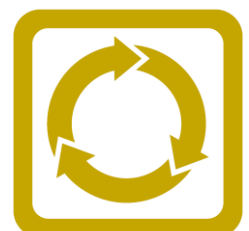


Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2024

Köln, September 2025

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



Liebe Leser:innen,

2024 blicken wir zurück auf ein erfolgreiches Jahr. Wir konnten unsere Geschäftsbeziehungen auf dem österreichischen Markt ausbauen, unsere Position als Fachleute in der Industrieversicherung stärken und durften sowohl neue Kund:innen als auch neue Kolleg:innen bei uns begrüßen.

Seit dem letzten Nachhaltigkeitsbericht konnte MSK außerdem sein Nachhaltigkeitsmanagement weiter ausbauen und eine Reihe neuer Maßnahmen zu verschiedenen ESG-Themen ergreifen, darunter die folgenden:

- Engagement für die Demokratie:
Das MSK-Team hat im Jahr 2024 15.000 € an verschiedene Organisationen für den Erhalt unserer demokratischen Gemeinschaft gespendet.
- Energiesparmaßnahmen:
Einrichtung von per Bewegungsmelder gesteuerten Leuchtmitteln in allen Büroräumen
- Verbesserte Datengrundlage:
Berücksichtigung der im Jahresverlauf angeschafften IT-Hardware und genauere Erfassung der Dienstreisen mit dem Auto
- Verbesserte Wertschöpfungskette:
Einrichtung eines Wiederverwertungsprogramms für gebrauchte Hardware
- Systematisierung der Kunst- und Kulturförderung:
Ab diesem Jahr steht jährlich ein fester Betrag für die Förderung von Kunst und Kultur zur Verfügung.

Detaillierte Informationen zu den oben genannten und weiteren Themen finden Sie in unserem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2024.

Viel Freude bei der Lektüre wünschen Ihnen

Anne Blauth

Onnen Siems

Nachhaltigkeitsbeauftragte

Geschäftsführer

Anmerkung

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

Die Kriterien des DNK sind im vorliegenden Bericht kursiv gesetzt.

Inhaltsverzeichnis

A	Allgemeines.....	6
B	Kriterien 1-10: Nachhaltigkeitskonzept.....	7
	B.1. Strategie	7
	1. Strategische Analyse und Maßnahmen.....	7
	2. Wesentlichkeit.....	8
	3. Ziele.....	10
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	12
	B.2. Prozessmanagement	13
	5. Verantwortung.....	13
	6. Regeln und Prozesse.....	13
	7. Kontrolle	14
	8. Anreizsysteme.....	15
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	16
	10. Innovations- und Produktmanagement	17
C	Kriterien 11-20: Nachhaltigkeitsaspekte.....	19
	C.1. Umwelt.....	19
	11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen.....	19
	12. Ressourcenmanagement.....	20
	13. Klimarelevante Emissionen.....	22
	C.2. Gesellschaft.....	25
	14. Arbeitnehmerrechte	25
	15. Chancengleichheit.....	27
	16. Qualifizierung	29
	17. Menschenrechte	32
	18. Gemeinwesen.....	32

D	Kriterien 19-20: Compliance	33
19.	Politische Einflussnahme.....	33
20.	Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	34
Anhang.....		37

A Allgemeines

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

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

Fokus Schaden- und Unfallversicherung

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

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

Kund:innen

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

Teamkultur

Den Erfolg erbringt MSK als Team. Persönliche Begegnungen und ein hoher Zusammenhalt im Team sind ein wichtiger Bestandteil des Unternehmens. Das stete Ringen um die beste Lösung wird durch eine flache Hierarchie gefördert. Mit etwa 70 Mitarbeiter:innen entwickelt MSK sich weiter und legt zugleich Wert auf Beständigkeit. Das „Wir“ ist fester Bestandteil der MSK-Kultur.

B Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

B.1. Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

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

Um dieses Ziel langfristig sicherstellen zu können, hat MSK ein Nachhaltigkeitsmanagementsystem errichtet, das laufend ausgebaut wird. Zentrale Elemente dieses Systems sind:

- Die Systematisierung der bereits bestehenden Nachhaltigkeitskultur im Unternehmen
- Die kontinuierliche Verbesserung der bestehenden Maßnahmen
- Die Einführung neuer Maßnahmen zum Ausbau der Nachhaltigkeitskultur sowie insbesondere zur Reduktion der CO₂e-Emissionen
- Die Steuerung der Handlungen und Kontrolle der Effektivität über Key Performance Indicators (KPIs)
- Die Förderung des Nachhaltigkeitsbewusstseins in der Belegschaft

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

Um eine transparente Umsetzung seiner Nachhaltigkeitsstrategie zu gewährleisten, orientiert sich MSK für die Nachhaltigkeitsberichterstattung an den Kriterien des deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Bei dem vorliegenden Bericht handelt es sich um den dritten Nachhaltigkeitsbericht. Durch die Orientierung am DNK wird sichergestellt, dass alle relevanten Entwicklungen von MSK im Bereich der Nachhaltigkeit im vorliegenden Bericht und in künftigen Dokumentationen sichtbar werden. Gleichzeitig stützt MSK seine Nachhaltigkeitsstrategie auf die 10 Prinzipien des UN Global Compact, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation ILO und auf die ISO-Norm 27001 zur IT-Sicherheit.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftsstrategie haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

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

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

Aus der durchgeführten Analyse haben sich für jede der ESG-Dimensionen folgende wesentliche Nachhaltigkeitsthemen herausgebildet, auf die MSK durch

seine Geschäftstätigkeit Einfluss nimmt (Inside-out-Perspektive):

Wesentliche Aspekte der Dimension Environmental

- Energieverbrauch
- CO₂e-Emissionen durch Dienstreisen und Pendelverkehr

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

Weitere klimarelevante Emissionen entstehen unter anderem durch die Dienstreisen von MSK und durch den regelmäßigen Pendelverkehr der Berater:innen. Genauere Informationen dazu, wie MSK mit seinem Einfluss auf die Umwelt umgeht, sind unter den Kriterien 11, 12 und 13 in diesem Bericht zu finden.

Wesentliche Aspekte der Dimension Social

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

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

Wesentliche Aspekte der Dimension Governance

- Gesellschaftliches, kulturelles und ökologisches Engagement
- Datenschutz und Digitalisierung

Für MSK als nachhaltig geführtes Unternehmen spielt eine verantwortungsvolle und zeitgemäße Unternehmensführung eine große Rolle. Hierzu zählen die Einhaltung verschiedener Standards hinsichtlich der Qualität der Dienstleistungen und hinsichtlich des Datenschutzes sowie die strikte Einhaltung der bestehenden Gesetze und Richtlinien. Mehr dazu, wie MSK eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sicherstellt, ist unter den Kriterien 17, 18, 19 und 20 zu finden.

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

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

Neben den Risiken ergeben sich für MSK aus dem Transformationsprozess zu mehr Nachhaltigkeit auch Chancen, wie beispielsweise:

- Direkte Kosteneinsparungen durch effizientere, energiesparende Prozesse
- Erhöhte Attraktivität für Kund:innen und Bewerber:innen durch nachhaltige Orientierung und Arbeitsweise
- Möglichkeit zur Prozessoptimierung bei internen und externen Abläufen

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Um die gesetzte Nachhaltigkeitsstrategie bestmöglich umsetzen zu können, hat sich MSK konkrete Ziele für jede der ESG-Dimensionen gesetzt. Die folgenden

Ziele wurden in Abstimmung mit der Geschäftsführung und der Nachhaltigkeitsbeauftragten als die Ziele mit der höchsten Priorität identifiziert:

Ziele aus der Kategorie Environmental

Mit Blick auf die Umwelt möchte MSK besonders den Ressourcenverbrauch und den CO₂e-Ausstoß pro Mitarbeiter:in kontinuierlich reduzieren. Hierbei geht MSK nach dem bewährten Ansatz „Avoid-Reduce-Compensate“ vor: CO₂e-Emissionen sind in erster Linie zu verhindern, unvermeidbare Emissionen sollten nach Möglichkeit reduziert werden. Erst im Anschluss werden die dann weiterhin vorhandenen Emissionen kompensiert.

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

Ziele aus der Kategorie Social

Im sozialen Bereich möchte MSK die Zufriedenheit seiner Mitarbeitenden kontinuierlich verbessern und sich als Ausbildungsbetrieb für den mathematischen Nachwuchs in der Versicherungsbranche positionieren. Um dieses Ziel zu erreichen, legt MSK einen besonderen Fokus auf angemessene Arbeitsinhalte, Wertschätzung und Eigenverantwortung, angemessene Bezahlung nach dem Leistungsprinzip, Prävention und Gesundheitsförderung, Weiterbildungsmöglichkeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

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

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

Ziele aus der Kategorie Governance

MSK hat sich das Ziel gesetzt, die Nachhaltigkeitsstrategie für seine Stakeholder transparenter zu gestalten. Als Grundlage für diese Transparenz soll eine regelmäßige und strukturierte Berichterstattung dienen, in Form des hier vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes nach DNK-Kriterien. Im Gegensatz zum ursprünglich geplanten 5-Jahres-Berichtsrhythmus hat sich MSK dazu entschlossen, den Nachhaltigkeitsbericht jährlich zu aktualisieren.

Des Weiteren soll ein Nachhaltigkeits-Risikomanagementsystem etabliert und die Digitalisierung innerhalb des Unternehmens weiter vorangetrieben werden.

Kontrolle der Zielerreichung

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

Wie bereits im letzten Bericht für das Jahr 2023 erwähnt, wird in diesem Jahr die historische Datenbasis weiter aufgebaut, bevor auf Basis dieser historischen Daten im Jahr 2025 quantitative Ziele nach dem SMART-Prinzip formuliert werden, auf deren Erfüllung MSK schrittweise hinarbeiten wird.

Ergänzend ist davon auszugehen, dass MSK in den nächsten Jahren weiterhin einem personellen Wachstum unterliegen wird. Der absolute CO₂e-Ausstoß als Unternehmen wird perspektivisch daher zunächst wachsen. MSK strebt jedoch an, den durchschnittlichen CO₂e-Ausstoß pro Mitarbeiter:in mittel- und langfristig zu senken.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

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

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

Trotz der vergleichsweise kurzen Wertschöpfungskette achtet MSK darauf, diese so ökologisch wie möglich zu gestalten. Ein erhöhter CO₂e-Ausstoß entsteht hierbei zum einen durch den durch die hauseigenen IT-Systeme bedingten erhöhten Stromverbrauch und zum anderen durch den Ressourcenverbrauch des täglichen Bürobedarfs sowie durch den Pendelverkehr. Genauere Informationen zu diesem Thema finden Sie in den Kriterien 11 und 12.

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

B.2. Prozessmanagement

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

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

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

6. Regeln und Prozesse

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

Viele der durch die ESG-Kriterien festgelegten Nachhaltigkeitsaspekte sind fester Bestandteil des MSK-internen Wertekanons, mit dem MSK die

strategische Ausrichtung seines Unternehmens festlegt. Die Mitarbeiter:innen sind innerhalb dieser Ausrichtung angehalten, selbstständig zu arbeiten, wobei sie von der Geschäftsführung aktiv unterstützt werden.

Beispiele hierfür sind:

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

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

- › Zielsetzungs- und Jahresabschlussgespräche mit den Mitarbeitenden
- › Mitarbeiter:innenumfrage
- › Regelmäßige externe und interne Weiterbildungen für Mitarbeiter:innen
- › Erstellung einer CO₂e-Bilanz

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

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

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

Leistungsindikatoren nach Handlungsfeldern	
Handlungsfeld 1: Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Anzahl der Compliance-Verstöße
	Datenschutz Zertifizierung
	Ergebnisse zur Mitarbeiter:innenzufriedenheit
Handlungsfeld 2: Zukunftsfähiger Arbeitgeber	Anteil von Frauen unter den Berater:innen
	Anzahl gemeldeter Arbeitsunfälle
	Anzahl gemeldeter Beinahe-Unfälle
	Diskriminierungsvorfälle
	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren
	Durchschnittliche interne Weiterbildungen pro Mitarbeiter:in / Jahr
	Durchschnittliche krankheitsbedingte Fehltage
	Durchschnittliche Überstunden pro Mitarbeiter:in / Jahr
	Zahl der Werkstudierenden und Auszubildenden
Handlungsfeld 3: Klimaschutz und Ressourceneffizienz	CO ₂ -Emissionen in Tonnen CO ₂ e pro Jahr
	Stromverbrauch in kWh pro Jahr
	Verbrauchtes Kühlmittel in kg pro Jahr
	Wasserverbrauch in Kubikmetern pro Jahr
Handlungsfeld 4: Gesellschaftliche Verantwortung	Spendensumme und Zweck pro Jahr

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

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten

Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/ Beirat) ist.

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

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsbericht integriert werden.

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

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

Ein gezielter Austausch zu Nachhaltigkeitsthemen fand bisher mit den Anspruchsgruppen Kund:innen und Mitarbeiter:innen statt. Zusätzlich dazu wurde eine Lieferant:innenumfrage zur Erfassung der aktuellen Nachhaltigkeitsbemühungen unserer Lieferant:innen durchgeführt und ausgewertet. Diese soll in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Den Austausch möchte MSK in Zukunft auf mehr Anspruchsgruppen ausweiten und die daraus gewonnenen Erkenntnisse in seine Nachhaltigkeitsstrategie implementieren.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzer:innen verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Auswirkungen der wesentlichen Produkte und Dienstleistungen in Erstellung und Nutzung

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

Die ökologischen Aspekte bei der Erstellung der MSK-eigenen Produkte beschränken sich hauptsächlich auf den operativen Betrieb der Büroräume und die Dienstreisen zu Kund:innen und zu Fachtagungen. Hier sind vor allem die CO₂e-Emissionen und der Energieverbrauch relevant. Die aufgeschlüsselten Kennzahlen zu diesen Themen finden Sie unter den Kriterien 11 und 12.

Förderung von Nachhaltigkeit durch Innovation

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

Digitalisierung

Eine besonders wichtige Rolle für die Nachhaltigkeit spielt die fortschreitende Digitalisierung, die MSK im Unternehmen aktiv vorantreibt. Durch Digitalisierungsmaßnahmen konnte MSK den Papierverbrauch im Geschäftsbetrieb deutlich reduzieren. Konkrete Beispiele hierfür sind das Customer-Relationship-Management-System, mit dessen Hilfe MSK seine Termin- und Urlaubsplanung vollständig digitalisieren konnte, sowie die Umstellung der Ergebnispräsentationen auf ein digitales Format.

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

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

- Energieverbrauch reduzieren: Optimierung des Energieverbrauchs durch die Nutzung von energiesparender Hardware und Software
- IT-Beschaffung nachhaltig gestalten: Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten beim Einkauf von neuen Geräten. Hierbei ist besonders wichtig, dass eine große Menge CO₂e bereits bei der Herstellung der Geräte entsteht und mitberücksichtigt werden muss.
- Kommunikation: Beteiligung an Diskussionen, Veranstaltungen

Auch bei MSK gehört die Elektronik der IT-Systeme zu den Top 3 der CO₂e-relevanten Positionen. Da das Unternehmen aber aus Gründen der Abfallvermeidung bestehende Geräte nicht einfach entsorgen möchte, werden diese bei anstehenden Neuanschaffungen sukzessive durch energiesparendere und klimaschonendere Geräte und Lösungen ersetzt.

Telematik

Durch die Arbeit im MSK-Telematik-Datenpool unterstützt MSK aktiv eine nachhaltige Entwicklung in der Kfz-Versicherung. Mithilfe von Telematik-Tarifen können die Versicherungsnehmer:innen nicht nur zu einem umsichtigen und damit sichereren, sondern auch zu einem umweltschonenderen Fahrstil

motiviert werden. Indem den Fahrer:innen finanzielle Anreize geboten werden, vorausschauend und nicht zu schnell zu fahren (z.B. wiederholtes starkes Beschleunigen und Abbremsen zu vermeiden), können die negativen Umweltauswirkungen des Individualverkehrs deutlich reduziert werden.

Nachhaltigkeit und Solvabilität

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

Innovation in der Naturgefahrenmodellierung

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

C Kriterien 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

C.1. Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

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

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde eine Datenerhebung zur Ermittlung der CO₂e-Emissionen durch MSK durchgeführt. Abgefragt wurden hierbei wesentliche Daten für das Jahr 2024, wobei der Verbrauch von Energie, Heizung, Kühlmittel und Papier betrachtet wurde. Neben den getätigten Dienstreisen wurde außerdem auch der Pendelweg der Mitarbeitenden berücksichtigt. Hierzu wurde mithilfe einer Umfrage ein Durchschnittswert pro Mitarbeiter:in errechnet, der anschließend auf die Gesamtheit der Belegschaft angewendet wurde.

Für das Berichtsjahr 2024 wurden unter anderem die folgenden Ressourcen in Anspruch genommen:

Art des Verbrauchs	Menge	Einheit	bezogen als
Strom	77743	kwh	Ökostrom
Wärme	35451	kwh	Fernwärme
Kältemittel	0	kg	Kältemittel
Dienstreisen	245777	km	Bahn, PKW, Flugzeug
Pendelverkehr	470634	km	verschiedene Verkehrsmittel
Papier	31632	Blatt	FSC-zertifiziertes Papier

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

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

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

Ein besonderes Risiko sieht MSK im Bereich seines Energieverbrauchs. Als Beratungshaus mit eigener Server-Infrastruktur für seine IT hat MSK einen nicht unerheblichen Stromverbrauch. Aus diesem Grund muss MSK sowohl

Energieeffizienzmaßnahmen durchführen als auch den Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien fördern. Durch die Umstellung auf den Bezug von Ökostrom ist MSK hier bereits einen ersten Schritt gegangen. Zusätzlich dazu wurden alle Büros mit per Bewegungsmelder gesteuerten Leuchtmitteln ausgestattet, um den Stromverbrauch für die Beleuchtung so weit wie möglich zu senken.

Die für das aktuarielle Tagesgeschäft benötigte Hardware stellt eine weitere Herausforderung für das Nachhaltigkeitsmanagement von MSK dar. Da laut einer Studie des Umweltbundesamtes aus dem Jahr 2012 jedoch die Herstellung „[...] einen signifikanten Beitrag zu den Gesamttreibhausgasemissionen eines Notebooks [...]“ ausmacht, ist es besonders wichtig, dass die Geräte so lange wie möglich in Benutzung bleiben. Aus diesem Grund gibt MSK seine Laptops, sobald sie den Anforderungen des aktuariellen Tagesgeschäftes nicht mehr standhalten, unter Berücksichtigung datenschutzrelevanter Vorgaben an einen externen IT-Dienstleister ab. Dort werden die Geräte auf brauchbare Teile geprüft und von den Auszubildenden des Unternehmens zum Bau neuer Geräte verwendet.

Ebenfalls besonders relevant für den CO₂e-Ausstoß des Unternehmens sind Dienstreisen. Für MSK als Beratungshaus sind Dienstreisen zu Kund:innen und zu Fachtagungen der Branche Teil des Berufsalltags und müssen somit möglichst umweltschonend gestaltet werden. Durch die Wahl der deutschen Bahn als Standard-Reisemittel für innerdeutsche Reisen wurde hier bereits ein wichtiger Schritt getan.

Noch liegt keine ausreichende Datenhistorie vor, um quantitative Ziele nach dem SMART-Konzept zur Verringerung des CO₂e-Ausstoßes treffen zu können. Es lässt sich jedoch festhalten, dass der Gesamtausstoß der Emissionen, die bereits im Bericht des Jahres 2022 berücksichtigt wurden, gestiegen ist. Dies ist unter anderem auf die erweiterte Datengrundlage, die erhöhte Mitarbeiter:innenanzahl, die nach der Corona-Pandemie wieder vermehrt durchgeführten Dienstreisen sowie die intensivierte Geschäftsaktivität in Österreich zurückzuführen. Da MSK perspektivisch gesehen weiterhin wachsen wird, ist davon auszugehen, dass auch die Gesamtemissionen des Unternehmens weiter steigen werden. Das grundsätzliche Ziel soll daher darin bestehen, die Emissionen pro Mitarbeiter:in so weit wie möglich zu senken. Ab dem Berichtsjahr 2025 sollen auf Basis der historischen Daten konkrete quantitative Ziele nach dem SMART-Prinzip formuliert werden, auf deren Erfüllung MSK schrittweise hinarbeiten wird.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

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

- > Dienstreisen
- > Strom
- > IT (Hardware)
- > Heizung

Diese vier Felder wurden im Jahr 2023 durch das Handlungsfeld „Pendelverkehr“ ergänzt. Bedingt durch die bei MSK gelebte Präsenzkultur macht der Pendelverkehr einen großen Anteil an den jährlichen Emissionen von MSK aus und muss deswegen als wesentliches Handlungsfeld ergänzt werden. Die neuen Handlungsfelder lauten demnach:

- > Dienstreisen
- > Strom
- > IT (Hardware)
- > Heizung
- > Pendelverkehr

MSK hat es sich als Ziel gesetzt, seinen CO₂e-Ausstoß pro Mitarbeiter:in schrittweise weiter zu reduzieren.

Wie bereits im Berichtsjahr 2023 erwähnt wurde dazu bis zu diesem Berichtsjahr eine Datenbasis über die Ausstoßquellen geschaffen.- Ausgehend vom Berichtsjahr 2025 sollen aus der erarbeiteten Datenbasis quantitative Ziele und Maßnahmen definiert werden, die zur Reduktion des CO₂e-Ausstoßes pro Mitarbeiter:in führen. Sämtliche Maßnahmen und Ziele werden dabei in den folgenden Berichten dokumentiert werden.

Zur Reduktion des CO₂e-Ausstoßes hat MSK im Jahr 2024 folgende Maßnahmen umgesetzt:

Wechsel des Stromanbieters

Angeregt durch den Austausch mit der Belegschaft hat sich MSK dazu entschieden, im Laufe des Jahres 2024 den Stromanbieter zu wechseln. Hauptgründe für diese Entscheidung waren das OK-Power-Siegel des neuen Anbieters, das als anerkanntes Siegel den Fokus auf die Erzeugung von Ökostrom bestätigt, und die Tatsache, dass MSK durch diesen Schritt keinen Strom mehr von einem Anbieter bezieht, der in der Kohlewirtschaft und der Atomenergie tätig ist.

Implementierung von Energiesparmaßnahmen im operativen Betrieb

Um im Betrieb Energie zu sparen, setzt MSK aktuell vor allem auf Awareness. Mitarbeiter:innen werden beispielsweise durch regelmäßige Schulungen im wöchentlichen Jour fixe auf korrektes Lüften, eine energiesparende Verwendung der Heizung und ähnliche Maßnahmen hingewiesen. Die Bürobeleuchtung wird außerdem schrittweise mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet. Die im letzten Bericht erwähnten Bewegungsmelder für die Beleuchtung sind nun vollständig installiert und erlauben weitere Energieeinsparungen durch automatisches An- und Abschalten der individuellen Lampen beim Betreten und Verlassen der einzelnen Büros.

Förderung eines nachhaltigen Pendelverkehrs

Als nachhaltig orientiertes Unternehmen hat MSK den Anspruch, seine Angestellten für ihren Pendelverkehr finanziell bei der Wahl eines klimaschonenden Verkehrsmittels zu unterstützen. Aus diesem Grund stellt MSK seinen Mitarbeiter:innen ein Jobticket zur Verfügung und bietet ihnen die Möglichkeit eines Fahrradleasings an. Für das Jahr 2025 sollen zusätzlich Firmenfahrräder angeschafft werden, die Mitarbeiter:innen von MSK für berufliche Kurzstrecken innerhalb von Köln verwenden können.

Quantifizierung der im Jahr 2024 angeschafften Hardware

Wie im Kapitel 12 – Ressourcenmanagement beschrieben stellt die Herstellung von Hardware einen Großteil der im Lebenszyklus der Produkte anfallenden Emissionen dar. Aus diesem Grund hat sich MSK dazu entschieden, die bei der Produktion anfallenden CO₂e-Emissionen für angeschaffte Laptops und Bildschirme zu quantifizieren und ab dem Berichtsjahr 2024 im Jahr der Anschaffung in der CO₂e-Bilanz zu berücksichtigen. Für die Berechnung beziehen wir uns auf die [Publikation des Öko-Instituts vom 14.07.2020](#).

Demnach ergibt sich für MSK im Jahr 2024 ein Gesamtausstoß von 5,99 t CO₂e für angeschaffte Hardware, die in Scope 3 zu verordnen sind.

Kompensation des ausgestoßenen CO₂e über Atmosfair

Um seiner unternehmerischen Verantwortung gerecht zu werden und die Auswirkungen seines CO₂e-Ausstoßes zu vermindern, hat sich MSK dazu entschlossen, sein in den wesentlichen Kategorien Strom, Wärme, Klimaanlage, Hardware, Pendelverkehr sowie Dienstreisen per Bahn, Auto und Flugzeug ermitteltes ausgestoßenes CO₂e mithilfe des Anbieters Atmosfair zu kompensieren.

Die ausgewerteten Daten liefern die folgenden Emissionen für das Jahr 2024, hier in der Gegenüberstellung mit den Emissionen des Jahres 2023:

Berichtsjahr 2024		Berichtsjahr 2023	
Scope	Ausstoß in tCO ₂ e	Scope	Ausstoß in tCO ₂ e
Scope 1	0,00	Scope 1	0,00
Scope 2	9,00	Scope 2	8,35
Scope 3	130,19	Scope 3	60,75
Gesamt	139,19	Gesamt	69,10

Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr stellt sich somit wie folgt dar:

Entwicklung von 2023 zu 2024	
Scope	Veränderung in %
Scope 1	0%
Scope 2	8%
Scope 3	114%
Scope 3 (ohne Sondereffekt)	18%
Gesamtveränderung (ohne Sondereffekt)	17%

Im Jahr 2024 wurden MSK-Berater als Sachverständige für ein Gerichtsverfahren in die USA geladen. Die Termine hierzu mussten verpflichtend in Präsenz wahrgenommen werden, daraus resultierten mehrere Fernreisen. Dieser einmalige Sondereffekt schlägt sich merklich in der diesjährigen CO₂e-Bilanz von MSK nieder und ist beim Vergleich mit dem Vorjahreszeitraum zu berücksichtigen.

Nach der Bereinigung um den Sondereffekt USA-Reisen ergibt sich eine Steigerung von +17 % der CO₂e-Emissionen im Vergleich zum Vorjahreszeitraum. Dieser Anstieg ist im Wesentlichen durch die verstärkten

Geschäftsaktivitäten in Österreich und die damit einhergehenden Flugreisen sowie eine Flugreise in die USA abseits des Sondereffekts begründet.

Zusätzlich wurden in diesem Bericht drei nachträgliche Anpassungen des Berichtsjahres 2023 vorgenommen:

Berücksichtigung der Emissionen durch Kältemittel

In den Berichten der Vorjahre wurde das Fassungsvermögen der verwendeten Klimaanlage für den jährlichen Ausstoß verwendet. Tatsächlich entstehen Emissionen aber nur, wenn Kältemittel nachgefüllt wird, was in den letzten Jahren nicht der Fall war. Die Emissionen aus dem Vorjahr wurden dementsprechend in der Zeitreihe angepasst.

Berücksichtigung der Emissionen durch den Pendelverkehr

Im Vorjahresbericht wurden erstmals die Emissionen durch den Pendelverkehr angegeben. Eine nachträgliche Prüfung der ermittelten Emissionen ergab, dass die Emissionsfaktoren als zu konservativ zu bewerten sind. Deshalb erfolgte hier ebenfalls eine rückwirkende Anpassung des ermittelten Ausstoßes.

Anpassung des Fernwärmeverbrauchs

Eine nachträgliche Prüfung der ermittelten Emissionen ergab, dass der angesetzte Verbrauch geringfügig überschätzt wurde. Auch hier erfolgte daher eine rückwirkende Anpassung des ermittelten Ausstoßes.

Diese Anpassungen haben keine Auswirkungen auf den aktuellen Bericht. Sie wurden jedoch im Rahmen der Kompensation für das Berichtsjahr 2024 verrechnet.

~~Ab dem Berichtsjahr 2025 sollen aus der erarbeiteten Datenbasis quantitative Ziele und Maßnahmen definiert werden, die zur Reduktion des CO₂e-Ausstoßes führen. Sämtliche Maßnahmen und Ziele werden dabei in den folgenden Berichten dokumentiert werden.~~

C.2. Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

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

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

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

Arbeitnehmerrechte bei internationaler Tätigkeit

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

Förderung der Mitarbeiter:innenbeteiligung im Unternehmen

Damit die Nachhaltigkeitsmaßnahmen eines Unternehmens langfristig erfolgreich sein können, ist es essenziell, dass die Belegschaft dazu motiviert wird, sich aktiv an der Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Offizielle Kanäle hierfür sind der Weg über die Personalverantwortlichen und die eigens dafür eingeführte Zufriedenheitsumfrage, in der Mitarbeitende Feedback zum aktuellen Stand des Unternehmens abgeben können. Die Ergebnisse der Umfrage werden nach der Auswertung im Plenum vorgestellt und diskutiert, um gemeinsam Lösungsansätze für aufkommende Herausforderungen zu finden. Auch die Zielsetzungsgespräche zum Jahresbeginn und die Jahresabschlussgespräche können genutzt werden, um Lob, Kritik und Anregungen an die Geschäftsführung weiterzugeben. Zusätzlich wurde ein digitales Kontaktformular eingerichtet, um Anliegen jederzeit auch anonym äußern zu können.

Förderung der Teilhabe der Mitarbeiter:innen am Nachhaltigkeitsmanagement

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

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

Mögliche Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte

MSK operiert in Übereinstimmung mit den in Deutschland geltenden Gesetzen und arbeitet überwiegend mit lokalen Zulieferungsunternehmen zusammen. Relevante Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerrechte konnten daher nicht festgestellt werden.

MSK verfolgt mit Blick auf Arbeitnehmerrechte das Ziel, seinen Status Quo zu halten und weiterhin nach den geltenden Gesetzen und Leitlinien zu agieren.

15. Chancengleichheit

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

Diversität

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

Entwicklungspotenzial sieht MSK vor allem bei der Förderung von Frauen in mathematischen Berufen. Der Anteil weiblicher Fachkräfte im MINT-Bereich ist unternehmensübergreifend noch vergleichsweise gering. Das nationale MINT-Forum in Berlin erklärte in seiner Publikation „[Frauen in MINT-Berufen](#):

[gewinnen und halten](#)“, dass die Klischees rund um diese eher männlich dominierten Studiengänge abgebaut werden müssten und zusätzlich eine für Frauen attraktive Unternehmenskultur geboten werden müsse, um mehr junge Frauen zu einem Studium und Beruf in diesem Feld zu motivieren. Aus diesem Grund fördert MSK aktiv eine geschlechtersensible Unternehmenskultur durch die Verwendung von geschlechterneutraler Sprache in der Außendarstellung und in der internen Kommunikation sowie durch Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Mitarbeiter:innen.

MSK hat sich im Jahr 2024 außerdem durch Studierendenworkshops im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit engagiert, um jungen Studierenden das Berufsbild Aktuar:in näherzubringen. Hierbei spielen auch die MSK-Beraterinnen als Rollenvorbilder für junge Frauen eine tragende Rolle. Trotz der Bemühungen konnte der Anteil der Mitarbeiterinnen im Jahr 2024 nicht gesteigert werden. Dies ist vor allem auf den geringen Anteil nicht-männlicher Bewerber:innen zurückzuführen, weshalb aktuell nach weiteren Möglichkeiten gesucht wird, das Recruiting attraktiver für diese Zielgruppe zu gestalten.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

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

Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Um die Gesundheit der Mitarbeiter:innen langfristig zu sichern, hat MSK verschiedene Maßnahmen ergriffen, die das Ziel haben, die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit der Mitarbeitenden zu schützen und ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Die konkreten Maßnahmen umfassen unter anderem die Ausbildung einzelner Mitarbeiter:innen zu Brandschutzhelfer:innen und Ersthelfer:innen und die regelmäßige Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Alle mit der

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

Darüber hinaus bietet MSK ergonomische Arbeitsplätze, beispielsweise durch überwiegend elektrisch höhenverstellbare Tische. Zusätzlich dazu sind sämtliche Arbeitsplätze mit ergonomischen Möbeln und augenschonender Beleuchtung ausgestattet.

Zusätzlich zu den ergonomischen Arbeitsplätzen bietet MSK seiner Belegschaft die Möglichkeit zum wöchentlichen Firmen yoga und zu einer betrieblich geförderten Mitgliedschaft im Urban Sports Club.

Vergütung

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

In diesem Bereich fehlt bisher noch eine ausreichende Datengrundlage, um SMARTe quantitative Ziele zu formulieren. Diese befindet sich aktuell im Aufbau und soll ab dem Berichtsjahr 2025 das Formulieren von konkreten quantitativen Zielen ermöglichen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d.h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiter:innen, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

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

Ausbildung und duales Studium

Die berufliche Ausbildung neuer Arbeitskräfte ist eine nachhaltige und langfristige Investition in die Zukunft. MSK nimmt seine soziale Verantwortung als Unternehmen wahr und bietet Ausbildungs- und duale Studienplätze für verschiedene Fachbereiche an. Im Jahr 2024 beschäftigte MSK insgesamt zwei duale Studierende für Informatik und Angewandte Mathematik (MATSE) sowie einen dualen Studierenden im Bereich Marketingmanagement. Zusätzlich dazu hat im Oktober 2024 ein dualer Student im Bereich Wirtschaftsmathematik seine Ausbildung bei MSK begonnen. Für den dualen Studiengang Informatik und Angewandte Mathematik (MATSE) konnte 2024 kein Studierender gewonnen werden.

Das für 2024 gesetzte Ziel, zwei neue duale Studierende für das Unternehmen zu gewinnen, konnte damit nur zur Hälfte erfüllt werden.

Das Ziel für 2025 ist es erneut, für beide Studiengänge duale Studierende zu gewinnen und diese bei MSK auszubilden. Dafür sind unter anderem eine Intensivierung der Werbemaßnahmen für diese Positionen und der Besuch von Ausbildungsmessen geplant.

Werkstudierende und Praktika

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

Im Laufe des Jahres 2025 werden einige der Studierenden bei MSK ihren Abschluss an der Universität erreichen. MSK setzt es sich deshalb zum Ziel, für 2025 mindestens eine:n der Studierenden in ein festes Angestelltenverhältnis zu übernehmen und mindestens eine Abschlussarbeit zu betreuen. Eine der Werkstudierenden hat in diesem Jahr außerdem in Zusammenarbeit mit MSK ihre Masterarbeit zum Thema „Künstliche Intelligenz im Kontext der Kraftfahrtversicherung: Mehrdimensionales Clustern zur Optimierung von Generalisierten Linearen Modellen“ verfasst und ist jetzt nach Abschluss des Studiums in Vollzeit als Beraterin tätig.

Studierendenevent Cool Risks Cologne

In Zusammenarbeit mit dem gemeinnützigen Förderverein Versicherungsmathematik im Bereich der Kraftfahrtversicherung richtet MSK im Jahr 2025 zum mittlerweile vierten Mal die [Studierendenveranstaltung Cool](#)

[Risks](#) aus, bei der Studierende der Mathematik und der Wirtschaftswissenschaften zu einem Wochenende in eine Stadt des D-A-CH-Raumes eingeladen werden, um potenzielle Arbeitgeber aus der Versicherungsbranche kennenzulernen und einen Workshop im Bereich der Versicherungsmathematik zu absolvieren. Hierbei verfolgt MSK für das Jahr 2025 das Ziel, die Zahl der Teilnehmenden im Vergleich zum Vorjahr durch den Verein unterstützende Werbemaßnahmen um fünf teilnehmende Studierende zu steigern und somit mehr angehenden Fachkräften einen Einblick in die Welt der Versicherungsmathematik zu ermöglichen.

Interne Fortbildungen

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

Um für die Zukunft einen besseren Überblick über die individuellen Weiterbildungen der einzelnen Mitarbeitenden zu erhalten, hat MSK im Laufe des Jahres außerdem ein neues System zur Erfassung von Weiterbildungsstunden ausgearbeitet und wird dieses zu Beginn des Jahres 2025 ausrollen, sodass ab dem Berichtsjahr 2025 quantitative Daten zu den Weiterbildungen vorliegen werden.

Risiken

Laut einer [Pressemitteilung des IFO-Instituts](#) aus dem August 2023 hat sich der Fachkräftemangel wieder leicht verschärft. Rund 42 % aller Unternehmen leiden demnach unter einem Mangel an ausgebildetem Fachpersonal, wobei der Dienstleistungssektor besonders stark betroffen ist. Aus diesem Grund ist es essenziell, dass MSK als Beratungshaus nicht nur seinen Teil dazu beiträgt, weiterhin seine eigenen Fachkräfte auszubilden, sondern auch seinen festangestellten Mitarbeiter:innen konstante Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und attraktive Arbeitsbedingungen bietet, um sie im Unternehmen halten zu können. Dies ist besonders relevant mit Blick auf die

Tatsache, dass mit dem kommenden Ausscheiden der Baby-Boomer:innen aus der Gruppe der Arbeitnehmer:innen ein deutlich verstärkter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu erwarten ist.

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und 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.

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

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

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

18. Gemeinwesen

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

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

Förderung des mathematischen Nachwuchses in Bildung und Forschung

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

Mit Projekten an Schulen, etwa 2023 am Genoveva-Gymnasium in Köln, hat sich MSK auch bereits aktiv dafür engagiert, der neuen Generation von Schüler:innen die Vielseitigkeit und den Nutzen der Mathematik aufzuzeigen.

Soziale Verantwortung

Seit Jahren engagiert sich MSK aktiv mit Spenden für das Kinderhospiz in Köln. Zusätzlich sammelt das Team von MSK regelmäßig Spenden für verschiedene soziale Hilfsprojekte. Die Spendenaktion im Geschäftsjahr fand zum Thema „Engagement für die Demokratie“ statt, siehe dazu auch Kriterium 19.

Kulturelle Förderung

MSK fördert Kunst und Kultur in Köln und unterstützt die in Köln ansässige Künstlerin Kerstin Herrmann, deren Werke in den Büroräumen ausgestellt werden. Diese Förderung wird ab 2025 systematisiert, so dass jedes Jahr ein festes Budget für die Kunstförderung reserviert ist.

D Kriterien 19-20: Compliance

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker:innen sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Im Berichtsjahr hat sich MSK erstmalig politisch positioniert und sich öffentlich für eine offene, pluralistische Gesellschaft und für den Erhalt der Erinnerungskultur an die Verbrechen des Nationalsozialismus ausgesprochen. Zu diesem Zweck hat MSK nicht nur eine Sonderfolge des Videopodcasts „Aktuarielle Stunde“ zu dem Thema veröffentlicht, sondern zusätzlich 15.000 € an verschiedene NGOs und Vereine gespendet. Im Rahmen dieses Engagements

widmete MSK auch seinen Kalender für das Jahr 2025 diesem Thema. Der Kalender beschäftigt sich in den einzelnen Monaten mit während der NS-Zeit verfolgten Mathematiker:innen und deren wichtigen Errungenschaften für die Wissenschaft.

Darüber hinaus engagiert sich MSK für Vereine und Projekte, die sowohl die Werte des Unternehmens als auch die Liebe zur Mathematik teilen. So ist MSK beispielsweise Gründungsmitglied des *Fördervereins Versicherungsmathematik im Bereich der Kraftfahrtversicherung e.V. (VM4K)* und fördert den Internetauftritt der *Deutschen Mathematiker-Vereinigung (DMV)*. Zusätzlich sind viele der MSK-Mitarbeiter:innen Mitglieder in der *Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV)*, dem unabhängigen Berufsverband der deutschen Aktuar:innen.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

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

Zusätzlich zu den jährlichen Audits unseres Informationssicherheitssystems unterzieht sich MSK weiteren jährlichen Prüfungen durch externe Institutionen. So werden sowohl unsere elektronischen Geräte als auch die Räumlichkeiten unseres Büros regelmäßig auf Arbeitssicherheit geprüft.

MSK legt großen Wert darauf, sämtliche Mitarbeitende über die geltende Rechtslage in Kenntnis zu setzen. Dies geschieht im Rahmen der regelmäßig

stattfindenden Awareness-Schulung für Mitarbeiter:innen und für die Geschäftsführung. Zusätzlich sind die entsprechenden Gesetzestexte auf einem internen Laufwerk abgelegt und können von sämtlichen Mitarbeiter:innen jederzeit zu Rate gezogen werden. Die Geschäftsführung und der erweiterte Führungskreis stellen sicher, dass sich die Geschäftsbeziehungen des Unternehmens im Rahmen der geltenden Gesetze befinden und das Unternehmen nach dem festgelegten Wertekanon ethisch geführt wird.

Insgesamt sieht sich MSK im Bereich Compliance sehr gut aufgestellt. Konkrete Zielsetzungen über die Fortführung der genannten Maßnahmen hinaus bestehen daher nicht.

Ihre Ansprechpartner:innen



Onnen Siems

Geschäftsführer

Tel: 0221 42053-0



Anne Blauth

Beraterin

Tel: 0221 42053-0

Anhang

nachdenken • klimabewusst reisen



Zertifikat

für eingesparte Treibhausgase

Meyerthole Siems Kohlruss GmbH
spart am 06.10.2025 mit atmosfair
120.000 kg CO₂ Treibhausgase ein.

Was bewirkt Ihr Klimaschutzbeitrag?

Mit Ihrem Klimaschutzbeitrag in Höhe von 3.000,00 Euro unterstützen Sie unter anderem folgende Projekte:



Senegal: Sauberer Strom aus Solaranlagen

Mit Ihrem Beitrag können senegalesische Haushalte ganzjährig zuverlässig und nachhaltig mit Solarstrom versorgt werden.



Indien: Holzvergaseröfen

Ihr Beitrag ermöglicht Familien in Indien rauchfreies Kochen und reduziert den Ausstoß von CO₂.



Mali: Ländliche Elektrifizierung

Mit Ihrem Beitrag können weitere Dörfer in Mali zum ersten Mal elektrifiziert und mit grünem Strom versorgt werden.

