



**Sprawozdanie pozafinansowe (§ 289b i kolejne niemieckiego kodeksu handlowego [Handelsgesetzbuch, HGB])****Podstawowa zasada**

Podstawą relacji biznesowych pomiędzy towarzystwem ubezpieczeń a jego klientami jest przyrzeczenie. W zamian za uiszczenie opłaty klient uzyskuje przyrzeczenie, że w przypadku zaistnienia szkody otrzyma wsparcie finansowe w ustalonym zakresie. W związku z tym zasadniczą istotą naszej działalności biznesowej są zdefiniowane świadczenia finansowe. Aspekt ten odróżnia nas od szeregu innych gałęzi gospodarki. Odpowiedzialne gospodarowanie wszystkimi zasobami zgodnie z zasadami zrównoważonego rozwoju postrzegamy zatem jako wartość elementarną, składającą się na tożsamość Grupy Gothaer. Zasadę tę zawarliśmy w naszej strategii w zakresie ryzyka, w szczególności zaś w obowiązującym w Grupie Gothaer kodeksie postępowania, jako wiążący wyznacznik zasad postępowania dla wszystkich członków zarządu, prezesów, osób na stanowiskach kierowniczych i pracowników niezależnie od zajmowanego przez nich stanowiska czy pełnionej funkcji. Nie przyjęliśmy jednak żadnego z uznanych zbiorów reguł poświęconych zasadom sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju ani też nie ustaliliśmy żadnych sztywnych systemów docelowych.

**Środowiskowe aspekty działalności**

Odpowiedzialne zachowanie w odniesieniu do aspektów środowiskowych działalności to jeden z podstawowych aspektów tożsamości Grupy Gothaer. W Gothaer przestrzegamy przepisów ochrony środowiska i w ramach realizacji naszych operacji biznesowych dokładamy wszelkich starań, aby przyczynić się do ochrony naturalnych zasobów i stosować zrównoważone rozwiązania przyjazne środowisku.

Zgodnie z tym narzuconym przez nas samym zobowiązaniem już w 2003 roku w Grupie Gothaer wprowadzony został system zarządzania środowiskiem, którego głównym zadaniem jest sporządzanie rocznego bilansu ekologicznego. W bilansie tym zestawiane i co roku porównywane są istotne z punktu widzenia ochrony środowiska dane dotyczące zużycia mediów (np. zużycia prądu i wody, ilości odpadów czy też wartości emisji CO<sub>2</sub>) dla powierzchni budynków w centrali Grupy Gothaer, tzn. w kampusie w dzielnicy Kolonii Zollstock. Od czasu wprowadzenia systemu zarządzania środowiskiem zdołaliśmy zredukować zużycie prądu o 47% do 7 mln. kWh oraz zmniejszyć zużycie wody o 22% do 38 tys. m<sup>3</sup>. W ramach nieustannego dążenia do zrównoważonego zarządzania przedsiębiorstwem w 2016 roku przeprowadziliśmy renowację dużych zmywarek w celu osiągnięcia redukcji zużycia prądu oraz wody, jak również wymieniliśmy oświetlenie korytarzy wprowadzając oświetlenie LED o mocy 5 watów w celu zapewnienia dalszej redukcji zużycia prądu.

Ponadto wspieramy również przyszłościowe i przyjazne dla naszego klimatu metody wykorzystania odnawialnych źródeł energii. W ramach tych działań już ponad 20 lat temu wspólnie z producentami i operatorami elektrowni wiatrowych opracowaliśmy specjalistyczne koncepcje ubezpieczeniowe. Obecnie zaś posiadamy ponad 17 000 elektrowni wiatrowych i 12 000 farm fotowoltaicznych na całym świecie. Oprócz tego jako inwestor wyłożyliśmy ponad 700 mln. euro na projekty z dziedziny odnawialnych źródeł energii, tzn. pośrednio na rzecz parków wiatrowych i solarnych czy też elektrowni wodnych.



	Jednostka	2016	2015	Zmiana 2016/2015
Powierzchnie budynku	m <sup>2</sup>	100 783	100 783	0,0%
Pracownicy	Liczba	3 017	3 053	-1,2%
Zużycie energii cieplnej	kWh	30 218 588	22 818 603	32,4%
Zużycie prądu	kWh	6 956 081	7 726 582	-10,0%
Zużycie wody	m <sup>3</sup>	38 001	35 097	8,3%
Utylizacja odpadów	kg	610 702	598 127	2,1%
Odpady nienadające się do ponownego przetworzenia	kg	141 100	132 150	6,8%
Papier	kg	304 016	302 666	0,4%
Odpady spożywcze - restauracja zakładowa	kg	165 586	163 311	1,4%
Papier do kopiarek i drukarek	kg	263 361	236 580	11,3%
Emisja CO <sub>2</sub> netto	kg	10 195 691	8 960 649	13,8%

\*najbardziej aktualny dostępny bilans ekologiczny

## Aspekty działalności dotyczące pracowników

### System zarządzania zakładową opieką zdrowotną

Celem systemu zarządzania zakładową opieką zdrowotną jest zachowanie i promowanie zdrowia, dobrego samopoczucia i motywacji pracowników reprezentujących wszystkie grupy wiekowe przez cały okres ich życia zawodowego. Jest to zatem istotny element zgodnych z duchem czasu i przyszłościowych działań personalnych, które w Grupie Gothaer mają wieloletnią tradycję. Cel pod nazwą „Zdrowie pracowników” już od wielu lat zajmuje stałe miejsce wśród wytycznych Grupy Gothaer i jej strategii personalnej. Kluczowym aspektem do zapewnienia skutecznego systemu zarządzania zakładową opieką zdrowotną jest systematyczne łączenie działań analitycznych, opracowywania i wdrażania działań oraz przeprowadzania oceny w ramach stałego i regularnego procesu optymalizacji. Za zarządzanie tym procesem odpowiada grupa zarządzająca „Zdrowie w zakładzie pracy”, spotykająca się regularnie pod kierownictwem dyrektora Działu Personalnego. Podczas opracowywania podejmowanych działań od strony merytorycznej nasza strategia koncentruje się zarówno na kształtowaniu pozytywnych warunków pracy (zapobieganie warunkom negatywnym) jak i na indywidualnym zachowaniu pracowników (zapobieganie zachowaniom niepożądanym). W centrum uwagi naszych działań są przy tym na takie dziedziny jak zarządzanie, ergonomia w miejscu pracy, oferty usług medycznych, sport i ruch, odżywianie, zapobieganie sytuacjom stresowym w miejscu pracy, rzucanie palenia i wiele innych. Przykładowo oferujemy różnorodny program kursów, podczas których kładziony jest nacisk na ćwiczenia kręgosłupa, relaks i trening wytrzymałościowy oraz ergo-coaching, a zajęcia odbywają się w pomieszczeniach na kampusie w dzielnicy Kolonii Zollstock jak również w biurze w Getyndze. Oprócz tego zdecydowanie opowiadamy się za niezależnymi od lokalizacji rozwiązaniami cyfrowymi, takimi jak na przykład infolinia telefoniczna, gdzie można uzyskać natychmiastową pomoc w przypadku sytuacji stresowych, platformy e-learning oraz aplikacje oferujące interaktywne porady motywacyjne oraz coaching. Wielokrotnie byliśmy nagradzani za nasze działania na rzecz systemu zarządzania zakładową opieką zdrowotną. Po raz ostatni Grupa Gothaer otrzymała nagrodę Corporate Health Award dla zwycięzcy w branży w dziedzinie ubezpieczeń w 2016 roku - warto zauważyć, że nagroda ta została firmie przyznana wówczas już po raz czwarty. Ponadto, wskaźnik zachorowań w kluczowych spółkach Grupy Gothaer, a więc w Gothaer Allgemeine Versicherung AG, Gothaer Krankenversicherung AG, Gothaer Lebensversicherung AG i Gothaer Finanzholding AG wynosi 5,7% i jest tym samym znacznie niższy niż średni wskaźnik zachorowań w branży ubezpieczeniowej, wynoszący 6,5%.



## Stosunek płci

Stosunek płci w kluczowych spółkach Grupy Gothaer wynosi 51,2% pracowników płci żeńskiej do 48,8% pracowników płci męskiej i jest tym samym dość zrównoważony (na podstawie danych dotyczących liczby pracowników na dzień 31.12.2016 r.). Na płaszczyźnie kierowniczej tylko co piąta osoba przełożona (20,1%) jest płci żeńskiej. Pragnąc świadomie wspierać rozwój kariery kobiet w naszej firmie w 2009 roku wprowadziliśmy program mentorski. W 2016 roku wystartowała już czwarta edycja tego programu. Celem mentoringu jest zapewnienie podopiecznym możliwości indywidualnego zaplanowania ścieżki kariery i nawiązania kontaktów z kadrami zarządzającą w Grupie Gothaer. Proces ten odbywa się w ramach zaufanej i dostosowanej do indywidualnych potrzeb relacji mentoringu przy udziale doświadczonych przedstawicieli kadry kierowniczej pierwszego i drugiego szczebla.

## Mobilny i elastyczny system pracy

W celu wspierania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym w 2016 roku z powodzeniem wprowadziliśmy ofertę telepracy dla pracowników biurowych naszych kluczowych spółek. Po zawarciu nowego porozumienia zakładowego na początku 2016 roku rozpoczęliśmy wdrażanie telepracy naprzemiennej. Do końca 2016 roku już 245 pracowników, a więc 9,9% grupy docelowej, zawarło ważne porozumienia dodatkowe dotyczące telepracy. Po upływie ustalonego sześciomiesięcznego okresu próbnego niemal wszystkie porozumienia dodatkowe zostały przedłużone na czas nieokreślony. W tym kontekście opracowywane jest obecnie kolejne porozumienie zakładowe dotyczące dziedziny Mobile Device Management. Pracownicy biurowi mający wysokie wymagania dotyczące mobilności powinni uzyskać możliwość korzystania ze smartfonów lub tabletów w celach służbowych, po uzgodnieniu z kierownictwem.

## Bezpieczeństwo pracowników

Pracownicy Grupy Gothaer raz do roku uczestniczą w szkoleniu dotyczącym przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Plany awaryjne oraz nazwiska osób odpowiedzialnych za udzielanie pierwszej pomocy są dostępne przy każdym miejscu pracy. Dodatkowo opracowaliśmy również materiały szkoleniowe do samodzielnej nauki, kładące nacisk na kwestie ochrony przeciwpożarowej oraz nowe, kompleksowe przepisy bezpieczeństwa pożarowego ze wskazówkami dotyczącymi zapobiegania pożarom, gaszenia pożarów i zachowania się w razie pożaru lub wypadku. Ponadto zostały również opublikowane wytyczne dotyczące sytuacji szczególnego zagrożenia.

## Společne aspekty działalności

Grupa Gothaer aktywnie działa na rzecz rozwoju edukacji, nauki, sztuki i kultury, jak również wspiera cele społeczne oraz inne inicjatywy cieszące się powszechnym uznaniem. Wykluczone są natomiast darowizny na rzecz partii politycznych bądź osób sprawujących funkcje polityczne.

Grupa Gothaer jest wieloletnim partnerem fundacji DKMS, której celem jest walka z białaczką. Wspólnie z fundacją DKMS regularnie organizujemy dla naszych pracowników wewnątrzfirmowe akcje z możliwością zarejestrowania się jako dawca. Grupa Gothaer pokrywa przy tym koszty takiej rejestracji. Dotychczas już 1 200 naszych pracowników zarejestrowało się jako dawcy, zaś 22 pracowników miało już okazję podarować chorym swoje komórki macierzyste.

Wspieramy również stowarzyszenie pożytku publicznego pod nazwą „Sztuka uczy dawać”. W naszym foyer została zorganizowana wystawa obrazów i grafik znanych artystów, udostępnionych nam albo przez samych twórców albo pochodzących z prywatnych zbiorów stowarzyszenia „Sztuka uczy dawać”. Całkowity dochód ze sprzedaży tych dzieł został przeznaczony na projekt charytatywny „Casa Colonia”.





Pracownicy firmy Gothaer wielokrotnie już udowodnili swoją gotowość do niesienia pomocy oraz hojność, chociażby podczas różnego rodzaju zbiórek takich jak Charytatywna Akcja Drzewko Bożonarodzeniowe czy też giełda książek dla osieroconych dzieci.

## Poszanowanie praw człowieka

Poszanowanie praw człowieka podobnie jak zakaz dyskryminacji i równość szans to wiążące zasady zapisane w naszym kodeksie postępowania. Aby dodatkowo podkreślić ogromne znaczenie poszanowania tych wartości opracowaliśmy ponadto podnoszące kwalifikacje szkolenie z zakresu znajomości kodeksu postępowania (moduł e-learning), którego ukończenie od 2017 roku jest bezwzględnie obowiązkowe dla wszystkich pracowników.

## Zwalczanie korupcji i łapownictwa

W Grupie Gothaer ani aktywna (wręczanie łapówek) ani pasywna (przyjmowanie łapówek) korupcja nie jest tolerowana. Nikt z nas nie ma prawa zapewniać ani oferować niedozwolonych korzyści partnerom biznesowym, ich pracownikom, pozostałym osobom trzecim ani samemu sobie. Także i ta zasada została zapisana w sposób wiążący w naszym kodeksie postępowania. Aby dodatkowo podkreślić ogromne znaczenie poszanowania tych wartości opracowaliśmy ponadto podnoszące kwalifikacje szkolenie z zakresu zwalczania korupcji (moduł e-learning), którego ukończenie od 2017 roku jest bezwzględnie obowiązkowe dla wszystkich pracowników.

## Zaufanie

Model biznesowy branży ubezpieczeniowej opiera się w zasadniczym stopniu na zaufaniu. Pozyskanie tego zaufania to najistotniejsza ze wszystkich wyznawanych przez nas zasad. Dlatego też w naszej strategii w zakresie ryzyka przyjęliśmy zasadę, że oferowane przez nas produkty ubezpieczeniowe muszą zawsze bezwzględnie dochowywać wartości, które firma Gothaer reprezentuje już od niemal 200 lat. Co więcej, utrzymujemy stosunki biznesowe wyłącznie z takimi partnerami, których reputacja jest w naszej ocenie bez zarzutu.

Nasi klienci powierzają nam swoje wysoce wrażliwe dane osobowe. Dlatego też udzielanie gwarancji ochrony danych osobowych jest naszym głównym i fundamentalnym obowiązkiem. W tym celu branża ubezpieczeniowa jako pierwsza na świecie opracowała reguły postępowania uzgodnione przez Stowarzyszenie Niemieckiej Branży Ubezpieczeniowej [*Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)*] z urzędami ochrony danych osobowych i zaakceptowane przez stowarzyszenie w listopadzie 2012 roku. Towarzystwa ubezpieczeniowe z Grupy Gothaer przyjęły te zasady postępowania, tzw. „Code of Conduct w zakresie ochrony danych osobowych w branży ubezpieczeniowej” ze skutkiem na dzień 1 stycznia 2014 roku. W dziedzinie ochrony danych osobowych i bezpieczeństwa informatycznego również dostępne jest szkolenie podnoszące kwalifikacje (moduł e-learning), którego ukończenie od 2015 roku jest bezwzględnie obowiązkowe dla wszystkich pracowników.



Oprócz zobowiązania do ochrony danych osobowych i zachowania poufności w naszym kodeksie postępowania zobowiązaliśmy się ponadto do przestrzegania prawa konkurencji i prawa antymonopolowego. Wyczerlenie na treści istotne z punktu widzenia prawa antymonopolowego wspiera specjalnie w tym celu opracowany moduł e-learning. Grupa Gothaer zobowiązała się ponadto - co już zostało objaśnione w pozafinansowych wskaźnikach wydajności - do przestrzegania „Kodeksu postępowania w zakresie sprzedaży produktów ubezpieczeniowych”, do którego w ramach zobowiązania dobrowolnego przystąpiły również przedsiębiorstwa będące członkami stowarzyszenia GDV.

---

Poświadczam zgodność powyższego tłumaczenia z przedłożonym mi dokumentem w języku niemieckim. *Małgorzata Hoc*, tłumacz przysięgły języka niemieckiego, wpisany na listę tłumaczy przysięgłych, prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości, pod numerem TP/135/13.

Nr w repertorium: 02/03-2018

Warszawa, 15.03.2018



Małgorzata Hoc