

Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)

Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023

Name der Organisation: Generali Deutschland

Anschrift: Adenauerring 7-11, 81737 München

Inhaltsverzeichnis

A. Strategie & Verankerung	1
A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung	1
A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie	3
A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation	7
B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen	9
B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse	9
B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	15
B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	19
B5. Kommunikation der Ergebnisse	22
B6. Änderungen der Risikodisposition	23
C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen	24
C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich	24
C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern	25
C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern	26
D. Beschwerdeverfahren	27
D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren	27
D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren	31
D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens	33
E. Überprüfung des Risikomanagements	34

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?

In der Generali Deutschland AG übernimmt der Head of Sustainability, Ezio Fantuzzi, diese Funktion aus der Position des Menschenrechtsbeauftragten heraus.

A. Strategie & Verankerung

A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?

Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.

- Bestätigt

Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.

Der Menschenrechtsbeauftragte berichtet mindestens einmal jährlich sowie zusätzlich bei Bedarf/aus aktuellem Anlass in einer Vorstandssitzung an die Geschäftsleitung und informiert über die Umsetzung der Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (im Folgenden: LkSG), die aktuelle Risikobewertung sowie mögliche Hinweise und Anpassungsbedarf im Risikomanagement.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Liegt eine Grundsatzklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?

Die Grundsatzklärung wurde hochgeladen

<https://www.generalide/menschenrechte>

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Wurde die Grundsatzklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Grundsatzklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.

- Bestätigt

Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.

Die Grundsatzklärung ist sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache auf der Website <https://www.generalide/menschenrechte> öffentlich verfügbar. Auch Mitarbeitende sowie Betriebsräte wurden über die Veröffentlichung der Grundsatzklärung und die Verpflichtungen durch das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz informiert, indem sowohl Schulungen durchgeführt als auch umfangreiches Informationsmaterial im Intranet geteilt wurden. Als vorbeugende Maßnahme geht die Generali Deutschland AG auf ihre unmittelbaren Lieferanten zu bezüglich der Vereinbarung einer LkSG-bezogenen Vertragsklausel. In dieser wird unter anderem auf die oben genannte Ad-hoc-Website hingewiesen. In wenigen Fällen werden die Grundsatzklärung und Verfahrensordnung als Anhang zum Vertrag beigefügt.

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzklärung über die Menschenrechtsstrategie

Welche Elemente enthält die Grundsatzklärung?

- Einrichtung eines Risikomanagement
- Jährliche Risikoanalyse
- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

A. Strategie & Verankerung

A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.

Die Generali in Deutschland veröffentlichte erstmals zum 01.01.2023 eine Grundsatzerklärung zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz. Diese wurde zum 01.01.2024 aktualisiert. Hierbei wurde die Generali Deutschland Services GmbH mit in die Erklärung eingeschlossen, da diese Gesellschaft mit rund 1.000 Mitarbeitenden ab 2024 auch in den direkten Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes fällt und demnach ebenfalls eine Grundsatzerklärung abzugeben hat. Mai 2024 wurde eine Neufassung veröffentlicht, die die Ergebnisse der Risikoanalyse für den Berichtszeitraum (Jahr 2023) widerspiegelt.

A. Strategie & Verankerung

A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?

- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Sonstige: Risikomanagement Funktion

Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.

Die Verantwortung für die Umsetzung der Menschenrechtsstrategie liegt beim Head of Sustainability und Menschenrechtsbeauftragten. Das Sustainability-Abteilung ist Teil der Abteilung Communications, Sustainability und Public Affairs, die dem Country Manager der Generali in Deutschland/Vorstandsvorsitzenden der Generali Deutschland AG unterstellt ist. Der Head of Sustainability überwacht das LkSG-bezogene Risikomanagement. Die Umsetzung der Anforderungen aus dem LkSG wird von der Sustainability-Abteilung gesteuert. Sie definiert die erforderlichen Maßnahmen und überprüft diese in regelmäßigem Turnus sowie anlassbezogen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Unterstützt wird die Sustainability Abteilung hierbei jeweils durch die Compliance und Risikomanagement Funktion, die ihr Fachwissen und ihre zeitlichen Ressourcen bedarfsgerecht zur Verfügung stellen.

Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.

In den operativen Funktionen mit Einkaufsentscheidungen wurden die Vorgaben des LkSG durch die Bereitstellung von Informationen und die Durchführung von Schulungen implementiert.

Betroffen sind im Wesentlichen die Bereiche:

- Internationaler Einkauf
- Konzerneinkauf Deutschland
- Schadenmanagement
- Sponsorships

Die Umsetzung des LkSG bei Generali in Deutschland ist in der deutschen Nachhaltigkeitsrichtlinie formalisiert.

Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.

Für die strategischen Aktivitäten sind in Summe zwei Mitarbeiterkapazitäten tätig, die dem Head of Sustainability und Menschenrechtsbeauftragten unterstellt sind.

Die oben genannten Funktionen stellen die Umsetzung des LkSG durch den bedarfsgerechten Einsatz von Ressourcen sicher. Darüber hinaus unterstützt die Rechtsabteilung die Ausgestaltung von Verträgen mit Lieferanten, insbesondere im Hinblick auf die Nutzung von Klauseln als

Präventionsmaßnahme nach dem LkSG. Auch der Einkauf passt seine Prozesse entsprechend an, um die Lieferanten zu identifizieren, die die präventive Vertragsklausel benötigen.

Zur Durchführung der verschiedenen Schritte der Risikoanalyse hat sich die Generali in Deutschland entschieden, auf einen unterstützenden externen Risikoanalyseanbieter, Integrity Next, zurückzugreifen.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.

Ja, es wurde eine jährliche Risikoanalyse - erstmalig für das Jahr 2023 - durchgeführt.

Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.

Zunächst hat eine Risikobewertung stattgefunden. An dieser haben sowohl die erste als auch die zweite Verteidigungslinie teilgenommen (Einkaufs-, Schadenmanagement-, Sponsorships- und Sustainability-Abteilungen zusammen mit dem Menschenrechtsbeauftragten als entsprechendem Risikoverantwortlichen sowie die Schlüsselfunktionen Risikomanagement und Compliance). Im Rahmen der Risikoanalyse wurden Länder- und Branchenrisiken in Bezug auf den eigenen Geschäftsbereich sowie in Bezug auf die unmittelbaren Zulieferer berücksichtigt. Auf Basis neun übergeordneter Dienstleisterkategorien, die in der internationalen Generali-Gruppe gängige Praxis sind, wurde eine erste Risikoeinschätzung bezüglich der im LkSG definierten Risiken vorgenommen.

Daraufhin folgte eine Risikobewertung mit der etablierten ESG-Risikomanagementplattform Integrity Next, um eine umfassende und tiefgreifende Analyse des eigenen Geschäftsbereichs sowie der unmittelbaren Zulieferer sicherzustellen.

Das Verfahren der Risikoanalyse mit Unterstützung von Integrity Next funktioniert folgendermaßen.

In einem ersten Schritt, der sogenannten „Abstrakten Risikoanalyse“, werden Länder- und Industrierisiken für Menschenrechte und Umweltstandards in dem eigenen Geschäftsbereich und bei dem unmittelbaren Zulieferer bewertet. Die Bewertung des abstrakten Risikos erfolgt auf Basis von verschiedenen Themengebieten (Risiken), um eine detaillierte Risikoermittlung zu ermöglichen. Eine Vielzahl von quantitativen Indikatoren von renommierten Institutionen, wie der Weltbank oder den Vereinten Nationen, bilden die Basis für die Einschätzung des Länderrisikos. Eine zusätzliche Analyse der Industrierisiken komplementiert die Länderrisikoanalyse. Verschiedene qualitative Quellen und Datenbanken, wie der CSR Risiko Check oder Studien des Helpdesk Wirtschaft & Menschenrechte, ermöglichen eine Bewertung der Industrierisiken in verschiedenen Themengebieten. Die Industrierisikoanalyse unterscheidet 88 verschiedene Industrien nach den NACE-Codes. Die Ergebnisse aus der Länderrisiko-Analyse kombiniert Integrity Next mit den Ergebnissen der Industrierisiko-Analyse zu einer Bewertung. Diese Kombination ermöglicht eine Bewertung des potenziellen Risikos pro Themengebiet und

pro unmittelbarem Zulieferer oder eigenem Geschäftsbereich in den Risikokategorien „geringes Risiko“, „mittleres Risiko“ und „hohes Risiko“.

In einem zweiten Schritt, der sogenannten „Konkreten Risikoanalyse“, werden die identifizierten potenziellen hohen Risiken bei unmittelbaren Zulieferern oder im eigenen Geschäftsbereich detailliert betrachtet. Fragebögen, die auf internationalen Standards beruhen, schaffen Transparenz, inwieweit auf die identifizierten erhöhten Risiken reagiert wurde. Basierend auf den Rückmeldungen wird die Fähigkeit bewertet, den Schutz von Menschenrechten oder Umweltstandards und den tatsächlichen Schutz sicherzustellen. Das ermittelte tatsächliche Risiko aus den ersten beiden Schritten dient als ein Indikator der Eintrittswahrscheinlichkeit für eine Menschenrechtsverletzung oder eine Verletzung eines Umweltstandards.

Zusätzlich wird in einem Monitoring für kritische Nachrichten eine breite Zuliefererbasis überwacht, um über Berichte in den Bereichen Menschenrechte und Umweltstandards informiert zu sein und gegebenenfalls auf diese reagieren zu können.

Im dritten Schritt priorisieren wir unmittelbare Zulieferer, wobei die Eintrittswahrscheinlichkeit aus der abstrakten und konkreten Risikobewertungen hierfür ein wichtiger Anhaltspunkt ist. Für die Priorisierung von unmittelbaren Zulieferern bestimmen wir neben der Eintrittswahrscheinlichkeit, wo möglich, die Einflussmöglichkeit auf den Zulieferer.

Bei konkreten identifizierten Risiken in unserem eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette werden wir diejenigen in unserem eigenen Geschäftsbereich priorisieren.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum wurden keine anlassbezogenen Risikoanalysen durchgeführt. In dem Berichtszeitraum hat sich für die vom LkSG geschützten Positionen die Risikolage nicht verändert, insbesondere nicht erweitert. Darüber hinaus gingen im Berichtszeitraum keine LkSG-relevanten Hinweise und/oder Beschwerden ein. Die Eingänge über den LkSG-bezogenen Beschwerdekanaal gaben keinen Anlass für die Annahme einer veränderten bzw. erweiterten Risikolage.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Ergebnisse der Risikoermittlung

Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbotene Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?

- Nein

Begründen Sie Ihre Antwort.

Es wurde ein Risiko im eigenen Geschäftsbereich identifiziert, das bevorzugt mitigiert wurde. Die von der ersten und zweiten Verteidigungslinie (wie oben beschrieben) durchgeführte Risikoanalyse des eigenen Geschäftsbereichs aus Länder- und Branchenperspektive ergab, dass lediglich ein potenziell relevantes Risiko bezüglich des „Verstoßes gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung“ vorliegt. Ansonsten wurden alle weiteren Risiken als gering oder sehr gering eingestuft. Diese Ergebnisse wurden durch die Risikoanalyse mit Unterstützung der ESG-Risikomanagementplattform Integrity Next bestätigt. Mit Hilfe des Tools wurde festgestellt, dass auf Grund des Landes und der Branche, in der die Generali in Deutschland tätig ist, ein geringes Risiko vorliegt. Lediglich im Bereich „Diversity, Equity & Inclusion“ wurde ein „Verstoßes gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung“ als potenziell relevantes Risiko identifiziert.

Es wurde kein spezifisches Risiko identifiziert, das direkt einem Lieferanten zugeordnet werden konnte. Risiken wurden in den Branchen oder Ländern identifiziert, denen die Lieferanten angehören. In zwei Fällen wurden hohe Risiken festgestellt. Diese Risiken wurden in der vorherigen Multiple-Choice-Antwort ausgewählt. Die anschließende konkrete Risikoanalyse sowie die Auswertung der bereitgestellten Informationen für die beteiligten Lieferanten bestätigte die Einstufung als hohes Risiko nicht. Weitere Einzelheiten finden Sie in den nächsten Antworten.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?

- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Im Berichtszeitraum wurden keine Risiken bei mittelbaren Zulieferern identifiziert, da uns keine Hinweise auf eine Risikolage vorlagen und diesbezüglich keine relevanten Beschwerden eingingen.

Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

Um welches konkrete Risiko geht es?

Im eigenen Geschäftsbereich der Generali Deutschland AG wurden keine konkreten, hohen Risiken identifiziert. Es wurde ein potenziell relevantes Risiko bezüglich des „Verstoßes gegen das Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung“ identifiziert. Dieses Risiko kann keiner bestimmten Abteilung oder einem bestimmten Standort zugeordnet werden.

Wo tritt das Risiko auf?

- Deutschland

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Andere/weitere Maßnahmen: Maßnahmen zur Gewährleistung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Im Geschäftsbereich wurde ein potenziell relevantes Risiko im Sinne der Gleichbehandlung festgestellt. Um dem vorzubeugen, bietet Generali in Deutschland ein breites Spektrum an Schulungen und Maßnahmen zu allen DEI (Diversity, Equity, Inclusion)-relevanten Themen an, die allen Mitarbeitern angeboten werden. Regelmäßig finden zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden an allen Standorten der Generali Schulungen u.a. zu dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Compliance-Verdachtsfällen, und damit zu allen Dimensionen von Diversity, Equity und Inclusion statt. Der Weltfrauentag, der Pride Month und andere Zeiträume werden regelmäßig zu aktivierenden Sensibilisierungs- und Aktivierungsformaten genutzt. So auch der Internationale Tag gegen Rassismus. Ein weiterer besonderer Schwerpunkt in 2023 war die interaktive Lernausstellung von Innoklusio in München, im Zuge derer Führungskräfte gezielt in inklusivem Führen geschult wurden und alle teilnehmenden Mitarbeitenden zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung informiert und aktiviert wurden.

Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

So stellen wir im gesamten Unternehmen, unabhängig von Rolle, Standort oder Funktion, sicher, dass Vielfalt, Gerechtigkeit und Inklusion gelebter Bestandteil unseres Arbeitsumfelds sind und unbewusste Vorurteile minimiert werden.

Andere/weitere Maßnahmen

Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).

Gleichbehandlung und Chancengleichheit umfassen das Grundprinzip der Gewährleistung der Gleichheit. In Beschäftigung und Beruf fördert dieser Grundsatz den gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigung, Ausbildung, berufliche Entwicklung und Macht ohne Diskriminierung von

Personen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Er umfasst gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, Ausbildung und Kompetenzentwicklung, die Einbeziehung von Menschen mit Behinderung, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und die Förderung von Vielfalt. Durch die Wahrung der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit streben die Gesellschaften eine faire und integrative Belegschaft an, die Rechte und die Würde aller Menschen respektiert.

Bei der Generali Deutschland AG sind unabhängig von Alter, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Herkunft, Beeinträchtigung, ethnischer Zugehörigkeit oder Weltanschauung alle willkommen: DEI (Diversity, Equity, Inclusion) zu fördern ist in der Unternehmensstrategie der Generali Deutschland AG fest verankert. Unser Bestreben ist es, mit einer vielfältigen Mitarbeiterschaft und einer offenen, inklusiven Kultur durch innovative Ideen maßgeblich zum Erfolg der Geschäftsstrategie beizutragen und Lifetime Partner für Kundinnen und Kunden sowie Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner zu sein.

Im Hinblick auf Gender Diversity ist die kontinuierliche Steigerung des Anteils der weiblichen Führungskräfte auf allen hierarchischen Ebenen ein zentrales Ziel. Im Jahr 2022 wurden Ziele im Rahmen des FüPoG II (Führungspositionengesetz II) mit dem Zielzeitpunkt 30. Juni 2027 für die verschiedenen Organe und Ebenen aller Arbeitgebergesellschaften der deutschen Generali-Gruppe beschlossen. Der Status Quo sowie die definierten Ziele werden jährlich in den entsprechenden Geschäftsberichten erfasst und veröffentlicht. Darüber hinaus werden, gesteuert durch das Generali Global Head Office, die KPIs „Women in Strategic Positions“ sowie „Women in Managerial Positions“ regelmäßig erfasst und berichtet.

Neben der Festlegung entsprechender Ziele lag auch inhaltlich der Fokus der Aktivitäten vor allem darauf, den Anteil von Frauen in den oberen Managementpositionen konsequent zu erhöhen, z.B. durch Women Mentoring Programme und verschiedene Awareness-Veranstaltungen.

Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein wesentlicher Hebel zur Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte. Die Generali Deutschland AG kooperiert mit dem ‚pme Familienservice‘, sodass Mitarbeitende Beratung zu Leistungen wie Kinder(notfall)betreuung sowie HomeCare in Anspruch nehmen können. Zudem stehen Eltern-Kind-Büros sowie am Standort München eine Betriebs-Kindertagesstätte zur Verfügung.

DEI ist auch in allen strategischen Personalaktivitäten verankert: Bei den Teilnehmenden in Talent Pools wird genauso auf eine vielfältige Zusammensetzung geachtet wie bei Qualifizierungsprogrammen zu neuen Rollen und Skills. Dies gilt insbesondere auch für die Gewinnung junger Menschen für Ausbildung und Duales Studium.

Das Miteinander von Generationen ist ein zweiter Schwerpunkt der Generali Deutschland AG im Kontext DEI. Dabei wird Wert daraufgelegt, dass sich alle Generationen mit ihren spezifischen Stärken einbringen können und Know-How-Transfer sowie ein positives Miteinander sichergestellt werden.

Ein dritter Schwerpunkt ist die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung. Die Generali Deutschland AG fördert ein besseres Bewusstsein für Inklusion. Zentrale Maßnahmen sind dabei die Teilnahme an „Innoklusio“, einem bundesweiten Projekt zur Steigerung von innovativer

Inklusion, und dem „MyAbility“-Hospitations-Programm für Menschen mit Beeinträchtigung. Ergänzt werden die strategischen DEI-Aktivitäten durch die aktive Unterstützung von mittlerweile fünf Employee Resource Groups. Diese sind wesentlicher Teil der DEI-Kultur des Unternehmens. Sie helfen dabei, konkrete Handlungsfelder zu identifizieren und agieren als Resonanzkreis und als kulturprägende Netzwerke in den Handlungsfeldern Gender, Generationen, Menschen mit Beeinträchtigung, LGBTQAI+ und Eltern.

Eine geschlechtsunabhängige, faire und leistungsorientierte Bezahlung ist eine Maxime der Generali. Die Branchentarifverträge für die private Versicherungswirtschaft, die auch bei der Generali in Deutschland Anwendung finden, sind die Grundlage für eine geschlechtsunabhängige Vergütung im Tarifbereich. Im übertariflichen Bereich sowie für Führungskräfte stellt ein regelmäßiger und nachhaltiger Controlling-Prozess von Gehältern (natürlich ebenfalls geschlechtsunabhängig) sicher, dass wir unserem eigenen Anspruch gerecht werden. Um mehr über unsere Vergütungspolitik zu erfahren, besuchen Sie <https://www.generali.com/governance/remuneration>.

Seit 2019 wird mindestens einmal jährlich eine Gender-/ Equal Pay Gap Analyse durchgeführt, um geschlechterspezifische Gehaltsunterschiede zu ermitteln. So wird die Wirksamkeit der jährlich stattfindenden Gehaltsüberprüfungsprozesse geprüft, in denen systematisch darauf geachtet wird, etwaige historisch bedingte Gehaltsdifferenzen zwischen Männern und Frauen auf gleicher fachlicher Ebene zu schließen.

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Insgesamt lässt sich sagen, dass die ergriffenen Maßnahmen zu einer positiven Entwicklung im Bereich Diversity & Inclusion geführt haben. Ein deutlicher Fortschritt lässt sich in der Repräsentanz von Frauen in strategischen Positionen und Führungsrollen erkennen. Auch die Maßnahmen zur Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung zeigte einen positiven Effekt und führten zu einer höheren Awareness und zum Teil auch zu zusätzlichen Einstellungen von Menschen mit Behinderung (über MyAbility Talent). Eine Verbesserung der Schwerbehindertenquote haben wir leider bisher noch nicht erreichen können. Daher haben wir inzwischen die Taktung erhöht und erheben die Schwerbehindertenquote nicht mehr nur jährlich, sondern einmal pro Halbjahr.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Keine

Falls keine Risiken ausgewählt wurden, begründen Sie Ihre Antwort.

Es wurde kein hohes/ konkretes Risiko festgestellt, welches eine Abhilfemaßnahme erforderlich machte. Länder- und Branchenrisiken wurden gemäß dem in den vorherigen Antworten beschriebenen Prozess in drei Kategorien (niedrig, mittel, hoch) priorisiert.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?

- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Andere Kategorien:

ausgewählt:

- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.

Wird ein unmittelbarer Zulieferer in der abstrakten Risikoanalyse mit einem hohen Risiko bewertet, so wird – mit Unterstützung durch das Tool des externen Anbieters Integrity Next – eine konkrete Risikoanalyse durchgeführt. Hierbei wird der Zulieferer zur Eingabe detaillierter Informationen aufgefordert (umfangreiches Assessment zu relevanten Fragestellungen zu Menschenrechten und Umwelt). Fragebögen, die auf internationalen Standards beruhen, schaffen hierbei Transparenz, inwieweit ein unmittelbarer Zulieferer auf die identifizierten erhöhten Risiken reagiert hat. Basierend auf den Rückmeldungen des unmittelbaren Zulieferers wird die Fähigkeit bewertet, den Schutz von Menschenrechten oder Umweltstandards sicherzustellen. Die Ergebnisse der abstrakten Risikoanalyse identifizierten zwei Unternehmen mit einem hohen Risiko, woraufhin die konkrete Risikoanalyse durchgeführt wurde. Dies kam in beiden Fällen zu Ergebnis „kein konkretes Risiko“. Daher wird die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Menschenrechtsverletzung oder eine Verletzung eines Umweltstandards bei diesen beiden Zulieferern mit mittel bewertet.

Für diese und alle weiteren Zulieferer, die im Rahmen der abstrakten Risikoanalyse mit einem mittleren Risiko bewertet wurden, wird als Präventionsmaßnahme die Einführung einer LkSG-Klausel in die Verträge priorisiert veranlasst. Neuverträge beinhalten diese Klausel bereits seit August 2022. Die Anpassung bestehender Verträge erfolgt nach eingehender Prüfung der „mittleren Risiko“-Lieferanten durch den Einkauf der Generali Deutschland AG, der die entsprechenden Lieferanten identifiziert und beauftragt. Nicht von diesem Prozess erfasst sind bspw. Lieferanten, die ihre Geschäftsbeziehung mit der GD AG eingestellt haben oder deren Verträge bald auslaufen. Die Verträge von sich aus der Risikoanalyse 2023 ergebenden Lieferanten mit „mittlerem Risiko“ werden zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts derzeit geprüft. Um ein verantwortungsbewusstes Handeln entlang unserer Lieferkette unter angemessener Einhaltung der Grundsätze der Menschen- und Umweltrechte zu gewährleisten, verlangt die Generali in Deutschland von ihren Vertragspartnern (Lieferanten, Dienstleister und

Kooperationspartner), dass sie auf allen Ebenen ihrer Lieferkette die in den Konzernleitlinien festgelegten Grundsätze respektieren, wie zum Beispiel den Ethikkodex für Lieferanten der internationalen Generali Group, den Verhaltenskodex für den Einkauf und die konzerninterne Richtlinie für Outsourcing-Aktivitäten sowie die wichtigsten nationalen und internationalen Standards, beispielsweise die Grundkonvention der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen. Darüber hinaus verlangt Generali in Deutschland von ihren unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartnern, dies sicherzustellen:

- Einhaltung der im Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz formulierten menschenrechts- und umweltbezogenen Anforderungen, auch durch Mitarbeiter sowie Zulieferer des unmittelbaren Lieferanten/Vertragspartners
 - Durchführung von Schulungen und Weiterbildungen zur Einhaltung der Anforderungen
 - Einräumung von Prüfungsrechten an die Generali Deutschland AG. Generali Deutschland AG und seine externen Prüfer sind berechtigt, die Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Anforderungen im Rahmen ihres Prüfungsrechts zu kontrollieren
- Ausnahmen sind möglich und werden auf der Grundlage der Ergebnisse der Risikobewertung nach den Vorgaben des LkSG gewährt.

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B5. Kommunikation der Ergebnisse

Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?

Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.

- Bestätigt

B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

B6. Änderungen der Risikodisposition

Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?

Wir befinden uns derzeit im ersten Berichtszeitraum, weshalb kein Vergleich zu einem vergangenen Berichtszeitraum möglich ist.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt werden können.

Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich können auf zwei Wegen festgestellt werden. Erstens wird jährlich bzw. anlassbezogen eine Risikoanalyse durchgeführt sowohl bezüglich des eigenen Geschäftsbereichs als auch bezüglich unserer unmittelbaren Zulieferer.

Zweitens ermöglicht ein Beschwerdeverfahren jedem Beschäftigten oder Außenstehenden, umweltbezogene und/oder menschenrechtsbezogene Hinweise auf Risiken bzw. Verletzungen zu melden.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

Beschreiben Sie, anhand welcher Verfahren Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden können.

Verletzungen bei Zulieferern können auf zwei Wegen festgestellt werden. Erstens wird jährlich bzw. anlassbezogen eine Risikoanalyse durchgeführt sowohl bezüglich des eigenen Geschäftsbereichs als auch bezüglich unserer unmittelbaren Zulieferer.

Zweitens ermöglicht ein Beschwerdeverfahren jedem Beschäftigten oder Außenstehenden, umweltbezogene und/oder menschenrechtsbezogene Hinweise auf Risiken bzw. Verletzungen zu melden.

C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?

- Nein

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.

Wir haben ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das innerhalb und außerhalb des Unternehmens zugänglich ist. Wir betreiben ein LkSG-bezogenes Hinweisgebersystem, das internen und externen Interessengruppen sowie allen potenziell Betroffenen weltweit einen vertraulichen Kommunikationskanal bietet, um mögliche Verstöße gegen die im LkSG formulierten Menschenrechte und Umweltschutzgesetze sowie internationale Abkommen zu melden.

Alle gemeldeten Hinweise und begründeten Verdachtsmomente über mögliche Menschenrechtsverletzungen werden im Rahmen eines Prozesses bearbeitet, welcher in unserer Verfahrensordnung (<https://www.generalide/menschenrechte>) näher erläutert wird. Hinweise oder Beschwerden zu etwaigen Missständen, die den Anwendungsbereich des LkSG betreffen, können unter der folgenden E-Mail-Adresse mitgeteilt werden: menschenrechte.de@generalide.com

Die Vertraulichkeit und Anonymität von Hinweisgeberinnen und Hinweisgebern wird gewahrt. Die Generali in Deutschland hat sich zum Schutz von Hinweisgebern dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vergeltungsmaßnahmen bzw. Repressalien ist. Dazu gehört auch die Meldung eines Missstandes im Sinne des LkSG. Vergeltungsmaßnahmen stellen ein Fehlverhalten dar und werden durch die Generali Group nicht toleriert. Unser systematischer Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zur Zuständigkeit

Optional: Beschreiben Sie.

-

Informationen zum Prozess

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind klar und verständlich

Optional: Beschreiben Sie.

-

Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

Optional: Beschreiben Sie.

-

D. Beschwerdeverfahren

D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?

Datei wurde hochgeladen

Zur Verfahrensordnung:

<https://www.generalide.de/menschenrechte>

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.

In der Generali Deutschland AG nimmt der Head of Sustainability die Position des Menschenrechtsbeauftragten ein und ist damit auch für das Verfahren verantwortlich.

Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind

- Bestätigt

D. Beschwerdeverfahren

D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.

- Bestätigt

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.

LkSG-bezogene Beschwerden bzw. Hinweise werden über eine spezielle E-Mail entgegengenommen. Auf das Ad-hoc-Postfach dürfen nur die Mitglieder der Sustainability-Abteilung zugreifen, die dem Head of Sustainability und Menschenrechtsbeauftragtem unterstellt sind, sowie ausgewählte Mitarbeiter aus dem Compliance-Bereich. Wenn festgestellt wird, dass eine Beschwerde einer weiteren Prüfung bedarf, werden die relevanten Informationen über die Beschwerde an andere relevante Kollegen übermittelt, personenbezogene Daten oder Daten, die eine Identifizierung des Hinweisgebers ermöglichen, werden jedoch zuvor entfernt. Alle Beschwerden werden in einer Excel-Datei dokumentiert, deren Zugriff auf die oben genannten Kollegen beschränkt ist. Weitere Hinweise finden Sie in der Verfahrensordnung. Die Vertraulichkeit und Anonymität der Hinweisgeber wird gewahrt.

Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.

Die Generali in Deutschland hat sich zum Schutz von Hinweisgebern dazu verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, welches frei von Vergeltungsmaßnahmen bzw. Repressalien ist. Dazu gehört auch die Meldung eines Missstandes. Vergeltungsmaßnahmen stellen ein Fehlverhalten dar und werden durch die Generali Group nicht toleriert. Unser systematischer Umgang mit Beschwerden und den daraus gewonnenen Erkenntnissen ermöglicht es uns dabei, unsere menschenrechtlichen Sorgfaltsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

D. Beschwerdeverfahren

D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?

- Ja

Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.

Insgesamt sind sechs Beschwerden über unsere E-Mail-Adresse menschenrechte.de@generali.com eingegangen.

Keine der sechs Beschwerden/Hinweise, ergab ein LkSG- relevantes Risiko bzw. eine LkSG- relevante Verletzung. Einer der sechs E-Mail-Eingänge konnte als E-Mail Spam identifiziert werden. Inhalte der übrigen Beschwerde- /bzw. Hinweis-E-Mails waren die Qualität der Schadensbearbeitung, das Verhalten eines Mitarbeiters und ein vertriebsbezogener Sachverhalt. Diese wurden an die jeweiligen Fachfunktionen zur Prüfung und vertraulichen Weiterbearbeitung weitergeleitet. Der Einbezug der Fachfunktionen erfolgt nach dem „need-to-know-Prinzip“. In allen Fällen, außer der Spam-E-Mail, wurde innerhalb der sieben Tage eine qualifizierte Antwort gegeben. Zudem wurden alle Hinweise entsprechend dokumentiert.

Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?

- Sonstige Verbote: Bitte beachten Sie die Beschreibung
- Sonstige menschenrechtliche Risiken: Bitte beachten Sie die Beschreibung

Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement geführt haben.

In allen Fällen war die Schlussfolgerung, dass keine LkSG-Relevanz vorlag. Eine Anpassung des Risikomanagements war daher nicht erforderlich.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?

In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.

Die Generali Deutschland AG verfügt über ein spezielles Risikomanagementsystem mit Risikomanagementprozess, -funktion, -ausschuss usw. aufgrund der aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Versicherungsunternehmen. Das Management eines Versicherungsunternehmens ist verpflichtet, eine regelmäßige interne Überprüfung der Unternehmensorganisation (Angemessenheit, Wirksamkeit) sicherzustellen, die auch das Risikomanagementsystem umfasst.

Der Überprüfungsprozess wird jährlich durchgeführt und die entsprechenden Ergebnisse werden von der Geschäftsleitung als Teil des ORSA-Prozesses genehmigt. Aufgabe des Risikomanagements in der zweiten Verteidigungslinie ist es, unternehmensweite Risiken im Rahmen des Risikomanagementprozesses zu berücksichtigen und sie dem, von der Geschäftsleitung definierten Risikoappetit gegenüberzustellen.

Dabei hat jedes Risiko, das oberhalb eines bestimmten Schwellenwerts liegt, einen Risikoverantwortlichen in der ersten Verteidigungslinie, der für das Management des jeweiligen Risikos zuständig ist (d.h. identifizieren, messen, steuern, überwachen, berichten). In der Generali Deutschland AG ist der Menschenrechtsbeauftragte gleichzeitig auch der Risikoverantwortliche für die Risiken i.S.d. LkSG (sog. ESG-Risiken). Er identifiziert, misst, steuert und überwacht sie im Rahmen seiner operativen Aufgaben/ Prozesse und berichtet die Ergebnisse regelmäßig u.a. in den Risikokonferenzen sowie den Country Risk Committees mit Beteiligung der Geschäftsleitung, der Kontrollfunktionen sowie der ausgewählten Top-Manager.

E. Überprüfung des Risikomanagements

Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?

In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.

Hinweise oder Beschwerden zu etwaigen Missständen, die den Anwendungsbereich des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) betreffen, können – wie bereits dargelegt - unter der folgenden E-Mail-Adresse mitgeteilt werden: menschenrechte.de@generali.com.

Sonstige Regelverstöße durch Mitarbeitende der Generali Gruppe können u.a. über ein speziell hierfür eingerichtetes Hinweisgebersystem an die Compliance-Funktion gemeldet werden. Eine entsprechende Beschreibung des Verfahrens ist auf der Website der Generali Deutschland AG verfügbar (<https://www.generali.de/ueber-uns/compliance>).