT-Berufen: gewinnen und halten](#)“ als Lösungen dieses Problems, dass die Klischees rund um diese eher männlich dominierten Studiengänge abgebaut werden müssten und zusätzlich eine für Frauen attraktive Unternehmenskultur geboten werden müsse. Aus diesem Grund fördert MSK aktiv eine

geschlechtersensible Unternehmenskultur durch die Verwendung von geschlechterneutraler Sprache in der Außendarstellung und in der internen Kommunikation sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiter:innen. In Zukunft möchte MSK sich für dieses Thema zusätzlich stärker im Rahmen der Studien- und Berufsorientierung an Schulen und Universitäten und in der Öffentlichkeitsarbeit einbringen, um mehr junge Frauen zu einem Studium und einem späteren Beruf in dem vielseitigen und spannenden Feld der Mathematik zu bewegen. Hierbei sollen besonders die kompetenten und erfahrenen MSK-Beraterinnen als Rollenvorbilder eine tragende Rolle spielen.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Gründung einer Familie sollte keinen Einfluss auf die beruflichen Perspektiven haben. In der Realität stehen sich aber leider oft familiäre und berufliche Verpflichtungen gegenüber. MSK fördert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter anderem durch flexible Arbeitszeitmodelle, individuelle Home-Office-Regelungen, flexible Elternzeit und die Möglichkeit zu zusätzlichem betrieblichem Erziehungsurlaub. Sollten diese standardisierten Maßnahmen nicht ausreichen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, können darüber hinaus in Abstimmung mit der Geschäftsführung und den Kolleg:innen entsprechende Sonderregelungen getroffen werden, die es ermöglichen, auf die spezifischen Bedürfnisse des oder der Einzelnen einzugehen.

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen langfristig zu sichern, hat MSK verschiedene Maßnahmen ergriffen, die das Ziel haben, die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der Mitarbeitenden zu schützen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die konkreten Maßnahmen umfassen unter anderem die Ausbildung einzelner Mitarbeiter:innen zu Brandschutzhelfer:innen und Ersthelfer:innen, die regelmäßige Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Darüber hinaus bietet MSK ergonomische Arbeitsplätze, beispielsweise durch elektrisch höhenverstellbare Tische oder ergonomische Möbel und augenschonende Beleuchtung, und die Möglichkeit einer betrieblich geförderten Mitgliedschaft im Urban Sports Club. Außerdem erfolgten regelmäßige Corona-Tests vor Arbeitsbeginn seit Beginn der Pandemie bis Ende März 2023, die Bereitstellung von Hygieneartikeln (Mundschutz etc.) und die Installation von CO₂-Messgeräten in allen Büroräumen.

Alle mit der Arbeitssicherheit betrauten Personen stehen in ständigem Austausch, um mögliche Sicherheitsrisiken frühzeitig zu erkennen und zu beheben.

Entwicklungsbedarf sieht MSK vor allem im Bereich der ergonomischen Arbeitsplätze. Die Räumlichkeiten im 3. Stock des Hohenstaufenrings sind beispielsweise noch nicht mit höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Um eine schonende Nutzung der vorhandenen Ressourcen zu gewährleisten und nicht mehr Abfälle als nötig zu produzieren, sollen diese Schreibtische nicht sofort entsorgt, sondern Stück für Stück durch ergonomischere Modelle ersetzt werden, wenn neue Schreibtische als Ersatz für defekte oder auszutauschende Möbelstücke eingekauft werden.

Vergütung

Die Vergütung bei MSK wird über zwei Wege an die Belegschaft weitergegeben. Zum einen erhalten alle Mitarbeiter:innen ein den jeweiligen Qualifikationen und ihrer Position entsprechendes branchenübliches Fixgehalt. Zusätzlich dazu werden die Angestellten bei Erfüllung der im persönlichen Zielsetzungsgespräch festgelegten Ziele in Form einer Bonuszahlung an den Unternehmensgewinnen beteiligt. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass sämtliche Mitarbeiter:innen leistungsgerecht entlohnt werden.

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 Mitarbeiter:innen, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten und weiter zu fördern, die Mitarbeiter:innenfluktuation möglichst gering zu halten und sich qualifizierte Arbeitskräfte zu sichern, bietet MSK eine Reihe von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten an. Ziel ist es, die bestehenden Maßnahmen aufrechtzuerhalten und anhand der Rückmeldung aus der Belegschaft kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ausbildung und duales Studium

Die berufliche Ausbildung neuer Arbeitskräfte ist eine nachhaltige und langfristige Investition in die Zukunft. MSK nimmt seine soziale Verantwortung

als Unternehmen wahr und bietet Ausbildungs- und duale Studienplätze für verschiedene Fachbereiche an. Im Jahr 2022 beschäftigte MSK insgesamt drei duale Studierende für Informatik und Angewandte Mathematik (MATSE) sowie einen Studierenden im Bereich Marketingmanagement.

Werkstudierende und Praktika

MSK bietet Studierenden die Möglichkeit, im Rahmen einer Werkstudierendentätigkeit oder eines Praktikums die theoretischen Kenntnisse ihres Studiums praktisch anzuwenden und wertvolle Berufserfahrung zu sammeln. Dabei legt MSK großen Wert darauf, dass die Werkstudierenden und Praktikant:innen die Möglichkeit haben, sich aktiv in die aktuellen Projekte einzubringen und eine umfassende Betreuung erfahren.

Viele der festangestellten Mitarbeitenden von MSK haben als MSK-Werkstudierende oder -Praktikant:innen angefangen und ein Großteil derer, die sich nach ihrer Zeit bei MSK gegen eine Festanstellung in diesem Unternehmen entschieden haben, ist heute in anderen Unternehmen der Versicherungsbranche tätig und kann dort die eigenen Erfahrungen gewinnbringend einsetzen.

Interne Fortbildungen

Das Lernen endet nicht mit der Festanstellung. Wer im modernen Arbeitsleben kompetitiv bleiben möchte, muss das vorhandene Wissen stets vertiefen und erweitern. MSK legt großen Wert darauf, dass sich seine Belegschaft sowohl fachlich als auch persönlich kontinuierlich weiterentwickelt und sich die Mitarbeiter:innen zu echten Expert:innen auf ihrem Gebiet entwickeln. MSK bietet daher regelmäßig interne Fortbildungen und Schulungen zu verschiedenen Softskills und zur Stärkung individueller Kompetenzen an. Zusätzlich zu diesen Schulungen haben die Berater:innen auch die Möglichkeit, über das Unternehmen an externen Weiterbildungen zur Aktuar:in DAV, zum Certified Enterprise Risk Actuary (CERA) oder zum Certified Actuarial Data Scientist (CADS) teilzunehmen.

Risiken

Zwar hat sich der Fachkräftemangel [laut einer Pressemitteilung des IFO-Instituts für Wirtschaftsforschung](#) zum Jahresbeginn 2023 nach dem Hoch von 49,7% im Juli 2022 wieder auf 43,6% reduziert, allerdings sind weiterhin besonders Dienstleistungsunternehmen stark von dem Mangel an Bewerber:innen betroffen. Aus diesem Grund ist es essenziell, dass MSK als Beratungshaus nicht nur seinen Teil dazu beiträgt, weiterhin seine eigenen

Fachkräfte auszubilden, sondern auch seinen festangestellten Mitarbeiter:innen konstante Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und attraktive Arbeitsbedingungen bietet, um sie im Unternehmen halten zu können. Dies ist besonders relevant mit Blick auf die Tatsache, dass mit dem kommenden Ausscheiden der Baby-Boomer:innen aus der Gruppe der Arbeitnehmer:innen ein deutlich verstärkter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten ist.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzung 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.

Als deutschsprachiges Beratungsunternehmen mit Sitz in Köln ist MSK überwiegend in der D-A-CH-Region tätig und handelt selbstverständlich nach geltendem nationalen und europäischen Recht, weshalb MSK davon ausgeht, dass keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen bestehen. Im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe ist MSK als Beratungsunternehmen auch nicht mit einer komplexen Lieferkettenproblematik konfrontiert, weshalb in diesem Bereich nicht von Menschenrechtsverletzungen ausgegangen wird.

Trotzdem ist die gesamte Belegschaft im Falle eines etwaigen Verdachts auf Menschenrechtsverletzungen im Unternehmen angehalten, den Kontakt mit der Geschäftsführung und der Personalabteilung zu suchen, damit dieser Missstand schnellstmöglich behoben werden kann.

Aus den genannten Gründen wurde auf die Erstellung eines dezidierten Konzeptes zur Wahrung der Menschenrechte und auf eine umfassende Risikoanalyse verzichtet.

18. Gemeinwesen

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

Als Unternehmen ist MSK sich seiner sozialen Verantwortung bewusst und fördert aus diesem Grund diverse soziale, fachliche und kulturelle Projekte in unserer Heimatstadt Köln und in ganz Deutschland.

Förderung des mathematischen Nachwuchses in Bildung und Forschung

Den mathematischen Nachwuchs deutschlandweit zu fördern ist ein Kernanliegen von MSK. Das Unternehmen betreibt eine aktive Kooperation mit der FH Rosenheim für den Studiengang „Wirtschaftsmathematik-Aktuarwissenschaften“ und fördert den Internetauftritt der Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV). Zusätzlich dazu vernetzt MSK als Gründungsmitglied im gemeinnützigen Förderverein VersicherungsMathematik im Bereich der Kraftfahrtversicherung e.V., kurz VM4K, die Versicherungsindustrie mit den deutschen Hochschulen und bietet Studierenden so exklusive Einblicke in die Branche.

Mit Projekten an Schulen, etwa am Hansa-Gymnasium in Köln, hat sich MSK auch bereits aktiv dafür engagiert, der neuen Generation von Schüler:innen die Vielseitigkeit und den Nutzen der Mathematik aufzuzeigen – ein Umstand, der Geschäftsführer Onnen Siems gemeinsam mit Carsten Seyfarth im Jahre 2016 die Auszeichnung „Mathemacher des Monats Februar“ des DMV einbrachte.

Soziale Verantwortung

Seit Jahren engagiert sich MSK aktiv mit Spenden für das Kinderhospiz in Köln. Zusätzlich dazu sammelt das Team von MSK regelmäßig Spenden für verschiedene soziale Hilfsprojekte, die anschließend von der Geschäftsführung verdoppelt werden. Diese Spenden gehen unter anderem an lokale Hilfsprojekte wie das Integrationshaus in Köln Kalk, an die Obdachlosenhilfe „Die Platte“ und an den Kinderschutzbund Köln. In der Vergangenheit wurden aber auch bereits für große humanitäre Katastrophen außerhalb unserer Stadt finanzielle Mittel durch die Belegschaft mobilisiert, beispielsweise für die Opfer des Taifuns auf den Philippinen im Jahr 2013 oder für die Opfer der russischen Invasion in der Ukraine durch die Ukrainehilfe Köln.

Kulturelle Förderung

MSK fördert Kunst und Kultur in Köln und unterstützt die in Köln ansässige Künstlerin Kerstin Herrmann, deren Werke in den Büroräumen ausgestellt werden.

D 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:innen sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Als mittelständisches Beratungsunternehmen ist MSK nicht in Gesetzgebungsverfahren involviert. Die politische Einflussnahme von MSK beschränkt sich auf die Aktivität in Vereinen und Förderprogrammen. MSK engagiert sich für Vereine und Projekte, die sowohl die Werte des Unternehmens als auch die Liebe zur Mathematik teilen. So ist MSK beispielsweise Gründungsmitglied des *Förderverein VersicherungsMathematik im Bereich der Kraftfahrtversicherung e.V. (VM4K)* und fördert den Internetauftritt der *Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV)*. Zusätzlich sind viele der MSK-Mitarbeiter:innen Mitglieder in der *Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV)*, dem unabhängigen Berufsverband der deutschen Aktuar:innen.

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 Ergebnissen hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Besondere Risiken im Bereich der Compliance sieht MSK aufgrund seiner Dienstleistungen im Bereich des Datenschutzes und der Einhaltung der Datenschutzgrundverordnung. Als versicherungsmathematisches Beratungshaus bilden die sensiblen Daten der Kund:innen die Arbeitsgrundlage für die Dienstleistungen von MSK. Um den sicheren Umgang mit diesen Daten zu gewährleisten, ist das Informationssicherheitssystem von MSK seit 2011 durch die DEKRA nach ISO 27001 zertifiziert und die Einhaltung der Anforderungen wird in jährlichen Audits überprüft. Tragende Rollen im Bereich der Datensicherheit spielen der externe ISMS-Beauftragte, der externe Datenschutzbeauftragte und der Datenmanager. Darüber hinaus werden die Mitarbeiter:innen und Geschäftsführer regelmäßig geschult.

Ihre Ansprechpartner:innen



Onnen Siems
Geschäftsführer
Tel: 0221 42053-0



Anne Blauth
Beraterin
Tel: 0221 42053-0