



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# DNK-Erklärung 2022

---

## Mobil Krankenkasse

---

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Mobil Krankenkasse

Nachhaltigkeitsmanagerin  
Julia Koch

Hühnerposten 2  
20097 Hamburg  
Deutschland

040 3002-50703  
Julia.Koch@mobil-krankenkasse.de





## Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden GRI SRS  
Berichtsstandards verfasst:

# 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: 2022, 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-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

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

# Allgemeines

## Allgemeine Informationen

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

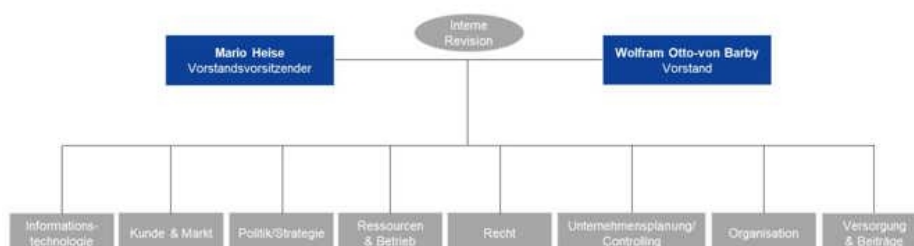
Die Mobil Krankenkasse auf einen Blick:

Mit rund 1 Million Versicherten gehört die seit 1952 bestehende Mobil Krankenkasse heute zu den Top 20 im System der gesetzlichen Krankenversicherung in Deutschland. Mit vielen digitalen Services, wie zum Beispiel der App MOBIL ME oder der Förderung von Online-Präventionskursen, unterstützt die Mobil Krankenkasse ihre Versicherten dabei, nachhaltig gesund zu bleiben oder wieder gesund zu werden. Apropos Vorsorge: Darauf legt die Mobil Krankenkasse ein besonderes Augenmerk und belohnt ihre Versicherten mit dem Bonusprogramm fitforcash für Früherkennung, Prävention und Sport schon ab der ersten erbrachten Leistung. Auch das Programm Mein Extra-Gesundheitsgeld – 200PLUS zahlt sich aus – für unsere Versicherten und ihre nachhaltige Gesundheit. Persönlich betreut werden die Versicherten in den Geschäftsstellen Celle, Hamburg, München und Neu-Isenburg. Weitere Informationen sind auf der Webseite [mobil-krankenkasse.de](https://mobil-krankenkasse.de) zu finden.

Unser Organigramm:



Organigramm der Mobil Krankenkasse



Stand: 01.04.2021

#### Ergänzende Anmerkungen:

Schreibweise von Geschlechtern: Bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwenden wir nach Möglichkeit eine neutrale Form. Gibt es keine neutrale Form, verwenden wir aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Form. Im Sinne der Gleichbehandlung gelten die entsprechenden Begriffe als geschlechtsneutral. Die verwendete Sprachform beinhaltet keinerlei Wertung, sondern sie impliziert die Gleichberechtigung aller Geschlechteridentitäten.

---

# 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.

Die Unternehmensstrategie der Mobil Krankenkasse stellt die Bedürfnisse der Kunden in den Mittelpunkt. Auch die soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeit gehören dazu. Eine Nachhaltigkeitsstrategie wird erarbeitet.

Bezogen auf die soziale Nachhaltigkeit berücksichtigt die Mobil Krankenkasse in erster Linie die Beziehung zu ihren Versicherten. Sie verfolgt das Ziel, ihnen eine dauerhaft hochwertige Gesundheitsversorgung zu bieten, sie zu unterstützen, sich im Gesundheitswesen zurechtzufinden und ihre Gesundheit und Lebensqualität durch gezielte Präventionsmaßnahmen zu erhalten. Hierzu richtet die Mobil Krankenkasse u. a. ihren Kundenservice und ihre Kundenkommunikation auf die individuellen Bedürfnisse aus.

In Bezug auf ihre Mitarbeitenden erweitert die Mobil Krankenkasse diese Grundsätze noch um die Schaffung eines langfristig attraktiven Arbeitsumfelds mit mitarbeiterorientierten Arbeitsbedingungen. Dies ist für sie Voraussetzung dafür, Gesundheitsthemen im Rahmen der Beratung, Aufklärung und Prävention zu vermitteln und so zu einer dauerhaften Gesundheit und Kundenbegeisterung beizutragen.

Bezogen auf die ökonomische Nachhaltigkeit verfolgt die Mobil Krankenkasse das Ziel zur Effizienzsteigerung, um eine langfristige, krisenfeste Finanzstruktur zu erhalten. Hierbei wird ein schonender Umgang mit den von ihr eingesetzten Ressourcen fokussiert, insbesondere finanzielle Einsparungen (u. a. Identifizierung von Potenzialen zur Verwaltungskostenoptimierung, Leistungsausgabenoptimierung und Zuweisungsoptimierung), die erzielt werden und dazu beitragen, langfristig ein soziales umlagefinanziertes Gesundheitssystem zu erhalten. Hierzu analysiert die Mobil Krankenkasse aktuell u. a. ihren Flächenbedarf und entwickelt entsprechend nachhaltige,

ressourcenschonende Raumkonzepte.

Der Grundsatz zum schonenden Umgang der eingesetzten Ressourcen wird des Weiteren in Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit aufgegriffen. Die Mobil Krankenkasse hinterfragt kritisch ihren Einsatz von Ressourcen und prüft die Möglichkeiten, auf Klimaneutralität hinzuarbeiten. So hat sie u. a. in den letzten Jahren mit ‚FlexOffice‘ (arbeiten von Zuhause und an unseren Standorten) ein neues Arbeitsmodell implementiert, welches neben CO<sub>2</sub>-Reduktion auch zur Verbesserung der Work-Life-Balance der Mitarbeitenden beiträgt.

Die im Rahmen der Unternehmensstrategie gesetzten Ziele sind der erste Schritt der Mobil Krankenkasse zum Umgang bzw. zur Berücksichtigung des Themas der Nachhaltigkeit im Krankenkassen-Kontext. Diese Grundlage wird im folgenden Jahr genutzt, um eine Nachhaltigkeitsstrategie zu erarbeiten, die sich in die Unternehmensstrategie und die Zielstruktur einfügt.

Voraussichtliche Grundlage für die zukünftige Nachhaltigkeitsstrategie wird die DNK-Erklärung mit den Kennzahlen von GRI sein. Ferner werden wir uns an den Nachhaltigkeitszielen (SDGs) der Vereinten Nationen orientieren. Zusätzlich besitzen die Nachhaltigkeitsziele der öffentlichen Verwaltung für die Mobil Krankenkasse eine hohe Relevanz. Ergänzend werden auch die CO<sub>2</sub>-Bilanz durch das Greenhouse Protocol und das 1,5 Grad-Ziel als zukünftige Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie geprüft.

## 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.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Mobil Krankenkasse ihrem gesetzlichen Auftrag verpflichtet. Der Staat gibt unserem Handeln einen gesetzlichen Rahmen vor und unser Handeln wird staatlich kontrolliert. Diese Faktoren grenzen unseren Spielraum ein.

Um im Rahmen unserer Möglichkeiten die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen zu benennen, soll 2024 eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt werden. Speziell berücksichtigt wird dabei das ‚Maßnahmenprogramm Nachhaltigkeit‘ der Bundesregierung.

Auch ohne formell festgehaltene Nachhaltigkeitsstrategie betrachtet die Mobil Krankenkasse ausgewählte Nachhaltigkeitsthemen bereits jetzt:

- Unsere Kundenbeziehungen sind auf Nachhaltigkeit ausgelegt. Die Mobil Krankenkasse stellt Versicherte in den Mittelpunkt. Dazu gehört, dass unsere bestehenden und zukünftigen Aktivitäten dahingehend geprüft werden, ob sie einen Beitrag zur Erfüllung der Kundenbedürfnisse leisten.
- Ein zentrales Kriterium für Versicherte sind die Satzungsleistungen. Prävention ist ein zentrales Element, um die langfristige Gesundheit zu schützen. Die Mobil Krankenkasse legt im Leistungsportfolio daher einen Schwerpunkt auf Prävention. Beispielsweise ist die Mobil Krankenkasse marktführend bei der Erstattungshöhe von Gesundheitskursen und -reisen, bonifiziert Vorsorgeuntersuchungen und Impfungen und bezuschusst vorbeugende Maßnahmen wie die professionelle Zahnreinigung.
- Auch gesamtgesellschaftlich setzt sich die Mobil Krankenkasse ein: Sie realisiert Gesundheitsförderungsprojekte in Kindergärten, (Hoch-)Schulen und Kommunen und betreut Unternehmen, Krankenhäuser und Kliniken im Bereich Mitarbeitendengesundheit.
- Dennoch stellt der Klimawandel insgesamt ein großes Risiko für die Gesundheit dar. Veränderte klimatische Bedingungen wirken auf Körper und Geist. Beispielsweise siedeln sich exotische Krankheitserreger an und die Fälle von Allergien und Asthma steigen durch höhere Pollenbelastung und Luftschadstoffe. Extreme Hitzeereignisse können unter anderem bestehende Erkrankungen verschlimmern und in der Folge auch zu Todesfällen führen. Eine langfristige Vorbereitung aller Akteure im Gesundheitswesen auf veränderte Krankheitsbilder ist wichtig, um diesen Risiken zu begegnen. Die Möglichkeit, durch Nachhaltigkeitsmanagement die eigene Geschäftstätigkeit ressourcenschonend zu gestalten, wird von der Mobil Krankenkasse als Chance begriffen. Auf diese Weise werden Mitarbeitende, Versicherte und Lieferanten sensibilisiert.
- Mit klimainduzierten Erkrankungen einher geht das Risiko von Kostensteigerungen – insbesondere bedingt durch entsprechend höhere Leistungsausgaben. Steigende Beitragssätze im System der gesetzlichen Krankenversicherungen stellen ein soziales Risiko dar. In 2022 hat die Mobil Krankenkasse ihren Versicherten einen unterdurchschnittlichen Zusatzbeitragssatz geboten und ist bestrebt, dies auch in Zukunft fortzuführen. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, das Gesundheitssystem finanziell für kommende Generationen zu erhalten.
- Bei den unternehmerischen Aktivitäten bemüht sich die Mobil Krankenkasse, den ökologischen Fußabdruck zu verkleinern. Seit April 2022 wird Ökostrom an allen Standorten bezogen. In Hannover sind unsere Geschäftsräume seit Ende März 2022 in einem Gebäude, das mit dem DGNB-Zertifikat in Gold ausgezeichnet ist. An anderen Standorten werden sukzessive Konzepte entwickelt, um bestehende Flächen zu reduzieren. Dafür setzt die Mobil Krankenkasse bereits heute auf Desk-Sharing und mobiles Arbeiten.
- Die letzten Jahre haben offenbart, welche Herausforderungen unter



anderem Pandemien oder Migration mit sich bringen. Um handlungsfähig zu bleiben und Kunden zu helfen, ist es wichtig, Lösungen anbieten zu können. Die Digitalisierung der letzten Jahre hat uns bei der Bewältigung dieser Herausforderungen geholfen. Generell strebt die Mobil Krankenkasse bei der Digitalisierung der Versicherungsleistungen eine führende Rolle innerhalb der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungen an. So bietet die Mobil Krankenkasse zum Beispiel beim Online-Service-Portal im Gegensatz zu vielen anderen gesetzlichen Krankenversicherungen in allen gesetzlich geforderten Bereichen bereits den Reifegrad 3 an. Das bedeutet, dass unsere Versicherten voll digital, barrierefrei und ohne Medienbrüche Zugang zu unseren Leistungen erhalten können.

- Unsere Mitarbeitenden sind unser Gesicht zum Kunden und unsere wertvollste Ressource. Besondere Aufmerksamkeit schenkt die Mobil Krankenkasse daher dem Risiko des Fachkräftemangels. Es gilt, neue Talente zu gewinnen und Mitarbeitende langfristig zu binden. Die Mobil Krankenkasse bietet betriebliches Gesundheitsmanagement und Benefits, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden zu wahren und sie in verschiedenen Lebenslagen nachhaltig zu unterstützen. Zum Beispiel bezuschusst die Mobil Krankenkasse das Job-Ticket und bietet bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle.

### 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.

Bei der Entwicklung ihrer Unternehmensstrategie hat sich die Mobil Krankenkasse an den Bedürfnissen ihrer Kunden und der Bevölkerung orientiert, um die relevanten und beeinflussbaren Aspekte einer Krankenkasse zu identifizieren. Hierbei wurden auch Themen herausgearbeitet, die sich auf den Aspekt zur Nachhaltigkeit beziehen, zum Beispiel die nachhaltige Sicherstellung einer zuverlässigen medizinischen Versorgung unserer Versicherten, ein zielgerichtetes Angebot gesundheitlicher Prävention zur nachhaltigen Gesunderhaltung oder die Reduzierung des Konsums von Energie und Ressourcen. Quantitative Ziele können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht genannt werden, weil die Nachhaltigkeitsstrategie noch entwickelt wird. Eine detaillierte Wesentlichkeitsanalyse unterschiedlicher Nachhaltigkeitsthemen ist in Planung. Zukünftig wird die Mobil Krankenkasse das Thema noch tiefergehend betrachten und eine Nachhaltigkeitsstrategie erarbeiten. Dabei werden die SDGs der Vereinten Nationen berücksichtigt und mittel- und langfristige Nachhaltigkeitsziele abgeleitet.

Schon heute bekennt sich die Mobil Krankenkasse ganzheitlich zur Nachhaltigkeit.

**Soziale Nachhaltigkeit: Die Mobil Krankenkasse stellt den Menschen in den Mittelpunkt und setzt sich für Initiativen ein, die Gerechtigkeit, Sicherheit und Gesundheit fördern.**

Es ist ihr Oberziel, ihre Versicherten stetig mit einem exzellenten Service und einem umfangreichen Leistungsangebot zu begleiten. Hierzu entwickelt und nutzt die Mobil Krankenkasse Tools, die ihr eine zielgerichtete Beratung und Unterstützung für jeden Versicherten ermöglichen. Zusätzlich erweitert die Mobil Krankenkasse ihr Produktangebot kontinuierlich, in dem sie einen engen Kontakt zu den Kunden sowie Innovationstreibern pflegt. Mit Hilfe dieser Maßnahmen ist die Mobil Krankenkasse in der Lage, den Versicherten zu helfen, gesünder zu leben, ihnen zielgerichtete Präventionsangebote zur langfristigen Erhaltung der Gesundheit und Lebensqualität sowie im Krankheitsfall eine bestmögliche Versorgung zu bieten. Konkret hat sich die Mobil Krankenkasse das Ziel gesetzt, bis 2025 die aus Kundensicht beste Krankenkasse im Schwerpunktthema „Prävention“ zu werden.

Ihre Mitarbeitenden setzen sich im Rahmen der Nachhaltigkeit nicht nur für die Gesundheit der Versicherten ein, sondern verfolgen auch das Ziel, die Gesellschaft durch Aufklärung, Beratung und Prävention im Allgemeinen möglichst langfristig gesund zu erhalten und einen gesünderen Lebensstil zu bewirken.

**Ökonomische Nachhaltigkeit: Die Mobil Krankenkasse optimiert stetig ihre Finanzsituation zur langfristigen Wahrung des Umlageprinzips im Sinne der Solidargemeinschaft.**

Sie betrachtet ihre Ressourcen auch vor dem ökonomischen Hintergrund und pflegt einen möglichst ressourcensparenden Umgang, um auch in Krisensituationen eine starke und finanzstabile Institution zu sein. Hierzu betrachtet die Mobil Krankenkasse ihre Effizienz-Potenziale und prüft u. a. den aktuellen Flächenbedarf auf Reduzierungsoptionen zur Optimierung des Verwaltungskosteneinsatzes. Zusätzlich verfolgt sie das Ziel zur Optimierung des Einnahmen-Ausgaben-Verhältnisses und verbessert stetig ihre Arbeits- und Entscheidungsprozesse zur Steigerung der Effizienz und Transparenz. Mit Hilfe einer soliden Finanzlage sichert die Mobil Krankenkasse ihren langfristigen Fortbestand und in diesem Zusammenhang die Wahrung des Umlageprinzips innerhalb der Solidargemeinschaft der gesetzlichen Krankenversicherung. Die Mobil Krankenkasse hat sich in diesem Zusammenhang vorgenommen, bis 2025 definierte Effizienzziele bei den Verwaltungskosten zu realisieren sowie das Ausgabenmanagement zu optimieren. Eine Konkretisierung dieser Ziele kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht erfolgen.

**Ökologische Nachhaltigkeit: Die Mobil Krankenkasse nutzt die Ressourcen (Energie, CO<sub>2</sub>-Ausstoß etc.) im ökologischen Kontext schonend.**

Es ist ihr Ziel, zukünftig regelmäßig ihre Möglichkeiten zur Klimaneutralität zu identifizieren und zu bewerten, um ihren Beitrag zur Verlangsamung des Klimawandels zu leisten und die negativen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Die ersten Schritte sind durch den Umstieg auf Ökostrom sowie die erzielten CO<sub>2</sub>- und Energie-Einsparungen auf Grund des neuen Arbeitsmodells ‚FlexOffice‘ (Möglichkeit der Arbeit von Zuhause und den Standorten) zur Reduzierung von Fahrwegen und der Einsparung von Heizenergie, Wasser, Strom etc. gegangen. Bis 2025 hat sich die Mobil Krankenkasse hierzu konkret das Ziel gesetzt, ihren Flächenbedarf zu reduzieren.

Zusätzlich geht es beispielsweise um die Reduzierung des Papierverbrauchs durch die Ausweitung der digitalen Prozesse sowie die Implementierung von digitalen Kontaktangeboten wie das Online-Service-Portal und die MOBIL ME-App. Darüber hinaus ist die Reduzierung des Energieverbrauchs durch die Implementierung des ‚FlexOffice‘-Systems zu nennen. Auch steht die intensive Nutzung von Datenträgeraustauschprozessen im Fokus, die bereits heute in erheblichem Maße den Papierverbrauch reduziert. Zukünftig ist die Digitalisierung des gesamten Antragsprozesses ein Ziel.

Die in den verschiedenen Nachhaltigkeitsbereichen genannten Ziele sind für die Mobil Krankenkasse gleichberechtigt – eine Priorisierung erfolgt ausdrücklich nicht. Sie verfolgt ihre entsprechende Realisierung mit Hilfe der kontinuierlichen Analyse von definierten Kennzahlen (vor allem in Bezug auf die soziale und ökonomische Nachhaltigkeit) sowie von aktuell noch zu identifizierenden Kennzahlen (vor allem in Bezug auf die ökologische Nachhaltigkeit), die die bestehenden Lücken schließen.

Die Verantwortung für die Integration der Nachhaltigkeits-Kennzahlen in den Zielprozess liegt bei der Nachhaltigkeitsmanagerin in Zusammenarbeit mit dem Strategieteam. Mit dieser Rolle hat die Mobil Krankenkasse eine zentrale Funktion etabliert, die das Nachhaltigkeitsmanagement fachlich verantwortet und unternehmensweite bzw. bereichsübergreifende Maßnahmen koordiniert. Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsmanagerin dabei von mehreren Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese sind operativ in ihren jeweiligen Bereichen tätig, koordinieren die Durchführung von Maßnahmen in ihren Bereichen und bewerten relevante Kennzahlen für die jeweiligen Erfolgskontrollen. Sie fungieren somit als Schnittstelle und als Multiplikatoren.

Die Nachhaltigkeitsmanagerin analysiert die erhobenen Kennzahlen, bereitet sie angemessen auf und leitet zusammen mit dem Strategieteam entsprechende Handlungsempfehlungen zum Nachhaltigkeitsmanagement ab. Hierbei wird direkt an den Vorstand sowie den unter ihm angesiedelten strategischen Führungskreis berichtet, der über geeignete Maßnahmen sowie neue Zielsetzungen berät, diese bewertet und geeignete Beschlüsse trifft. Die Gesamtverantwortung für die Zielerreichung sowie die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt in letzter Instanz beim Vorstand.

## 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.


Als gesetzliche Krankenkasse ist unsere Kernaufgabe, als Partner der Versicherten einen Zugang zu den Leistungen zu ermöglichen. Zudem ist die Mobil Krankenkasse aktiv beteiligt an der Weiterentwicklung der Struktur und Organisation des Gesundheitswesens. Dabei bezieht sich das Engagement sowohl auf die innovative Gesundheitsversorgung als auch auf die Weiterentwicklung der Infrastruktur.

Im Mittelpunkt der Wertschöpfung stehen die Versicherten und damit die kundennahen Bereiche ‚Leistungen‘, ‚Kundenservice‘, ‚Beiträge‘ und ‚Abrechnungsmanagement‘. Sie stellen die Leistungsgewährung sicher, beraten die Versicherten, ermitteln und ziehen Beiträge ein und kümmern sich um die Abrechnung. Dabei legt die Mobil Krankenkasse Wert auf eine konsequente Erreichung unserer Serviceziele. Dies sichert für die Versicherten den Zugang zu einer hochwertigen gesundheitlichen Versorgung.

Unterstützt wird der Wertschöpfungsprozess durch verschiedene weitere Bereiche, in denen das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls nach und nach verankert wird.

- Als öffentlicher Auftraggeber hält sich die Mobil Krankenkasse an die Vergabeverfahren im öffentlichen Auftragswesen – je nach Auftragswert sind unterschiedliche Vergaberichtlinien zu beachten. In der Dienstanweisung ist bereits festgesetzt, dass bei der Beschaffung neben der Wirtschaftlichkeit auch die Umweltfreundlichkeit berücksichtigt wird. Je nach Produktkategorie werden dafür bspw. Siegel, Rücknahmesysteme oder Angaben zur Klimaneutralität abgefragt. Um dies formell zu verankern sowie in Zukunft auch soziale Aspekte bei der Anbieterauswahl stärker zu berücksichtigen, werden aktuell die Vergabeunterlagen überarbeitet und die Dienstanweisung geschärft, sodass die Themen in Gesprächen mit Dienstleistern und Lieferanten an Stellenwert gewinnen. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts sind wir jedoch auch dem Gebot der Wirtschaftlichkeit verpflichtet. Idealerweise gehen Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit bei Beschaffungen Hand in Hand.
- Der Verhaltenskodex adressiert bereits wichtige Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit. Aktuell wird der Verhaltenskodex überarbeitet, um Nachhaltigkeit stärker zu verankern. Auch Lieferanten verpflichten sich, unseren Verhaltenskodex zu beachten. Bei gravierenden Verstößen ist eine außerordentliche Kündigung des Vertrages möglich. Der

- Verhaltenskodex ist über unsere Website für Versicherte und Geschäftspartner zugänglich.
- Die Mobil Krankenkasse verhandelt mit Vertragspartnern aktiv neue Möglichkeiten im Sinne der Nachhaltigkeit. Bereits vor zehn Jahren wurden zukunftsorientiert in diesem Rahmen unter anderem Online-Plattformen installiert, auf welchen beispielsweise Kostenvoranschläge, Teilnahmeerklärungen oder Verordnungen bei Hilfsmitteln rein digital bearbeitet und beantwortet werden. Demnach wurde ca. 87,76 % der vorherigen Menge an Papier im Jahr 2022 eingespart.  
Im Bereich des Innovationsfonds streben wir aktuell eine Konsortialführerschaft an. Vor diesem Hintergrund planen wir mit unseren Projektpartnern die Verbesserung der leitliniengerechten Versorgung der Patienten mit einer entwickelten Spastik nach Schlaganfall nicht nur für die Versicherten der Mobil Krankenkasse, sondern für alle betroffenen gesetzlich Versicherten in ausgewählten Regionen. Hiermit adressieren wir somit soziale und ökonomische Nachhaltigkeit.
  - Die Büro- und Geschäftsräume werden mit Ökostrom betrieben. Die Mobil Krankenkasse bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit von Zuhause zu arbeiten und nutzt Desk-Sharing, um Flächen perspektivisch zu reduzieren. Über die Heizsaison 2022/2023 hat die Mobil Krankenkasse u. a. komplette Flächen außer Betrieb genommen, um Heizenergie einzusparen und so einen Beitrag zur Energiesicherheit zu leisten. Dennoch verursacht insbesondere der Bereich Wärme einen großen Anteil unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden erstmals für 2022 erhoben. Dabei mussten teils auf Schätzwerte für Verbrauchsdaten zurückgegriffen werden, da Verbrauchsdaten erst verspätet über die Nebenkostenabrechnung zur Verfügung gestellt werden. Für viele unserer Prozesse sind Verbrauchsdaten zudem schwierig zu beziffern. Wir haben uns deshalb in der initialen Bilanzierung auf die größten Energieemittenten und Materialposten konzentriert.
  - Für Schreiben setzt die Mobil Krankenkasse überwiegend Recycling-Papier mit dem ‚Blauen Engel‘ ein. Bei Broschüren, Flyern und unserem Magazin wird Papier genutzt, welches das ‚EU-Ecolabel‘ trägt und zudem FSC-zertifiziert ist. Versanddienstleistungen nehmen wir über die Deutsche Post in Anspruch. Seit Anfang 2023 versendet die Mobil Krankenkasse klimafreundlich über GoGreen.
  - Den Unternehmensfuhrpark hält die Mobil Krankenkasse bewusst klein. Geschäftsreisen wurden in den letzten Jahren bereits merklich reduziert und Termine bevorzugt auf digitalen Wegen durchgeführt. Die Notwendigkeit der Präsenz wird vor jeder Geschäftsreise geprüft. Für Fortbildungen setzt die Mobil Krankenkasse z. B. auf eine digitale Lernplattform sowie hybride Formate. Finden Geschäftsreisen statt, dann bevorzugt mit der Deutschen Bahn.

	soziale Nachhaltigkeit	ökonomische Nachhaltigkeit	ökologische Nachhaltigkeit
außerhalb vorgelagert	Förderung einer nachhaltigen Beschaffung		
	Verantwortung gegenüber Mitarbeitenden und Auszubildenden		Schutz von Klima und Umwelt im Geschäftsbetrieb
außerhalb nachgelagert	Engagement für ein nachhaltiges Gesundheitswesen und eine nachhaltig gesunde Gesellschaft		

---

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Der Vorstand bestehend aus Mario Heise und Wolfram Otto-von Barby führt die Geschäfte der Mobil Krankenkasse im Rahmen der formellen und materiellen Rechtsvorgaben. Somit unterfällt auch die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit dem Vorstand. Direkt unter dem Vorstand ist der strategische Führungskreis angesiedelt. Die maßgebliche operative Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt bei einem Mitglied des strategischen Führungskreises.

Um das Nachhaltigkeitsmanagement effektiv bei der Mobil Krankenkasse zu etablieren, wird das Thema seit 2022 formal in einem Projekt betrachtet und soll mit der Nachhaltigkeitsstrategie und entsprechender Struktur dauerhaft in die Mobil Krankenkasse integriert werden. Im Rahmen des Projekts wurden die Positionen der Nachhaltigkeitsmanagerin und der Nachhaltigkeitsbeauftragten geschaffen. Die Nachhaltigkeitsmanagerin ist die fachlich verantwortliche Stelle. Als solche koordiniert sie die unternehmensweite bzw. bereichsübergreifende Maßnahmen und bildet die Schnittstelle zwischen den Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem strategischen Führungskreis. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten bilden die die Schnittstelle zwischen der Nachhaltigkeitsmanagerin und ihren Unternehmensbereichen. Sie koordinieren zukünftig die Umsetzung von Maßnahmen aus der Nachhaltigkeitsstrategie in ihrem Bereich und fungieren dort als Multiplikatoren. Somit soll sichergestellt werden, dass das Thema dezentral von allen getragen wird. Nur so kann erreicht werden, dass Nachhaltigkeit konsequent im Arbeitsalltag mitgedacht wird.

Gleichzeitig werden alle Mitarbeitenden ermutigt, Vorschläge einzubringen, wie unser Arbeitsalltag nachhaltiger werden kann. Dafür wurden erste Austauschformate erarbeitet und werden in Zukunft konsequent weiter vorangetrieben.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Auch wenn die Mobil Krankenkasse momentan noch keine Nachhaltigkeitsstrategie aufweist, so verfügt sie doch über eine Vielzahl an abgebildeten Prozessen (Ablaufdiagramme), die sowohl die Abläufe in den Bereichen sowie bereichsübergreifende Arbeitsweisen darstellen und Standards festlegen. Die Prozesse stellen einen ressourcenschonenden und effizienten Einsatz der Mitarbeitenden sicher und fördern die Kundenzufriedenheit. Gleichwohl sind im Sinne der Nachhaltigkeit auch Prozesse zur Korruptionsbekämpfung, der Abwehr doloser Handlungen und dem Datenschutz dokumentiert. Ergänzt werden die Prozesse durch ausführliche Arbeitshilfen, Dienstanweisungen und Dienstvereinbarungen. Die Aktualisierung erfolgt regelmäßig und wird qualitätsgesichert. Die Verfügbarkeit für alle Mitarbeitenden wird durch die Bereitstellung der Prozesse im Intranet sichergestellt.

Im Unternehmen gibt eine Reiserichtlinie klare Vorgaben für die Reisetätigkeit. Danach sind Reisen möglichst zu vermeiden und durch virtuelle Meeting-Alternativen zu ersetzen. Die Reiserichtlinie soll u. a. unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit überarbeitet werden. Die Mehrzahl der Reisen erfolgt bereits mit der Deutschen Bahn.

Der Transparenzbericht wird seit 2020 freiwillig auf der [Webseite der Mobil Krankenkasse](#) veröffentlicht.

Seit 2022 hat die Mobil Krankenkasse eine Nachhaltigkeitsmanagerin etabliert und besetzt sukzessive die Rollen der Nachhaltigkeitsbeauftragten in den verschiedenen involvierten Bereichen. Die Nachhaltigkeitsmanagerin ist die fachlich verantwortliche Stelle, koordiniert unternehmensweite, bzw. bereichsübergreifende Maßnahmen und stellt die Schnittstelle zwischen den Nachhaltigkeitsbeauftragten und dem strategischen Führungskreis dar. Die Nachhaltigkeitsbeauftragten sind operativ in ihren jeweiligen Bereichen tätig und sichern die Schnittstellen zwischen der Nachhaltigkeitsmanagerin und ihrem Bereich. Gemeinsam soll dieser Kreis als Nachhaltigkeits-Team das Thema Nachhaltigkeit bei der Mobil Krankenkasse bearbeiten. Die Mitglieder sollen dabei als Multiplikatoren fungieren.

Der Verhaltenskodex der Mobil Krankenkasse gibt die Werteorientierung und die Verhaltensgrundsätze vor. Zentrale Elemente sind dabei die Korruptionsvermeidung, Betrugsvermeidung und die Einhaltung von Arbeits-, Grundrechts- und Sozialstandards.

Für das Qualitätsmanagement ist geplant, interne Audits durchzuführen und durch eine externe Beratung unterstützt zu werden.



## 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.

Eine regelmäßige Erfolgskontrolle bei der Erreichung ihrer Nachhaltigkeitsziele ist der Mobil Krankenkasse als Unternehmen sehr wichtig. Nur sie und die damit entstehende Transparenz über das bislang Erreichte ermöglichen eine gezielte Justierung der nötigen Maßnahmen. Daher wurden die bisherigen Umsetzungselemente aus der Unternehmensstrategie in den bestehenden Zielprozess als Steuerungssystem integriert.

Der Zielprozess misst mehrfach im Jahr den Erreichungsstand der definierten Ziele anhand der identifizierten Kennzahlen. Diese Kennzahlen sind so ausgewählt, dass sie sowohl die erfolgskritischen Aspekte fokussiert messen als auch gleichzeitig durch interne Analysen sowie externe Befragungen zuverlässig zu erheben sind, z. B. Kundenzufriedenheit und -loyalität, Beschwerdequote und Weiterempfehlungsbereitschaft.

Bei ökonomischer und sozialer Nachhaltigkeit sind Kennzahlen Teil des bereits bestehenden Zielprozesses (Ausweitung und Förderung von Präventionsangeboten, Gesundheitsleistungen etc.). Hinsichtlich ökologischer Aspekte stehen zunehmend Investitionen in Digitalisierung und ‚FlexOffice‘ (Möglichkeit der Arbeit von Zuhause und vom Standort) zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs im Fokus.

Die Verantwortung für die Integration der Nachhaltigkeits-Kennzahlen in den Zielprozess liegt bei der Nachhaltigkeitsmanagerin in Zusammenarbeit mit dem Strategieteam. Mit dieser Rolle hat die Mobil Krankenkasse eine zentrale Funktion etabliert, die das Nachhaltigkeitsmanagement fachlich verantwortet und unternehmensweite bzw. bereichsübergreifende Maßnahmen koordiniert. Unterstützt wird die Nachhaltigkeitsmanagerin dabei von mehreren Nachhaltigkeitsbeauftragten. Diese sind operativ in ihren jeweiligen Bereichen tätig, koordinieren die Durchführung von Maßnahmen in ihren Bereichen und liefern relevante Kennzahlen für die jeweiligen Erfolgskontrollen. Sie fungieren somit als Schnittstelle und als Multiplikatoren.

Die Nachhaltigkeitsmanagerin analysiert die erhobenen Kennzahlen, bereitet sie angemessen auf und leitet zusammen mit dem Strategieteam entsprechende Handlungsempfehlungen zum Nachhaltigkeitsmanagement ab. Hierbei wird direkt an den Vorstand sowie den unter ihm angesiedelten strategischen Führungskreis berichtet, der über geeignete Maßnahmen sowie neue

Zielsetzungen berät, diese bewertet und geeignete Beschlüsse trifft. Die Gesamtverantwortung für die Zielerreichung sowie die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements liegt in letzter Instanz beim Vorstand.

## 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.

Der [Verhaltenskodex](#) gibt klare Vorgaben zur Korruptionsbekämpfung, rechtskonformen Geschäftsprozessen, Datenschutz sowie Arbeits-, Grundrechts- und Sozialstandards. Ferner orientiert sich die Mobil Krankenkasse am DNK.

## 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.

Jährlich werden Unternehmens- und Bereichsziele festgelegt. Die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit finden sich in allen Strategiefeldern wieder, u. a. Reduzierung papierlastiger Prozesse durch Digitalisierung (ökologische Nachhaltigkeit), fortlaufende Optimierung der Verwaltungskosten (ökonomische Nachhaltigkeit), vielfältige Gesundheitsförderung (u. a. Ernährung, Bewegung, Schlaf, Resilienz) unserer Mitarbeitenden und Präventionsangebote für Kunden (soziale Nachhaltigkeit).

Jährlich werden Unternehmens- und Bereichsziele festgelegt. Die verschiedenen Aspekte der Nachhaltigkeit finden sich in allen Strategiefeldern wieder, u. a. Reduzierung papierlastiger Prozesse durch Digitalisierung (ökologische Nachhaltigkeit), fortlaufende Optimierung der Verwaltungskosten (ökonomische Nachhaltigkeit), vielfältige Gesundheitsförderung (u. a. Ernährung, Bewegung, Schlaf, Resilienz) unserer Mitarbeitenden und Präventionsangebote für Kunden (soziale Nachhaltigkeit).

---

Zwischen dem Verwaltungsrat und dem Vorstand existiert eine Zielvereinbarung, die mit einem monetären Anreizsystem verknüpft ist. Der Vorstand wird jährlich an diesen Zielen gemessen und erhält eine entsprechende Tantieme. Am 28.02.2023 wurden die Vorstandsvergütungen für das Berichtsjahr 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Ein monetäres Anreizsystem für Mitarbeitende findet sich in unserem Ideenmanagement wieder. Nachhaltigkeit wird zunehmend stärker in unseren Zielen, Strukturen und Prozessen verankert und stellt einen zentralen Wert im Kulturwandel (New Work) der Mobil Krankenkasse dar. Für alle Mitarbeitenden werden regelmäßig Anreize (u. a. interne Kommunikation, partizipative Formate) gesetzt, sich mit Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen und dafür zu engagieren. 2022 wurde eine Nachhaltigkeitsmanagerin benannt. Sie ist Ansprechpartnerin zum Thema Nachhaltigkeit bei der Mobil Krankenkasse und übernimmt die unternehmensweite Koordination bzw. Steuerung zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen. Unterstützt wird sie dabei durch Nachhaltigkeitsbeauftragte aus verschiedenen Bereichen.

Unser Intranet ist unsere zentrale Informations- und Austausch-Plattform. Hier teilt die Mobil Krankenkasse auch aktuelle Meldungen zum Thema Nachhaltigkeit. Unsere Mitarbeitenden werden ebenfalls regelmäßig über eine Austauschplattform dazu angeregt ihre Best Practices zu teilen. Auch gab es bspw. eine Sprechstunde zu Themen rund um Nachhaltigkeit.

Die Mobil Krankenkasse nimmt Bezug auf Trends, aktuelle saisonale und wirtschaftspolitische Themen. So wurde im Rahmen der Energiekrise im Winter 2022 umfassend und über verschiedene Kanäle aufgezeigt, wie unsere Mitarbeitenden Energie einsparen können. Die wertvollen Hinweise konnten sie sich bspw. auch als Desktop-Hintergrund einrichten.

Gesundheitsthemen werden durch unser betriebliches Gesundheitsmanagement geplant, organisiert und umgesetzt. Die Jahresplanung wird mit verschiedenen Ansprechpartnern im Haus und final mit dem Vorstand abgestimmt. Mitarbeitende bekommen regelmäßig Impulse sich mit ihrer Gesundheit auseinanderzusetzen und erhalten zahlreiche Informationen und Angebote.

Auch unsere Arbeitsbedingungen schaffen Anreize: Durch unser ‚FlexOffice‘-Angebot (Möglichkeit der Arbeit von Zuhause und von den Standorten) werden Wegzeiten und -strecken eingespart. Dies hat einen positiven Effekt auf die Work-Life-Balance und Umwelt. Durch die Bezuschussung des ÖPNV, das Dienstrad-Leasing-Angebot und die Möglichkeit vor Ort Fahrräder ausleihen zu können, trägt die Mobil Krankenkasse ebenso zu umweltschonenden Fortbewegungsmöglichkeiten bei. Auch wurde bisher regelmäßig eine Schritte-Challenge organisiert.

## 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.

Der Verwaltungsrat ist ehrenamtlich tätig und erhält eine Aufwandsentschädigung. Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Mobil Krankenkasse verpflichtet die Vorstandsgehälter im Bundesanzeiger zu veröffentlichen und publizieren diese darüber hinaus noch auf unserer [Webseite](#) und in unserem Onlinemagazin Mobil-e. Bei Kennzahlen zur Vergütung unserer Führungskräfte handelt es sich um vertrauliche Informationen, die die Mobil Krankenkasse nicht veröffentlicht.

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.

Die Personen mit der höchsten Vergütung bei der Mobil Krankenkasse sind unsere Vorstände. Die Vorstandsgehälter werden im Bundesanzeiger veröffentlicht (s. GRI SRS-102-35a).

---

Alle Mitarbeitenden der Mobil Krankenkasse sind in Deutschland tätig. Bei Kennzahlen zur Vergütung der Mitarbeitenden handelt es sich um vertrauliche Informationen, die die Mobil Krankenkasse nicht veröffentlicht.

## 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.

Grundsätzlich werden alle Personen und Organisationen mit einem direkten oder indirekten Einfluss auf die Mobil Krankenkasse und dessen Interessen als Stakeholder betrachtet und in die unterschiedlichen Entscheidungen, Tätigkeiten und Entwicklungen eingebunden.

Hierzu zählen u. a. Mitarbeitende, Vorstand, Verwaltungsrat, Versicherte, potenzielle Versicherte, Leistungserbringer, Lieferanten, politische Vertreter, Branchenverbände, Wettbewerber, der GKV-Spitzenverband, der Gemeinsame Bundesausschuss und das Bundesamt für Soziale Sicherung.

Zur nachhaltigen langfristigen wirtschaftlichen Sicherung der Mobil Krankenkasse wurden vertiefende Analysen durchgeführt. Im Rahmen der Erstellung der Unternehmensstrategie wurde eine ausführliche Stakeholderanalyse in drei Schritten durchgeführt. Gestartet wurde mit dem ersten Schritt zur Stakeholder Identifikation. Hierzu wurden vier Grundfragen genutzt: 1. Wer ist betroffen? 2. Welche Prozesse sind betroffen? 3. Welche externen Gruppierungen – neben den Kunden – sind betroffen? 4. Welche Rahmenbedingungen bestehen? Diese Fragen wurden zur ersten Identifikation genutzt.

Nach der Identifikation der Stakeholder wurde im Rahmen eines zweiten Schrittes geprüft, in wie weit wir Stakeholder gruppieren können und im dritten Schritt ist eine ausführliche Stakeholderbewertung erfolgt. Im Rahmen der Bewertung wurden unter anderem die Macht, Beeinflussbarkeit und die Einstellungen betrachtet und bewertet.

Eine Priorisierung der Stakeholder in Bezug auf ihre Relevanz für die Perspektive „Nachhaltigkeit“ hat bislang noch nicht stattgefunden. Nachdem dies erfolgt ist, kann die jeweilige zukünftige Einbeziehung dieser Stakeholder in den Nachhaltigkeitsprozess erfolgen.

Des Weiteren erfolgen stetige Analysen zur Wahrung der wirtschaftlichen und

strategischen Interessen der Mobil Krankenkasse. In diesem Zuge werden u. a. Gremien identifiziert, an deren Sitzungen die Teilnahme der Mobil Krankenkasse geboten ist. Außerdem wird laufend der Wettbewerb der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung analysiert, um Wettbewerbsveränderungen zu antizipieren bzw. auf diese reagieren zu können. Im Rahmen dieser Vorgehensweise nutzt die Mobil Krankenkasse die Analysemöglichkeiten von Szenario-Analysen.

Zusätzlich zur Identifikation der Stakeholder und deren Bedeutungen werden die Wünsche, Bedürfnisse, Probleme und Herausforderungen der einzelnen Stakeholder-Gruppen identifiziert.

Hierzu werden zum einen jährliche Kundenbefragungen durchgeführt, die die allgemeine Zufriedenheit mit der Mobil Krankenkasse, den Leistungen und den Services betreffen. Zum anderen werden im Rahmen von Customer Journeys Bedürfnisse eruiert. Zusätzlich wird aktuell ein neues auf die Bedürfnisse der Kunden ausgerichtetes Beschwerde- bzw. Feedbackmanagement konzipiert und implementiert. Dieses wird gezielt auf den Kunden ausgerichtet, um einen nachhaltigen Umgang mit den Kundenanliegen zu gewährleisten und zielgerichtete Lösungen sicherzustellen.

## 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.

Zusätzlich zu den Kundenbefragungen wurden in den letzten Jahren bei der Mobil Krankenkasse verschiedene Mitarbeitendenbefragungen durchgeführt, um eine nachhaltige Bindung an die Mobil Krankenkasse als Arbeitgeber zu ermöglichen. Die Mitarbeitenden der Mobil Krankenkasse sind überwiegend (sehr) zufrieden mit der Arbeitssituation aus dem Flex-Office (ermöglicht, in Abhängigkeit der Tätigkeit, das Arbeiten vom Standort sowie von Zuhause) und wollen diese Möglichkeit in Zukunft beibehalten. Weiterhin ist die überwiegende Mehrheit mit der Kommunikation des Vorstands (sehr) zufrieden.

Dieses Befragungskonzept wird im Laufe des Jahres 2023 durch eine standardisierte Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragung ergänzt. Außerdem ist eine regelmäßige Teilnahme am Audit von ‚Great Place to Work‘ zukünftig geplant. Zusätzlich zu dieser Möglichkeit für unsere Mitarbeitenden ihre Wünsche, Bedürfnisse und Nöte zu äußern, wurden bereits im Jahr 2021 verschiedene Dialogformate implementiert. Mit einer vertiefenden Wesentlichkeitsanalyse werden zukünftig weitere wesentliche Themen identifiziert.

## 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 Mobil Krankenkasse schont Ressourcen mittels Reduzierung von Anfahrtswegen und Fehltherapien durch neue digitale Versorgungsformen, die Einzelnen und Gruppen zur Verfügung stehen. Damit trägt die Mobil Krankenkasse zur finanziellen Erhaltung des Gesundheitssystems für zukünftige Generationen bei.

Den Fokus legt die Mobil Krankenkasse auf Prävention und bezuschusst die Teilnahme an jährlich zwei zertifizierten Gesundheitskursen mit bis zu 1.200,00 Euro. Zusätzlich wird die Broschüre ‚nachhaltig fit und gesund‘ angeboten. Dort wird über Vorsorge, gesunde Ernährung und nachhaltige Bewegung berichtet.

Die Mobil Krankenkasse geht auf Kundenbedürfnisse ein, indem ressourcenschonende Wege und Behandlungsformen aufgegriffen und innovative Ideen zusammen mit unseren externen Partnern entwickelt werden. So konnten z. B. die Verarbeitung von Mutterschaftsgeldanträgen automatisiert und die Mitarbeitenden nachhaltig entlastet werden. Die Automatisierung spart mehrere Minuten pro Tag pro zuständigem Mitarbeiter. Die Nutzung von digitalen Kanälen führt zu einer Reduzierung von Postzustellungen und Papierverbrauch. Im Bereich Hilfsmittel können zum Beispiel durch eine zentrale Healthcare Plattform (ZHP) jährlich ca. 80 % des benötigten Papiers eingespart werden. Im Jahr 2022 lag die Einsparung sogar bei 87,76 %.

Ein Ideenmanagement sorgt für mehr Effizienz. Eingereichte Ideen werden hinsichtlich Arbeitserleichterung, Wirtschaftlichkeit und Qualitätssteigerung

bewertet und umsetzbare Ideen prämiert.

Der Innovationsfonds ist ein gesundheitspolitisches Instrument zur Förderung von Versorgungsinnovationen und der Versorgungsforschung. Gefördert werden Projekte, die die sektorenübergreifende Versorgung weiterentwickeln und auf die Verbesserung der Versorgung der gesetzlichen Krankenkassen abzielen.

Die Mobil Krankenkasse verfolgt durch die Initiierung und Beteiligung an Innovationsfondsprojekten (IFP) das Ziel, neue Versorgungsansätze zu erproben und umzusetzen. Das Streben nach einer nachhaltigen und bedarfsgerechten Gesundheitsversorgung ist eine wichtige Aufgabe. Die Mobil Krankenkasse engagiert sich in vielen Projekten als Konsortial- oder Kooperationspartner. Zusätzlich wird die Versorgung aktiv mitgestaltet und neben der Beteiligung als Partner an IFP auch die Rolle der Konsortialführerschaft angestrebt. Bislang verfolgt die Mobil Krankenkasse die Beteiligung an mehr als 50 Projekten, wovon der Innovationsausschuss des Gemeinsamen Bundesausschusses bereits rund 30 Projekte förderte. So werden durch die Mobil Krankenkasse beim Innovationsfonds wichtige Impulse gesetzt, um die Gesundheitsversorgung dauerhaft weiterzuentwickeln und zu verbessern.

## 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)**

Bei den Anlagen der Mobil Krankenkasse werden ESG-Kriterien nach Möglichkeit berücksichtigt. Es besteht eine Konzentration auf Investitionen in explizit nachhaltige Anlagen sowie Anlagen mit ‚Environmental/Social Characteristics‘ – diese werden über den Vermögensverwalter ausgewählt und entsprechende Reportings erstellt. Von dem frei verfügbaren Anlagevermögen betrug der Prozentsatz der Anlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen hat, zum Jahresende 2022 ca. 85 %. Ein kompletter Wechsel zu Anlagen mit nachhaltigem Charakter ist der Mobil Krankenkasse nicht möglich, da liquide Mittel und Anleihen im Anlageuniversum des SGB IV (z. B. Staatsanleihen) derzeit nicht als ‚Anlagen mit einem nachhaltigen Charakter‘ gelten. Zusätzlich ist ein Teil des Vermögens in Termingeld sowie ein Teil in einer Pflicht-Rücklage beim BKK Landesverband Bayern angelegt. Auf Letzteres kann die



Mobil Krankenkasse keinen Einfluss nehmen.

---

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

## 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Als Dienstleister nimmt die Mobil Krankenkasse natürliche Ressourcen nur in begrenztem Umfang in Anspruch. Als wesentlich sind hier die Standorte mit den jeweiligen Energieverbräuchen (Strom, Erdgas, Fernwärme) und der Wasserverbrauch zu benennen. Alle Standorte werden seit April 2022 mit Ökostrom betrieben. Von 2019 bis 2022 konnte der Stromverbrauch an allen Standorten jährlich gesenkt werden (siehe DNK-Kriterium 12). Dies ist auf das verstärkte Homeoffice im Rahmen der Pandemiebewältigung zurückzuführen. Unsere neuen Büroräume in Hannover entsprechen dem Gold-Standard der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB-Gold).

Ein weiterer wesentlicher Faktor vom Materialien-Verbrauch sind Papier- und Druckprodukte. Im Jahr 2022 hat die Mobil Krankenkasse knapp 40 t Blanko- und Logopapier für Briefsendungen und im internen Druck verbraucht – dieses war zu 100 % Recyclingpapier. Bei Umschlägen fallen knapp 20 t an. Bei Briefumschlägen kann aktuell kein Recyclingpapier eingesetzt werden, da die maschinelle Kuvertierung mit dieser Papierart nicht zuverlässig funktioniert. Hinzu kommen der Papierverbrauch für extern gedruckte Mailings (rund 540.000 Blatt und 260.000 Umschläge) sowie für Broschüren, Flyer und unser Kundenmagazin (145 t). Soweit möglich werden alle Broschüren, Flyer und das Kundenmagazin auf Papier gedruckt, welches das ‚EU-Ecolabel‘ trägt und zudem FSC-zertifiziert ist. Nur beim Bonusheft ist dies aktuell nicht möglich. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen, die durch unser Kundenmagazin entstehen, werden seit Ende 2021 durch Klimaprojekte kompensiert. Zudem trägt es seit Ende 2021 das Siegel ‚FSC Mix Credit‘. Ab 2023 trägt das Kundenmagazin den ‚Blauen Engel‘ und wird auf Material mit dem Siegel ‚FSC Recycled Credit‘ produziert. Bei Broschüren und Flyern wird überwiegend Papier mit dem Siegel ‚FSC Mix Credit‘ verwendet. Da der genaue Anteil Altpapier und Frischfaser

nicht bestimmt werden konnte, ist für die Berechnung der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung Frischfaser angesetzt worden. Lediglich bei zwei Broschüren ist die Mobil Krankenkasse an einen bestimmten Verlag gebunden und druckt dort in kleiner Auflage auf konventionellem Papier. Eine Umstellung auf zertifiziertes bzw. Recyclingpapier ist avisiert.

Die Tonerkartuschen für den internen Druck werden wiederverwendet bzw. nahezu vollständig in den Kreislauf zurückgeführt.

Rangliste

### **Energie**

Strom kWh

Erdgas kWh

Fernwärme kWh

andere

Papier in t/Blatt

Wasser in m<sup>3</sup>

Die versiegelte Grundfläche an Standorten in Eigentum (Celle) beträgt 7.950 m<sup>2</sup>. Für die anderen Standorte ist die versiegelte Grundfläche zurzeit nicht ermittelbar.

## 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.

Laut der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit (KLUG) ist das Gesundheitswesen in Deutschland für rund 5 % der Treibhausgasemissionen verantwortlich. Im Zuge der Erstellung der DNK-Erklärung hat die Mobil Krankenkasse eine erste Bestandsaufnahme der Ressourcen vorgenommen und eine CO<sub>2</sub>-Bilanzierung erstellt. Dabei wurde die Mobil Krankenkasse von einem externen Partner begleitet.

Basierend auf der DNK-Erklärung sowie der CO<sub>2</sub>-Bilanzierung als Bestandsaufnahme wird eine konkrete Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. Erst

mit Vorlage der Strategie sind konkrete Aussagen zu Zielen und Einsparungen möglich.

Die Maxime, den ökologischen Fußabdruck generell zu verkleinern und Ressourcen einzusparen, treibt die Mobil Krankenkasse aus unternehmerischer Verantwortung bereits seit Langem um. Die Energieverbräuche werden von den Standortbeauftragten bzw. der Haustechnik vor Ort regelmäßig überprüft. Zudem erhält und prüft die Mobil Krankenkasse Vorschläge für Sparmaßnahmen von den Wartungsfirmen. Die Lüftungs- und Kühlanlagen sind entsprechend der Außentemperatur geregelt, um deutliche Temperaturunterschiede zu vermeiden und Einsparpotenziale zu nutzen. Die Kühlung der Serverräume wird überwacht und reduziert, soweit möglich. In Hannover befinden sich unsere Geschäftsräume seit Ende März 2022 in einem Gebäude, welches mit dem DGNB-Zertifikat in Gold ausgezeichnet ist. Im Rahmen des verstärkten Arbeitens von Zuhause und der Energiekrise hat die Mobil Krankenkasse in 2022 zudem komplette Flächen außer Betrieb genommen und nicht benötigte Infrastruktur wie Drucker und Kühlschränke vom Netz genommen. Dies trägt spürbar dazu bei, unseren Energieverbrauch zu senken. Die genaue Evaluation der Einsparungen kann jedoch nur indirekt über einen Vergleich der Verbräuche in den jeweiligen Kalenderjahren erfolgen und wird von anderen Parametern (z. B. Präsenz der Mitarbeitenden in den Räumlichkeiten) beeinflusst. Das Jahr 2022 ist eine Bestandsaufnahme für die Verbrauchsdaten. Es gibt hierzu noch keine konkreten Ziele, aber mit dem Umzug in unsere neuen Geschäftsräume in Hannover sollen die Energieverbräuche reduziert werden.

Die Mobil Krankenkasse bietet den Mitarbeitenden Vergünstigungen im ÖPNV. Darüber hinaus wird die umweltschonende Fortbewegung mit einem Fahrrad-Leasing-Angebot sowie Leihrädern an den meisten Standorten unterstützt. Die Anteile an Energie und natürlichen Ressourcen, welche die Mobil Krankenkasse in Anspruch nimmt, sind im Vergleich zu anderen Branchen eher gering. Entsprechend sind Risiken in anderen Aspekten, bspw. Fachkräftemangel, prävalenter als im Bereich Ressourcen.

## 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.

<b>Verbrauch 2022 (inkl. Hochrechnung)</b>	
Wasser in m <sup>3</sup>	ca. 2.400
Strom in kWh	ca. 2.075.000
Erdgas in kWh	ca. 1.170.000
Fernwärme in kWh	ca. 1.410.000

<b>Eingesetztes Material in 2022</b>	
<b>Papier</b>	
Blanko- und Logopapier in t (Recycling)	ca. 40 t
Umschläge in t	ca. 20 t
extern gedruckte Mailings in Blatt DIN A 4	ca. 540.000 Stk.
Umschläge C5/C6	ca. 260.000 Stk.
Broschüren, Flyer, Kundenmagazin in t	ca. 145 t
Tonerkartuschen	134 Stk.
Zwischensumme in t	205 t

---

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.

---

<b>Energieträger, Angaben in kWh (Datenbasis: 2022)</b>					
<b>Standorte</b>	Stromverbrauch in 2022	Hochrechnung für 2022 (basierend auf Vor- jahreswert)	Heizungs- art	Verbrauch in 2022	Hochrechnung für 2022 (basierend auf m <sup>2</sup> )
Hamburg	1.557.353		Fern- wärme	1.140.640	
Celle	345.755		Erdgas	677.437	
Neu-Isenburg	36.705		Erdgas	liegt noch nicht vor	283.203
München	46.648		Fern- wärme	liegt noch nicht vor	180.415
Magdeburg	liegt noch nicht vor	25.534	Fern- wärme	liegt noch nicht vor	21.762
Hannover Riethorst (Mietende: April 2022)	41.284		Erdgas	209.799	
Hannover CGN (Mietbeginn: April 2022)	22.147		Fern- wärme	/	67.150
<b>gesamt</b>	2.049.892	25.534		2.027.876	552.530

<b>Verbrauch Firmenfahrzeuge in 2022</b>	
Eigentum	
Benzin in l	ca. 1.300
Diesel in l	ca. 7.900
geleast	
Diesel	ca. 43.500
Öko-Strom kWh	ca. 11.000

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.

<b>Energieträger, Angaben in kWh</b>							
<b>Standorte</b>	Strom 2019 in kWh	Strom 2020 in kWh	Verringerung 2019/2020	Strom 2021 in kWh *	Verringerung 2020/2021	Strom 2022 in kWh	Verringerung 2021/2022
Hamburg	1.878.509	1.772.192	106.317	1.677.148	95.044	1.557.353	119.795
Celle	547.490	470.975	76.515	436.090	34.885	345.755	90.335
Neu-Isenburg	78.759	63.405	15.354	49.077	14.328	36.705	12.372
München	69.668	62.766	6.902	52.223	10.543	46.648	5.575
Magdeburg	41.931	40.243	1.688	31.337	8.906	liegt noch nicht vor	/
Hannover Riethorst (Mietende: April 2022)	185.933	161.936	23.997	135.708	26.228	41.284	(nicht vergleichbar wg. Umzug)
Hannover CGN (Mietbeginn: April 2022)	/	/	/	/	/	22.147	(nicht vergleichbar wg. Umzug)
gesamt	2.802.290	2.571.517	230.773	2.381.583	189.934	2.049.892	228.077

\* Achtung: Aufgrund von Lieferstörungen kann der Stromverbrauch in 2021 nur vorläufig angegeben sein.



---

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

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

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

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

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

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

- i.** Süßwasser ( $\leq 1000$  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.

Der Verbrauchsdaten für Wasser für das Jahr 2022 lagen zum Zeitpunkt der  
Erstellung nur für die Standorte Hamburg und Celle vor. Für die übrigen  
Standorte erhalten wir die Verbrauchsdaten im Regelfall erst nach zweieinhalb  
Jahren.

Wasserentnahme in m <sup>3</sup>								
Standorte	Hamburg	Celle	Neu-Isenburg	München	Magdeburg	Hannover Riethorst	Hannover CGN (Mietbeginn: April 2022)	gesamt
öffentliche Wasserversorgung 2022	1.132	871	liegt noch nicht vor	liegt noch nicht vor	liegt noch nicht vor	liegt noch nicht vor	liegt noch nicht vor	2.003
Hochrechnung für 2022			127	97	40	48	111	423

In Celle wird Grundwasser zur Bewässerung der Grünfläche eingesetzt. Die Entnahme wird bisher nicht bemessen.

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall  
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

**a.** Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

**b.** Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

An unseren gemieteten Standorten werden die Abfälle über Pauschalen erfasst – somit können die Daten nicht einzeln ausgelesen werden. Auch für den Standort Celle liegen keine verlässlichen Daten vor – es können lediglich die Anzahl der Leerungen erfasst werden.

Für den Standort Hamburg liegen folgende Daten vor:

Abfall in 2022	Volumen/Gewicht
Restmüll	240 cbm (basierend auf Fassungsvermögen und Anzahl Leerungen)
Akten-/Papiermüll	12 t
Elektroschrott	0,3 t
Kartonagen	5,5 t
Leuchtstoffröhren	< 0,02 t

---

## 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.

Die größten Emissionsquellen sind Fernwärme, Erdgas und Strom für den Betrieb unserer Standorte und Infrastruktur. Die Daten für den Stromverbrauch liegen für alle Standorte bis auf Magdeburg vor. Der Stromverbrauch für den Standort Magdeburg wurde basierend auf den bisherigen Verbräuchen geschätzt. Die Daten für Fernwärme bzw. Erdgas liegen für die beiden größten Standorte Hamburg und Celle sowie den Altstandort Hannover Riethorst vor. An den übrigen Standorten liegen noch keine Nebenkostenabrechnungen vor, sodass mit Schätzwerten gearbeitet und dabei die Größe der beheizbaren Fläche zugrunde gelegt wurde. Auch die Daten für den Wasserverbrauch liegen bisher ausschließlich für Hamburg und Celle vor. Der Verbrauch wurde somit basierend auf der Anzahl an Mitarbeitenden und Auszubildenden geschätzt.

Weiterhin sind die Druckerzeugnisse eine wichtige Emissionsquelle – Schreiben an Versicherte sowie Broschüren, Flyer und unser Kundenmagazin. Für 2022 liegen die ausführlichen Daten vor und wurden in der CO<sub>2</sub>-Bilanz berücksichtigt. Lediglich die Umschläge für extern versendete Schreiben konnten nicht erfasst werden.

Um die CO<sub>2</sub>-Emissionen für 2022 näherungsweise zu ermitteln, wurden daher die gemessenen und hochgerechneten bzw. geschätzten Daten der Energie- und Wasserverbräuche sowie die Daten für den Papierverbrauch und die Verbrauchsdaten der Firmenfahrzeuge herangezogen. Aus diesen Berechnungen folgen somit CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 1, 2 und 3 in Höhe von 1.539 t (inkl. Sicherheitszuschlag von 30 %). Bei rund 1.700 Mitarbeitenden ergibt sich somit eine CO<sub>2</sub>-Emission pro Kopf von 0,91 t pro Mitarbeitendem.

<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Schätzung inkl. 30 % Aufschlag 2022 in t</b>	
<b>Scope 1</b>	342,36
Energieverbrauch Erdgas	305,84
Kraftstoffverbrauch für Firmenfahrzeuge (Eigentum)	36,53
<b>Scope 2</b>	768,92
Energieverbrauch Strom (EWE und Ökostrom)	255,69
Energieverbrauch Nah-/Fernwärme	513,23
<b>Scope 3</b>	428,01
Papier (basierend auf dem Nachhaltigkeitsrechner der Initiative Pro Recycling-Papier)	252,10
Kraftstoff-/Stromverbrauch für Firmenfahrzeuge (Leasing)	175,19
Wasser	0,72
<b>Gesamt</b>	<b>1539,29</b>

<b>Papier</b>	
Blanko- und Logopapier (Recycling)	32,058 t CO <sub>2</sub>
Umschläge	18,499 t CO <sub>2</sub>
extern gedruckte Mailings in Blatt DIN A 4 Umschläge C5/C6	2,619 t CO <sub>2</sub> (ohne Umschläge)
Broschüren, Flyer, Kundenmagazin	140,795 t CO <sub>2</sub>
Zwischensumme	212,370 t CO <sub>2</sub>
30 %	58,176 t CO <sub>2</sub>
<b>Gesamt</b>	<b>252,097 t CO<sub>2</sub></b>

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen wurden anhand des Nachhaltigkeitsrechners der Initiative Pro Recycling-Papier ermittelt.

Um zukünftig CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren, ist neben Gas und Fernwärme, ein wichtiger Hebel die Reduktion unseres Stromverbrauchs. Im April 2022 hat die Mobil Krankenkasse auf Ökostrom umgestellt. Somit wird unser CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter gesenkt. Für die Klimabilanz wurde der Anteil zwischen konventionellem und Ökostrom anhand der Tage aufgeteilt, da keine Zwischenabrechnungen vorliegen.

Zum Jahreswechsel 2022/2023 wurde zudem auf klimafreundlichen Versand mit ‚GoGreen‘ umgestellt.

Bei der Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen wurde ein Rechentool genutzt, bei dem in Anlehnung an das GreenHouse Gas Protocol und den cradle-to-gate-Ansatz berechnet wird.

Perspektivisch hofft die Mobil Krankenkasse, die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch verkleinerte Büroflächen weiter senken zu können. Für den Standort Hamburg wird ein Nutzungskonzept erarbeitet und soll zukünftig in die Umsetzung gegeben werden.

Auch hinsichtlich Mobilität versucht die Mobil Krankenkasse die CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Durch die verstärkte Nutzung von hybriden und digitalen Veranstaltungen wird versucht, das Reiseaufkommen so gering wie möglich zu halten. Seit Beginn der Corona-Pandemie haben unsere Geschäftsreisen sehr stark abgenommen. Konkret können die Einsparungen nicht beziffert werden, da Geschäftsreisen aufgrund fehlender Daten nicht in unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz berücksichtigt sind. Zudem bietet die Mobil Krankenkasse den Mitarbeitenden umfangreiche Möglichkeiten zur Arbeit von Zuhause und Vergünstigungen im ÖPNV. Auch dank Fahrrad-Leasing-Angebot und Leihrädern an den meisten Standorten wird die umweltschonende Fortbewegung unterstützt.

Konkrete Ziele zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen können erst benannt werden, wenn die Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet wurde. Bis 2025 hat sich die Mobil Krankenkasse bereits das Ziel gesetzt, den Flächenbedarf zu reduzieren.

## 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.

<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Schätzung inkl. 30 % Aufschlag 2022 in t</b>	
Scope 1	342,36
Energieverbrauch Erdgas	305,84
Kraftstoffverbrauch für Firmenfahrzeuge	

(Eigentum)	36,53
------------	-------

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.

<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Schätzung inkl. 30 % Aufschlag 2022 in t</b>	
Scope 2	768,92
Energieverbrauch Strom (EWE und Ökostrom)	255,69
Energieverbrauch Nah-/Fernwärme	513,23

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.

<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Schätzung inkl. 30 % Aufschlag 2022 in t</b>	
Scope 3	428,01
Papier (basierend auf dem Nachhaltigkeitsrechner der Initiative Pro Recycling-Papier)	252,10
Kraftstoff-/Stromverbrauch für Firmenfahrzeuge (Leasing)	175,19
Wasser	0,72

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen für den Papierverbrauch wurden anhand des Nachhaltigkeitsrechners der Initiative Pro Recycling-Papier ermittelt.



---

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.

Hierzu können keine Angaben gemacht werden, da aus den vorherigen Jahren keine umfassenden Daten vorliegen und somit keine Vergleiche möglich sind. Im Jahr 2022 haben wir die erste Klimabilanz erstellt und setzen diese als Basis an.

## 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.

Alle Mitarbeitenden der Mobil Krankenkasse sind im Inland beschäftigt.

Zur Sicherstellung der Rechtsstandards bestehen bei der Mobil Krankenkasse ein Personalrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Schwerbehindertenvertretung sowie eine Gleichstellungsbeauftragte. Ein Gleichstellungsplan wurde erarbeitet und wird umgesetzt (Details siehe Kriterium 15). Zudem wurde eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine gesamtverantwortliche Elektrofachkraft, Brandschutzbeauftragte, Ersthelfer, Informationssicherheits-Beauftragte sowie eine Compliance- und Datenschutzbeauftragte ernannt.

Als Arbeitgeber wollen wir darüber hinaus unseren Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen ermöglichen, bei denen sie ihrer Tätigkeit optimal nachgehen, Arbeits- und Privatleben miteinander vereinbaren sowie sich anhand ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln können. Dazu haben wir verschiedene Arbeitsgruppen, Beratungsangebote und Maßnahmen etabliert.

Unser Ziel, Arbeitsplätze neu zu gestalten, ist aktuell in der Umsetzung bzw. wurde bereits umgesetzt. Besonders positiv wird seitens der Mitarbeitenden das in 2022 eingeführte Flex-Office-Angebot wahrgenommen. Dieses Arbeitsmodell ermöglicht allen Mitarbeitenden, in Abhängigkeit zu ihrer Tätigkeit, ihre Aufgaben flexibel sowohl am Standort als auch von Zuhause aus zu erledigen. Dabei kann auch innerhalb eines Tages zwischen Standort und Home-Office gewechselt werden. Damit die Räumlichkeiten vor Ort ebenfalls optimal genutzt werden können, gibt es eine Projektgruppe für ein neues Nutzungskonzept. Dieses wird aktuell für unseren Standort Hamburg ausgearbeitet.

Als Krankenkasse ist uns nicht nur die Gesundheit der Versicherten, sondern

---

auch unserer Mitarbeitenden ein wichtiges Anliegen und somit unser Ziel sie durch gesundheitsförderliche Maßnahmen zu unterstützen. Für Gesundheitsthemen setzen sich das Team ‚Prävention- und Gesundheitsförderung‘ und die Arbeitsgruppe ‚Betriebliches Gesundheitsmanagement‘ ein. In der Arbeitsgruppe sind Teilnehmende aus unterschiedlichen Bereichen der Mobil Krankenkasse vertreten. Hier werden betriebliche Gegebenheiten, die Einfluss auf die Gesundheit haben können, zusammengetragen und analysiert, Verbesserungsvorschläge erarbeitet und (Präventions-)Maßnahmen entwickelt. Unser Ergonomiebeauftragter berät unsere Mitarbeitenden rund um Fragen zur Ergonomie am Arbeitsplatz.

Neben internen Anlaufstellen können unsere Mitarbeitenden auch unser ‚Employee Assistance Program‘ (Mitarbeitenden-Unterstützungsprogramm) nutzen. Egal ob am Arbeitsplatz oder im Privatleben – Stress, Konflikte, Veränderungen, Alltagsorgen oder gesundheitliche Probleme können zu Überlastung führen. Da kann es hilfreich sein, die eigene Situation zusammen mit einem neutralen und unabhängigen Experten aus einer anderen Perspektive zu betrachten.

Unsere Nachhaltigkeitsmanagerin ist Themenverantwortliche und Ansprechpartnerin zur Nachhaltigkeit bei der Mobil Krankenkasse. Sie übernimmt die unternehmensweite Koordination bzw. Steuerung zur Umsetzung von Maßnahmen. Unsere Mitarbeitenden werden regelmäßig zu Gesundheits- und Nachhaltigkeitsthemen informiert. Zudem können sie sich austauschen, an Maßnahmen teilnehmen und Ideen einbringen. Dies ist zum Beispiel auf verschiedenen Informations- und Austauschplattformen im Intranet möglich. Ideen können jederzeit bei unserem Ideenmanagement oder auch in unserer Change-Sprechstunde eingebracht werden.

Wie wichtig uns ein gemeinsamer Austausch zu zentralen Themen ist, zeigt sich auch in der Erarbeitung unseres Führungsverständnisses. Hier wurde intern ein Aufruf zur Erarbeitung gemacht. Mitarbeitende und Führungskräfte haben in 2022 gemeinsam ein Führungsverständnis erarbeitet. Auch in der Arbeitsgruppe ‚Kollaboration‘ wird gemeinsam geschaut, wie man sich im Haus noch besser vernetzen kann und Synergien in der Zusammenarbeit optimal nutzt.

Da wir ausschließlich in Deutschland beschäftigt sind, deutsches Recht und Bestimmungen für Körperschaften des öffentlichen Rechts gelten sowie die Einhaltung durch Kontrollgremien überwacht wird, liegen keine Risiken vor.

## 15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Chancengerechtigkeit ist uns ein wichtiges Anliegen. Jeder Mitarbeitende trägt zum Thema bei. Der Vorstand, die Führungskräfte, der Bereich Personal und die Personalvertretungen tragen jedoch eine besondere Verantwortung. Zu den Personalvertretungen gehören 2022 der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Jugend- und Auszubildendenvertretung. Der Vorstand hat eine Dienstanweisung erlassen sowie eine Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine gesamtverantwortliche Elektrofachkraft und Brandschutzbeauftragte installiert. Der Arbeitsschutzausschuss (ASA) tagt regelmäßig je Standort unter Beteiligung des Vorstands. Die Arbeitsgruppe ‚Betriebliches Gesundheitsmanagement‘ kümmert sich um die fortlaufende Steuerung dieser Maßnahmen.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts unterliegt die Mobil Krankenkasse Auflagen z. B. im Rahmen des Bundesgleichstellungsgesetzes. Der gesetzlich vorgeschriebene Gleichstellungsplan gilt bis 30.06.2025. Dabei nehmen die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit einen hohen Stellenwert ein. Die Mobil Krankenkasse bietet z. B.:

- flexible Arbeitszeiten
- 38-Stunden-Woche
- Teilzeitarbeit (Teilzeitquote 2022 von etwa 36 %)
- ‚FlexOffice‘ (Möglichkeit der Arbeit von Zuhause und vom Standort)
- flexible Pausenzeiten
- Eltern-Kind-Büros
- 30 Tage Urlaub im Jahr zzgl. Weihnachten und Silvester
- Sonderurlaub (z. B. für Umzug, Hochzeit/eingetr. Lebenspartnerschaft, Geburt des Kinds, Todesfall)
- Wertguthaben kann für eine Freistellungsphase angespart werden (Sabbatical)
- Führung ist auch in Teilzeit möglich
- ÜBV-Sommerferienbetreuung für Celle und Hannover (Angebot zur Kinderbetreuung in den Schulferien)

Im Rahmen des Gleichstellungsplans bis 2025 hat die Mobil Krankenkasse sich u. a. folgende Ziele gesetzt, an deren Erreichung kontinuierlich gearbeitet

wird:

- Einführung eines transparenten Gehaltsystems
- Weitergestaltung der Beschäftigungsverhältnisse, damit Elternschaft und die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger für weibliche und männliche Beschäftigte mit der Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben vereinbar sind
- unterstützende Fortbildungen der Führungskräfte zu den Themen ‚Arbeitsorganisation von Teams im Home- oder FlexOffice‘, ‚Führen auf Distanz‘ und ‚Gesundes Führen‘

Ein weiteres Ziel – ‚Etablierung des Mentoring-Programms als festen Bestandteil der Führungskräfteentwicklung‘ wurde bereits umgesetzt.

Die Mobil Krankenkasse fördert die Gleichstellung von Personen mit Behinderung und/oder chronischer Erkrankung. Die Auswahlverfahren für die Besetzung von Stellen erfolgt benachteiligungsfrei. Bei gleicher Eignung werden schwerbehinderte Bewerbende bevorzugt eingestellt.

Für die Integration unserer neuen Mitarbeitenden und Auszubildenden gibt es Onboarding-Veranstaltungen und Paten. Für neue Führungskräfte gibt es ein Mentoring-Programm und Managementtraining.

Regelmäßige Mitarbeitendengespräche gewährleisten, dass individuelle Entwicklungswünsche und Ziele berücksichtigt werden. Das Intranet ist eine zentrale Informations- und Austausch-Plattform, die allen Mitarbeitenden zugänglich ist. Auf unserer Lernplattform können sich all unsere Mitarbeitenden Wissen aneignen. Unser Ziel ist es, zu einer diversitätsorientierten Unternehmenskultur beizutragen.

Unser Compliance Management System trägt z. B. mit dem Verhaltenskodex dazu bei, unsere Mitarbeitenden für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander zu sensibilisieren. Auch unser Führungsleitbild gibt Orientierung.

Unsere Auszubildenden nehmen wiederholt an einem Angebot teil, welches durch einen angeleiteten Perspektivwechsel zur Reflektion in verschiedenen sozialen Themen anregt.

Die Mobil Krankenkasse ist nicht tarifgebunden, orientiert sich aber an den Tarifergebnissen der Tarifgemeinschaft der Betriebskrankenkassen. In 2022 wurde ein Zusatzbudget für besondere Arbeitsleistung gewährt und eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.000,00 Euro ausgezahlt. Die betriebliche Altersvorsorge wird komplett durch den Arbeitgeber finanziert und beträgt 4,6 % der Jahresvergütung. Altersteilzeit ist ab 55 Jahren möglich.

---

## 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.

Qualifizierte, leistungsfähige und motivierte Mitarbeitende sind unsere wichtigste Ressource. Unser Ziel ist es, unsere Rahmenbedingungen weiterhin zu optimieren, die unsere Mitarbeitenden befähigen, ihre persönliche Entwicklung eigenverantwortlich mitzugestalten und sie beim lebenslangen Lernen zu unterstützen. Deshalb fördert und stärkt die Mobil Krankenkasse die Mitarbeitenden mit ganzheitlichen Maßnahmen aus der Personalentwicklung (PE) und dem betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM).

Durch die Ausbildung stellt die Mobil Krankenkasse den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften sicher. Unsere Auszubildenden lernen während ihrer Ausbildung verschiedene Teams und Bereiche kennen. Sie nehmen neben dem Berufsschulunterricht und Vollzeitlehrgängen an der BKK Akademie am hausinternen Unterricht teil.

Die Mobil Krankenkasse hat ein eigenes Kompetenzmodell entwickelt. Im Rahmen der kompetenzbasierten Ausbildungs-, Probezeit- und Jahresmitarbeitendengespräche erhalten unsere Mitarbeitenden ein umfangreiches Feedback, Entwicklungswünsche und -wege werden besprochen sowie Ziele formuliert und Maßnahmen initiiert. Das Führen der Gespräche ist in unseren Bereichszielen verankert und wird jedes Jahr nachgehalten. Um Maßnahmen umzusetzen, verfügt jeder Bereich über ein eigenes PE-Budget.

Die Mobil Krankenkasse stellt die Förderung der Stärken in den Fokus und bietet sowohl individuelle als auch zielgruppenspezifische Angebote an. Diese finden digital und/oder in Präsenz statt. So wurde für unsere Führungskräfte u. a. ein Managementtraining sowie ein Mentoring-Programm entwickelt. Ziel ist, dass alle neuen Führungskräfte am Managementtraining teilnehmen. Dieses Ziel erreichen wir, da die Teilnahme verpflichtend ist. Quereinsteiger können sich im Rahmen der Angestelltenausbildung zum Sozialversicherungsfachangestellten qualifizieren. Auch über unsere eLearning-Plattform können sich neue Themen angeeignet werden. Intern ausgebildete Lernbeauftragte erstellen anhand der Bedarfe ihrer Teams und Bereiche die Inhalte. Ziel für 2022 war es, mindestens fünf neue eLearnings zu erstellen. Dieses Ziel wurde erreicht.

Bei Maßnahmen unseres BGM steht die Förderung vorhandener

gesundheitsförderlicher Ressourcen, der Abbau von Gesundheitsgefahren und die Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit im Fokus. Jährlich wird ein Gesundheitsprogramm abgestimmt und bedarfsorientiert angepasst. Die Mobil Krankenkasse bietet im Sinne eines ganzheitlichen BGM in allen gesundheitlichen Handlungsfeldern Maßnahmen an (z. B. mentale Gesundheit, Führung & Team, Bewegung & Ergonomie, Ernährung, Vorsorge). Diese finden in Präsenz und/oder online statt.

Um unsere Mitarbeitenden in allen Lebenslagen zu unterstützen, bietet die Mobil Krankenkasse zudem mit dem ‚Employee Assistance Program‘ (EAP) einen externen und professionellen Beratungsdienst, der bei unterschiedlichsten Fragen und Nöten zur Seite steht.

Seit 2019 besteht eine Dienstvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement, um bestehende Arbeitsunfähigkeiten zu überwinden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen sowie den Arbeitsplatz selbst langfristig zu erhalten.

Der demographische Wandel, gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Entwicklungen haben Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und führen branchenübergreifend zum Fachkräftemangel. Die zunehmende Dynamisierung und Digitalisierung des Gesundheitswesens in den letzten Jahren hat zu einer Arbeitsverdichtung und steigenden Arbeitsbelastung geführt. Die genannten Faktoren erachten wir als Risiken. Sie werden bereits jetzt und müssen auch künftig bei der Entwicklung von Maßnahmen und bei der Zusammenarbeit berücksichtigt werden. Wir begegnen den Risiken durch ein vielfältiges und bedarfsgerechtes Weiterbildungsangebot, das wir regelmäßig modifizieren und an die sich ändernden Gegebenheiten anpassen.

## 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.**

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

- a.i. – keine
- a.ii. – keine
- a.iii. – 11 Verletzungen insgesamt im Jahr 2022, 4 davon sind auf dem Arbeitsweg geschehen.
- a.iv. - Die Art der Verletzungen während der Arbeitszeit sind kleine Schnittverletzungen am Papier oder Pappe, bei den Wegeunfällen handelt es



sich um Prellungen und Hautabschürfungen durch Stürze.

Dokumentiert werden alle Unfälle im Verbandbuch.

Eine Unfallanzeige bei VBG wurde in 2022 nicht aufgegeben.

a.v. – ca. 2,25 Mio. Arbeitsstunden

b. - Arbeits- und Wegeunfälle von Mitarbeitenden, die über Zeitarbeitsfirmen bei uns arbeiten, werden gleichermaßen im Verbandbuch erfasst. Hier gibt es keinen Unterschied.

b.i. – keine

b.ii. – keine

b.iii. – siehe Angaben a.iii.

b.iv. – siehe Angaben a.iv.

b.v. – keine Angabe mgl.

Keine weiteren Punkte oder Maßnahmen zu Punkt b. bekannt.

c. - Die arbeitsbedingten Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, sind gering.

c.i. - Der Arbeitsplatz und die Arbeitsumgebung werden nach den gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften und Empfehlungen errichtet und betrieben.

Die Arbeitsorganisation und Gefährdungen leiten die Planung und die Maßnahmen. Sie werden nach der TOP-Hierarchie (technische, organisatorische und persönliche Maßnahmen) durchgeführt.

Die Arbeitsplätze werden kontrolliert, angepasst und optimiert.

c.ii. - keine

c.iii. - Alle Maßnahmen werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

d. - Die Mobil Krankenkasse hat Sicherheitsbeauftragte, diese stehen im direkten Austausch mit unserer Fachkraft für Arbeitssicherheit. Bei Bedarf ist so ein direkter Austausch und eine unmittelbare Beseitigung möglicher Gefahren möglich.

e.- absolute Werte genannt

f. - Ungefähre Angabe bei der geleisteten Stundenzahl, Stundenzahl ermittelt aus Unfallbericht an Berufsgenossenschaft; exklusive Mehrarbeit und bezieht sich auf die dort genannten Kriterien der Abgabe; schließt einige Personen aus, daher ungefähre Angabe.

g. - s. o.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

nicht bekannt

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.

Die Mobil Krankenkasse beschäftigt eine festangestellte Fachkraft für Arbeitssicherheit, die für alle Mitarbeitenden und Standorte zuständig ist. Es gibt den Ausschuss für Arbeitssicherheit-Sitzungen, den Arbeitskreis Gesundheit, die betriebsärztliche Betreuung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement, Ersthelfer und Brandschutzhelfer. Regelmäßig wird eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt. Die Kommunikation erfolgt größtenteils über unser Intranet. Darüber hinaus gibt es Schulungen (z. B. im Rahmen des Managementtrainings) und persönliche Gespräche (z. B. Aufklärung für werdende Mütter).

Die Maßnahmen sind grundsätzlich für alle Mitarbeitenden verfügbar.

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.

Die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden wird an verschiedenen Stellen erfasst. Eine systematische Zusammenführung aller Werte erfolgt

derzeit nicht. Ein Herunterbrechen der vorliegenden Werte nach Organisationseinheit und Geschlecht ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.

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. Ein wichtiges Organ der sozialen Selbstverwaltung in der gesetzlichen Krankenversicherung ist der Verwaltungsrat (VR). Er geht alle sechs Jahre aus den Sozialwahlen hervor und wird paritätisch – das heißt je zur Hälfte – von der Versicherten- und der Arbeitgeberseite besetzt. Die ehrenamtlich tätigen Arbeitgeber- und Versichertenvertreter im Verwaltungsrat stellen je einen Vorsitzenden. Beide wechseln sich jährlich im Amt des Vorsitzenden ab. 2022 bestand der Verwaltungsrat aus vier männlichen und zwei weiblichen Versichertenvertretern sowie aus fünf männlichen und einer weiblichen Arbeitgebervertretung. Die Stellvertreter sind aus den Angaben ausgeschlossen.

zwölf ordentliche VR-Mitglieder (Amtsperiode 2017-2023) – Stand: 12/2022

- unter 30 Jahre = keine
- 30-50 Jahre = zwei Arbeitgebervertreter und zwei Versichertenvertreter
- über 50 Jahre = vier Arbeitgebervertreter und vier Versichertenvertreter

Vorstand als Organ

- zwei Männer
- beide über 50

b. Die Zahl aller aktiven Mitarbeitenden zum 31.12.2022 exklusive der

Auszubildenden: 1662

<b>Frauen</b>			Ein
unter 30 Jahre	123	10,9 % der Mitarbeiterinnen sind in dieser Alterskategorie	
30-50 Jahre	875	77,5 % der Mitarbeiterinnen sind in dieser Alterskategorie	
über 50 Jahre	131	11,6 % der Mitarbeiterinnen sind in dieser Alterskategorie	
	<b>1.129</b>	<b>Frauenanteil: 67,9 %</b>	
<b>Männer</b>			
unter 30 Jahre	40	7,5 % der Mitarbeiter sind in dieser Alterskategorie	
30-50 Jahre	387	72,6 % der Mitarbeiter sind in dieser Alterskategorie	
über 50 Jahre	106	19,9 % der Mitarbeiter sind in dieser Alterskategorie	
	<b>533</b>	<b>Männeranteil: 32,1 %</b>	

weiteres Aufschlüsseln der Daten ist aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich.

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.

Während des Berichtszeitraums lagen keine Diskriminierungsfälle vor.

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

## 17. Menschenrechte

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

Im Verhaltenskodex ist die Wahrung für uns relevanter Menschenrechte, wie z. B. Gleichberechtigung der Geschlechter und diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung, explizit festgeschrieben. Diversität der Mitarbeitenden ist ein großer Gewinn, deshalb engagiert sich die Mobil Krankenkasse für ein diskriminierungsfreies Umfeld.

Zusätzlich werden Bieter in öffentlich-rechtlichen Vergabeverfahren auch zur Einhaltung unseres eigenen Verhaltenskodexes verpflichtet. In Vergabeverfahren verpflichten sich Bieter zur Einhaltung etwaiger Tarifverträge und zur Wahrung des Mindestlohngesetzes. Aktuell werden die Vergabeunterlagen überarbeitet und die Dienstanweisung geschärft, um in Zukunft auch soziale Aspekte bei der Anbieterauswahl stärker zu berücksichtigen.

Bei der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie werden Ziele und Risiken betrachtet.

## 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“.

ca. 85 % des frei verfügbaren Anlagevermögens (siehe auch Kriterium 10)

---

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.

100 %

Die Mobil Krankenkasse hat ausschließlich Betriebsstätten in Deutschland. Mit der Einhaltung unseres Verhaltenskodexes, der auch Menschenrechtsaspekte berücksichtigt, wird keine Notwendigkeit gesehen, hier noch zusätzlich zu prüfen.

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.

100 % bei förmlichen Vergabeverfahren

Bei förmlichen Vergabeverfahren verpflichten sich alle Bieter in der Eigenerklärung zur Einhaltung etwaiger Tarifverträge und zur Wahrung des Mindestlohngesetzes. Zusätzlich werden die Bieter auch zur Einhaltung unseres eigenen Verhaltenskodexes verpflichtet.

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.

100 % bei förmlichen Vergabeverfahren

Bei förmlichen Vergabeverfahren verpflichten sich alle Bieter in der Eigenerklärung zur Einhaltung etwaiger Tarifverträge und zur Wahrung des Mindestlohngesetzes.

Soziale Verstöße bei unseren Dienstleistern bzw. Zulieferern sind aktuell nicht bekannt.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Die Mobil Krankenkasse ist bereits seit vielen Jahren Partner von Veranstaltungen mit einem gemeinnützigen Hintergrund. Im Jahr 2022 waren

wir Partner des ‚Wings for Life World Run‘, dessen Stiftung den Namen Wings for Life trägt. Die Einnahmen dieses Events werden zu 100 % an die Stiftung weitergegeben und fließen in die Rückenmarksforschung. Der Hindernislauf ‚Muddy Angel Run‘ für Frauen in Kooperation mit der Brustkrebshilfe Pink Ribbon verbindet Spaß und Sport mit dem guten Zweck. In Deutschland erkranken jährlich ca. 72.000 Frauen und Männer an Brustkrebs. Umso wichtiger ist es, auf dieses wichtige Thema aufmerksam zu machen und Betroffene zu unterstützen. In Kombination mit unserer Leistung ‚[Discovering Hands](#)‘ schafft die Mobil Krankenkasse eine perfekte Brücke zur ganzheitlichen Brustkrebsvorsorge in Deutschland.

Mit Beginn des Ukraine-Kriegs hat sich die Mobil Krankenkasse schnell dazu entschlossen, nützliche Gegenstände die von der Mobil Krankenkasse nicht mehr genutzt werden konnten wie Jacken, Shirts und Decken zu weiterzugeben.

Auch in Hinsicht auf die Knappheit von Fiebersäften hat die Mobil Krankenkasse reagiert und die [Mehrkosten übernommen](#).

Die Mobil Krankenkasse ist in ganz Deutschland mit Gesundheits- und Präventionsangeboten zu den Themen Bewegung und Ernährung aktiv. Wie z. B. mit kostenlosen Online-Kursen zu Themen wie ‚Babyschlaf‘, ‚psychische Erkrankungen bei Kindern und Jugendlichen‘ oder ‚Menopause‘. Außerdem bietet die Mobil Krankenkasse jeden Dienstag einen kostenlosen Lauftreff an unseren Standorten München und Hamburg mit fachkundigen Trainern wie dem ehemaligen Triathlon-Profi Nils Goerke an – und das auch für Mitglieder anderer Krankenkassen.

Das gesellschaftliche Engagement unserer Mitarbeitenden ist beispielhaft für die Gesellschaft. Dies geht von Blutspende-Aktionen bei uns an den Standorten bis zu monatlichen Spenden, die automatisch vom Gehalt an das [BKK Kinderhilfswerk Navodaya e. V.](#) weitergegeben werden.



## 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.

In unserem [Geschäftsbericht](#) sind alle Informationen zur Mobil Krankenkasse zusammengestellt.

## 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.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts erfolgt die Interessensvertretung der Mobil Krankenkasse durch eine Mitgliedschaft im [BKK Landesverband Bayern](#). Dieser vertritt die Interessen der Mitglieder gegenüber der Landes- und Bundespolitik, Öffentlichkeit, Vertragspartnern und anderen Kassenarten. Gemeinsam mit dem BKK Landesverband und elf weiteren Krankenkassen aus drei verschiedenen Kassenarten – Betriebs-, Ersatz- und Innungskassen – hat sich die Mobil Krankenkasse in der [RSA-Allianz](#) zu einer gemeinsamen Interessensvertretung zusammengeschlossen. Des Weiteren erhält die Mobil Krankenkasse über den BKK Landesverband umfassende Informationen zu Gesetzgebungsprozessen.

Darüber hinaus wird die Mobil Krankenkasse, wie alle anderen gesetzlichen Krankenkassen, durch den [Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherung](#) gegenüber der Bundespolitik vertreten.

Als Körperschaft des öffentlichen Rechts ist die Mobil Krankenkasse politisch neutral. Es werden keine Parteispenden gezahlt. Es besteht kein Eintrag im Lobbyregister.

Die Mobil Krankenkasse ist Mitglied im [Bundesverband Managed Care e. V.](#), der als politisch aktive Organisation eingeordnet wird.

## 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.

Es werden keine Parteispenden gezahlt.

---

## 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.

Die Compliance-Beauftragte (CB) unterstützt die Fachbereiche bei der Weiterentwicklung effizienter Prozesse zur Erhebung von Compliance-Risiken. Sie durchläuft jährlich diverse Fortbildungen und befindet sich im regelmäßigen Austausch mit dem Vorstand, dem Verwaltungsrat sowie den Compliance-Beauftragten anderer Krankenkassen. Das Compliance Management System (CMS) der Mobil Krankenkasse orientiert sich am TR CMS 101:2015 (TÜV-Rheinland), bzw. der ISO 37301:2021. Weitere Informationen sowie der Verhaltenskodex sind auf der [Webseite](#) veröffentlicht.

Ziel des CMS ist, dass Fehlverhalten konsequent vorgebeugt, verfolgt und aufgearbeitet wird. Kommt es zu diesem, setzen sich die Bereiche zusammen, um das weitere Vorgehen (arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen) zu besprechen. Es wird ermittelt, welche Faktoren das Fehlverhalten begünstigten und Gegenmaßnahmen zur zukünftigen Vermeidung entwickelt. Hierdurch wurden die Ziele „Aufarbeitung“ und „Verfolgung von Fehlverhalten“ erfolgreich umgesetzt.

Die Zentralisierung der Beschaffungsvorgänge in den Einkauf und Regelungen in der Dienstanweisung Beschaffung sowie die Einrichtung der Vergabestelle hat zu einer Vereinheitlichung der Beschaffungsprozesse und einer Transparenz in einem für Korruption besonders gefährdeten Bereich geführt. Vermehrte Nachfragen in den vergangenen Monaten machen sichtbar, dass das Amt der CB bei der Mobil Krankenkasse angenommen wird und die Compliance-Kultur intern gestärkt wurde. Das Ziel „Vorbeugung“ wurde somit auch erfolgreich umgesetzt. Eine hundertprozentige Vermeidung von Fehlverhalten ist nicht möglich, insbesondere dann, wenn mehrere Personen kollusiv zusammenwirken. Das Risiko konnte durch die Maßnahmen jedoch deutlich minimiert werden.

Die Prüfplanung der Stabsstelle Interne Revision berücksichtigt regelmäßig die Themen dolose Handlungen, IKS und rechtstreues Verhalten, deren Ergebnisse mit der CB erörtert werden. Das ISMS (Information Security Management System) der Mobil Krankenkasse ist zertifiziert. Es erfolgen Überwachungsaudits und die jährliche Berichtspflicht der CB und des Datenschutzbeauftragten an den Vorstand als Kontrollfunktion. Zur

Weiterentwicklung des CMS orientiert sich die Mobil Krankenkasse am Plan-Do-Check-Modell.

Die CB hat gleichzeitig die Aufgaben zur Bekämpfung von Fehlverhalten im Gesundheitswesen übernommen. Zur einfachen Hinweisgabe zu allen Compliance-Verstößen befindet sich ein anonymes Hinweisgebersystem (Vispato) im Einsatz. Für Mitarbeitende hält das Intranet hierzu und zum Thema Compliance zusätzlich entsprechende Informationen bereit.

Die CB ermutigt regelmäßig, Sachverhalte mit Verdacht auf strafbares Verhalten mitzuteilen. Dafür stehen folgende Optionen bereit:

- Kontakt mit der CB
- interne Meldestelle (gem. EU-Whistleblowerrichtlinie)
- Postfach bei der Deutschen Post
- über Handynummer abseits des Systems der Mobil Krankenkasse
- Vispato

Die Mitarbeitenden werden regelmäßig an die Amtsträgereigenschaft und die Einhaltung der Richtlinie zur Annahme von Einladungen und Geschenken erinnert. Schulungen finden durch externe Anbieter der Polizei und öffentlichen Verwaltung statt.

Korruptionsvorfälle kamen vereinzelt bereits vor und wurden entsprechend bearbeitet, um die arbeitsrechtlichen und strafrechtlichen Konsequenzen festzulegen und zu ermitteln, welche Faktoren das Fehlverhalten begünstigt haben. Im Anschluss wurden Gegenmaßnahmen zur zukünftigen Vermeidung gleichartiger Fälle entwickelt. Alle Mitarbeitenden wurden für das stattgefundene Fehlverhalten sensibilisiert.

Für die Risikoanalyse wurde eine Checkliste entwickelt, die eine nach Fachbereichen und Compliance-Risiken differenzierte Analyse zuließ. Eine solche Analyse wurde bereits durchgeführt und bezog sich auf das gesamte Haus.

Wesentliche Risiken wie beispielsweise Verstöße gegen gesetzliche Vorgaben bestehen in solchen Bereichen, die Leistungs- und Bewilligungsentscheidungen betreffen und damit über die Möglichkeit zur Mittelverwendung verfügen (Leistungs- und Beitragsbereich, Pflegekasse). Zum anderen zählen diejenigen Bereiche einer gesetzlichen Krankenkasse dazu, welche fiskalisch tätig werden und viele Außenkontakte haben. Hierzu zählen insbesondere der Einkauf, Marketing und Vertrieb. In diesen besonders gefährdeten Bereichen ist die Etablierung von einheitlichen Prozessen mit entsprechenden „Werkzeugen“ zur Risikominimierung (wie 4-Augenprinzip, Rotation, Transparenz) unumgänglich, um Compliance Verstöße und damit drohende Regelverstöße abzuwenden und sicherzustellen, dass die Mobil Krankenkasse integer bleibt.

---

## 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.

a) 100 %

b) Im Rahmen der Risikoanalyse 2021 wurden 10 Risiken identifiziert. Die daraus abgeleiteten Maßnahmen zur zukünftigen Risikominimierung wurden 2022 durch die verantwortlichen Stellen umgesetzt. Die Risikoanalyse wird in regelmäßigen Abständen durchgeführt.

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.

a) Anzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle:  
In Jahr 2022 kam es zu keinen bestätigten Compliance-Verstößen.

b) Gesamtanzahl der bestätigten Vorfälle bei Angestellten:  
s. o.

c) Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle bei Vertragspartnern:

keine (Ausnahmen: Fehlverhalten im Gesundheitswesen nach § 197a SGB V)

d) Gesamtzahl der bestätigten rechtlichen Verfahren gegenüber anderen rechtlichen Organisationen:

keine

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.

a) keine

b) keine Fälle für 2022 vorhanden

c) /

# 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 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

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 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	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 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) 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

\*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.