



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken



R+V

Nachhaltig. Verantwortlich. Genossenschaftlich.

Der R+V-Nachhaltigkeitsbericht 2021

Du bist nicht allein.

Vorwort	1	R+V schont Ressourcen	55
Nachhaltigkeit bei der R+V	2	Teilnahme an der Earth Hour	58
Der Versicherer R+V im Überblick	2	R+V bietet Mitarbeitenden JobRad an	58
R+V Gruppe	4	R+V nutzt E-Bikes für Dienstfahrten	58
Über diesen Bericht	6	R+V ist „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“	60
Spitzenrating für Nachhaltigkeit	7	R+V vermeidet Abfall	61
Wesentlichkeitsanalyse	8	Weniger Plastik-Mülltüten	62
Nachhaltigkeitsstrategie	9	Umwelt-Label für IT-Hardware	62
Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie	11	Neue Drucker bundesweit	62
Organisatorische Einbindung der Nachhaltigkeit	11	ISO 14001: TÜV-Umweltplakette für die R+V	62
Die Sustainable Development Goals (SDG)	12	Klimawandel	64
Nachhaltigkeit und R+V-Markenwerte	12	Kommunikationstechnik spart Dienstreisen	66
Neuer Marktauftritt: R+V stellt sich gegen Egoismus	13	Blühwiesen bei der R+V	67
		Bienen bei der R+V	68
Produkte & Dienstleistungen	14	Mitarbeitende	69
Versicherungsprodukte	14	Die R+V-Personalstrategie	70
Innovative Ansätze zur Umweltschonung	18	Leitbild Führung und Zusammenarbeit	71
Nachhaltige Betriebsprozesse durch digitale Lösungen	22	Aus- und Weiterbildung	72
Kapitalanlage	25	Kulturentwicklung	75
R+V informiert über wichtige Zukunftsthemen	27	Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung	76
Dienstleister in Notsituationen	31	Karriereentwicklung von Frauen	77
Kunden	33	Vielfalt im Unternehmen	77
Corona: Die R+V steht ihren Kunden zur Seite	33	Leistungsbeurteilung und Karriereentwicklung	78
Verhaltenskodex für den Vertrieb	33	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	79
Hochwertige Ausbildung der Vermittler	33	Vergütung, Arbeitszeitmodelle und Zusatzleistungen	79
R+V-Beratungsqualität	34	Leistung wird gewürdigt	80
Neues Vergütungssystem im Außendienst	34	Zukunftsvertrag Modernes Arbeiten	81
Datenschutz / Code of Conduct	34	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	82
Beschwerdestatistik	35	Hilfe bei Betreuungsengpässen	83
Beschwerdemanagement	36	Unterstützung in schwierigen Lebenslagen	84
Kundenzufriedenheit	36	Betriebliches Gesundheitsmanagement	84
Kundenbefragungen und Kundenstandards	38	Modernes Intranet stellt die Mitarbeitenden ins Zentrum	86
Standards für den Wettbewerb	38	Betriebliches Eingliederungsmanagement	87
Beratung von Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten	38	Mitarbeitendenbefragung	87
Prozesse in der Schadenbearbeitung	39	Nachhaltige Betriebsgastronomie	85
carexpert KFZ-Sachverständigen GmbH	40	Konzernsicherheit	88
Risk Engineering beim Underwriting	40	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	88
		Gütesiegel, Zertifikate und Mitgliedschaften	89
Unternehmensführung	41	Gesellschaft	90
Menschenrechte / Arbeitnehmerrechte	41	Die R+V STIFTUNG	90
Kinderarbeit / Zwangs- und Pflichtarbeit	42	R+V hilft Hochwasser-Opfern	90
Recht zu Kollektivverhandlungen / betriebliche Veränderungen / Mitbestimmung	42	Ukraine-Krieg: R+V unterstützt Helfer und Geflüchtete	91
Tarifbindung	42	R+V bietet Impftaxi an	92
Nachhaltiger Einkauf	42	R+V wirbt fürs Impfen	92
Compliance / Whistleblowing	45	R+V stellt 1,6 Mio. Euro für Zukunftsprojekte bereit	92
Tax Compliance	46	NUR MUT – R+V bietet jungen Menschen Orientierungshilfe	93
Verhinderung von Geldwäsche	47	R+V fördert erste Schülergenossenschaft Hessens	94
Risikomanagement	48	Aktion Kinder-Unfallhilfe	94
Umwelt	49	„Azubis im Netz“ – Hilfe bei Cyber-Mobbing	95
Die Klimastrategie der R+V	50	JOBLINGE	96
Das R+V-Umweltteam	51	Franz das Theater	96
Verantwortungsvoller Umgang mit Papier	51	„Wiesbaden Engagiert!“	96
Ziel fast erfüllt: 100 Prozent umweltfreundliches Papier	52	Kunst-Koffer und kunstwerker	97
Papierlose Courtageabrechnung	53	Upstairs	98
Papierlose Rechnungsbearbeitung	53	BürgerKolleg Wiesbaden	98
Umweltfreundlicher Postversand	53	Stiftung Aktive Bürgerschaft	99
R+V verwendet Ökostrom	53	WiesPaten	99
Stromladesäulen bei der R+V	53	Wiesbadener Tafel	99
Parkinotor hilft bei Parkplatzsuche	54	Weihnachtsspendenaktion	95
Per App Kollegen zum Mitfahren finden	54	Nachhaltigkeitsprogramm	101
		GRI Content Index	103
		Impressum	113

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 war geprägt von zahlreichen Herausforderungen, die allen Menschen in unserem Land viel abverlangten. Unter anderem dauerte die Corona-Pandemie weiter an und belastete Bürger und Unternehmen in hohem Maße. Mitte des Jahres überflutete zudem ein verheerendes Hochwasser einige Teile Deutschlands. Viele Menschen kamen ums Leben oder verloren über Nacht ihr Zuhause, die öffentliche Infrastruktur in den betroffenen Regionen wurde weitgehend zerstört. Eine weitere Herausforderung für viele Menschen und Unternehmen war es, weiterhin Lösungen zu finden, um die Umwelt zu entlasten und die stetige Klimaerwärmung zu verlangsamen.

Diese Herausforderungen haben auch maßgeblich die Arbeit der R+V bestimmt. Als Arbeitgeber ist es für uns selbstverständlich, die Gesundheit der Mitarbeitenden bestmöglich zu schützen. Deshalb arbeiteten zeitweise mehr als 90 Prozent der Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice. Parallel dazu erarbeitete die R+V Konzepte, wie die Arbeitswelt für die „R+V-ler“ mit und nach Corona aussehen soll. Im Fokus standen dabei Modelle, die eine teilweise Arbeit im Homeoffice ermöglichen.

Darüber hinaus war die R+V in ihrer Kernkompetenz als Versicherer gefragt. Nach den Hochwasserschäden vor allem in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ging es zunächst darum, den betroffenen Kunden so schnell wie möglich zu helfen. Die R+V-Schadenregulierer waren unmittelbar nach der Katastrophe vor Ort und sorgten unbürokratisch für Hilfe sowie eine anschließende schnelle Regulierung der Schäden. Unser Markenversprechen „Du bist nicht allein.“ konnten wir in dieser Krisensituation eindrucksvoll in die Tat umsetzen.

Bei der Flutkatastrophe zeigten sich auch die einzigartigen Werte der genossenschaftlichen R+V. Die R+V STIFTUNG startete umgehend eine eigene Spendenaktion. Unter dem Motto „Wir helfen den Helfern“ sammelte sie unter den Mitarbeitenden Geld für die Einsatzkräfte wie etwa freiwillige Feuerwehren. Die R+V als Unternehmen beteiligte sich an der Aktion und stockte die Summe um 250.000 Euro auf. Insgesamt kamen auf diese Weise mehr als eine halbe Million Euro zusammen. Darüber hinaus waren viele R+V-Beschäftigte als ehrenamtliche Helfer im Krisengebiet im Einsatz.



Beim Umwelt- und Klimaschutz erreichten wir erneut wichtige Meilensteine. Dazu ein Beispiel: Unter aktiver Mitarbeit der R+V setzte sich die deutsche Versicherungsbranche das Ziel, schon 2025 in der Betriebsökologie („Scope 1 & 2“) komplett CO₂-frei zu sein.

Wichtige Schritte auf dem Weg zur Klimaneutralität hat die R+V bereits in der Vergangenheit und auch im Jahr 2021 gemacht. Einen Überblick über die wichtigsten Projekte und alle wesentlichen Fakten erhalten Sie im inzwischen neunten Nachhaltigkeitsbericht. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Ihr

A handwritten signature in black ink that reads "Norbert Rollinger". The signature is written in a cursive, slightly stylized font.

Dr. Norbert Rollinger
Vorstandsvorsitzender der R+V Versicherung AG

Nachhaltigkeit bei der R+V



Die beiden Hauptgebäude der R+V am Wiesbadener Raiffeisenplatz in einem Bild.

Der Versicherer R+V im Überblick

Die R+V ist einer der größten Versicherer Deutschlands. Seit vielen Jahren ist das genossenschaftliche Unternehmen mit Hauptsitz in der hessischen Landeshauptstadt Wiesbaden auf Wachstumskurs. Mehr als 8,9 Millionen Kunden vertrauen allein in Deutschland auf die Leistungen der R+V. Die Zahl der bei der R+V versicherten Risiken beträgt 27,2 Millionen. Die R+V Gruppe steigerte im Geschäftsjahr 2021 ihren Umsatz um 1,2 Prozent auf 20,1 Milliarden Euro und damit auf den höchsten Wert in der Geschichte.

Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken bietet die R+V ihren Kunden maßgeschneiderte und innovative Versicherungslösungen. Die Geschäftstätigkeit der R+V gliedert sich in drei Geschäftsbereiche, die der internen Steuerung und Überwachung unterliegen. Hierbei handelt es sich um das selbst abgeschlossene Schaden- und Unfallversicherungsgeschäft, das selbst abgeschlossene Lebens- und Krankenversicherungsgeschäft sowie das übernommene Rückversicherungsgeschäft.

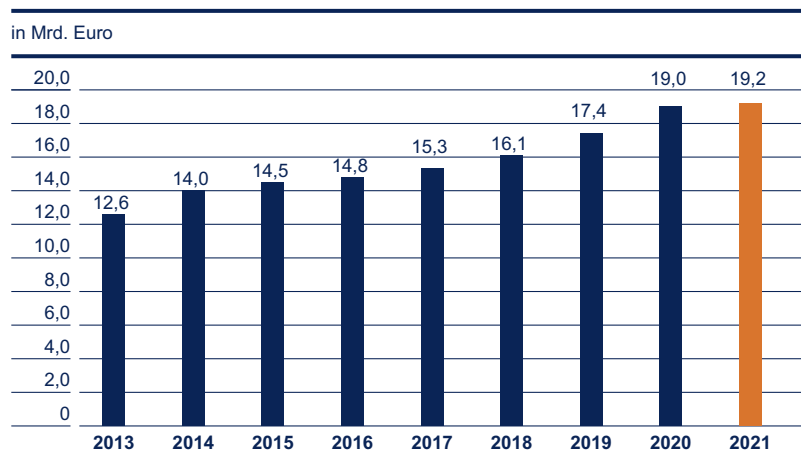
Die Produktpalette der R+V-Gesellschaften umfasst alle bekannten Versicherungen: Für Privatkunden bietet die R+V sowohl Standardprodukte als auch individuelle Lösungen. Im Firmenkundengeschäft ist die R+V traditionell eng mit den kleinen und mittelständischen Unternehmen aus

Industrie, Handel, Handwerk, Gewerbe und Landwirtschaft verbunden. Für sie entwickelt die R+V branchenspezifische Absicherungskonzepte. Die Spanne reicht von spartenübergreifenden Zielgruppenkonzepten im Bereich Komposit-Versicherungen bis hin zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Branchenversorgungswerken.

Die R+V ist darüber hinaus als aktiver Rückversicherer weltweit tätig. Grundsätzlich versteht sich die R+V als Serviceversicherer. Spezialisierte Dienstleistungsgesellschaften garantieren den privaten und gewerblichen Kunden kompetente Beratung und rasche Hilfe im Schadenfall.

Die R+V Versicherung AG befindet sich mehrheitlich im Besitz der DZ BANK AG Deutsche Zentral-Genossenschaftsbank mit Sitz in Frankfurt am Main (www.dzbank.de) – siehe S. 6. Der Vorstand der R+V Versicherung AG trägt die Verantwortung für das gesamte Versi-

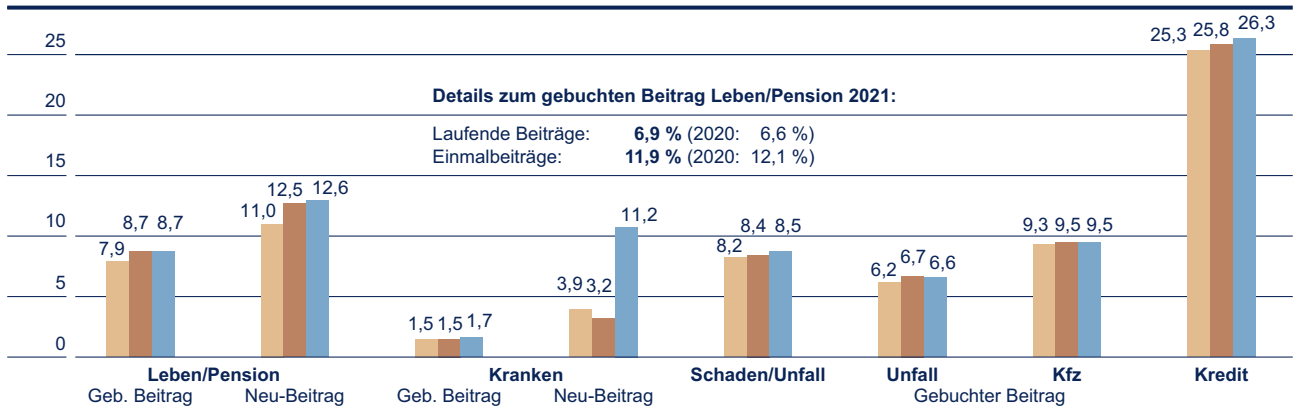
Gebuchte Beiträge R+V Konzern (IFRS)



GRI 102-2, GRI 102-5,
GRI 102-7, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 201-1

Marktanteile R+V Gruppe

(Inland) in %



2021: vorläufige Werte; GDV Stand 01/2021

cherungsgeschäft innerhalb des DZ BANK Konzerns. Die Einbindung in die Genossenschaftliche FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken sichert der R+V durch die besondere Kundennähe einen Wettbewerbsvorteil und eine starke Marktpräsenz. In dem dichten Filialnetz der Volksbanken und Raiffeisenbanken stehen den Kunden in zahlreichen Beratungsstellen persönliche Ansprechpartner zur Verfügung. Der angestellte Außendienst, ein bundesweites Netz von Vertriebs- und Filialdirektionen sowie weitere Niederlassungen, Repräsentanzen und Kooperationspartner im Ausland gewährleisten die besondere Kundennähe.

Der Vertrieb ist im Wesentlichen über die Filialdirektionen organisiert, die den Außendienst koordinieren und die Betreuung der Kunden und Vertriebspartner verantworten. Neben Hauptvertretern und Generalagenten in haupt- und nebenberuflich betriebenen Agenturen besteht eine Maklervertriebsorganisation und im Bereich der Kraftfahrtversicherung ein Internet-Direktversicherer (www.rv24.de).

Darüber hinaus bietet die R+V über die unternehmenseigene Homepage www.ruv.de internetaffinen Privatkunden die Option zum Online-Direktabschluss für ausgewählte Produkte. Auch die Volks- und Raiffeisenbanken bieten entsprechende Online-Abschlussstrecken an. Alle genannten Faktoren haben dazu beigetragen, dass die R+V ihre ertragsorientierte, auf Nachhaltigkeit ausgelegte Wachstumsstrategie auch im ebenfalls von der Corona-Pandemie geprägten Jahr 2021 umsetzen konnte.

Die erfolgreiche Ausrichtung der R+V auf eine kundenorientierte Unternehmenspolitik und die stetige Optimie-

Aktionärsstruktur – Vereinfachte Darstellung

in %

92,2 DZ BANK AG

6,0 Volksbanken und Raiffeisenbanken

1,8 Sonstige Anteile in der Genossenschaftsorganisation



* Inklusive Treuhandverträge

zung strategischer Faktoren wird nicht nur durch regelmäßige Bestnoten in vielen Untersuchungen von Fachmagazinen, sondern auch durch entsprechende Ratingergebnisse bestätigt. So vertraut die R+V beim Finanzstärkerating für Versicherungen für die Beurteilung ihrer langfristigen Finanzkraft auch auf die unabhängige Einschätzung der zu den weltweit führenden Analystenhäusern zählenden Ratingagenturen S&P Global Ratings und Fitch Ratings.

S&P Global Ratings bewertet die Finanzstärke der R+V Versicherung AG sowie der KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-Aktiengesellschaft jeweils mit „A+“ (stark). Fitch Ratings stuft die R+V Lebensversicherung AG und die

Ergebnisse der Finanzstärkeratings

S&P Global Ratings			
R+V Versicherung AG	A+	stabiler Ausblick	06/2021
KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-AG	A+	stabiler Ausblick	06/2021
Fitch Ratings			
R+V Lebensversicherung AG	AA	stabiler Ausblick	11/2021
Condor Lebensversicherungs-AG	AA	stabiler Ausblick	11/2021
R+V Allgemeine Versicherung AG	AA	stabiler Ausblick	11/2021

Condor Lebensversicherungs-Aktiengesellschaft mit den Noten „AA“ (sehr stark) ein. Damit haben die R+V-Lebensversicherer die höchste Bewertung, die Fitch Ratings aktuell an Lebensversicherer im deutschen Markt vergibt. Auch die R+V Allgemeine Versicherung AG erhielt von Fitch Ratings die sehr starke Bewertung „AA“.

R+V Gruppe

Die R+V Gruppe umfasst im Wesentlichen die R+V-Konzerngesellschaften sowie die vier Versicherungsvereine

R+V Lebensversicherung a. G., R+V Pensionsversicherung a. G., Vereinigte Tierversicherung Gesellschaft a. G. und KRAVAG-SACH Versicherung des Deutschen Kraftverkehrs VaG (siehe Schaubild).

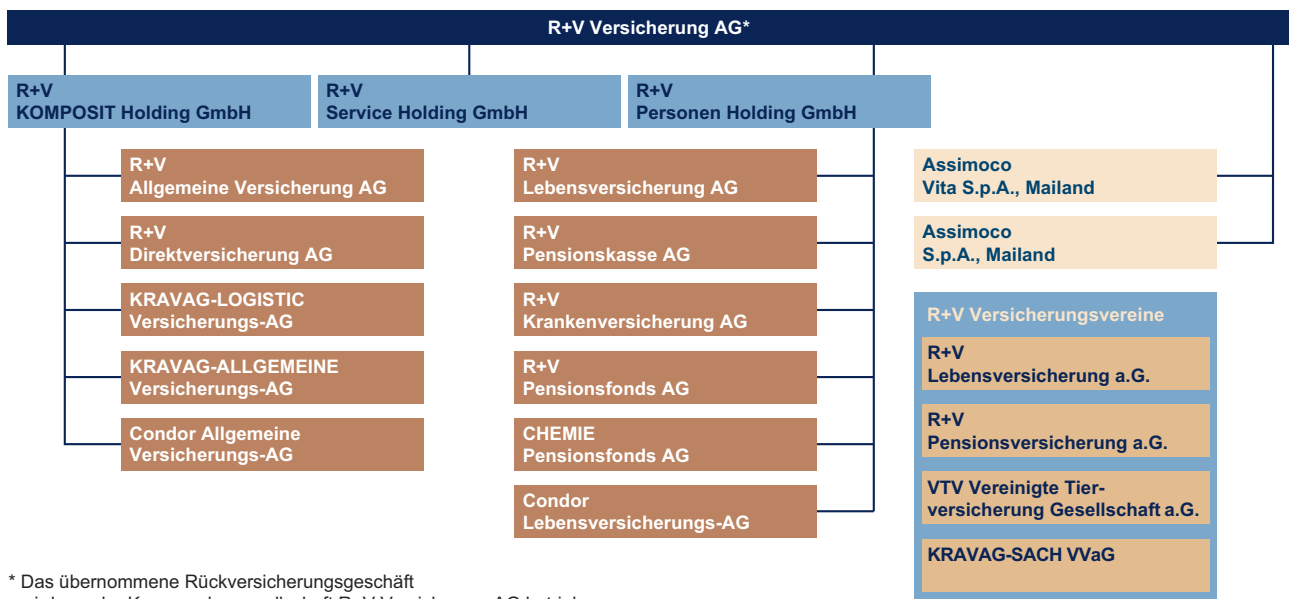
R+V Versicherung AG

Die R+V Versicherung AG ist die Holding-Gesellschaft des R+V Konzerns. Sie ist mehrheitlich direkt beziehungsweise indirekt an den Erstversicherungsgesellschaften des R+V Konzerns beteiligt. Die R+V Versicherung AG nimmt zudem die Funktion des Rückversicherers für die R+V Gruppe wahr und ist auch selbst am internationalen Rückversicherungsmarkt tätig.

R+V Lebensversicherung AG

Die R+V Lebensversicherung AG ist der größte Lebensversicherer der R+V. Das Produktportfolio umfasst alle Arten von kapitalbildenden Lebensversicherungen in der privaten und betrieblichen Altersvorsorge sowie Risiko- und Rentenversicherungen, fondsgebundene Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeitsversicherungen, Zusatzversicherungen, Kapitalisierungen und die Absicherung von Altersteilzeit- und Lebensarbeitszeitmodellen.

R+V Gruppe – Vereinfachte Darstellung



* Das übernommene Rückversicherungsgeschäft wird von der Konzernobergesellschaft R+V Versicherung AG betrieben.

GRI 102-2, GRI 102-4,
GRI 102-5, GRI 102-6,
GRI 102-7, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 201-1



Die R+V-Tochter KRAVAG mit Sitz in Hamburg ist der Marktführer bei Versicherungen im gewerblichen Güterverkehr.

R+V Allgemeine Versicherung AG

Die R+V Allgemeine Versicherung AG ist der größte Schaden- und Unfallversicherer der R+V Gruppe. Ihr Versicherungsangebot umfasst alle bekannten Sachversicherungssparten wie beispielsweise Kraftfahrt, Haftpflicht, Sach, Kredit, Unfall und Rechtsschutz.

R+V Krankenversicherung AG

Die R+V Krankenversicherung AG ist der private Krankenversicherer der R+V. Mit ihrer modernen und umfassenden Produktpalette bietet sie Lösungen für alle Kunden – auch im Bereich der betrieblichen Krankenversicherung (bKV). Seit Jahren gehört die R+V Krankenversicherung AG zu den wachstumsstärksten Unternehmen der Branche, was auch durch regelmäßige Bestnoten in Produkt- und Unternehmensratings gefördert wird.

KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-AG

Die KRAVAG-LOGISTIC Versicherungs-AG ist der Spezialversicherer für das Straßenverkehrsgewerbe (www.kravag.de). Als leistungsstarker Spezialversicherer im Kraftfahrzeug- und im Transportbereich ist das Unternehmen Marktführer im gewerblichen Güterverkehr in der Bundesrepublik Deutschland.

KRAVAG-ALLGEMEINE Versicherungs-AG

Die KRAVAG-ALLGEMEINE Versicherungs-AG ist spezialisiert auf das private Pkw-Versicherungsgeschäft. Mit günstigen Beiträgen und guten Serviceleistungen punktet sie im deutschen Kfz-Versicherungsmarkt.



Das Gebäude der Condor Versicherungen in Hamburg. Condor ist der Maklerversicherer der R+V.

Condor Lebensversicherungs-AG

Die Condor Lebensversicherungs-AG bietet im Rahmen der betrieblichen und privaten Altersvorsorge Lebens- und Rentenversicherungen, zugeschnitten auf den Vertriebsweg Makler. (www.condor-versicherungen.de). Darüber hinaus werden Produkte zur finanziellen Absicherung bei Berufsunfähigkeit inklusive eines speziellen Tarifs für junge Leute angeboten.

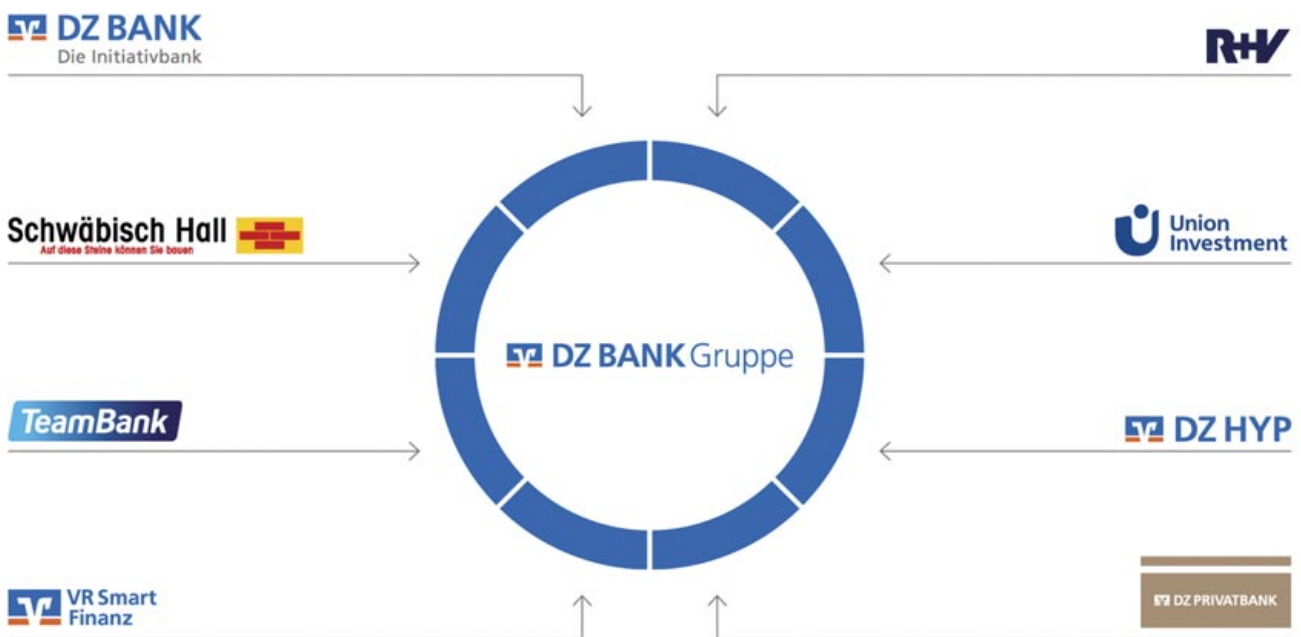
Condor Allgemeine Versicherungs-AG

Die Condor Allgemeine Versicherungs-AG arbeitet – wie alle Gesellschaften der Condor Versicherungen – ausschließlich mit unabhängigen Vermittlern (Makler und Mehrfachagenten) zusammen. Sie bietet seit über 50 Jahren im Privatkunden- und gewerblichen Geschäft überzeugende Leistungen in den Bereichen der Schaden-, Unfall- und Kraftfahrtversicherungen.

R+V im Ausland

Bei den Anteilen an Versicherungsunternehmen mit Sitz im Ausland handelt es sich um die Assimoco S.p.A. (Italien) und die Assimoco Vita S.p.A. (Italien). Die R+V Luxembourg Lebensversicherung S.A. ist auf das anlageorientierte Vorsorgegeschäft spezialisiert. Das Programm der Gesellschaft besteht schwerpunktmäßig aus fondsgebundenen Versicherungen. Die Assimoco Vita S.p.A. ist der führende Lebensversicherer der italienischen Genossenschaftsorganisation und bietet alle in Italien üblichen Lebensversicherungsprodukte an. Hauptvertriebsweg sind die Raiffeisenkassen. Die Assimoco S.p.A. ist der führende Schaden- und Unfallversicherer der italie-

Unternehmen der DZ Bank Gruppe



nischen Genossenschaftsorganisation. Das Unternehmen bietet alle wesentlichen Sachversicherungssparten an. Darüber hinaus hat die R+V Allgemeine Versicherung AG eine Niederlassung in Österreich (Wien). Diese bietet Spezialprodukte für die Absicherung von Unternehmensrisiken über Versicherungsmakler an (www.ruv.at).

Über diesen Bericht

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2021 ist der mittlerweile neunte Nachhaltigkeitsbericht der R+V. Er bezieht sich auf die Versicherungsgesellschaften und geschäftsnahen Gesellschaften der R+V Gruppe im Inland im Geschäftsjahr 2021 – und damit auf 16.334 Mitarbeitende. Die gesamte R+V Gruppe hat im Inland 16.707 Mitarbeitende. Im Bericht beziehen sich damit alle Aussagen, soweit nicht anders vermerkt, auf die in der Tabelle „Geltungsbereich“ dargestellten Mitarbeitendenzahlen.

Der vorliegende Bericht umfasst die wesentlichen ökologischen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen und ist im Internet unter www.nachhaltigkeitsbericht.ruv.de veröffentlicht. Den Nachhaltigkeitsbericht 2021 gibt es – wie

Geltungsbereich

Jahr	Mitarbeitende	Tätigkeitsanteile
2015	14.340	13.561
2016	14.708	13.881
2017	14.953	14.081
2018	15.177	14.299
2019	15.703	14.781
2020	16.171	15.264
2021	16.334	15.392

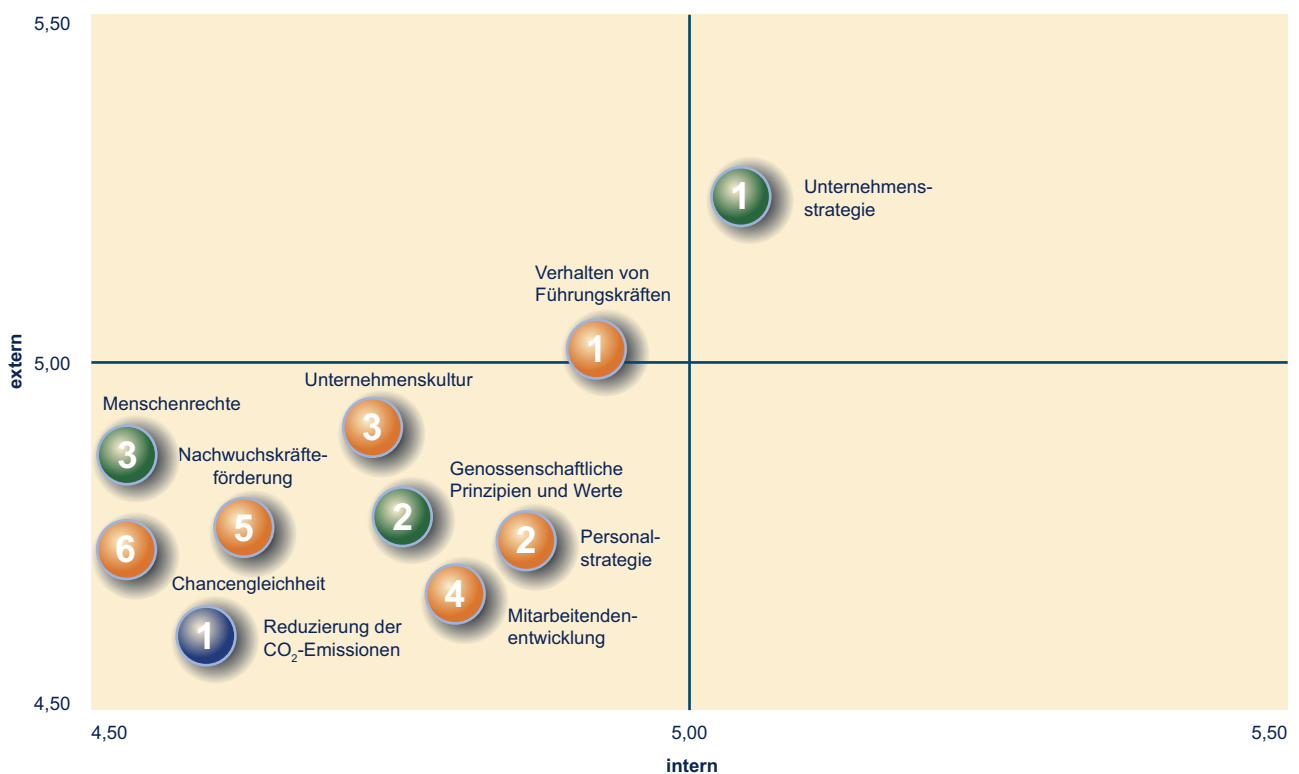
bereits seine Vorgänger – ausschließlich als Online-Version. Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Die Umweltkennzahlen entsprechen den Anforderungen des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VFU / www.vfu.de). Der R+V-Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich in einer aktuellen Version.

In diesem Bericht verwendet die R+V der Einfachheit halber häufig nur die männliche Form. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer miteingeschlossen. Auch auf die durchgängige Benennung der Rechtsform von Konzernun-

Materialitätsmix aller Themen

Zoom 4,5 – 5,5

Stand: 24.10.2019



ternehmen verzichtet die R+V zugunsten der Lesefreundlichkeit. An verschiedenen Stellen in diesem Bericht gibt es Hinweise auf ergänzende Informationen in weiteren Publikationen der R+V Gruppe.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2021 ist in deutscher Sprache erschienen. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an folgende maßgebliche Stakeholdergruppen: Mitarbeiter, Privat- und Firmenkunden, Anteilseigner, die Genossenschaftliche FinanzGruppe, Analysten sowie die allgemeine Öffentlichkeit (siehe dazu ausführlicher im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“ auf S. 8).

Die R+V ist von der Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung nach § 289b Abs. 2 Satz 2 in Verbindung mit Satz 1 HGB befreit, da sie in die nichtfinanzielle Konzernklärung der DZ BANK AG einbezogen ist. Die nichtfinanzielle Konzernklärung für 2021 ist in deutscher Sprache auf der Internetseite der DZ BANK AG abrufbar.

Spitzenrating für Nachhaltigkeit

Die R+V und die gesamte DZ BANK Gruppe (siehe S. 6) sind vorbildlich in Sachen Nachhaltigkeit. Das bestätigte die Ratingagentur ISS ESG (vormals oekom research), einer der führenden Anbieter für Nachhaltigkeitsanalysen. In ihrer jüngsten Studie von Ende 2019 erneuerten die Analysten die Note für die DZ BANK Gruppe „C+“ und vergaben wie bereits im vorangegangenen Rating aus dem Jahr 2018 den „Prime-Status“ für besonders verantwortungsvoll handelnde Unternehmen. Dieses viel beachtete „Prime“-Gütesiegel bescheinigt ein überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Umwelt und Soziales.

Anhand einer Vielzahl von branchenspezifisch ausgewählten Kriterien beurteilte ISS ESG (www.issgovernance.com) die soziale und ökologische Performance der DZ BANK



**„Prime-Status“
für Nachhaltigkeit**

Von der Ratingagentur ISS ESG erhielt die R+V im Rahmen des Ratings der

DZ BANK Gruppe erneut den begehrten „Prime-Status“ für besonders nachhaltige Unternehmen. Dieses viel beachtete Gütesiegel bescheinigt ein überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Umwelt und Soziales. Anhand einer Vielzahl von branchenspezifisch ausgewählten Kriterien beurteilte ISS ESG die soziale und ökologische Performance. Die Analysten bewerteten unter anderem Angebote zur Aus- und Weiterbildung, Maßnahmen zu fairen Geschäftsabläufen sowie Projekte für eine größere Ökoeffizienz.

Weitere Informationen: www.issgovernance.com



**Teilnehmer des
UN Global Compact**

Die R+V bekennt sich klar zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Bei dieser weltweiten Initiative verpflichten sich Unternehmen, ihr Handeln an zehn sozialen und ökologischen Prinzipien auszurichten. Dazu zählen unter anderem die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten, das Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz sowie der Kampf gegen Korruption. Mit mehr als 13.000 teilnehmenden Unternehmen und Organisationen ist der United Nations Global Compact das weltweit größte und wichtigste Netzwerk für unternehmerische Verantwortung und Corporate Social Responsibility (CSR).

Weitere Informationen: www.globalcompact.de

Gruppe. Die Analysten bewerteten unter anderem Angebote zur Aus- und Weiterbildung, Maßnahmen zu fairen Geschäftsabläufen sowie Projekte für eine größere Ökoeffizienz.

Großen Anteil an dieser überaus positiven Bewertung hatte die R+V Versicherung, die als mitarbeitendenstärkstes Unternehmen der DZ BANK Gruppe besonders ins Gewicht fällt. Hier wirkten sich die zahlreichen Maßnahmen aus, mit denen R+V in den vergangenen Jahren das Thema Nachhaltigkeit vorantrieb.

Wesentlichkeitsanalyse

Im Jahr 2019 befragten die Unternehmen der DZ BANK Gruppe, die bereits seit vielen Jahren im Corporate Responsibility Committee (CRC) beim Thema Nachhaltigkeit zusammenarbeiten (siehe Kasten), zuletzt erneut gemeinsam Stakeholder für eine Materialitäts-/Wesentlichkeitsanalyse. Die Hauptziele des im Herbst 2019 beendeten Projekts waren das Kennenlernen der Stakeholder-Erwartungen sowie ein gleichzeitiges Dialogangebot an die Stakeholder, bei dem diese die aus ihrer Sicht wichtigsten Aspekte im Bereich Nachhaltigkeit nennen konnten.

Wie in der vorangegangenen Befragung aus dem Jahr 2015 befragte die DZ BANK Gruppe auch diesmal wieder 200 Stakeholder. Bei ihnen handelte es sich um Mitarbei-



**Group Corporate
Responsibility
Committee (GCRC)**

Nachhaltiges Wirtschaften erfordert solidarisches Handeln. Deshalb arbeiten die R+V und die anderen Unternehmen der DZ BANK Gruppe gemeinschaftlich im Group Corporate Responsibility Committee (GCRC) zusammen. Dieses regelmäßig tagende Gremium soll die Aktivitäten in der Gruppe noch stärker bündeln und auf das gemeinsame Ziel ausrichten: Marktchancen nutzen, Risiken vermeiden und zugleich den gesellschaftlichen Beitrag steigern. Mit Unterstützung des GCRC sollen die Nachhaltigkeit künftig noch stärker in Geschäftsprozesse integriert und gruppenweite Themen vorangetrieben werden.

Weitere Informationen: www.nachhaltigkeit.dzbank.de

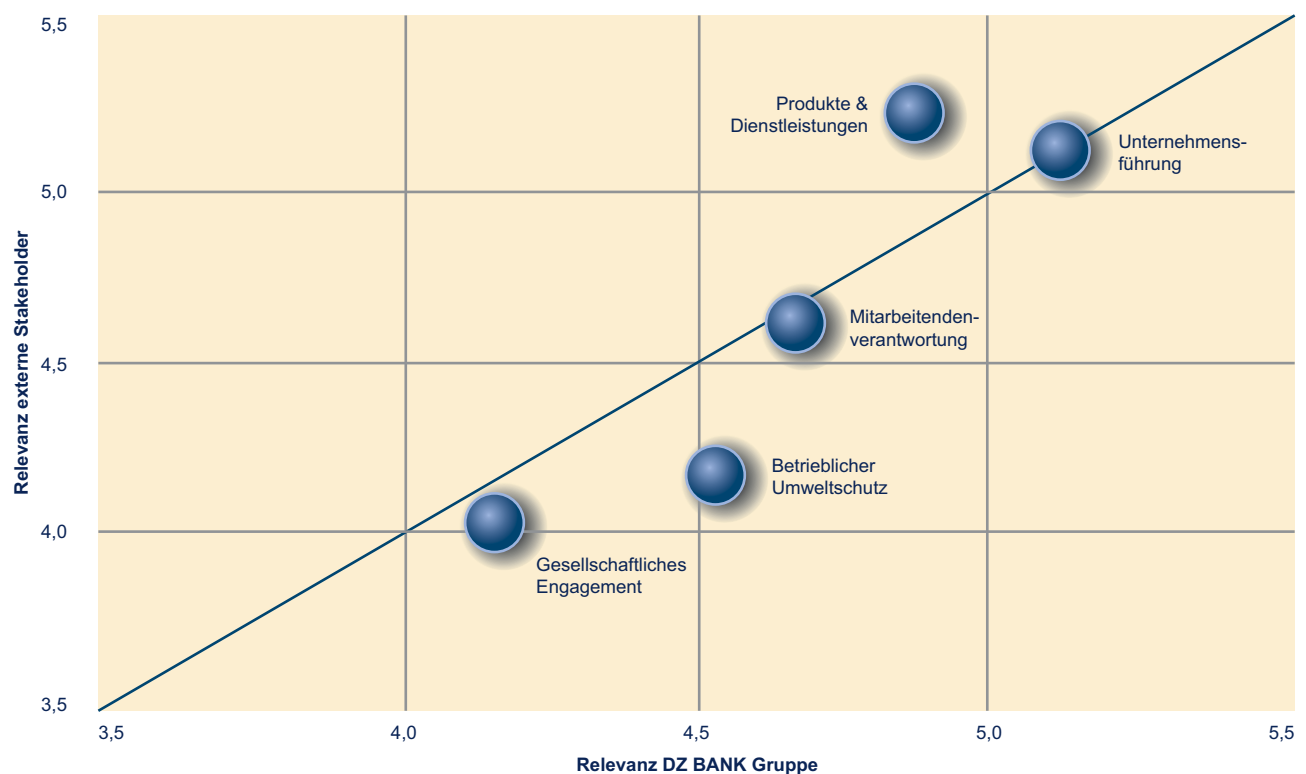
tende der DZ BANK Gruppe (50 %), Vertreter von Genossenschaftsbanken sowie Firmen- und Privatkunden (25 %), politische Akteure (7 %), Ratingagenturen und institutionelle Investoren (6 %), Dienstleister und Lieferanten (4 %), Vertreter aus Wissenschaft & Bildung (3 %), gesellschaftliche Akteure und Nichtregierungsorganisationen (NGOs/3 %) sowie Medienvertreter (2 %).

GRI 102-11, GRI 102-15
 GRI 102-16, GRI 102-18,
 GRI 102-19, GRI 102-20,
 GRI 102-21, GRI 102-22,
 GRI 102-25, GRI 102-26,
 GRI 102-27, GRI 102-29,
 GRI 102-31, GRI 102-32,
 GRI 102-40, GRI 102-42,
 GRI 102-43, GRI 102-44,
 GRI 102-46, GRI 102-47,
 GRI 102-48, GRI 201-2

Ranking der Handlungsfelder

Statistische Angaben

Stand: 24.10.2019



Die Befragung fand im Mai 2019 statt. Es handelte sich um einen 10 Seiten umfassenden Online-Fragebogen. Dieser bestand aus offenen und geschlossenen Fragen. Die Beantwortung erfolgte auf einer 6er-Likert-Skala (1 = unwichtig bis 6 = sehr wichtig).

Bei den Ergebnissen herrschte abermals eine große Übereinstimmung zwischen den Antworten der Mitarbeitenden der DZ BANK Gruppe (interne Stakeholder) und denen von externen Stakeholdern. Alle in der Umfrage aufgelisteten Themenfelder (siehe Grafik) wurden als wichtig bis sehr wichtig (Wert $\geq 4,0$) bewertet. Der für alle befragten Stakeholder wichtigste Aspekt war „Produkte und Dienstleistungen“, dicht gefolgt von „Unternehmensführung“ – wobei die externen Stakeholder besonderen Wert auf das Themenfeld „Produkte und Dienstleistungen“ legten, die internen dagegen auf die „Unternehmensführung“. Hinter diesen beiden Themen folgten „Mitarbeitendenverantwortung“, „Betrieblicher Umweltschutz“ und „Gesellschaftliches Engagement“.

Darüber hinaus gab es zu den fünf zentralen Themen der Stakeholder-Umfrage 45 Einzelaspekte, die die Befragten individuell nach ihrer Wichtigkeit bewerteten. Die Stakeholder nannten dabei 10 besonders wichtige Aspekte (Werte zwischen 4,5 und 5,5), die in diesem Nachhaltigkeitsbericht besondere Berücksichtigung finden (siehe Grafik).

Nachhaltigkeitsstrategie

Für die R+V als genossenschaftliches Unternehmen ist verantwortungsvolles Handeln gegenüber Umwelt, Mitarbeitenden, Kunden und Gesellschaft seit jeher selbstverständlich. Denn die genossenschaftliche Grundidee verbindet wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln. Damit sämtliche Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit noch besser aufeinander abgestimmt sind, verfolgt die R+V eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie im Überblick



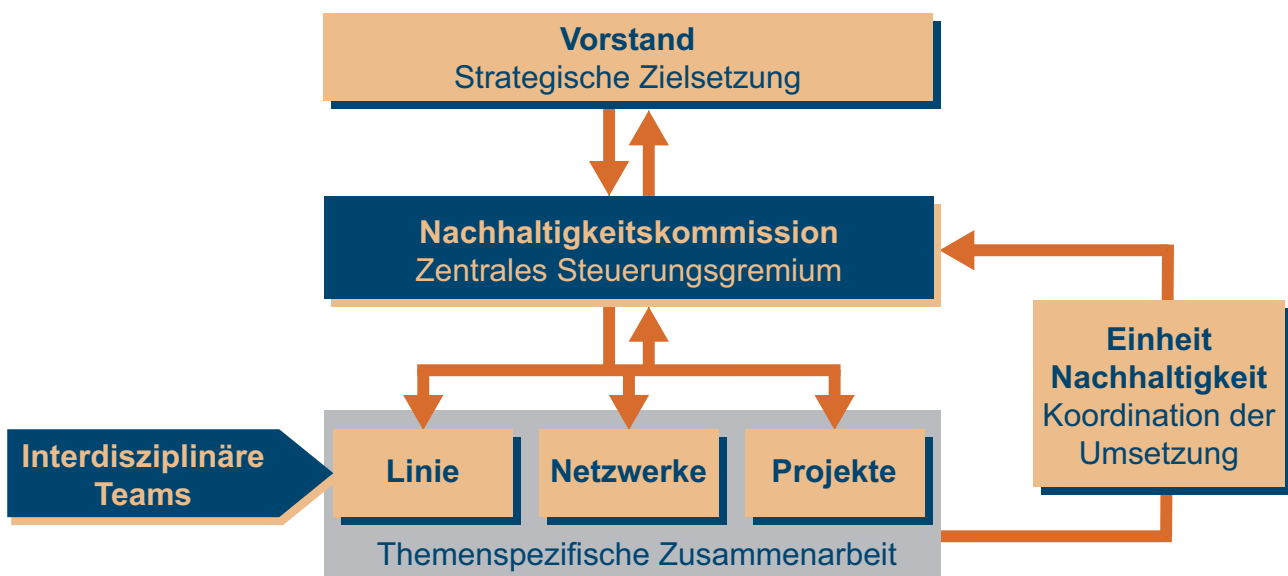
Hier der Wortlaut der Strategie:

- Das Leitbild einer verantwortungsvollen, nachhaltigen Entwicklung ist fest in den Grundwerten der R+V, als Mitglied der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken, verankert. Wirtschaftlich streben wir ein profitables Unternehmenswachstum an und sind uns gleichzeitig unserer Verantwortung gegenüber Kunden und Mitarbeitenden, der Umwelt und der Gesellschaft bewusst.
- Wir bekennen uns zu Demokratie, Toleranz, Menschenrechten und Chancengleichheit sowie zur Einhaltung aller Gesetze und Vorschriften und beziehen Zulieferer und Vertragspartner in unsere Bemühungen mit ein.
- Unser Nachhaltigkeitsmanagement hat zum Ziel, dass Nachhaltigkeitsaspekte bei Entscheidungen in allen Bereichen des Unternehmens berücksichtigt werden. Dies geschieht durch Ergänzung systematischer Entscheidungsprozesse um ökologische und soziale Aspekte, durch Sensibilisierung der Führungskräfte und Mitarbeitenden und durch die aktive Einbindung aller Mitarbeitenden bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt die Unternehmensstrategie.
- Wir verstehen nachhaltige Entwicklung als kontinuierlichen Verbesserungsprozess, auch weil externe Ziele und Rahmenbedingungen variabel bleiben.
- Unter Einbeziehung aller Stakeholder ermitteln wir die für die R+V wesentlichen Handlungsfelder der nachhaltigen Entwicklung.
- Innerhalb dieser Handlungsfelder messen und bewerten wir in einem jährlichen Prozess unsere Nachhaltigkeits- und Umweltleistungen und leiten Ziele und Maßnahmen ab.
- Gegenüber allen Stakeholdern kommunizieren wir unsere Nachhaltigkeitsleistung anhand anerkannter Transparenz-Standards in unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht.
- Wir beteiligen uns an branchenweiten Lösungen und bringen uns in unternehmensübergreifenden Nachhaltigkeitsnetzwerken ein. Im Corporate Responsibility Committee der DZ BANK Gruppe bündeln wir die Nachhaltigkeitsinitiativen der Einzelunternehmen und treiben gruppenweite Aktivitäten voran.
- Die Umsetzung dieser Nachhaltigkeitsstrategie wird durch eine klare Zuweisung von Verantwortlichkeiten im „Leitfaden zum Nachhaltigkeitsmanagement bei der R+V“ sichergestellt.

Die Verankerung von Nachhaltigkeit als ein wesentliches Wachstumsfeld in der neuen konzernweiten Strategie WIR@R+V ist Ausdruck des hohen Ambitionsniveaus, das sich die R+V im Bereich Nachhaltigkeit gegeben hat. Das Ambitionsniveau zielt darauf ab, dass die R+V eine aktive

GRI 102-11, GRI 102-15,
GRI 102-16, GRI 102-18,
GRI 102-19, GRI 102-20,
GRI 102-21, GRI 102-22,
GRI 102-25, GRI 102-26,
GRI 102-27, GRI 102-29,
GRI 102-31, GRI 102-32,
GRI 102-40, GRI 102-42,
GRI 102-43, GRI 102-44,
GRI 201-2

Nachhaltigkeitskommission der R+V Versicherung



Führungsrolle bei der Nachhaltigkeit unter den Versicherern einnimmt. Durch die Stärkung des Zukunftsfelds Nachhaltigkeit möchte die R+V noch intensiver die Chancen aus dem gesellschaftlichen Wandel, dem veränderten Bewusstsein der Kunden und den zunehmenden regulatorischen Anforderungen nutzen. Vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklungen im Bereich Nachhaltigkeit möchte R+V das formulierte Ambitionsniveau weiter schärfen und plant dazu im Jahr 2022 eine Überarbeitung und Anpassung der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie.

Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie

Die Schwerpunkte des nachhaltigen Handelns der R+V liegen auf sechs Handlungsfeldern (siehe Grafik): Unternehmensführung, Produkte & Dienstleistungen, Kunden, Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft. Zu jedem dieser sechs Aspekte setzt die R+V gezielt Projekte um, die die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens weiter vorantreiben. Ob Energieeffizienz in den eigenen Gebäuden, nachhaltige Versicherungsprodukte, ethische Richtlinien für die Kapitalanlage, die Auswahl von Lieferanten anhand

sozialer und ökologischer Kriterien, Betriebliches Gesundheitsmanagement oder die R+V-eigene Betriebsgastronomie. Die Liste der möglichen Einsatzgebiete ist vielfältig und lang. Und diese Themen „leben“. Das heißt, je nachdem, wie sich gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Rahmenbedingungen ändern, können auch neue Handlungsfelder hinzukommen. Zu jedem der sechs Themenfelder der Strategie gibt es im vorliegenden Bericht ein eigenes Kapitel.

Organisatorische Einbindung der Nachhaltigkeit

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt direkt beim Vorstandsvorsitzenden der R+V Versicherung AG. Für die Weiterentwicklung und operative Umsetzung der Strategie ist der R+V-Nachhaltigkeitsbeauftragte als Leiter des KompetenzZentrums Nachhaltigkeit zuständig. Er koordiniert die unternehmensweite Umsetzung mit der Nachhaltigkeitskommission. Dieses Gremium besteht aus Managementvertretern aller Ressorts der R+V. Den Vorsitz der Kommission hat das Vorstandsmitglied für Finanzen, Rechnungswesen und Steuern.



Die Nachhaltigkeitskommission tagt quartalsweise, sorgt für die konzernweite Vernetzung des Themas und bereitet Empfehlungen für den Vorstand vor, der als oberstes Entscheidungsgremium die Beschlüsse fasst. Die Mitglieder der Nachhaltigkeitskommission prüfen zudem Vorschläge auf ihre Umsetzbarkeit und deren Auswirkungen für ihr jeweiliges Ressort, generieren selbst Ideen für mehr Nachhaltigkeit, koordinieren die Umsetzung von Maßnahmen in ihrem Ressort beziehungsweise in ihren Prozessen (beispielsweise Produktentwicklung) und unterstützen den Nachhaltigkeitsbeauftragten beim Reporting. Dabei fungiert die Kommission als Treiber wesentlicher Nachhaltigkeitsaktivitäten im Unternehmen.

Die Sustainable Development Goals (SDG)

Um einen Plan für eine nachhaltige Zukunft zu schaffen, wurden 2015 die Sustainable Development Goals (SDG) von 193 Mitgliedern der Vereinten Nationen unterschrieben. Die 17 Ziele zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene bilden einen Referenzrahmen für verschiedene Nachhaltigkeitsstrategien auf internationaler und nationaler Ebene. Die SDGs dienen somit als Orientierung, um globale Aktivitäten zur Lösung gesellschaftlicher, ökolo-

gischer und ökonomischer Entwicklungsfragen entscheidend voranzutreiben.

Als genossenschaftlicher Versicherer ist die R+V stets bestrebt, grundsätzlich ihren Beitrag zur langfristigen nachhaltigen Transformation der Wirtschaft zu leisten. Insofern hat die R+V eine hohe Motivation, kontinuierlich die eigenen Nachhaltigkeitsaktivitäten und deren möglichen Beitrag zur Erreichung der SDGs zu prüfen.

Ein Beispiel zur Anwendung der SDGs auf das Versicherungsportfolio bilden die verschiedenen Krankenversicherungstarife der R+V, die individuelle Lösungen für den Lebensbereich Gesundheit eines jeden Kunden bieten und damit dem Inhalt von Nachhaltigkeitsziel 3 entsprechen (SDG 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“).

Die damit verbundenen Leistungen sind wichtige Instrumente, um die Gesundheit und die Lebensqualität jedes einzelnen Menschen und der Gesellschaft insgesamt zu verbessern und Gesundheit zu erhalten.

Nachhaltigkeit und R+V-Markenwerte

Die R+V-Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt nicht nur die Unternehmensstrategie, sie unterstreicht ganz bewusst auch die drei R+V-Markenwerte: „solide“, „begeistert“ und „genossenschaftlich“. Diese Markenwerte verdeutlichen, wofür die R+V Versicherung steht und was das Unternehmen ausmacht.

SOLIDE

Wir halten unsere Versprechen – heute und morgen.

BEGEISTERND

Wir übertreffen individuelle Erwartungen – persönlich und digital.

GENOSSENSCHAFTLICH

Wir leben Gemeinschaft – verantwortungsbewusst und nachhaltig.

Im Jahr 2018 nahm die R+V ihre Markenwerte unter die Lupe und legte Anfang 2019 die drei neuen Werte fest. Gemeinsam mit Vertretern aller Ressorts und aller Hierarchiestufen – vom Auszubildenden bis zum Vorstand – stellte R+V die bisherigen Markenwerte auf den Prüfstand. Die R+V befragte Kunden, analysierte den Wettbewerb

GRI 102-11, GRI 102-15,
GRI 102-16, GRI 102-18,
GRI 102-19, GRI 102-20,
GRI 102-21, GRI 102-22,
GRI 102-25, GRI 102-26,
GRI 102-27, GRI 102-29,
GRI 102-31, GRI 102-32



Der Markenraum in der Wiesbadener R+V-Zentrale: Nachhaltiges Handeln ist für die R+V als genossenschaftliches Unternehmen selbstverständlich.

und wertete Markenstudien aus. Dabei ging es um die Fragen: Wodurch ist die R+V als Marke schon heute erfolgreich, was machen andere besser und was sollte die R+V für die zukünftige Ausrichtung berücksichtigen?

Das Ergebnis: Die bisherige Ausrichtung wurde geschärft. Aus „gemeinschaftlich“ wurde „genossenschaftlich“, denn im Genossenschaftsgedanken sieht die R+V ein besonderes Alleinstellungsmerkmal. Die Konstante unter den Markenwerten lautet: solide. Hinter dem Begriff verbirgt sich eine entscheidende unternehmerische Handlungsabsicht, die bei der R+V ebenfalls fest in der DNA verankert ist: solides, vorausschauendes Wirtschaften und Versprechen einhalten.

Neu hinzugekommen ist der Wert „begeisternd“. Der Anspruch, Kunden, Vertriebspartner und Mitarbeitende zu begeistern, ist ein wesentlicher Eckpfeiler des R+V-internen Strategieprogramms „Wachstum durch Wandel“. Die R+V will die individuellen Erwartungen ihrer Kunden nicht nur erfüllen, sondern übertreffen. Dieser Aspekt ist ein ganz entscheidender, den die R+V über die Marke transportieren möchte.

Neuer Marktauftritt: R+V stellt sich gegen Egoismus

Mit neuem Claim, frischem Corporate Design und einer neuen Werbekampagne betont seit Anfang 2020 die R+V als Versicherer der Volksbanken Raiffeisenbanken ihre

genossenschaftlichen Grundwerte. Mit ihrem neuen Marktauftritt bezieht die R+V klar Stellung gegen den Egoismus der heutigen Zeit und setzt sich für die Gemeinschaft ein. Dieser neue Marktauftritt stellt die traditionsreiche Haltung der R+V in den Mittelpunkt und untermauert den seit ihrer Gründung bestehenden genossenschaftlichen Grundgedanken: „Was einer alleine nicht schafft, das schaffen viele.“ Die R+V macht damit noch stärker sichtbar, was ihre Wurzeln seit der Gründung im Jahr 1922 sind. Die genossenschaftliche Leitidee wird im neuen Marktauftritt greifbarer und konkreter als je zuvor.

Ihre genossenschaftliche Grundeinstellung zieht sich wie ein roter Faden durch den gesamten neuen Marktauftritt. Auf den Punkt gebracht wird der Kern des Versicherers im neuen Claim „Du bist nicht allein“. Er steht für Gemeinsinn, für das Füreinander-da-sein, für einen verantwortungsbewussten Umgang miteinander. Die R+V lässt den Kunden nicht allein, löst seine (Absicherungs-)Probleme – mit passenden Produkten, einem engagierten, fairen Service und vor allem einer schnellen Hilfe im Schadenfall. Das bedeutet, es geht nicht nur um Haltung allein. Sondern darum, auch über Lösungen, Prozesse, Kundendialog unter anderem die Positionierung der R+V an den relevanten Kundenkontaktpunkten erlebbar zu machen.

Auch gesellschaftlich engagiert sich die R+V, zum Beispiel mit der R+V STIFTUNG (siehe S. 90), die soziale Projekte und Initiativen fördert, die sich an dem genossenschaftlichen Motto der „Hilfe zur Selbsthilfe“ orientieren. Und sie unterstützt Initiativen, die die Genossenschaftsidee stärken, wie das „MakerCamp Genossenschaften“).

Der neue Claim hat zudem den besonderen Reiz, dass er auf zwei unterschiedliche Weisen gelesen werden kann. Zum einen kann er bedeuten: „Wir lassen dich nicht allein. Wir sorgen für dich.“ Er kann aber genauso aussagen: „Du bist hier nicht allein auf der Welt! Park nicht wie ein Idiot! Kipp keinen Müll in den Wald! Verzichte mal aufs Auto! Denk an deine Mitmenschen!“

Der neue Marktauftritt wird auch von Fachexperten honoriert. Die R+V gewann namhafte Preise und Auszeichnungen für die beste Markenstrategie, den besten Marken-Relaunch oder die beste Kampagne. So konnte sich die R+V seit Umsetzung des neuen Marktauftritts u. a. über folgende Auszeichnungen freuen: German Brand Award 2020, Marken-Award 2021 oder Finalist Deutscher Marketingpreis 2021 – um nur einige zu nennen.

Produkte und Dienstleistungen

Für R+V schließen sich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg keineswegs aus. Im Gegenteil, sie gehen Hand in Hand. Mit dieser Sichtweise stimmt R+V ebenfalls mit der Philosophie aller Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe überein – und teilt damit zugleich die genossenschaftlichen Grundprinzipien von Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung.

Versicherungsprodukte

Versicherungsprodukte sind grundsätzlich auf ökonomische Nachhaltigkeit ausgerichtet, da sie dem Kunden Gelegenheit zum langfristigen Vermögensaufbau für die Altersvorsorge (sowohl privat als auch betrieblich) oder zur finanziellen Absicherung von Risiken geben. R+V ist einer der größten Versicherer Deutschlands und bietet die gesamte Palette in den Segmenten Personenversicherung (Kranken- und Lebensversicherung, zum Beispiel Renten-, Kapital- und Risikoversicherungen) und Kompositversicherung (zum Beispiel die Sparten Kraftfahrt, Haftpflicht, Sach, Kredit, Unfall und Rechtsschutz).

Darüber hinaus setzt R+V zahlreiche weitere Akzente. Dazu gehört unter anderem der Bereich Ökologie. Hier zählt R+V zu den bundesweit führenden Assekuranten für Anlagen zur Nutzung von „Erneuerbaren-Energien“. Mit den Produkten Umwelthaftpflicht- und Umweltschadenversicherung sowie der Versicherung von Elementarschäden und den dazugehörigen Präventivberatungen leistet R+V einen wichtigen Beitrag zur ökologischen Nachhaltigkeit.

Durch die konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken und das gesetzte Klimaziel in der Kapitalanlage (siehe S. 25) zur Reduktion der Treibhausgasemissionen bis 2050 auf Netto-Null tragen unsere Privat- und Firmenkunden insbesondere bei Lebensversicherungen mit Investitionen im Sicherungsvermögen in einem hohen Maße zur weiteren Transformation bei der Anpassung an den Klimawandel bei.

Die private Krankenversicherung (PKV) ist an dieser Stelle gesondert hervorzuheben. Im Gegensatz zu ihrem Pendant, der umlagefinanzierten gesetzlichen Krankenversicherung, ist sie nicht vom demografischen Wandel abhängig. Die Beiträge in der PKV sind so kalkuliert, dass sie Vorsorge für die steigenden Gesundheitskosten der älter werdenden Versicherten treffen. Um dieses Ziel zu erreichen, bauen die Versicherten schon in jungen Jahren Altersrückstellungen auf, die am Kapitalmarkt angelegt werden. Später werden ihre im Alter steigenden Gesund-

heitskosten aus diesem Geld finanziert. Diese nachhaltige Finanzierung steht daher für Generationengerechtigkeit.

Ende des Jahres 2021 lag die Summe der Altersrückstellungen aller Versicherten in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung bereits bei knapp über 300 Milliarden Euro. Wegen der demografischen Entwicklung kommen große Herausforderungen auf die gesetzliche Kranken- und soziale Pflegeversicherung zu. Die PKV entlastet hingegen mit ihrem Kapitaldeckungsverfahren das gesamte Gesundheitssystem.

Ebenso treibt die PKV Innovationen im deutschen Gesundheitsmarkt voran und entlastet die Gesellschaft, da sie unabhängig von Staatszuschüssen und Subventionen wirtschaftet. Darüber hinaus trägt die private Krankenversicherung maßgeblich dazu bei, dass die medizinische Versorgung in Deutschland zur besten der Welt gehört. Denn durch die PKV fließen jährlich viele Milliarden Euro zusätzlich ins deutsche Gesundheitswesen. Medizinischer Fortschritt wird vorangetrieben und davon profitieren letztlich alle (vgl. hierzu auch Punkt „Venture-Capital-Fonds Heal Capital“ auf S. 19).

Auch gesondert zu nennen ist die Restkreditversicherung (RKV), welche die Zahlungsfähigkeit von Privat- und Gewerbetakten sichert und vor den finanziellen Folgen von längerer Krankheit, Verlust des Arbeitsplatzes, Kurzarbeit und Todesfall schützt. Besonders im Hinblick auf die wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Corona zeigt sich die Bedeutung dieser Absicherung.

In den beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 wurden so viele Versicherte wie noch nie zuvor vor Überschuldung und Privatinsolvenz bewahrt. Zudem wirkt die RKV insbesondere in Krisenzeiten gesamtwirtschaftlich als stabilisierender Faktor für die Volkswirtschaft. Die RKV bedient das Sicherheitsbedürfnis, Zahlungsverpflichtungen abzuschern und trägt damit in konjunkturell unsicheren Zeiten zur nachhaltigen Stabilisierung der Gesamtnachfrage bei, wovon letztlich viele Wirtschaftsbereiche profitieren.

Die R+V-Tochter Condor Lebensversicherungs-AG hat als bundesweit erster Versicherer mit einer neuen Teilzeitklausel das Problem der Teilzeitfälle bei der Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) gelöst. Mit dieser Regelung gelten zum ersten Mal bei allen neu abgeschlossenen BU-Policen bei einem Wechsel in Teilzeit dieselben Leistungsvoraussetzungen wie zuvor als Vollzeitkraft. Bundesweit arbeiten rund 15 Millionen Menschen in Teilzeit – mit steigender Tendenz. Die häufigsten Gründe für den Wechsel in Teilzeit sind die Kindererziehung, die Pflege von Angehörigen oder generell eine bessere Work-Life-Balance.

Elektromobilität / Mobilität der Zukunft

Für die R+V als einen der größten Fahrzeugversicherer Deutschlands spielt das Thema Versicherungslösungen für den Straßenverkehr eine ganz herausgehobene Rolle. Deshalb investiert die R+V in Forschungsprojekte zur Mobilität der Zukunft und bietet gleichzeitig Versicherungslösungen für Elektroautos und Nutzer von Carsharing-Modellen. Des Weiteren unterstützt die R+V durch die Mitversicherung von Lastenfahrern im Rahmen der KRAVAG Logistik Police umweltschonende Transportmöglichkeiten.

Erweiterter Schutz für Elektrofahrzeuge

Besitzer von Elektro- und Hybridfahrzeugen erhalten bei der R+V bereits seit 2018 einen deutlich erweiterten Versicherungsschutz. Ein Highlight im Schutzbrief ist nach wie vor das Abschleppen des Elektroautos bis zur nächsten Stromtankstelle, wenn das Fahrzeug wegen eines leeren Akkus stehen bleibt. Wird das Abschleppen über die R+V organisiert, übernimmt die R+V die kompletten Kosten.

Zu den Leistungen der R+V in der Kaskoversicherung zählt außerdem die beitragsfreie Versicherung von mobilen Ladegeräten (bis 1.000 Euro) und Ladekabeln oder Ladekarte (bis 100 Euro), wenn diese zum Beispiel gestohlen wurden. Ohne Aufschlag exklusiv im Plus-Tarif mitversichert sind auch fest montierte Wandladestationen (Wallboxen) und Induktionsladeplatten bis 1.000 Euro. Auch in der Wohngebäudeversicherung der R+V-PrivatPolice sind mit dem Gebäude oder Grundstück fest verbundene Ladestationen für Elektrofahrzeuge, die dem privaten Gebrauch dienen, bis zu 30.000 Euro mitversichert.

Darüber hinaus übernimmt die R+V die Kosten für die Entsorgung des alten Fahrzeug-Akkus. Bei einem Totschaden des Akkus (etwa durch Brand) erstattet die R+V zum Beispiel bei Pkw in den ersten 30 Monaten den Neupreis – sofern der Akku nicht gebraucht gekauft wurde. Darüber hinaus fördert die R+V die Elektromobilität durch eine erweiterte Neupreisentschädigung für das Fahrzeug, zum Beispiel nach einem Totschaden.

Zudem zahlt die R+V bei Abschluss einer Vollkaskoversicherung dem Kunden im Schadenfall eine Mobilitätspauschale von 35 Euro täglich für höchstens 14 Tage für den Ausfall seines Pkw. Hier wurde nochmal eine spezielle Leistung für die Besitzer eines Elektro- und Hybridfahrzeuges geschaffen, um ein Zeichen im Kontext der E-Mobilität als Antriebsart zu setzen. Unabhängig davon haben Kunden mit Elektro-Pkw seit Dezember 2021 die Möglichkeit,

sich zu vergünstigten Konditionen über den R+V-Kooperationspartner Sixt ein Fahrzeug mit Verbrennungsmotor anzumieten. Dadurch wird ein weiterer Anreiz geschaffen, sich für ein Elektrofahrzeug zu entscheiden, da bei Bedarf (zum Beispiel Umzug oder längere Urlaubsreise) temporär auf ein Verbrennerfahrzeug umgestiegen werden kann.

Für die Flottenkunden hat die R+V ebenfalls einen zusätzlichen Mehrwert geschaffen. Die R+V hat in diesem Kontext eine Kooperation mit der Firma Mer geschlossen. Unternehmen mit einer Flotte ab 50 Fahrzeugen und circa 200 Mitarbeitenden erhalten eine kostenlose Erstberatung durch die Spezialisten bei Mer. Zum Leistungsangebot gehört die technische und energiewirtschaftliche Planung und Umsetzung eines zukunftsorientierten Ladekonzepts für Firmenflotten – sowohl an den Standorten der Firmenkunden als auch bei deren Mitarbeitenden Zuhause. Damit will die R+V Wegbereiter einer umweltfreundlichen Mobilität sein und die Kunden bei Umstellung ihrer Flotten von „Verbrenner“ auf Elektrofahrzeuge unterstützen.

Darüber hinaus hat der Kunde einen Erstattungsanspruch auf Wertminderung unter bestimmten Umständen, wenn sein Elektroauto beispielsweise durch einen Unfall beschädigt wird. Die Wertminderung soll den Wertverlust bei Weiterverkauf kompensieren. Hierfür ist der Abschluss einer Vollkaskoversicherung erforderlich.

Seit Juli 2021 erhalten Versicherungskunden, deren im Plus-Tarif versicherter Pkw mit Verbrennungsmotor während des Zeitraums der Neupreisentschädigung einen Totschaden oder -verlust erleidet, eine Wechselprämie von 2.000 Euro, wenn sie sich als Ersatzfahrzeug einen neuen Elektro-Pkw zulegen. Damit bietet die R+V zusätzlich zu den staatlichen Förderprämien einen weiteren Anreiz zum Umstieg auf die Elektromobilität.

Mit den erweiterten Kfz-Tarifen trägt die R+V dazu bei, dass die Elektromobilität schneller in Deutschland verbreitet wird. Deshalb nahm die R+V zahlreiche Komponenten in den Tarif auf, die den Alltag von Elektroauto-Besitzern erleichtern. Zudem will die R+V als drittgrößter Kfz-Versicherer Deutschlands selbstverständlich auch im wachsenden Markt der Elektromobilität zu den führenden Anbietern gehören. Zudem setzt die R+V ein Zeichen, um eine nachhaltige Energiewende zu unterstützen. Wird das Fahrzeug als Energiespeicher genutzt, um Strom einzuspeisen, besteht auch hier Versicherungsschutz. Beispielsweise wenn durch den Einspeisevorgang ein Brand entsteht und das Nachbargrundstück geschädigt wird.

Umweltbonus und Spendenportal

Seit Juli 2021 berücksichtigt die R+V bei der Tarifierung von Pkw den CO₂-Ausstoß des Fahrzeugs und belohnt Fahrzeuge, die keinen oder nur einen geringen CO₂-Ausstoß haben, mit einem Nachlass auf die Versicherungsprämie. Der sogenannte Umweltbonus ist abgestuft nach einem CO₂-Ausstoß von 0 g/km (Elektro-Pkw), bis 95 g/km und bis 115 g/km; die Klassengrenzen orientieren sich an der Kfz-Steuertabelle.

Der Umweltbonus kann seit September 2021 bei Vertragsabschluss vom vermittelnden Außendienst zum Anlass genommen werden, das Thema Nachhaltigkeit beim Kunden anzusprechen: Auf Wunsch des Kunden wird ein individueller Beitrag zur Klimaoptimierung ermittelt, der sich aus dem CO₂-Ausstoß seines Pkw, seiner jährlichen Fahrleistung und dem Euro-Betrag für 1 t CO₂ berechnet. Dieser Betrag dient dem Kunden als Orientierungshilfe, wie viel Euro in ein Klimaschutzprojekt zur CO₂-Reduzie-

rung gespendet werden müssten, um für ein Jahr klimaoptimiert zu fahren.

Hat der Kunde Interesse, diesen oder einen anderen Betrag in beliebiger Höhe zu spenden, wird er auf das Spendenportal der R+V STIFTUNG geleitet und hat dort die Möglichkeit, für ein Projekt zur Wiedervernässung beziehungsweise Renaturierung des Königsmoors zu spenden. Träger dieses Projektes ist die Stiftung Naturschutz Schleswig-Holstein. Die R+V hat das Moor-Projekt mit einer Initialspende von 10.000 Euro unterstützt. Die Aufnahme weiterer Klimaschutz-Projekte in das Spendenportal ist für die Zukunft geplant.



Mit dem Umweltbonus können R+V-Kunden zur Renaturierung von Mooren beitragen.

Über das Engagement der R+V wird auf einer eigens dafür eingerichteten Internet-Seite unter dem Motto „Gemeinsam umschalten – für den Klimaschutz“ berichtet. Bestandskunden wurden mit der jährlichen Beitragsrechnung darauf hingewiesen.

Leistungen für Carsharing-Nutzer

Seit Juli 2017 bietet die R+V Carsharing-Nutzern eine neue Leistung: Verursacht der Carsharing-Nutzer mit dem überlassenen Pkw beispielsweise einen Unfall, übernimmt R+V die Selbstbeteiligung. Diesen Selbstbehalt vereinbaren Carsharing-Anbieter und Kunde in der Regel vorab in der Vollkaskoversicherung für das Fahrzeug. Je Schadenfall erstattet R+V bis zu 500 Euro. Die neue Leistung gilt automatisch für alle R+V-Kunden, die über den Plus-Tarif einen Pkw bei der R+V haftpflichtversichert haben und zusätzlich auch Carsharing-Pkw nutzen.

Die R+V Versicherung verzichtet außerdem darauf, den Versicherten nach dem Unfall mit dem Carsharing-Pkw in eine teurere Schadenfreiheitsklasse für sein eigenes Fahrzeug einzustufen. Die Übernahme der Selbstbeteiligung durch die R+V gilt für Schäden, die in ganz Europa eingetreten sind – sofern es sich um ein Carsharing-Fahrzeug nach den gesetzlichen Bestimmungen handelt.

LKW b+a – nachhaltiger Service der KRAVAG und der R+V

Eine fast alltägliche Situation für Autofahrer oder Spediteure: Nach einem Lkw-Unfall ist die Fahrbahn gesperrt, weil Fahrzeug und Ladung aufwendig und zeitintensiv geborgen werden müssen. Neben dem direkten Schaden am havarierten Fahrzeug ist meist der mittelbare Schaden durch die Dauer der Beseitigung des Unfalls und die Wartezeit im Stau das größere Problem, für das niemand aufkommt: Fahrzeuge stehen im Stau und verbrauchen Zeit und Kraftstoff. Die Fahrzeiten verlängern sich und führen mit Zwischenübernachtungen zu zusätzlichen Kosten und Verkehr. Das Fahrpersonal gerät unter Zeitdruck und Stress, die Zustellung der geladenen Waren verzögert sich und beeinträchtigt die Abläufe beim Empfänger. Alles kostet Zeit, Sicherheit, Nerven, Geld, reduziert die Kundenzufriedenheit und belastet die Umwelt.

Die R+V mit ihrer Tochter KRAVAG ist als führender deutscher Logistikversicherer oft von Lkw-Unfällen mit Bergungen betroffen. Mit der exklusiven Servicedienstleistung LKW b+a hat die KRAVAG eine gute Lösung zur Verringerung dieser Probleme für ihre Versicherten geschaffen, die nur sie am Markt anbietet.

b+a steht für Bergen und Abschleppen. Der Kunde hat dabei die Möglichkeit über eine eigens dafür eingerichtete Hotline rund um die Uhr bei der R+V Assistance ein Bergungsunternehmen anzufordern, das schnell vor Ort ist und die Bergung zu den vergünstigten Konditionen der KRAVAG durchführt. Die Kosten werden in der Regel übernommen. Durch schnelles Handeln und Nutzung der Hotline verhindert der Kunde Verzögerungen und Wartezeiten bei der Suche nach einem geeigneten und verfügbaren Abschlepp- und Bergeunternehmen mitsamt Ablaufbesprechungen, Preisverhandlungen etc. Die geborgenen Fahrzeuge werden auf Wunsch direkt in eine Werkstatt gebracht und können sofort besichtigt und repariert werden. Die Ladungsbergung erfolgt unter der Prämisse, möglichst viel der Ladung erhalten und weiternutzen zu können, oder einer nachhaltigen und umweltgerechten Entsorgung zuzuführen.

Direkt damit kombiniert ist auch das Folgeschadenmanagement, mit dem Schäden an Fahrbahn, Umwelt oder Vegetation sofort erfasst und schnellstmöglich, kostengünstig und nachhaltig beseitigt werden. Im Vordergrund stehen Schnelligkeit und Kostenminderung von Anfang an, bei Einsatz und Folgeschadenbeseitigung, Abfallvermeidung bei Ladungs- und Umweltschäden, Vermeidung unnötiger Warte- und Reparaturzeiten, nur kurzzeitige Unterbrechungen der Transportketten und Minderung des volkswirtschaftlichen Schadens etwa durch Staus oder Sperrungen.

Durch die Kombination mit Pannenhilfen bei Lkw erhalten die Transportunternehmen zielgerichtete Unterstützung. Das Gesamtpaket Pannenhilfe und Unfallbergung für Unternehmen des Straßenverkehrsgewerbes zahlt durch die erhebliche Reduzierung von Verkehrs- und Umweltbelastungen auf die Nachhaltigkeit im Transportgewerbe ein.

Reparatur vor Ersatz in der Kfz-Schadenregulierung

Im Rahmen des aktiven Schadenmanagements in der Kfz-Versicherung empfiehlt die R+V Kunden und Geschädigten die Reparatur in zertifizierten Karosserie- und Lackbetrieben. In diesen Werkstätten wird größter Wert darauf gelegt, Schäden gemäß den Herstellervorgaben instand zu setzen, statt einfach Teile auszutauschen. Dadurch können Ressourcen hinsichtlich der Herstellung von Fahrzeugteilen gespart und viel Abfall (Altteile) vermieden werden. Diese Vorgehensweise ist nicht in allen Reparaturbetrieben die Regel.

Dies gilt auch hinsichtlich der Empfehlung von Autoglas-Reparaturpartnern, damit Frontscheiben nach Stein-schlagschäden im Rahmen der Herstellervorgaben mög-lichst häufig repariert statt ausgetauscht werden. Viele Werkstätten beziehungsweise Autoglaser tauschen oft die komplette Scheibe, anstatt diese zu reparieren. Bei Hagel-reparaturen arbeitet die R+V seit vielen Jahren erfolgreich und nachhaltig mit sogenannten Hagelrückern zusam-men (lackschadenfreie Dellenreparatur). Durch die Repa-ratur ohne jeglichen Materialeinsatz muss noch nicht ein-mal lackiert werden. So vermeidet die R+V in der Schade-nregulierung Materialverschwendung.

Innovative Ansätze zur Umweltschonung

Forschungsprojekt zum autonomen Fahren

Nach insgesamt vier Testfeldern sowohl auf Privatgelän-den (Frankfurter Flughafen und Behringwerke in Marburg) als auch im öffentlichen Raum (Wiesbaden und Mainz) beendete die R+V das Forschungsprojekt zum autonomen Fahren Ende 2019 mit dem Verkauf der innovativen Fahr-zeuge.

Neuer Besitzer der beiden Shuttles ist der Rhein-Main-Verkehrsverbund (RMV), der flächenmäßig drittgrößte Verkehrsverbund Deutschlands. Er startete 2019 einen Vorstoß im Bereich des autonomen Fahrens und erwarb insgesamt vier Fahrzeuge, zwei davon werden am Frank-furter Mainufer eingesetzt. Die beiden weiteren sollen in verschiedenen Szenarien im ländlichen Raum erprobt werden. Der RMV erhofft sich durch das von der Frankfurt University of Applied Science wissenschaftlich begleitete Projekt „EASY“ (Electric Autonomous Shuttle for You) Erkenntnisse zu technischen und verkehrlichen Herausfor-derungen sowie potentiellen Nutzungshemmnissen. Ziel ist es, eine Roadmap für den zukünftigen Einsatz der neu-ten Technologie zu entwickeln und dabei zu erforschen, an welchen Stellen die Integration der autonomen Shuttles in die Leitstelleninfrastruktur von Verkehrsunternehmen ge-lingen kann.

Die R+V ist als Partner in dem Projekt verantwortlich für die Versicherung der eingesetzten Fahrzeuge und unter-stützt mit der Erfahrung aus den vier bereits erfolgreich absolvierten Testfeldern im öffentlichen und nichtöffentli-chen Verkehr.

E-Highway–Pilotstrecke: Innovative Services für innovative Antriebskonzepte

Am 7. Mai 2019 wurde die erste deutsche Elektroauto-bahn für den Güterverkehr in Betrieb genommen. Zwi-schen den Autobahn-Anschlussstellen Langen/Mörfelden und Weiterstadt in Südhessen können Oberleitungs-Lkw auf Strom aus dem Oberleitungssystem zurückgreifen. Die Partner R+V/KRAVAG und Scania Versicherungsvermitt-lung GmbH entwickelten für die Scania Hybrid-Fahrzeuge, die für die E-Highway-Teststrecken in Deutschland be-stimmt sind, ein innovatives Konzept.

Während der Nutzung der Oberleitungsstrecken sind in der Vollkaskoversicherung deshalb nicht nur Unfälle durch mechanische, sondern auch durch elektronische Einwir-kung mitversichert – zum Beispiel, wenn das Fahrzeug durch Strom beschädigt wird. Auch Schäden am Strom-abnehmer des Lkw übernimmt die Kaskoversicherung. Vom bundesweit ersten Feldversuch mit Oberleitungs-Lkw in Hessen verspricht sich die R+V spannende Erkenntnis-se und bietet deshalb umfassenden Versicherungsschutz für die teilnehmenden Lkw von Scania.

Innovationsprojekt KRAVAG Truck Parking

Aufgrund eines massiven Mangels an Lkw-Parkraum – allein an den Autobahnen fehlen nach offiziellen Angaben zwischen 20.000 und 40.000 Parkplätze pro Nacht – wer-den in Deutschland jede Nacht Lkw auf nicht ausgewiese-nen Stellflächen wie Wohn- und Industriegebieten oder gar auf den Standspuren der Autobahnen bzw. in zweiter Reihe auf den Rastanlagen abgestellt. Insbesondere si-cherheitskritisch parken die Lkw in den Ein- und Ausfahr-spuren der Rastanlagen an der Autobahn, was sich leider durch ein gehäuftes Unfallaufkommen an diesen Punkten manifestiert.

Die R+V mit ihrer Tochter KRAVAG nimmt sich als führen-der deutscher Logistikversicherer dieses Themas an und baut mit dem „KRAVAG Truck Parking“ ein Parkplatznetz-werk für Lkw nach dem genossenschaftlichen Prinzip auf. Die zusätzlichen Parkplätze entstehen dabei nicht durch aufwendigen Neubau, sondern durch die Nutzung freier Flächen auf bestehenden Betriebsgeländen von bei KRA-VAG versicherten Logistikunternehmen. Für die teilneh-menden Logistikunternehmen ergibt sich somit die Mög-lichkeit, über eine digitale Plattform flexibel Parkflächen anzumieten bzw. zur Verfügung zu stellen. Die Parkgebühr kann dabei auf einem niedrigen – den Margen im Straßen-verkehr angepassten – Niveau gehalten werden, da die benötigte Infrastruktur bereits vorhanden ist.

Neben einschneidenden Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Fahrer sowie der deutlich besseren Planbarkeit von Routen reduzieren sich durch die Reservierbarkeit von Lkw-Parkplätzen über das KRAVAG Truck Parking auch der langwierige Suchverkehr nach freien Lkw-Stellplätzen und die damit einhergehenden Nachteile. Neben der Reduktion des Verkehrsaufkommens – insbesondere in hochfrequentierten Ballungsgebieten – wird auch die Umwelt entlastet.

Gemäß einer Studie, die die Niederrheinische Industrie- und Handelskammer Duisburg-Wesel-Kleve gemeinsam mit dem Zentrum für Logistik und Verkehr (ZLV) der Universität Duisburg-Essen koordiniert hat, suchen 53 Prozent der befragten Fahrer im Durchschnitt 30 bis 60 Minuten nach einem Parkplatz, weitere 28 Prozent benötigen im Durchschnitt sogar über 60 Minuten. Diese Suche geht mit vermeidbarem Kraftstoffverbrauch, Emissionen und Lärmbelastung einher. Durch die reservierbaren Parkplätze im KRAVAG Truck Parking wird die Parkplatzsuche durch konkrete Planbarkeit ersetzt. Somit wird auch unmittelbar die Umwelt – insbesondere durch die Reduktion von Kraftstoffverbrauch – entlastet.

Fondspolices bieten Möglichkeit zur Auswahl nachhaltiger Fonds

Bei fondsgebundenen Rentenversicherungen bietet die Condor Lebensversicherungs-AG, eine 100-prozentige R+V-Tochter, das Produkt „Congenial“ an. Bei diesem Produkt kann der Kunde zahlreiche nachhaltige Fonds wählen. Neben ökonomischen Entscheidungskriterien spielen hier auch ethische, soziale und ökologische Aspekte eine Rolle. Der Kunde kann einen einzelnen nachhaltigen Fonds oder eine Kombination aus verschiedenen Einzel-Fonds und 3 gemanagten Anlagestrategien wählen. Es stehen vermögensverwaltend gemanagte Fonds (VV-Fonds), Aktienfonds und Rentenfonds zur Verfügung. Auch ETFs mit Nachhaltigkeitsfiltern werden angeboten.

Die bei „Congenial“ angebotenen nachhaltigen Fonds berücksichtigen unterschiedliche Nachhaltigkeitskriterien: Ein Fonds schließt beispielsweise Unternehmen aus den Branchen Atomenergie, Rüstung und Glücksspiel aus, ein anderer zusätzlich noch industriellen Fischfang und Agrar-Gentechnik („Ausschlusskriterien“). Andere Fonds wiederum berücksichtigen bei der Auswahl der Wertpapiere „Positivkriterien“, etwa Aspekte wie Ökoeffizienz, Gleichberechtigung und Sozialstandards. In einem digitalen Leitfaden sind diese Kriterien zu jedem Fonds transparent abgebildet, sodass der Kunde diese Kriterien mit seinen Wünschen abgleichen kann. Diese nachhaltigen Fonds

werden in allen drei Schichten der privaten Altersvorsorge angeboten: Basisrente, Riester-Rente und Privatrente. Auch in der betrieblichen Altersversorgung können diese Fonds zum Einsatz kommen.

Im Rahmen der fondsgebundenen Versicherungen stehen bei der R+V sowohl in der Load- als auch in der Noload-Variante zahlreiche nachhaltige Fonds zur Verfügung, zum Beispiels der UniRak Nachhaltig A, der UniRak Nachhaltig Konservativ A, der UniNachhaltig Aktien Global, der Uni Nachhaltig Unternehmensanleihen A, der UniRBA Duo Nachhaltig und der PrivatFonds: Nachhaltig etc.

Seit dem 1. Oktober 2021 bietet die R+V zudem mit dem R+V-InvestmentKonzept Duo Invest ein neues Produkt für den Vermögensaufbau mit drei nachhaltigen Anlagestrategien an: defensive Anlagestrategie „UniInvest Nachhaltig 1“, ausgewogene Anlagestrategie „UniInvest Nachhaltig 2“ sowie offensive Anlagestrategie „UniInvest Nachhaltig 3“. Die drei Anlagestrategien unterliegen dem nachhaltigen Investmentprozess von Union Investment, der eine Nachhaltigkeitsanalyse mit dem klassischen Investmentprozess kombiniert. Positive Renditeaussichten sind dabei ebenso wichtig wie die Nachhaltigkeitsbewertung. Alle infrage kommenden Anlagen müssen dabei ESG-Kriterien erfüllen.

Darüber hinaus nutzt die R+V zur Überprüfung der Wertpapiere im Portfolio die „Controversial-Weapons“-Liste von ISS ESG, einem der weltweit führenden Analysehäuser für das Segment Nachhaltigkeit (siehe auch S. 26). Die Analysten erfassen regelmäßig jene Unternehmen aus aller Welt, die nachweislich geächtete beziehungsweise „kontroverse Waffen“ wie Landminen oder Streumunition produzieren.

Venture-Capital-Fonds Heal Capital

Wie zuvor erwähnt, versteht sich die PKV seit jeher als Innovationstreiber. Mit dem im Herbst 2019 gegründeten Venture-Capital-Fonds „Heal Capital“, der im Frühjahr 2020 seine Arbeit aufnahm, fördert der Verband der Privaten Krankenversicherung e.V. Start-up-Unternehmen, die digitale Innovationen für die Gesundheitsversorgung entwickeln. Das ursprüngliche Ziel: Mit dem Fonds stellen die inzwischen über 20 beteiligten PKV-Unternehmen, zu denen auch die R+V Krankenversicherung AG gehört, über einen Zeitraum von zehn Jahren ein Volumen von 100 Millionen Euro zur Verfügung.

Dieses Zielvolumen wurde mittlerweile längst übertroffen und das Portfolio ist schon auf elf internationale Health-

tech-Unternehmen aus den Bereichen Diagnostik, Therapie und Infrastruktur angewachsen – von zum Beispiel digital integrierten Arztpraxen bis hin zur Entwicklung robotergestützter Chirurgie.

Diese rasante Entwicklung zeigt, dass der Fonds genau zum richtigen Zeitpunkt aufgelegt wurde, denn seit Ausbruch der Corona-Pandemie erleben digitale Gesundheitslösungen einen wahren Boom. Heal Capital hat sich hier derweil zu einem führenden europäischen Investor entwickelt. Damit bestätigt die PKV einmal mehr ihre Rolle als starker Innovationsmotor im deutschen Gesundheitssystem.

Vom Krankenversicherer zum Gesundheitspartner

Die R+V Krankenversicherung AG verfolgt das Ziel, sich zu einem Gesundheitspartner zu entwickeln, der Kunden verlässlich zur Seite steht, ihnen das Leben erleichtert und deutlich mehr ist als nur ein klassischer Produkthanbieter und „Leistungs-Erstatter“.

Kunden sollen durch sinnvolle digitale, passgenaue Angebote echte Mehrwerte erfahren, die im besten Fall gleichzeitig ihre Zufriedenheit erhöhen und Weiterempfehlungen generieren. Dieses Set wird laufend auf Passgenauigkeit überprüft und konsequent ausgebaut. So gesellte sich zu den inzwischen bestens bewährten Services der Telemedizin über den Kooperationspartner TeleClinic und den bekannten Apps in der ersten Jahreshälfte 2021 der neue Online-Gesundheitsratgeber hinzu. Eine detaillierte Beschreibung dieser digitalen Anwendungen enthalten die folgenden Abschnitte.

Und der Ausbau digitaler Angebote setzt sich fort: Bereits zur Jahresmitte 2022 sollen diverse neue Gesundheits-services folgen, die zum Teil auch Nicht-Kunden nutzen können. Zusätzlich ist geplant, den vollversicherten Kunden als einer der ersten Versicherer im Jahr 2023 eine elektronische Patientenakte (ePA) zur Verfügung zu stellen.

Online-Gesundheitsratgeber

Internetnutzer können sich mit dem kostenlosen Gesundheitsratgeber unter www.ruv.de/gesundheitsratgeber auf eine unterhaltsame und hilfreiche Entdeckungsreise begeben. Sie erhalten ganz bequem und übersichtlich wertvolle Tipps und Informationen zu Schwerpunktthemen wie gesunde Ernährung, Prävention, Vorsorge, Bewegung und Acht-

samkeit sowie weitere relevante und laufend wechselnde Themen rund um die Gesundheit. Wer Interesse hat, kann einen Gesundheits-Newsletter abonnieren, mit dem er beispielsweise regelmäßig über aktuelle Gesundheitsthemen informiert wird und praktische Checklisten zum Download bereitgestellt bekommt. Beim Stöbern stoßen die Nutzer auf viele abwechslungsreiche Formate. So kann zum Beispiel mit einem Online-Test herausgefunden werden, ob man an einer Lebensmittel-Intoleranz leidet. Oder man nutzt das Angebot, sich gesunde Rezepte downzuladen.

Digitaler Arztbesuch – TeleClinic

Spätestens durch die Corona-Pandemie haben sowohl Ärzte als auch Patienten den Nutzen von Telemedizin, Gesundheits-Apps, elektronischen Akten und Bescheinigungen stärker wahrgenommen. Bei all den negativen Auswirkungen der Pandemie hat sie als Nebeneffekt den Mangel an digitalen Lösungen im Gesundheitswesen stärker zutage gefördert und beflügelt geradezu die Entwicklung neuer Lösungen. Und wie Umfragen zeigen, wünschen sich die Bürger mit überwältigender Mehrheit den Ausbau der digitalen Gesundheitsversorgung: Ganz vorne stehen hier die ärztliche Beratung per Chat sowie Video-Sprechstunden – und das auch nach Beendigung der Corona-Pandemie.

Seit April 2020 kooperiert die R+V Krankenversicherung AG mit der TeleClinic GmbH, einer Plattform für den digitalen Arztbesuch. Vollversicherten Kunden bietet sich so eine Alternative zum Arztbesuch vor Ort: Sie können nun auch ganz bequem von zu Hause aus per Video oder Chat ärztlichen Rat einholen – und das 365 Tage, rund um die Uhr, auch aus dem Ausland. Voraussetzung hierfür ist natürlich, dass sich das Krankheits-/Beschwerdebild nach allgemein anerkannten fachlichen Standards telemedizinisch beurteilen lässt.

Die Ärzte der TeleClinic stellen sogar eRezepte sowie eÜberweisungen aus und können auch krankschreiben. Gerade in Zeiten von Corona ist das ein großer Vorteil. Das Beste für die Kunden: Der Service kostet sie keinen Cent extra. Die Rechnung für das Arztgespräch erstattet die R+V nach dem jeweils versicherten Tarif.

Mit der Kooperation sind die R+V-Primärarztтарife noch attraktiver geworden, denn alle Mediziner der Plattform gelten als Primärarzt – egal, welche Fachrichtung sie haben. Für die Ärzte der TeleClinic brauchen Kunden keine separate Überweisung. Und wenn es erforderlich ist, können die Online-Mediziner auch eine Überweisung an einen anderen Facharzt ausstellen.

App „R+V-Scan“ spart Papier und Transport

Kunden der R+V Krankenversicherung können ihre Arztrechnungen per kostenloser App einreichen. Das ist nicht nur komfortabler für sie, sondern spart darüber hinaus Papier für Kopien und Emissionen, die beim Transport des Briefes anfallen würden. Bis Ende 2021 wurde die App rund 210.000-mal heruntergeladen (Einführung iOS: 2016 / Android: 2017).

Die Bedienung ist einfach: Die App erkennt automatisch, wann das erfasste Dokument scharf im Bild zu sehen ist, und macht dann selbstständig ein Foto. Über das R+V-Kundenportal „Meine R+V“ wird für Kunden die Ausgangspost seit August 2017 parallel auch in die Online-Akte eingestellt. Zusätzlich sind seit November 2017 die per App „R+V-Scan“ eingereichten Belege ebenfalls in der Online-Akte für den Kunden sichtbar. Aus der App heraus kann obendrein eine Verknüpfung zum Kundenportal hergestellt werden. So kann der Nutzer alle Krankenversicherungsverträge einsehen, bei denen er Versicherungsnehmer ist.

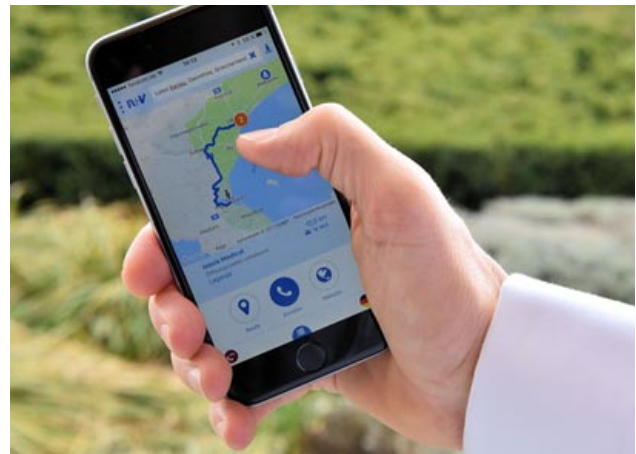
Inzwischen nutzen bereits annähernd 115.000 Kunden der R+V Krankenversicherung AG „Meine R+V“. Wer von ihnen auf den Postversand verzichten möchte, kann dies ganz mühelos mit einem Klick tun. Schon etwa 30.000 Kunden haben sich für diese nachhaltige Möglichkeit entschieden und erhalten ihre Dokumente nur noch digital in ihr persönliches Postfach.

Einfach einreichen mit der App „Restkredit“

Seit März 2018 steht R+V-Kunden die App „Restkredit“ zur Verfügung. Damit können Dokumente in den Fällen von Arbeitsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit schnell und einfach eingereicht werden. Neben der Zeitersparnis, die sich aus der schnelleren Schadenregulierung ergibt, treffen auch hier die Vorteile wie die Einsparung von Papier und Transport für die App „Restkredit“ zu. Informationen zur App stehen auf der R+V-Homepage unter www.ruv.de/service/rkv-app zur Verfügung. Bis Ende 2021 wurde die App rund 5.300 Mal heruntergeladen.

Per App der R+V medizinische Hilfe rund um den Globus finden

Die App „R+V-ArztSuche“ unterstützt Anwender bei der Suche nach medizinischer Hilfe im Ausland, zum Beispiel auf einer Urlaubsreise. Aber natürlich kann man sie auch jederzeit im Inland nutzen. Sie zeigt dem Hilfesuchenden alle eingetragenen Mediziner an seinem aktuellen Standort. Die App funktioniert weltweit und verwendet dabei alle



Eine Innovation aus dem Hause R+V: die ArztSuche-App.

über Google Maps verfügbaren Daten. So ist es auch möglich, den Anwender kurz vor der Grenze per Push-Nachricht zu fragen, ob Krankenversicherungsschutz fürs Ausland besteht. Falls nicht, kann er aus der App heraus direkt auf die Online-Abschlussstrecke für die R+V-Auslandsreise-Krankenversicherungen FernWeh und FernWeh Familie gelangen und den Abschluss noch rechtzeitig nachholen.

Die Anwendung der App ist absolut einfach: Sobald das Programm gestartet wird, ermittelt es den Standort und zeigt alle vorhandenen Arztpraxen und Krankenhäuser der Umgebung auf einer Karte. Der Nutzer kann die Einträge auch in einer Liste ansehen. Ebenso gibt die App die exakte Entfernung, die voraussichtliche Fahrzeit sowie Öffnungszeiten, Telefonnummer und eine eventuell vorhandene Homepage des Arztes oder der Klinik an. Einträge in anderen Sprachen und Schriften übersetzt die App ins Deutsche, sodass der Urlauber sofort weiß, um welchen Arzt es sich handelt.

Die App ist vor allem für den sehr häufigen Fall gedacht, bei dem ein Tourist vor Ort medizinische Hilfe benötigt, jedoch kein Notarzt oder Krankenwagen notwendig ist. Aber auch in Notfällen hilft die App: Mit nur einem Klick wählt der Urlauber direkt aus dem Programm heraus die im jeweiligen Land gültige Notrufnummer.

Die App gibt es für alle Smartphones mit den Betriebssystemen Android und iOS. Seit ihrer Einführung im März 2017 bis Ende 2021 wurde sie schon circa 20.300 Mal heruntergeladen. Der Download und die Nutzung der App „R+V-Arzt-Suche“ sind kostenlos. Der Nutzer muss dabei kein Kunde der R+V Versicherung sein.

VR FinanzCheck

Neben der Absicherung von Risiken sowie umfangreichen Angeboten zur finanziellen Vorsorge setzt die R+V auf eine fundierte Information der Menschen, damit diese im späteren Bedarfsfall versorgt sind. So bietet zum Beispiel seit Ende 2020 der VR FinanzCheck die Möglichkeit, sich zeit- und ortsunabhängig einen schnellen Überblick über die persönliche finanzielle Situation und wichtige Absicherungsthemen zu verschaffen. Die moderne Online-Anwendung zeigt dabei auf einfache Weise zu den wichtigen Themen wie zum Beispiel Liquidität, Absicherung und Vorsorge passende Optimierungs- und Lösungsoptionen auf. An der Entwicklung der Software haben zahlreiche Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken aktiv mitgewirkt.

Nachhaltige Betriebsprozesse durch digitale Lösungen

Digitalisierung ist ein Schlagwort, welches die gesamte Versicherungsbranche beschäftigt. Die positiven Auswirkungen auf die Umwelt, die damit einhergehen, werden dabei jedoch nur selten betrachtet. So führte die R+V bereits verschiedene Apps zum Scannen von Dokumenten ein, um ein papierloses und schnelles Einreichen von Dokumenten zu ermöglichen.

Auch der sukzessive Ausbau von Online-Antragsstrecken und die Einführung des R+V-Kundenportals gehen mit einer Reduktion von Papier und Einsparung von Transportwegen einher. Im ersten Schritt wurden insbesondere die Antragsstrecke zur Mietkautionsbürgschaft sowie die Schadenmeldung „Ertragsschaden Tier“, zur Geräteschutzversicherung sowie die Schadenmeldung für Reise bei Insolvenz eines Pauschalreiseveranstalters auf www.ruv.de eingeführt, um die papierlose Meldung eines Schadens zu ermöglichen. Im Rahmen des Abschlusses der Operationskostenversicherung Pferd und Hund sowie bei der Geräteschutzversicherung erfolgt der Versand der Versicherungsunterlagen ebenfalls digital über E-Mail. Andere Portale wie das KRAVAG-online-Kundenportal für Transportunternehmen die Logistikplattform Wedolo (siehe S. 23), das KUSS Service-Portal oder die Plattform für digitale Bürschaften der Trustlog GmbH unterstützen ähnliche nachhaltige Zielsetzungen in der Vermeidung von Papierpost.

Seit November 2020 ist es darüber hinaus möglich, Korrespondenz zu Kraftfahrtschäden direkt und auf Kunden-

wunsch per E-Mail durchzuführen. Das entlastet den Papierverbrauch erheblich und führt neben dem nachhaltigen Effekt zu einer schnelleren Kommunikation mit unseren Kunden, eine klassische Win-Win-Situation.

Die R+V hat die Videobesichtigung in den Partnerwerkstätten eingeführt. Dies reduziert nicht unerheblich den CO₂-Ausstoß, da die Sachverständigen nicht mehr mit den Fahrzeugen zu den Werkstätten fahren müssen.

Digitale Signatur – Digitaler Abschluss von Versicherungen

Der digitale Abschluss vereinfacht viele Schritte im Beratungsprozess: Alle Dokumente sind zuverlässig unterschrieben, keine Nachbearbeitung ist erforderlich, ebenso kein Ausdrucken und erneutes Einscannen. Ein papierloses und somit nachhaltiges Verfahren wurde geschaffen. Es gibt zudem nur noch eine TAN, die „Unterschrift“-TAN, mit der der Kunde alle Dokumente auf einen Schlag digital signiert. Damit ist sichergestellt, dass keine Unterschrift vergessen wird. Alle Dokumente werden nach der Unterschrift automatisch in allen relevanten R+V-Systemen und „Meine R+V“ abgelegt. Das heißt, die bereits digital signierten Antragsunterlagen müssen nicht mehr postalisch in die Direktion geschickt werden. Der digitale Abschluss ist im Privatkundengeschäft für die Sparten Leben, Kranken und Unfall sowie für die PrivatPolice (PriPo) und Kfz nutzbar.

Mit diesem papierlosen und somit nachhaltigen Schritt sparte die R+V allein im Jahr 2021 rund 3 Millionen Blatt Papier ein. Seit Beginn der Maßnahme im April 2020 sind es sogar 4,5 Millionen Blatt.

Papierlose Police

Im Februar 2021 führte die R+V Allgemeine Haftpflicht eine papierlose Police ein – die HAI-Police. Versand der Bedingungen und des Versicherungsscheins erfolgt auf elektronischem Weg – vorausgesetzt, der Kunde stellt der R+V seine E-Mail-Adresse zur Verfügung. Ebenfalls als papierlose Police und rein digitales Produkt wurde 2019 das Pilotfeld zur R+V-GewerbePolice gestartet. Für den digitalen Abschluss benötigt der Kunde nur eine E-Mail-Adresse. Mit dem Abschluss erhält der Kunde eine E-Mail mit allen Versicherungsunterlagen samt Beitragsrechnung.

Wedolo-App hilft Lkw-Fahrern in Notfällen

Im Jahr 2019 haben der Bundesverband Güterkraftverkehr Logistik und Entsorgung (BGL), der Transportversicherer

KRAVAG und die Straßenverkehrsgenossenschaften (SVG) gemeinsam die Logistik-Plattform Wedolo ins Leben gerufen. Seit Herbst 2020 gibt es die Services für Berufskraftfahrer auch für unterwegs – in der Wedolo-App. Damit haben die Fahrer auch unterwegs jederzeit Zugriff auf alle für sie wichtigen Informationen und Dienstleistungen.

Über die App können Lkw-Fahrer sowohl die gesetzlich vorgeschriebene Abfahrtskontrolle durchführen als auch optionale Zwischen- und Schlusskontrollen auf ihrer Tour. Die Fahrzeuge und die nötigen Checklisten werden über die Web-Anwendung vom Disponenten oder Fuhrparkmanager eingepflegt. Der Fahrer kann dann die Prüfpunkte mithilfe des Smartphones an seinem Lkw kontrollieren und eventuelle Mängel in der App markieren. Zusätzlich kann er Fotos von festgestellten Mängeln machen.

Per Klick wird der Prüfbericht – inklusive Standortinformationen – anschließend direkt an sein Fuhrunternehmen geschickt. Die App erspart dem Fahrer so unnötigen Papierkram und unterstützt den Unternehmer in seiner Dokumentationspflicht. Und auch wenn einmal etwas Unvorhergesehenes passiert, ist die Wedolo-App da. Gerät der Kraftfahrer in eine Notsituation, hat etwa einen Unfall oder eine Panne, hilft ihm die Wedolo-Notfallhilfe.

Welche Hilfestellung der Fahrer per App erhält, kann dabei individuell festgelegt werden. Per Konfiguration in der Web-Anwendung lässt sich beispielsweise einstellen, ob ein liegengebliebenes Fahrzeug abhängig von der Entfernung entweder vom eigenen Werkstattteam oder von einem Dienstleister abgeschleppt werden soll. Ob Reifenpanne, Motorschaden oder Unfall – für jede Situation kann der Unternehmer dem Fahrer so die passende Notfallnummer an die Hand geben, die dieser direkt aus der App anrufen kann.

Die Wedolo-App ist für alle Smartphones mit den Betriebssystemen Android und iOS verfügbar und im Google Play Store und im Apple App Store downloadbar. Weitere Informationen und Registrierung zur Logistik-Plattform Wedolo gibt es auf www.wedolo.de.



Mit der Logistik-Plattform Wedolo unterstützt die KRAVAG ihre Kunden im Arbeitsalltag.

R+V als Versicherer der Energiewende

Besonders hervor sticht der nachhaltige Aspekt in den Tarifen für erneuerbare Energien. Mit rund 120.000 versicherten Photovoltaikanlagen, 1.300 Windenergieanlagen und 1.000 Biogasanlagen steht die R+V als „TV-Versicherer“ deutschlandweit an dritter Stelle und zählt damit zu den wichtigsten Anbietern von Versicherungen für Erneuerbare-Energien-Anlagen. Damit trägt die R+V zum Gelingen der „Energiewende“ bei. Denn ohne entsprechende Versicherungen wären die Planung, der Bau und der spätere Betrieb solcher Erneuerbare-Energien-Anlagen überhaupt nicht möglich.

Schon seit Beginn der 90er-Jahre ist die R+V im Segment Erneuerbare Energien aktiv. Dazu kommen regelmäßig R+V-Spezialisten unterschiedlicher Abteilungen in Exper-

R+V versichert über die technische Versicherung bundesweit

Photovoltaikanlagen	119.199
Windräder	1.319
Biogasanlagen	1.000

Stand 31.12.2021



Ein R+V-Mitarbeiter beim Kundenbesuch. Die Energiegenossenschaft Odenwald hat ihre riesige Solar-Freiflächenanlage bei der R+V versichert.

tenkreisen zusammen, entwickeln Ideen für neue Produkte, beobachten den Markt sowie technische Entwicklungen und analysieren den Bedarf des Kunden. Die R+V betreibt ein flächendeckendes Netz von Firmenkundenberatern und Direktionsbevollmächtigten. Sie erstellen Angebote und helfen bei der Regulierung von Schäden. Diese regionale Nähe ist die besondere Stärke der R+V. Denn in den rund 900 Volksbanken und Raiffeisenbanken mit ihren deutschlandweit etwa 10.500 Filialen findet der Kunde immer einen passenden Ansprechpartner für alle Versicherungsfragen.

Auf diese Weise besitzt die R+V zugleich einen direkten Draht zu ihrer Hauptzielgruppe, den kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie den Privatkunden. Denn in der Praxis sind es häufig Landwirte oder Energiegenossenschaften, die mit finanzieller Unterstützung ihrer ge-

nossenschaftlichen Hausbank ein Projekt im Bereich Windenergie, Solarenergie oder Biogas umsetzen.

Bei der Risikoabsicherung im Bereich erneuerbare Energien setzt die R+V auf eine zweigleisige Strategie: standardisierte Bündelprodukte für kleine und mittlere Anlagen sowie individuelle Tarife für Großprojekte. Bündelprodukte garantieren dem Betreiber, dass alle wesentlichen Risiken abgesichert sind. Solche aus mehreren Bausteinen bestehenden Tarife sind beispielsweise die „R+V EnergiePolice“ für Photovoltaik-Anlagen, das „R+V-Biogaskonzept“ und das „R+V Spezialkonzept Wind“.

Die EnergiePolice bietet einen Rundumschutz für Photovoltaik-Anlagen mit einer Spitzenleistung bis 750 Kilowatt peak (kWp). Alle relevanten Risiken sind hier inbegriffen – unter anderem technische Risiken sowie Haftpflicht-Risi-

ken. Das Biogaskonzept bietet über vier Bausteine eine umfangreiche Risikoabsicherung für Biogasanlagen. Ein ähnliches Komplettpaket bietet die R+V mit dem „Spezialkonzept Wind“ für Windenergieanlagen bis 5,0 Megawatt (MW). Dieses Produkt deckt den kompletten Lebenszyklus einer Windenergieanlage ab – von der Planung über die Errichtung, den Betrieb bis zur Absicherung des Rückbaus durch Bürgschaften. Und wenn die Ökostromanlage größer ausfallen soll, erstellt die R+V ein maßgeschneidertes Angebot. Dieses erarbeitet der R+V-Experte vor Ort.

Für die Absicherung von Photovoltaikanlagen bis 15 kWp bieten wir Privatkunden einen umfassenden Schutz im Rahmen der „R+V-PrivatPolice“. Ertragsausfall, unbekannte Gefahren, Rechtsstreitigkeiten sowie die Haftpflichtrisiken aus dem Betrieb der Photovoltaikanlage können im Rahmen unserer Bündelpolice abgesichert werden. In Ergänzung zum Schutzzumfang für Photovoltaikanlagen bietet die R+V im Rahmen ihrer Haftpflichtversicherungen der „R+V-PrivatPolice“ ebenfalls Versicherungsschutz für die Nutzung von Erdwärme. Die Errichtung und der Betrieb von Geothermieanlagen sind bis zu einer Versicherungssumme von maximal 50 Millionen Euro umfasst.

Energieeffizienzverbesserung und umweltfreundliche Baustoffe mitversichert

In der „R+V-PrivatPolice Wohngebäudeversicherung“ ist die Kostenposition „Mehrkosten für verbesserte Energieeffizienz“ mitversichert. Wenn der Kunde beispielsweise ein beschädigtes Gerät durch ein Gerät mit verbesserten Verbrauchswerten ersetzt, sind diese „Mehrkosten für verbesserte Energieeffizienz“ je Versicherungsfall bis zu 20.000 Euro mitversichert. Wenn er zur Wiederherstellung einer beschädigten Sache umweltfreundliche Baustoffe nutzt, die teurer sind als konventionelle Baustoffe, werden diese Mehrkosten ebenfalls bis zu 20.000 Euro ersetzt.

Umweltfreundliche Baustoffe sind zum Beispiel Baustoffe aus natürlich vorkommenden Stoffen pflanzlichen, tierischen oder mineralischen Ursprungs. Diese sind frei von toxischen Stoffen und anderweitig bedenklichen Schadstoffen.

Sanierung wird belohnt

Die R+V fördert im Rahmen der Wohngebäudeversicherung darüber hinaus die Eigentümerverantwortung und Gebäude-

erhaltung durch günstige Beiträge nach erfolgter Sanierung von Dach, elektrischen Leitungen und/oder Wasser- und Heizungsinstallationen.

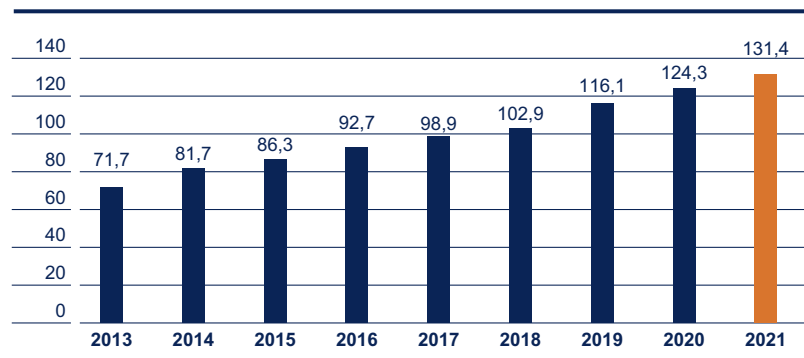
Kapitalanlage

Als eine der führenden Versicherungsgruppen in Deutschland mit einem Anlagevolumen von mehr als 130 Milliarden Euro sieht sich die R+V in einer gewichtigen gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung. Um dieser besonderen Verantwortung gerecht zu werden, wurden im Hinblick auf das Thema Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage im Geschäftsjahr 2021 Inhalte überarbeitet, Prozesse weiterentwickelt und aktuelle Festlegungen getroffen: Neben den gesetzlich verpflichtenden Zielen der Qualität, Sicherheit, Rentabilität und Liquidität hat die R+V ihren Zielfokus in der Kapitalanlage geschärft, um diese entlang der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft hin zu einer nachhaltigeren Lebens- und Wirtschaftsweise auszurichten. Im Investmentprozess werden für definierte Assetklassen wesentliche Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen systematisch berücksichtigt.

Nachhaltigkeitsrisiken können Treiber bestehender Risikoarten sein und werden in diesen berücksichtigt. Als Nachhaltigkeitsrisiko wird ein Ereignis oder eine Bedingung in den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung (ESG-Risiken) definiert, dessen Eintreten tatsächlich oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf den Wert einer Investition oder auf den Wert der Verbindlichkeit haben könnte. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein.

Kapitalanlagenbestand R+V Konzern

in Mrd. Euro





Ausschlusskriterien der R+V-Kapitalanlage

- Hersteller von Minen und Anti-Personen-Minen
- Hersteller von atomaren, biologischen und chemischen Waffen („ABC-Waffen“)
- Hersteller von uranhaltiger Munition sowie Streumunition
- Investitionen in Finanzprodukte für Agrarrohstoffe
- Unternehmen in relevanten Portfolios, die mehr als 30 Prozent ihres Umsatzes aus der Förderung oder der Aufbereitung und Verwendung von Kohle generieren
- Investments in Unternehmen, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruption verstoßen.

Nachhaltigkeitschancen ergeben sich insbesondere durch neue Anlagemöglichkeiten, zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Ausbau von Erneuerbaren Energien sowie Transformations- und klimafreundlichen Technologien.

Die R+V richtet ihre Kapitalanlage bezüglich der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten an internationalen Standards aus. So bekennt sich die R+V klar zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Bei dieser weltweiten Initiative verpflichten sich Unternehmen, ihr Handeln an sozialen und ökologischen Grundsätzen auszurichten. Dazu zählen unter anderem die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten, das Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz sowie der Kampf gegen Korruption. Die R+V ist außerdem Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI) und bekennt sich damit zu den sechs Prinzipien für nachhaltiges Investieren.

Schon seit Jahren gelten für alle Investments der R+V übergreifende Ausschlusskriterien, die fortlaufend weiterentwickelt werden. Entsprechend ihrer sozialen, ethischen und ökologischen Grundsätze investiert die R+V grundsätzlich nicht in Kapitalanlagen, die anerkannten Nachhaltigkeitsprinzipien widersprechen.

Der ganzheitliche ESG-Integrationsansatz geht über das Anwenden von vordefinierten Ausschlüssen hinaus. Er dient als Grundlage für die interne Nachhaltigkeitsprüfung. Darin werden, basierend auf den Daten externer Anbieter,



Principles for
Responsible
Investment

Principles for Responsible Investment (PRI)

Das von den Vereinten Nationen (UN) unterstützte internationale Investorennetzwerk PRI aus Asset Managern, Banken und Versicherungen aus rund 80 Ländern will das globale Finanzsystem nachhaltiger gestalten. Die R+V unterstützt dieses Ziel und verpflichtet sich deshalb dazu, bei der Kapitalanlage nachhaltige Aspekte besonders zu berücksichtigen. Zudem will sich die R+V als Anteilseigner aktiv für diese Grundsätze einsetzen. Die R+V ist einer von mehreren deutschen Versicherern, die der im Jahr 2006 gegründeten PRI-Initiative beigetreten sind.

für das Wertpapiermanagement sogenannte ESG-Kontroversen, ESG-Ratings und ein Klimascoré berücksichtigt.

Bezüglich der ESG-Kontroversen wird geprüft, ob historisch oder aktuell strittige Nachhaltigkeitsthemen vorlagen bzw. vorliegen. Die ESG-Ratings vergleichen Einzeltitel anhand einer Vielzahl von ESG-Unternehmenskennzahlen und bilden damit den unternehmenseigenen Nachhaltigkeits-Score der R+V. Der Klimascoré quantifiziert physische und vor allem Transitionsrisiken durch Modellrechnungen, basierend auf verschiedenen Klimaszenarien. Er stellt somit ein Maß für die durch den Klimawandel bedingten Risiken dar. Unternehmen mit kontroversen Geschäftspraktiken oder den niedrigsten Scores werden hinterfragt und intern geprüft.

Bei festgestellten Defiziten werden Maßnahmen beschlossen, welche zum Beispiel in verstärktem Monitoring, der Ansprache der Unternehmen und in der Ultima Ratio auch in einer Untergewichtung, den Stopps von Neuinvestitionen bis hin zur Desinvestition resultieren können.

Die R+V arbeitet bei der Nachhaltigkeitsanalyse mit den ESG-Datenanbietern ISS ESG und MSCI ESG Research zusammen, die der R+V ein breites Spektrum an Nachhaltigkeitsdaten zur Verfügung stellen. Mit einem internen ESG-Prüfprozess, der Beachtung von ESG-Themen in Due-Diligence-Prozessen und einem strikten Monitoring wird die Umsetzung der Ziele und Vorgaben sichergestellt.

Die R+V hat sich im Geschäftsjahr 2021 ein Klimaziel in der Kapitalanlage gesetzt. Dies beinhaltet eine Reduktion von Treibhausgasemissionen (gemessen in CO₂-Äquiva-

lenten) bis 2050 auf Netto-Null. Dabei orientiert sich die R+V an der Begrenzung der durchschnittlichen globalen Temperaturerhöhung auf maximal 1,5 Grad Celsius gegenüber vorindustriellem Niveau. Das Klimaziel dient zusätzlich dem Zweck, Produktlinien ökologisch zu bewerben.

Um das R+V-Klimaziel bis 2050 zu erreichen, werden regelmäßig verbindliche Zwischenziele gesetzt. Das erste Zwischenziel sieht bis zum Jahr 2025 eine Reduktion der CO₂-Intensität bei den Assetklassen Aktien und Unternehmensanleihen um 20 Prozent im Vergleich zum Jahr 2019 vor. Diese beiden Assetklassen machen einen wesentlichen Teil der bekannten CO₂-Emissionen in der Kapitalanlage aus. Da noch nicht für alle Investments ausreichend Daten und einheitliche Messmethoden vorliegen, verfolgt die R+V in den nächsten Jahren eine schrittweise Integration weiterer relevanter Assetklassen in das Klimaziel.

Mit den beschriebenen Maßnahmen (Ausrichtung an internationalen Standards, Ausschlusskriterien, ESG-Integrationsansatz und Klimaziel) möchte die R+V Anreize bei Unternehmen setzen, sich vermehrt für nachhaltiges Wirtschaften einzusetzen und möchte damit zur nachhaltigen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Ergänzend informiert die R+V, dass im Rahmen der Ersterichtsperiode zur EU-Taxonomie-Verordnung (TaxonomieVO) EU 2020/852 für den Gesamtbestand der Kapitalanlagen eine Taxonomiefähigkeitsquote von rund 12,4 Prozent ausgewiesen werden konnte. Ausführliche und erläuternde Informationen zur Berichterstattung sind im Nachhaltigkeitsbericht der DZ BANK zu finden. Die R+V wird ihre Nachhaltigkeitsstrategie auch im Jahr 2022 weiter ausbauen.

R+V informiert über wichtige Zukunftsthemen

Neben der Absicherung von Risiken sowie umfangreichen Angeboten zur finanziellen Vorsorge setzt R+V auf eine fundierte Information der Menschen, damit diese im späteren Bedarfsfall versorgt sind.

Pflege

Als Folge des demografischen Wandels wird das Thema Pflege zu einer immer größeren gesellschaftlichen Herausforderung und die Anzahl der Pflegefälle wird weiter massiv steigen. Die umlagefinanzierte soziale Pflegeversicherung (SPV) stößt an ihre finanziellen Grenzen.



Principles for Sustainable Insurance (PSI)

Mit den PSI verankert die R+V nachhaltige Kriterien noch stärker im Versicherungsgeschäft. Die PSI wurden von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) im Jahr 2012 entwickelt. Jeder Unterzeichner verpflichtet sich, sogenannte ESG-Kriterien (ESG = Environment, Social und Governance) in seiner gesamten Wertschöpfungskette zu berücksichtigen. Außerdem sollen alle teilnehmenden Versicherer mit ihren Kunden und Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um deren Bewusstsein für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen zu schärfen. Die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Prinzipien soll jeder Versicherer regelmäßig veröffentlichen.

Der PKV-Verband hatte schon im Oktober 2019 einen umfassenden Vorschlag für eine Finanzreform der Pflegeversicherung vorgelegt: Durch einen neuen Generationenvertrag soll die Belastung der Älteren infolge steigender Eigenanteile gezielt abgefedert werden. Zugleich soll dieser die Jüngeren beim Aufbau einer privaten Eigenvorsorge unterstützen. Der Beitragssatz zur SPV könnte so langfristig auf dem derzeitigen Niveau nahe drei Prozent stabilisiert werden.

Nach diversen Pflegereformen in den letzten Jahren hat der Bundestag kurz vor Ende der Legislaturperiode im Juni 2021 die nächste Pflegereform verabschiedet. Allerdings wurden unter großem Zeitdruck über Änderungsanträge zum Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) nur Teile der ursprünglich von der Großen Koalition geplanten Reformvorhaben umgesetzt.

Es kommt unter anderem zu folgenden Leistungsausweitungen: Um die immer weiter steigenden finanziellen Zuzahlungen für einen vollstationären Heimplatz abzumildern, haben Pflegebedürftige in den Pflegegraden zwei bis fünf ab dem Jahr 2022 abhängig von der Pflegedauer Anspruch auf einen Leistungszuschlag von bis zu 70 Prozent auf den pflegebedingten Eigenanteil. Hinzu kommen aber nach wie vor die in Summe sehr hohen Eigenanteile für Unterkunft und Verpflegung sowie die Investitionskosten, da diese nicht von der neuen Regelung betroffen sind. Zeitgleich werden die ambulanten Sachleistungsbeträge

um fünf Prozent und der Leistungsbetrag zur Kurzzeitpflege um zehn Prozent erhöht.

Ausgeblieben ist hingegen zum Beispiel die Erhöhung des Pflegegeldes, was die große Mehrheit der Pflegebedürftigen betrifft, die in der Regel zu Hause allein durch Angehörige versorgt werden. Auch die ursprünglich noch vorgesehene Stärkung von privater und betrieblicher Pflegevorsorge ist entfallen.

Zu betonen ist, dass die gesetzliche Pflegeversicherung auch mit dieser „kleinen Reform“ lediglich eine Grundversorgung bleibt. Ein weiterer Reformpunkt ist, dass ab September 2022 von den Kostenträgern nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen oder mindestens in entsprechender Höhe entlohnen.

Kritik an dieser jüngsten Pflegereform kommt von mehreren Seiten, beispielsweise von der „Initiative für eine nachhaltige und generationengerechte Pflegereform“, die vom PKV-Verband mitgetragen wird und der unter anderem der Arbeitgeberverband Pflege, die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e. V. angehören.

Zur Gegenfinanzierung ist vorgesehen, dass die SPV ab dem Jahr 2022 vom Bund einen dauerhaften Steuerzuschuss von einer Milliarde Euro pro Jahr erhält. Damit erfolgt jetzt auch hier der Einstieg in die Verwendung von Steuermitteln, wie nunmehr seit fast zwei Jahrzehnten in der gesetzlichen Krankenversicherung schon praktiziert. Zusätzlich wird der Beitragszuschlag für Kinderlose in der SPV um 0,1 Prozentpunkte angehoben.

Im Ergebnis wird die Reform im Hinblick auf die demografische Entwicklung als eine Leistungsausweitung bewertet, die weder ausreichend gegenfinanziert ist noch eine nachhaltige Finanzierungsperspektive aufweist. Denn das Defizit an Generationengerechtigkeit im Umlageverfahren vergrößert sich und demzufolge ist dauerhaft von weiteren Beitragssatzsteigerungen auszugehen.

Und das Wissenschaftliche Institut der PKV hat errechnet, dass allein durch die Bevölkerungsalterung der Steuerzuschuss in der SPV auf 10,4 Milliarden Euro im Jahr 2030 ansteigen müsste, um das heutige Beitragssatzniveau beizubehalten. In Summe wären bis dahin schon 60,5 Milliarden Euro Bundeszuschuss erforderlich.

Auch die neue Ampel-Regierung plant, sich mit dem Thema zu befassen, wie Pflegebedürftige vor permanent steigenden Eigenanteilen geschützt werden können, ohne gleichzeitig die Folgegenerationen beitrags- und steuermäßig zu überlasten. Im Koalitionsvertrag ist ab 2022 der Einsatz einer Expertenkommission vorgesehen. Diese soll bis 2023 konkrete Vorschläge ausarbeiten. Es bleibt abzuwarten, was letzten Endes beschlossen und umgesetzt wird. Eines ist aber sicher: Mit weiteren Reformen zur Pflegeversicherung ist auch zukünftig mit ziemlicher Sicherheit zu rechnen.

In der privaten Pflegepflichtversicherung, wie sie auch von der R+V betrieben wird, ist die von allen Seiten zu Recht geforderte Generationengerechtigkeit – anders als in der SPV – von Beginn an bereits umgesetzt: Die darin versicherten Personen bilden für ihre zukünftigen Pflegekosten eine nachhaltige Kapitalvorsorge. Diese hat sich in den letzten zehn Jahren branchenweit von rund 22,5 auf fast 42 Milliarden Euro Ende 2020 nahezu verdoppelt.

Von den Herausforderungen der Pflege sind in starkem Maße auch die betroffenen Familien und all diejenigen berührt, die sich um eine tragfähige Infrastruktur für eine kompetente und menschliche Pflege bemühen. Als genossenschaftlicher Versicherer engagiert sich die R+V daher seit 2009 durch Unterstützung der „Pflege-Charta“.

Als Ergänzung zur gesetzlichen Grundversorgung bietet die R+V Krankenversicherung AG mit der R+V-PflegeVorsorge moderne, innovative Pflegemonatsgeld-Tarife in den Varianten classic, comfort und premium an, mit denen sich eine kapitalgedeckte und damit generationengerechte Vorsorge für den Pflegefall aufbauen lässt.

Besonders hervorzuheben: umfangreiche Assistance-Leistungen, besondere Plus-Punkte für Familien und Flexibilität bei sich ändernden Lebenssituationen, unter anderem durch Erhöhungsoptionen ohne erneute Gesundheitsprüfung. Auch eine Pflege-Einmalleistung ist hinzuversicherbar, mit der bei Eintritt des Pflegefalls zum Beispiel erforderliche Umbaumaßnahmen in den eigenen vier Wänden finanziert werden können.

Kunden sind nicht nur finanziell abgesichert, sondern werden durch die R+V als „Kümmerer“ vor und im Pflegefall begleitet. Gleichzeitig wird auch der genossenschaftliche Gedanke gefördert: Für Mitglieder von Genossenschaften und für Versicherte der R+V BKK (www.ruv-bkk.de) gibt es Beitragsvorteile.

In der chemischen Industrie ist ein wegweisender und vollkommen neuartiger Tarifvertrag einer betrieblichen Pflegeversicherung eingeführt worden. Die R+V ist hier organisatorischer Konsortialführer in diesem Pflegekonsortium. Die neue Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie wird im Abschnitt zur Gesundheitsförderung durch betriebliche Krankenversicherung (S. 30) ausführlicher beschrieben.

Zukunftsvorsorge durch betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist eine Säule des Systems der Alterssicherung in Deutschland und trägt als solche zur sozialen Absicherung der Arbeitnehmer im Alter bei. Die Lebensversicherung hat weiterhin eine zentrale Bedeutung für die Absicherung existenzieller Risiken. Dies gilt nicht nur für die private Altersvorsorge, sondern auch für die betriebliche Altersversorgung (bAV).

Die R+V verfügt über ein breites Spektrum an bedarfsgerechten Produkten für Arbeitgeber. Die Produktpalette in der betrieblichen Altersversorgung reicht dabei von staatlich geförderten Altersvorsorgeprodukten über Rentenversicherungen zur Absicherung der Langlebigkeit bis hin zu Risikoversicherungen wie zum Beispiel der Risiko-Lebensversicherung oder der Berufsunfähigkeitsversicherung. Ein spezielles Produkt für den bAV-Förderbetrag unterstützt die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen.

Zudem stehen in der betrieblichen Altersversorgung auch Produktlösungen mit neuen Garantiemodellen zur Verfügung, die sicherheitsorientierte Bestandteile mit Renditechancen verbinden. Das bAV-Produkt Safe+Smart, welches eine Anlage in sicheres Kapital mit einer Anlage in Chancen-Kapital kombiniert und dem Kunden jederzeit eine flexible Neuaufteilung zwischen beiden Teilen ermöglicht, wird seit 2021 angeboten.

Die R+V bietet sowohl für Lebensarbeitszeitkonten als auch in der bAV für alle fünf Durchführungswege ein umfassendes Service- und Produktangebot an. Dabei sind einzelvertragliche Gestaltungen ebenso möglich wie die Absicherung im Rahmen von Versorgungswerken. Kapitalmarktorientierte fondsgebundene Versicherungen sowie spezielle Produkte exklusiv für Mitglieder von Genossenschaften runden das Angebot ab.

Viele Branchen haben Tarifverträge entwickelt, die es den Beschäftigten ermöglichen, Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung zu erwerben. Daher liegt ein

Schwerpunkt der R+V in der betrieblichen Altersversorgung auf Branchenlösungen. Durch die tarifvertragliche Verankerung von Modellen zur betrieblichen Altersversorgung verfügen die Branchenversorgungswerke über ein hohes Wachstumspotenzial und tragen damit zur sozialen Absicherung der Mitarbeitenden bei. Die R+V ist traditionell in diesem Bereich sehr erfolgreich und baut kontinuierlich das Engagement in Branchenversorgungswerken aus.

Bereits seit 1951 bietet die R+V im Landwirtschaftlichen Versorgungswerk Altersvorsorge-Lösungen für Landwirte. Gemeinsam mit dem Arbeitgeberverband BAVC und der IG BCE hat die R+V das ChemieVersorgungswerk (www.das-chemie-versorgungswerk.de) aufgebaut und ist damit präferierter Partner der chemischen Industrie. Als exklusiver Anbieter des ChemieVersorgungswerks genießt die R+V in der Branche einen hervorragenden Ruf und das Vertrauen der Tarifvertragsparteien.

Für die Unternehmen und Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie bietet die MetallRente als Konsortium von Versicherern Vorsorgelösungen. In dem Konsortium MetallRente ist die R+V zweitgrößtes Konsortialmitglied. Inzwischen haben sich auch viele andere Wirtschaftszweige angeschlossen und bieten die Lösungen ihren Mitarbeitenden an.

Seit 2011 bietet ein Konsortium von Versicherern unter Federführung der R+V die ApothekenRente (www.apothekenrente.info) an, ein Produkt für die betriebliche Altersversorgung für Apothekenmitarbeitende. Die ApothekenRente ist die einzige von den Tarifparteien empfohlene bAV-Lösung.

Im Konsortium KlinikRente hat die R+V das Engagement 2017 verstärkt und die Position weiter ausgebaut. Für die Mitarbeitenden von Krankenhäusern sowie Reha-, Alten- und Pflegeeinrichtungen werden Altersversorgungsverträge und Berufsunfähigkeitsversicherungen als Branchenlösung angeboten.

In der Versorgungswerk der Presse GmbH ist die R+V Lebensversicherung AG seit dem Jahr 2019 neuer Konsortialpartner. Das Versorgungswerk bietet Lösungen der betrieblichen Altersversorgung für die rund 600.000 Mitarbeitenden der Medienbranche in Deutschland.

Seit 2019 kooperiert R+V bei der betrieblichen Altersversorgung mit dem Deutschen Caritasverband, der als einer der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege in

Deutschland mehr als 24.500 karitative Einrichtungen wie beispielsweise Alten- und Pflegeheime, Krankenhäuser, Beratungsstellen und soziale Dienste mit insgesamt rund 660.000 hauptberuflichen Mitarbeitenden vertritt.

Die R+V besitzt im Segment bAV sehr gut ausgebildete Spezialisten sowie mit der compertis Beratungsgesellschaft für betriebliches Vorsorgemanagement mbH und der Pension Consult Beratungsgesellschaft für Altersvorsorge mbH eine umfassende und jahrzehntelange Erfahrung in der Betreuung von Versorgungswerken. Die R+V stellt dabei Produkte und Services für die Beratung von Unternehmen, Verbänden, Vereinen, anderen Einrichtungen und Einzelpersonen auf allen Gebieten der bAV zur Verfügung. Hierzu gehören die Übernahme von Beratungs- und Prüfungsaufträgen aus allen Bereichen der Wirtschaft, die Erstellung von Analysen und Gutachten und die Durchführung von sonstigen Geschäften, die mit diesen wichtigen Themen zusammenhängen.

Ausweitung des Umfangs an papierlosen Dokumenten im FirmenPortalVorsorge

Mit dem FirmenPortalVorsorge wird der Umfang an papierlosen Dokumenten in der betrieblichen Altersversorgung ausgeweitet. Als Kompetenzzentrum für Vorsorgen und Versichern in der Genossenschaftlichen FinanzGruppe bietet die R+V Arbeitgebern neben optimalem Versicherungsschutz und passgenauen, modernen Vorsorgelösungen dazu passend das R+V-FirmenportalVorsorge an. Dies ist eine digitale Plattform zur Verwaltung von bAV-Verträgen. Durch schlanke und digitale Prozesse wird bei der Dokumentation nachhaltig der Papierverbrauch reduziert.

Gesundheitsförderung durch betriebliche Krankenversicherung

Neben der bereits seit vielen Jahren etablierten bAV stellt die betriebliche Krankenversicherung (bKV) eine weitere wichtige Säule der Vorsorge dar, denn der gesetzliche Krankenversicherungsschutz bietet nur eine Grundversorgung. Die bKV kennzeichnet sich dadurch, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden durch Abschluss eines Gruppenversicherungsvertrags privaten Versicherungsschutz zu besonderen Konditionen ermöglichen. Die positiven Auswirkungen einer bKV auf Arbeitnehmer und Arbeitgeber (und damit auch auf die deutsche Wirtschaft) sind vielfältig. So zählen Gesunderhaltung der Mitarbeitenden, Mitarbeitendenmotivation sowie geringe Fluktuation durch Mitarbeitendenbindung zu den wichtigsten Vorteilen.

Die bKV ist enorm im Aufwind: Ende 2021 boten schon 17.500 Unternehmen in Deutschland ihren Beschäftigten eine arbeitgeberfinanzierte bKV an, was einem Wachstum von 34 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Insgesamt waren so 1,59 Millionen Menschen betrieblich abgesichert – ein Plus von 56 Prozent.

Bereits seit 2020 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen wieder eine bKV im Rahmen der Freigrenze für Sachbezüge steuer- und sozialabgabenfrei gewähren. Diese Grenze wurde zum 1. Januar 2022 von 44 auf 50 Euro pro Monat angehoben, wodurch die bKV noch attraktiver wird. Dies ist auch ein Indiz dafür, dass die bKV eine sozial- wie wirtschaftspolitisch sinnvolle Zukunftssicherungsleistung ist.

Die R+V leistet durch das Angebot von betrieblichen Krankenversicherungen einen wichtigen Beitrag zur Gesellschaft: für potenziell gesündere Menschen dank besserer gesundheitlicher Leistungen für ganze Unternehmenskollektive.

Über das R+V-Firmenportal Vorsorge können Unternehmen seit knapp über einem Jahr auch ihre arbeitgeberfinanzierten bKV-Verträge einfach online verwalten und eine papierlose Kommunikation wählen. Das trägt maßgeblich dazu bei, den Papierverbrauch bei der R+V zu reduzieren und Emissionen sowie Porto- und Transportkosten einzusparen. Seit dem ersten Quartal 2021 wird dieser digitale Service nun auch für Kleinunternehmen (5 bis 10 Mitarbeitende) ermöglicht. Außerdem wurde umgesetzt, dass R+V-Berater und Generalagenten im Auftrag des Arbeitgebers Aufträge über das Portal eingeben können.

Und der Ausbau der nachhaltigen Services für Arbeitgeber im Portal geht weiter: Neben der Einführung der Dunkelverarbeitung (automatisierte Policierung) von Einzelaufträgen und Listen ist auch eine Abschlusstrecke für Angehörige von bKV-versicherten Mitarbeitenden geplant.

Durch all diese Maßnahmen erhalten Arbeitgeber eine bessere Unterstützung im digitalen Bereich und ihre Prozesse werden dadurch deutlich verschlankt. Das steigert die Attraktivität der bKV, insbesondere für Firmen, die bislang den Verwaltungsaufwand einer bKV scheuen. Und über den Kooperationspartner R+V BKK bekommen Arbeitgeber bei Abschluss einer bKV bei der R+V bereits ab zwanzig versicherten Mitarbeitenden eine kostenfreie Maßnahme zur betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) angeboten. Der Arbeitgeber kann aus vier Bausteinen auswählen, wie Gesundheitskurs oder digitaler Gesundheitscoach.

Die R+V ist nun auch mit der Sparte Krankenversicherung in das Tätigkeitsfeld Branchenlösungen eingestiegen: Mit der Pflegezusatzversicherung CareFlex Chemie wird seit dem 01. Juli 2021 bundesweit die erste arbeitgeberfinanzierte tarifliche Pflegevorsorge für eine ganze Branche angeboten. So vereinbarten es die Gewerkschaft IG BCE und der Arbeitgeberverband BAVC in ihrem aktuellen Tarifvertrag für alle Tarifbeschäftigten.

Die chemische Industrie in Deutschland hat rund 580.000 Mitarbeitende, darunter 435.000 Tarifbeschäftigte. Außer-tariflich Beschäftigte der Branche können ebenfalls CareFlex Chemie erhalten, wenn ihr Arbeitgeber dies vereinbart.

Bereitgestellt wird das Produkt von einem paritätisch geführten Konsortium: Die R+V Krankenversicherung AG ist dabei organisatorischer Konsortialführer, die Barmenia Krankenversicherung AG hat die Konsortialführerschaft für Produkt und Bestandsführung übernommen.

Das frei verfügbare Pflegemonatsgeld CareFlex Chemie ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung und hilft dabei, die bestehende Finanzierungslücke zu verkleinern. Da es sich um eine branchenweite Lösung handelt, sind keine Gesundheitsprüfungen nötig. Mit dem Tarifvertrag setzt die Chemiebranche ein wichtiges Zeichen in unserer Gesellschaft. CareFlex Chemie ist zugleich eine Blaupause für weitere Branchen.

Die Mitarbeitenden der chemischen Industrie können ihre Pflege-Absicherung noch privat aufstocken. Zudem können auch nahe Angehörige wie Ehepartner, Kinder oder Eltern abgesichert werden. Aktuell haben nicht einmal fünf Prozent der Deutschen eine private Pflege-Zusatzversicherung.

Dienstleister in Notsituationen

Um Kunden in Notsituationen zu helfen, hat die R+V Gruppe mehrere Dienstleister gegründet. Dazu zählen beispielsweise die HumanProtect Consulting GmbH (HPC), die KRAVAG Umweltschutz und Sicherheitstechnik GmbH (KUSS) sowie die Sprint Sanierung GmbH (Sprint).

HPC – Partner für psychische Gesundheit

Die HumanProtect Consulting GmbH (www.humanprotect.de) ist ein Netzwerk aus Psychologen, Psychotherapeuten und weiteren Fachleuten. Bereits seit 1999 betreuen die Experten Menschen, vor allem Bankangestellte, die

unter dem Trauma eines Überfalls leiden. Später kamen weitere Dienstleistungen zur Bewältigung von Lebenskrisen oder stark belastenden Ereignissen hinzu. Mittlerweile deckt HPC eine breite Palette von Gesundheitsdienstleistungen für andere Unternehmen über sämtliche Phasen des Gesundheitsprozesses ab – von der Prävention über die Akutversorgung und Therapie bis zur beruflichen Wiedereingliederung. Zusätzlich bietet HPC seit einigen Jahren Dienstleistungen für Unternehmen wie psychologischen Service für Versicherungen, eine Beratungshotline für Mitarbeitende, Organisationsberatung (zum Beispiel zur Gefährdungsbeurteilung) sowie Führungskräftecoachings und -seminare.

HPC-Produkte finden sich zunehmend in Versicherungsprodukten zur Aufwertung der klassischen Versicherungsleistungen, indem die Versicherungsprodukte durch eine psychologische Beratung ergänzt werden. Als Beispiel sei hier die psychologische Beratung im Rahmen des R+V-Produkts „R+V Sofort Hilfe“ genannt. Diese Versicherung können Unternehmen für ihre Mitarbeitenden abschließen, damit diese in belastenden Lebenssituationen eine schnelle und professionelle psychologische Hilfe erhalten.

Sanierungsspezialist Sprint

Die R+V-Tochter Sprint (www.sprint.de) engagiert sich als Deutschlands größter und innovativster Spezialist für die Sanierung von Gebäuden und deren Inhalt. Mit 90.000 Projekten pro Jahr ist Sprint Deutschlands größter Komplettanbieter für derartige Dienstleistungen. Rund 1.400 Mitarbeitende sorgen an 38 Standorten für professionelle Hilfe – rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr.

Im Rahmen der Hilfe nach Brand-, Wasser-, Schimmel- oder Unwetterschäden stehen die Nachhaltigkeit der Sanierungsmaßnahmen und damit der Erhalt der Bausubstanz und die Schonung von Ressourcen im Zentrum des Handelns. Beispielhaft ist hier die Entwicklung neuer Verfahren mit dem Ziel der Erhaltung moderner Baukonstruktionen zu nennen, wie zum Beispiel das Sprint-Lanzverfahren für die Trocknung und damit Erhalt von dämmstoffgefüllten Mauerkonstruktionen oder die derzeit laufende Entwicklung eines 3D-Druck-Verfahrens zur Reproduktion von Fliesen. Weiterhin wird im technischen Bereich kontinuierlich an der Weiterentwicklung der automatisierten technischen Trocknung gearbeitet – dies mit dem Ziel der Prozessoptimierung und Energieeinsparung.

Im Zuge der Beschaffung von Trocknungsgeräten wird grundsätzlich nach langlebigen und energieeinsparenden Geräten selektiert. In diesem Zusammenhang werden



Mitarbeitende des R+V-Sanierungsspezialisten Sprint bei ihrer Arbeit in einem beschädigten Gebäude.

die Geräte in eigenen Versuchsaufbauten hinsichtlich Langlebigkeit getestet und über ein unabhängiges Zertifikat die Leistungs- und Energieverbrauchswerte geprüft.

Auch in der Schadenbearbeitung wird auf Nachhaltigkeit größten Wert gelegt. So wurden im Bereich der Ortung von Leckagen (Messtechnik) und im Bereich Technische Trocknung die digitale (tabletgestützte), zum großen Teil papierlose, zumindest aber immer papierarme Schadenaufnahme und -bearbeitung eingeführt. Auch im Bereich der Verwaltung werden seit der Einführung des digitalen Rechnungsmanagements maßgeblich Ressourcen eingespart. Zusätzlich wurden durch den Einsatz von zentralisierten Druckern der Papierverbrauch, die Feinstaubwerte und der Geräteeinsatz deutlich gesenkt. Durch die Einführung einer neuen Zeitwirtschaft werden die Stundenzettel der Mitarbeitenden digital und papierlos erfasst. Des Weiteren ist ein System zur effizienteren Tourenplanung in Konzeption, durch das die Emissionswerte ebenfalls deutlich reduziert werden.

Für den Einsatz von Reinigungschemikalien in der Sanierung von Gebäude- und Hausratschäden werden grundsätzlich umweltschonende Reinigungsmittel eingesetzt. Jedes Jahr erfolgt eine Substitutionsprüfung seitens der Abteilung Arbeits- und Umweltschutz.

Der Sprint-eigene Fuhrpark wird sukzessive um die Nutzung von Elektromobilität erweitert. Begleitend wird die Ladeinfrastruktur ausgebaut und der Ökostrom-Anteil weiter erhöht. Derzeit wird eine Sprint-weite Nachhaltigkeits-

strategie erarbeitet, um alle Einsparpotenziale aus den Bereichen Rohstoff- und Energieverbrauch auszu-schöpfen und darüber hinaus gezielte Umwelt-Kompensations-Maßnahmen ergreifen zu können.

Im Bereich Marketing/Vertrieb wurde in den letzten Jahren zum großen Teil auf digitales Marketing gesetzt, sollte dennoch gedruckt werden, werden sämtliche Druckerzeugnisse mit nachhaltigem, FSC-zertifiziertem Papier erstellt. Schon seit über zehn Jahren ist Sprint Kooperationspartner des WWF und pflanzt seit 2021 für jeden neuen Mitarbeitenden einen Baum.

KUSS – Experten für Umwelt und Sicherheit

Die KRAVAG Umweltschutz und Sicherheitstechnik GmbH (KUSS / www.kussgmbh.de) ist ein wichtiger Bestandteil des Sachverständigen- und Schadenmanagements der R+V. Bei KUSS gibt es Experten für: Schaden- und Notfallmanagement bei Öl- und Umweltschäden, betrieblichen Umweltschutz, nachhaltige Instandsetzungsmaßnahmen bei Schimmel-, Bau- und Maschinenbauschäden, fachgerechte Abfallentsorgung nach Brand-, Bau- und Umweltschäden, nachhaltige Maßnahmen bei Agrarschäden und umweltschonende optimierte Sachverständigen- und Dienstleistereinsätze und -steuerung im Schadenfall.

Ob Notfalleinsatz nach einem Tankwagenunfall, bei Mängeln und Schäden am Bau oder an Maschinen und technischen Einrichtungen, Agrarschäden durch fehlerhaftes Futtermittel oder Altlastenuntersuchungen von Betriebsgrundstücken – mehrere tausend Aufträge dieser Art erledigt KUSS Jahr für Jahr. Zusätzlich beraten die KUSS-Experten gewerbliche Kunden und Partner der R+V bei technischen Fragen, etwa zur Digitalisierung der internen Meldewege, und bei der nachhaltigen Schadenverhütung, etwa durch In-House-Schulungen, Konzepte etc.

KUSS ist bundesweit tätig und deckt mit ihrem Know-how die Fachgebiete Agrar, Bauwesen, Maschinenbau und Umweltschutz ab. Sie betreibt zusätzlich das KUSS-Service-Portal, ein Onlineportal für elektronische Beauftragungen und Dokumententransfers, das als zentrales Arbeitsmittel für die schnelle und ressourcenschonende Schadenbearbeitung der R+V bei mehr als 70.000 Fällen pro Jahr eingesetzt wird. Der elektronische Austausch von Unterlagen mit Sachverständigen, Dienstleistern oder Rechtsanwältinnen spart dabei zum Schutz der Umwelt Energie, Papier und Verpackungsmaterial und vermindert Emissionen und beschleunigt die Schadenregulierung.

GRI 102-12, GRI 102-13,
GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 417-1,
GRI 417-2, GRI 417-3

Kunden

Das Unternehmensleitbild der R+V stellt die Kundenorientierung und den vorbildlichen Service in den Mittelpunkt des Handelns aller Mitarbeitenden. Der Kundenbedarf bildet somit den Maßstab für die Produktgestaltung und den Vertrieb. Die R+V stellt einen vorbildlichen Service durch qualifizierte Beratung und Betreuung sicher. Die Kundennähe garantiert das Unternehmen durch eine bundesweite Außendienstorganisation und die Zusammenarbeit mit Genossenschaftsbanken sowie ein kundenfreundliches und unbürokratisches Verhalten aller Mitarbeitenden.

Corona: Die R+V steht ihren Kunden zur Seite

Die R+V steht ihren Kunden seit Beginn der Corona-Krise auf vielfältige Weise zur Seite: So nahmen Firmenkunden die Möglichkeit der beitragsfreien Ruheversicherung in der Kfz-Versicherung gut an – zeitweise waren bis zu 35.000 Fahrzeuge stillgelegt, etwa von Unternehmen, denen die Aufträge weggebrochen waren. Keine verstärkte Nachfrage verzeichnete die R+V dagegen bei der ebenfalls eingeräumten Möglichkeit von zinslosen Stundungen für Sparverträge. Auf ihren Vermögens- und Vorsorgeaufbau legten die Kunden ungebrochen großen Wert. Sämtliche Hilfen und zusätzlichen Leistungen hat die R+V unter www.ruv.de/service/corona veröffentlicht.

Verhaltenskodex für den Vertrieb

Die R+V legt auf eine qualitativ hochwertige Beratung großen Wert und verpflichtet sich daher dem „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Der GDV hat sich mit dem Verhaltenskodex das Ziel gesetzt, die Interessen der Kunden verstärkt in den Fokus zu rücken und die hohe Qualität der Kundenberatung und der Produkte weiter zu verbessern. Mit seinen elf Leitlinien setzt der Verhaltenskodex den Rahmen für eine faire und bedarfsgerechte Vermittlung von Versicherungsprodukten.

Unternehmen, die wie die R+V dem Kodex beitreten, machen ihn zur Geschäftsgrundlage für die Zusammenarbeit mit ihren Vertriebspartnern. Unabhängige Stellen kontrollieren regelmäßig, ob die unternehmensinternen Vertriebsregeln dem Verhaltenskodex entsprechen. Die Anforderungen des Verhaltenskodex hat die R+V durch interne Regeln, Arbeitsanweisungen und Richtlinien umgesetzt.

Die besondere Bedeutung des regelkonformen Verhaltens kommuniziert die R+V über interne und externe Medien an alle Mitarbeitende und Vermittler. Alle Beteiligten sollen auf diesem Wege ein umfassendes Informationsniveau erreichen.

Die Einhaltung und Umsetzung der durch den Verhaltenskodex vorgegebenen Grundsätze gewährleisten eine Compliance-Organisation und das Compliance Management System (CMS) für den Vertrieb. Das CMS für den Vertrieb ist in das bestehende unternehmensweite Compliance Management System integriert.

Der Ressort-Compliancebeauftragte Vertrieb ist für die Entwicklung, Durchführung und Überwachung des CMS zuständig. Die jeweiligen Bereichs- und Vertriebsdirektionsverantwortlichen berichten direkt an den Ressort-Compliancebeauftragten des Vertriebsressorts. Anlaufstelle für Verdachtsmeldungen oder Verstöße gegen die Compliance-Vorschriften oder den Verhaltenskodex ist der Ressort-Compliancebeauftragte des Vertriebsressorts. Dieser sorgt für eine Überprüfung und Dokumentation aller eingereichten Verdachtsmeldungen, um entsprechende Maßnahmen zeitnah einleiten zu können. Auch Beschwerdemanagement und Konzern-Revision tragen dazu bei, Verstöße frühzeitig zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen.

Hochwertige Ausbildung der Vermittler

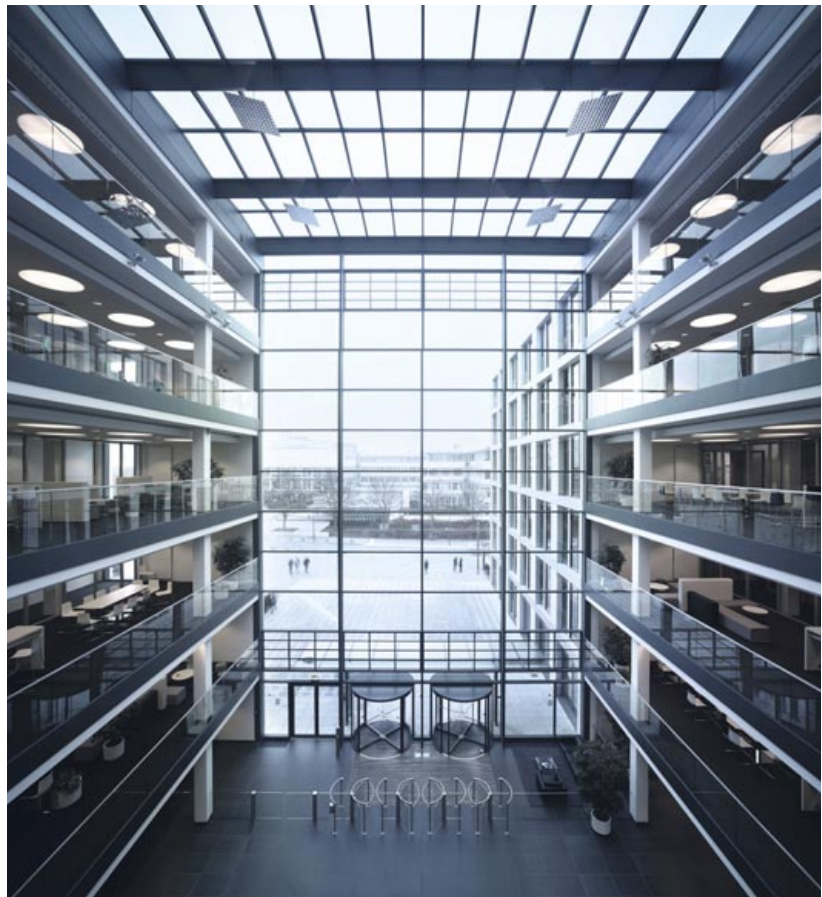
Die R+V Versicherung arbeitet ausschließlich mit zuverlässigen Vermittlern zusammen. Rekrutierung und Auswahl erfolgen auf Basis eines gruppenweit einheitlichen Prozesses. Die Vermittler werden mit größter Sorgfalt unter Einhaltung der einheitlichen Unternehmensvorgaben und gesetzlichen Vorschriften ausgesucht.

Die R+V legt großen Wert auf ein hohes Qualifikationsniveau der Vermittler. Dies zeigt sich bereits bei der Einstellung neuer Mitarbeitenden beziehungsweise externer Bewerber. Neben der Sicherstellung einer ausreichenden Qualifikation gibt es einen strukturierten Auswahlprozess. Vor Übernahme in eine neue Funktion durchlaufen neue Mitarbeitende einen funktionsbezogenen Ausbildungsgang. Mit dem erfolgreichen Abschluss dieses Programms ist eine spätere Beratungstätigkeit möglich.

Ausbildung sowie kontinuierliche Weiterbildung spielen eine große Rolle. Die R+V ist Mitglied der Brancheninitiative „gut beraten“, die Fach- und Beratungskompetenz der Vermittler stärken und weiter professionalisieren will. Im Rahmen der Weiterbildung wird die Fach- und Beratungskompetenz gestärkt und der Mitarbeitende über rechtliche Rahmenbedingungen informiert. Alle Versicherungsvermittler sind zu einer regelmäßigen Weiterbildung verpflichtet. Die R+V bietet eigene Weiterbildungsangebote an und nutzt im Interesse des Vermittlers die Angebote des Bildungsmarktes.

R+V-Beratungs-Qualität

Hinter diesem neuen Beratungsprozess steht das Prinzip der ganzheitlichen Betreuung und Beratung der Kunden in allen versicherungsrelevanten Fragen. Dadurch erhalten Kunden und Vertriebsmitarbeitende Rechtssicherheit. Darüber hinaus wird der Kunde umfassend und über alle Regionen in Deutschland hinweg einheitlich beraten. Sein Bedarf steht dabei im Mittelpunkt. Der Außendienstmitarbeitende wird technisch in seiner Beratung optimal unterstützt.



Das Gebäude am Raiffeisenplatz 2 von innen ...

Neues Vergütungssystem im Außendienst

Im Rahmen der Vertriebsstrategie 7 hat die R+V unter anderem das Vergütungssystem der Außendienstmitarbeitenden verändert. Das neue Vergütungssystem fördert die Ausrichtung auf ganzheitliche qualitativ hochwertige Beratung – und zwar über alle Hierarchieebenen im Vertrieb. Elementarer Bestandteil der neuen Vergütung ist eine konsequente Fokussierung auf Beratungsqualität. Über Qualitätszuschläge, die unmittelbar auf die variable Vergütung der Mitarbeitenden wirken, werden Kundenorientierung und Qualität der Beratung zum wesentlichen Vergütungsfaktor. Die R+V ist davon überzeugt, dass dieses neue Vergütungssystem weiter zur Kundenzufriedenheit und Mitarbeitendenmotivation beiträgt und die R+V damit zukunftssicher aufgestellt ist.

Datenschutz / Code of Conduct

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat zusammen mit den Verbraucherzentralen und den Landesdatenschutzbeauftragten die Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten deutscher Versicherer aufgesetzt – den Code of Conduct (CoC). Dieser schafft ein einheitliches, hohes Datenschutz-Niveau in der deutschen Versicherungswirtschaft und wurde vom Berliner Datenschutzbeauftragten genehmigt.

Der CoC berücksichtigt die wichtigsten Verarbeitungsformen personenbezogener Daten, die Versicherungsunternehmen bei der Begründung, Durchführung und Beendigung von Versicherungen anwenden. Die R+V ist diesem zum 1. Januar 2014 beigetreten. Die beigetretenen Versi-

GRI 102-34, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 417-1, GRI 417-2,
GRI 417-3



... und von außen.

cherer verpflichten sich mit dem Kodex, ein umfassendes Datenschutz- und Datensicherheitskonzept einzuhalten, um damit die Daten der Kunden vor rechtswidriger Verarbeitung zu schützen.

Die R+V hat bei der Umsetzung des CoC alle datenschutzrelevanten organisatorischen Regelungen und technischen Vorkehrungen auf den Prüfstand gestellt. Wo nötig, wurden sie aktualisiert. Dies geschah zusätzlich zu den bestehenden regelmäßigen Überarbeitungen und stellt schon deshalb ein bedeutendes Mehr an Datenschutz für Kundendaten dar. Damit hebt sich die R+V deutlich von den Versicherungsunternehmen ab, die dem CoC nicht beigetreten sind.

Der Vorteil des CoC für Unternehmen und Kunden liegt in ihm selbst begründet. Erstmals hat eine Branche von einer gesetzlichen Möglichkeit aus dem Bundesdatenschutzgesetz Gebrauch gemacht und sich ein einheitliches Regel-

werk zu Branchenspezifika des gemeinsamen Themas Umgang mit Kundendaten gegeben. Das erhöht die Transparenz gegenüber unseren Kunden. Zusätzlich stellt es ein erhebliches Plus an Rechtssicherheit für Kunden und Unternehmen dar, denn durch den CoC sind unterschiedliche Handhabungen der Versicherer zu gleichartigen Datenverarbeitungsvorgängen verringert worden.

Die R+V hat in die Umsetzung des CoC erhebliche finanzielle Mittel und personelle Ressourcen investiert. Die durch den CoC überarbeiteten datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen werden mit den bestehenden Standard-Prozessen nachgehalten. Der Nutzen dieser Investition liegt in der Zukunft. Die R+V hat sich im Hinblick auf den Datenschutz bei Kundendaten für die Zukunft gut aufgestellt.

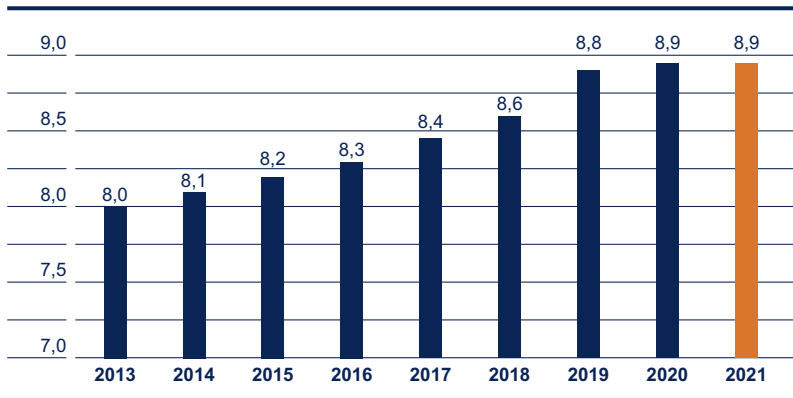
Im Jahr 2018 hat die R+V den CoC an die neue Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) angepasst, die zum 25. Mai 2018 eingeführt wurde. Die R+V hatte zur Anpassung an die DSGVO ein Projekt aufgesetzt, das erfolgreich abgeschlossen wurde. Die Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Bezug auf Datenschutzthemen wird kontinuierlich fortgesetzt und den Bedürfnissen angepasst.

Beschwerdestatistik

Die Beschwerdestatistik, die jährlich durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) veröffentlicht wird, bescheinigt der R+V durch niedrige Beschwerdequoten hohe Leistungs- und Servicestandards in allen Sparten. So kann die R+V Lebensversicherung AG bereits seit Jahren sehr niedrige Beschwerdequoten vorweisen. In der BaFin-Beschwerdestatistik 2019 (veröffentlicht am 18. Mai 2021) kommt die R+V Lebensversicherung AG auf 11 Beschwerden bei rund 4,15 Millionen Verträgen. Mit lediglich neun Beschwerden auf knapp 1,2 Millionen versicherte Personen bestätigte die R+V Krankenversicherung AG in der BaFin-Beschwerdestatistik, dass sie weiterhin zu den Krankenversicherern mit den niedrigsten Beschwerdequoten gehört. Auch die R+V Allgemeine Versicherung AG zeichnet sich durch sehr niedrige Beschwer-

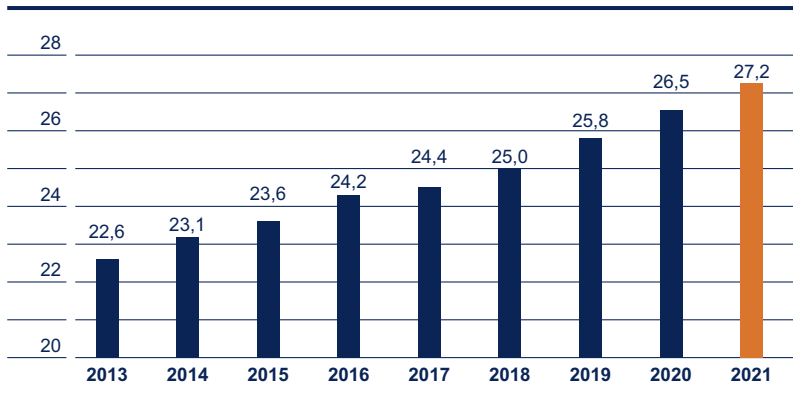
Kunden in Deutschland

in Mio.



Verträge in Deutschland

in Mio.



dequoten aus. So gab es unter anderem im Segment Kfz bei einem Bestand von 4,52 Millionen versicherten Risiken 35 Beschwerden, bei Hausrat (Bestand: 1,1 Mio.) 7 Beschwerden, bei Haftpflicht (1,9 Mio.) 19 Beschwerden, bei Unfall (1,4 Mio.) 5 Beschwerden und bei Rechtsschutz (824.109) 17 Beschwerden.

Beschwerdemanagement

Als genossenschaftlicher Versicherer will die R+V den Service und die angebotenen Produkte für die Kunden laufend weiter verbessern. Deswegen werden Kritik und Beschwerden der Kunden sehr ernst genommen. Das R+V-Beschwerdemanagement wird dezentral geführt.

Die in den Ressorts etablierten Beschwerdemanagementfunktionen nehmen in Zusammenarbeit mit den Fachbereichen diese Aufgabe wahr. Die zentrale Steuerung der Beschwerdemanagementfunktion bei der R+V wird durch ein ressortübergreifendes zentrales Gremium wahrgenommen.

Die Beschwerdemanagementfunktion trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Leitlinien, die Vermeidung von Interessenskonflikten bei der Beschwerdebearbeitung und das Berichtswesen zur Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Die R+V unterteilt das Beschwerdemanagement in ein direktes und ein indirektes Beschwerdemanagement. Ziel des direkten Beschwerdemanagements ist es, Zufriedenheit des einzelnen Kunden im Umgang mit seiner Beschwerde herzustellen. Dabei wird die R+V das vorgetragene Kundenanliegen zügig, rechtlich korrekt und fair und unter Beachtung einer angemessenen Kommunikation lösen.

Ziele des indirekten Beschwerdemanagements sind die Analyse von Beschwerden, die Identifikation von systematischen Schwachstellen und die Ableitung von Maßnahmen zur Optimierung von Geschäftsprozessen. Die R+V nutzt damit die Rückmeldungen der Kunden, um Risiken zu vermeiden und eine kontinuierliche Verbesserung zu erfahren. Die Analyse der Beschwerdeinformationen ist die Voraussetzung für die Identifikation und Behebung von Schwachstellen. Neben internen

Auswertungen für die Beschwerdeanalyse gibt es auch einen jährlichen Bericht an die BaFin, der für alle Gesellschaften erstellt wird und die unterschiedlichen Beschwerdegünde beinhaltet.

Kundenzufriedenheit

Der Bereich des Strategischen Kundenmanagements (SKM) hat seit seiner Gründung im Jahr 2018 umfassend Kunden befragt und in erheblichem Umfang deren Wünsche tiefer erforscht. Dabei ging es nicht nur um Produkte und Deckungsumfänge, sondern beispielsweise auch darum, wann der Kunde noch Papier haben möchte und wann ein Anruf oder eine E-Mail das richtige Mittel ist.

GRI 102-34, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 417-1, GRI 417-2,
GRI 417-3



Die R+V-Zentrale in Wiesbaden: hier die Gebäude Raiffeisenplatz 1 und 2.

Der Hintergrund ist, dass die R+V nicht einfach nur die Papier-Post einstellen und dem Kunden stattdessen Dokumente als PDF zusenden möchte. Das könnte dazu führen, dass der Kunde die Dokumente zu Hause selbst ausdruckt. Der Umweltnutzen der elektronischen Post wäre damit nicht gegeben. Deshalb diskutiert das Strategische Kundenmanagement der R+V solche Fragestellungen mit Kunden regelmäßig.

Mit den vorliegenden Ergebnissen kann die R+V präziser dort ansetzen, wo es sinnvoll ist und von den Kunden selbst gewünscht wird.

Die Analyse der Wünsche des Kunden trägt dazu bei, die R+V präziser nachhaltig und zukunftsfähiger auszurichten. Zu diesem Zweck hat die R+V sogar dauerhaft Kundengremien eingerichtet, um den Dialog mit den Kunden nicht nur punktuell zu führen, sondern permanent. Somit können unternehmerische Entscheidungen mit dem Kunden als „Sparringspartner“ getroffen werden. In diesem Kontext wurde auch mit Kunden überprüft, welche Rolle Nachhaltigkeit in künftigen Versicherungsprodukten spielen soll, welche Rolle nachhaltige Investitionen spielen und an welchen Punkten die Kunden Wert auf Papier legen und wo Kunde und Unternehmen besser darauf verzichten könnten, sofern gesetzlich zulässig.

Kundenbefragungen und Kundenstandards

Die Marktforschung der R+V befragt regelmäßig Kunden, wie zufrieden und wie verbunden sie mit dem Unternehmen sind. Die R+V liegt hier auf einem hohen Niveau und hat sich dennoch vorgenommen, das Kundenerlebnis permanent zu verbessern. Die Befragungen werden telefonisch durch ein externes Marktforschungsinstitut durchgeführt. Die Befragungsergebnisse liefern Werte zur R+V-Gesamt-Kundenzufriedenheit und Kundenbindung.

Seit 2019 verbindlich vereinbarte Kundenstandards regeln die Kundenerlebnisse und stellen sicher, dass der Kundenwunsch als Maßstab des Handelns dauerhaft verankert ist. Objektiv extern gemessene Kundenzufriedenheit im Vergleich mit dem Wettbewerb ist seitdem für große Teile des Unternehmens beispielsweise vergütungsrelevant. Hierzu wurden neue Stellen geschaffen – zentral ebenso wie in den relevanten Fachbereichen, um diese Haltung im Unternehmen gesamthaft zu verankern und mit den entsprechenden Messwerten im täglichen Umgang der Kundenperspektive das nötige Gewicht in der Priorisierung zu geben und dauerhafte Veränderungen zu bewirken. Messbare Kundenstandards, die über die Erfüllung der Kundenbedürfnisse permanent Auskunft geben, werden seitdem implementiert – unternehmensweit einheitlich und verbindlich.

In den kommenden fünf Jahren wird sich die R+V noch stärker an einem Zielbild der Kundenerlebnisse orientieren, das bis 2025 kontinuierlich digitaler und einfacher wird. Gerade die Corona-Pandemie und das verstärkte Arbeiten aus dem Homeoffice prägt den digitalen Wandel bei den Kunden stärker und schneller als jede Entwicklung bisher. Diese Entwicklung wird die R+V auch nutzen, um den Carbon Footprint des Unternehmens zu reduzieren: Videoberatung, digitale Prozesse und der Einsatz digitaler Unterschriften werden hier eine entscheidende Rolle spielen.

Standards für den Wettbewerb

Den Standard bilden für die R+V die Wettbewerbsrichtlinien der Versicherungswirtschaft. Die aktuelle Fassung ist seit dem 01.09.2006 gültig und dient unter anderem der Förderung und Sicherstellung des Leistungswettbewerbs zwischen den Versicherungsunternehmen und zwischen den Versicherungsvermittlern. Derartige Wettbewerbsre-

geln können Wirtschafts- und Berufsvereinigungen für ihren Bereich aufstellen und vom Bundeskartellamt anerkennen lassen (vgl. § 24 GWB, Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen).

Die Wettbewerbsrichtlinien wurden vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und vom Verband der privaten Krankenversicherung e. V. (PKV-Verband / www.pkv.de) als den Vertretern der Versicherungswirtschaft sowie vom Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e. V. und dem Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK / www.bvk.de) für den Versicherungsaußendienst entwickelt und schriftlich niedergelegt.

Beratung von Kunden mit Zahlungsschwierigkeiten

Der Fachbereich Beitragseinzug sowie die R+V-Tochter UMB (Unternehmens-Managementberatungs GmbH), ein Dienstleister für Forderungsmanagement, haben Prozesse zum Umgang mit Kunden in Zahlungsschwierigkeiten definiert. Im Vordergrund steht hierbei, gemeinsam mit dem Schuldner Lösungen zu finden, um die offenen Forderungen zurückzuführen und somit die Versicherungsverträge zu erhalten.

Im Jahr 2021 stellte die Corona-Pandemie Firmen- wie auch Privatkunden weiterhin vor große finanzielle Herausforderungen. Der Beitragseinzug bietet betroffenen Kunden individuelle Unterstützung an wie beispielsweise die Stundung von Versicherungsbeiträgen.

Durch eine digitale Lösung konnten die Kunden auf einer in www.ruv.de eingebetteten Seite sowohl ihre Wunschoption auswählen als auch ihre Zahlung direkt online durchführen. Im Vordergrund der getroffenen Maßnahmen stand stets die Erhaltung der Kundenbeziehung und die sichere Begleitung der Kunden durch die Corona-Pandemie.

Unabhängig von der Pandemie werden bei der Lösungsfindung die Ansprüche der R+V wie auch die jeweilige Situation des Kunden einbezogen. Dazu zählt auch die Sicherstellung reibungsloser Abläufe und die kontinuierliche Optimierung der Korrespondenz. Die schrittweise Digitalisierung hat zum Ziel, den Kundenbedürfnissen individueller zu begegnen und unter anderem den Papierverbrauch intern wie extern zu minimieren.



Der Vater der Genossenschaftsidee, Friedrich Wilhelm Raiffeisen, ist Namensgeber für den Platz mit der R+V-Zentrale.

Prozesse in der Schadenbearbeitung

Im Jahr 2021 hat die R+V in den Sparten Kraftfahrt, Allgemeine Haftpflicht, Sachversicherung sowie Rechtsschutz insgesamt rund 1,2 Millionen Schäden mit einem Schadenaufwand von etwa 4,4 Milliarden Euro bearbeitet. Folglich ergeben sich daraus zahlreiche Kontakte mit den Versicherten beziehungsweise den Anspruchstellern. Grundsätzlich hat die R+V die Grundlagen dafür geschaffen, dass Kunden oder Anspruchsteller jederzeit und ohne großen Aufwand mit der R+V Kontakt aufnehmen können. In diesem Zusammenhang verzichtet die R+V bereits seit mehreren Jahren auf Schadenmeldeformulare in Papierform und bewirbt stattdessen die telefonische Schaden-

meldung über das R+V-Servicecenter. Die entsprechende Servicenummer wird bereits mit Vertragsabschluss auf die Kundenkorrespondenz gedruckt und findet sich zudem prominent auf der R+V-Homepage www.ruv.de.

Die Beauftragung von Rechtsanwälten sowohl bei Prozess-, als auch bei Regressfällen in den Schadensparten Kraftfahrt, Unfall, Haftpflicht, Sach und Technische Versicherung erfolgt auf elektronischem Weg über das KUSS-Service-Portal und vermeidet damit den früher üblichen Ausdruck der kompletten Schadenakten.

Die R+V korrespondiert auch mit den Sachverständigen, inklusive der Beauftragung, über das KUSS Portal. Durch den Verzicht auf reine Zahlungsbriefe über den Host werden ebenfalls Ressourcen geschont.

carexpert KFZ-Sachverständigen GmbH

Mit der carexpert KFZ-Sachverständigen GmbH, einem durch die R+V und die Victoria Versicherung (heute Ergo) gegründeten Unternehmen, bietet die R+V ihren Kunden ein hohes Maß an digitaler Zusammenarbeit an. Durch die Möglichkeit der Schadenmeldung per App, E-Mail, Telefon, durch die digitale Schadenassistenz und -dokumentation, wie auch den Remote-Experten per Video und vieles mehr. Durch all dies konnten allein 2021 mehr als 58 Tonnen CO₂ eingespart werden und die nicht gefahrenen Kilometer belaufen sich auf über 350.000.

Circa 60 Prozent aller Schadenmeldungen erreichen die R+V – entweder direkt über den Kunden oder über Vertriebspartner – telefonisch im R+V-Kundencenter, sodass dort bei Bedarf schon erste Hilfemaßnahmen organisiert werden können. Damit profitieren die R+V-Kunden unmittelbar, beispielsweise bei einem Leitungswasserschaden durch eine Leckageortung durch die R+V-Tochter Sprint (siehe S. 31).

Ebenso hat die R+V die Möglichkeiten der digitalen Schadenmeldung sowie die Nachverfolgung der Schadenbearbeitung („Schadentracking“) deutlich ausgebaut. Mit einer Registrierung im Kundenportal „Meine R+V“ stehen dem Versicherten für seine privaten Verträge auch die Informationen des Schadentrackings zur Verfügung. Auf der R+V-Homepage www.ruv.de/service/onlineformulare gibt es zudem leicht verständliche Online-Formulare.

Für den Bereich „Schaden Komposit“ gelten selbstverständlich ebenfalls die Festlegungen des Code of Conduct. Bei einer Reklamation oder Beschwerde gilt dabei ein für alle Sparten einheitliches Beschwerdemanagement, um dem Beschwerdeführer einerseits schnellstmöglich eine Lösung zu geben und darüber hinaus für die Zukunft Prozessoptimierungen abzuleiten.

Das Beschwerdemanagement umfasst dabei nicht nur die bei der R+V laufenden Schadenprozesse, sondern auch die externen Schadendienstleister sind hier über regelmäßige Reports angebunden.

Risk Engineering beim Underwriting

Versichern heißt nicht nur, für den Kunden eine passgenaue Absicherungslösung zu erarbeiten. Versichern heißt bei der R+V auch, mit präventiven Maßnahmen viele Gefahrenquellen zu minimieren oder sogar ganz auszuschalten. Die Risikoingenieure im Firmenkundengeschäft der R+V (vom Brandschutzingenieur bis zum Geologen) begutachten nicht nur bereits entstandene Schäden. Sie analysieren und bewerten die Risiken der Kunden von verschiedenen Firmenkundensparten, wie zum Beispiel Haftpflicht und Sachversicherung. Mit ihrem vorhandenen naturwissenschaftlichen und technischen Know-how geben sie den Underwritern Entscheidungshilfen bei der Zeichnung von Risiken. Systematisch werden so unter anderem Kriterien des Umweltschutzes und des Klimaschutzes, des Brandschutzes und des Einbruchsschutzes bei der Bewertung, ob vor Ort oder vom Schreibtisch aus, berücksichtigt und überprüft. Speziell für die Bedürfnisse der Volks- und Raiffeisenbanken nimmt die DBV Sicherheitstechnik des Bereichs Banken-Kredit diese Aufgaben wahr.

Die Risikoingenieure und DBV Sicherheitstechnik beraten die Underwriter und Firmenkunden bei der Planung und Durchführung von Schadenverhütungsmaßnahmen. Sie geben den Banken und Unternehmern praxisrelevante Hilfestellungen zu Art, Auswahl und Umfang von Schadenverhütungsmaßnahmen, sodass Schäden möglichst gar nicht erst entstehen. Effektives Schadenverhütungsmanagement nutzt beiden Parteien – Kunden und die R+V – und trägt damit auch einen wichtigen Beitrag zur nachhaltigen Existenzsicherung der Kunden bei.

Die Risikoingenieure unterstützen partiell auch andere Fachbereiche, beispielsweise das Privatkundengeschäft oder den Banken/Kredit-Bereich. Zusätzlich gibt es für die Underwriter und die Kunden Unterstützung in Form von Schulungen und Anleitungen wie etwa technischen Informationen zu speziellen Risiken.

GRI 102-12, GRI 102-16,
 GRI 102-17, GRI 102-41,
 GRI 103-1, GRI 103-2,
 GRI 103-3, GRI 202-1,
 GRI 205-1, GRI 205-2,
 GRI 205-3, GRI 402-1,
 GRI 407-1, GRI 408-1,
 GRI 409-1, GRI 412-1,
 GRI 412-2, GRI 412-3

Unternehmensführung



Am Raiffeisenplatz in Wiesbaden befindet sich die Zentrale der R+V Versicherung.

Verantwortungsvolles Handeln ist für die R+V sowie alle Unternehmen der DZ BANK Gruppe ein zentrales Unternehmensziel und gehört zur Genossenschaftstradition. Das Verhalten richtet sich nach dem Grundsatz der redlichen und regelgetreuen Führung der Geschäfte. Die R+V hat für ihre Mitarbeitenden Verhaltensgrundsätze formuliert, die Regeln für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten vorgeben.

Die R+V erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie sich bei der Tätigkeit für das Unternehmen an die Grundsätze der Fairness und des Anstands halten. Die R+V toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung im Arbeitsumfeld, insbesondere aufgrund von Alter, Herkunft, Nationalität, Behinderung, Geschlecht, Rasse, Religion, sexueller Orientierung, politischer Haltung oder gewerkschaftlicher Betätigung. Die R+V toleriert keinerlei Form von Korruption, das heißt Bestechung und Bestechlichkeit im geschäftlichen Verkehr sowie Vorteilsgewährung und Bestechung gegenüber Amtsträgern.

Die R+V ist fair im Wettbewerb und beachtet die Grundsätze des lautereren Wettbewerbs. Geschäftspartner sind fair zu behandeln. Das Eigeninteresse der Mitarbeitenden und die Interessen der R+V sind strikt zu trennen. Persönliche Beziehungen oder Interessen dürfen die geschäftliche Tätigkeit nicht beeinflussen, Entscheidungsprozesse werden allein durch sachliche Erwägungen geprägt.

Menschenrechte / Arbeitnehmerrechte

Der Einflussbereich von Finanzdienstleistern im Bereich der Menschenrechte bezieht sich auf ihre Mitarbeitenden und Dienstleister sowie die Kapitalanlage. Die R+V bekennt sich dabei zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Bei dieser Initiative (siehe S. 8) verpflichten sich Unternehmen, ihr Handeln an zehn sozialen und ökologischen Prinzipien auszurichten. Dazu zählen unter

anderem die Achtung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten, das Engagement für Klimaschutz sowie der Kampf gegen Korruption.

Kinderarbeit / Zwangs- und Pflichtarbeit

Die R+V Versicherung respektiert und schützt die Rechte ihrer Arbeitnehmer. Dabei geht es um die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sowie um faire Arbeitsbedingungen. Das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie die aktive Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung ihrer Mitarbeitenden sind Kernelemente der unternehmerischen Verantwortung der R+V Versicherung. Alle Formen der Zwangs- und Kinderarbeit lehnt die R+V entschieden ab – und fordert dies auch von ihren Lieferanten.

Recht zu Kollektivverhandlungen / betriebliche Veränderungen / Mitbestimmung

Das Recht zu Kollektivverhandlungen ist bei der R+V in keiner Weise gefährdet. Im gesamten R+V Konzern werden die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit aus § 2 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) im Verhältnis zu Betriebsräten, Gewerkschaften und Arbeitgebervereinigungen aus Überzeugung heraus gelebt.

Signifikante betriebliche Veränderungen sind in der Regel betriebsverfassungsrechtlich als sogenannte Betriebsänderungen anzusehen, die der Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung bedürfen. Das dabei zu beachtende Verfahren ist im R+V-Innovationspakt geregelt, der verbindlich für alle Versicherungsgesellschaften sowie für die wesentlichen Dienstleistungsgesellschaften im R+V Konzern gilt. Die Beachtung der entsprechenden Regelungen führt zu einem Vorlauf von mindestens sechs Monaten, bevor eine solche Betriebsänderung umgesetzt werden kann.

Darüber hinaus ist die betriebliche Mitbestimmung überall bei der R+V in den betrieblichen Alltag integriert. In allen betriebsratsfähigen Betrieben sind Arbeitnehmervertretungen gebildet, die in den Konsultationsprozess vor Ort eingebunden sind. Auch mit den überörtlichen Gremien finden turnusmäßige Beratungen durch die jeweilige Geschäftsleitung statt, soweit diese nicht ohnehin durch die

zu beachtenden Mitwirkungsrechte indiziert sind. So tagt der auf Grundlage eines Haustarifvertrags gemäß § 3 BetrVG gebildete Gesamtbetriebsrat (GBR) für die sogenannten R+V-Kerngesellschaften mit insgesamt 40 Mitgliedern neun Mal jährlich. Die vorbereitenden Fachausschüsse für Unternehmensfragen einschließlich Wirtschaftsausschuss, Technologie, personelle und soziale Themen sowie vertriebliche Angelegenheiten treffen sich jeweils zweimal vor einer jeden GBR-Tagung. Hinzu kommen gesonderte Verhandlungsstrukturen für unternehmerische Großprojekte. Soweit erforderlich, nehmen an allen Sitzungen Vertreter der Geschäftsleitung teil.

Tarifbindung

Im R+V Konzern gelten für alle Mitarbeitenden – teilweise unternehmensspezifische – (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen. Die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe finden für alle Mitarbeitende Anwendung. Der Tarifvertrag sieht für vergleichbare Tätigkeiten sowohl für Männer als auch für Frauen die gleiche Vergütung vor, indem hinter jeder Tarifgruppe eine Tätigkeitsbewertung steht. Dadurch werden die Mitarbeitenden im Tarifbereich bei der R+V für vergleichbare Tätigkeiten auch vergleichbar bezahlt. Bei den Dienstleistungsgesellschaften werden die Tarifverträge auszugsweise angewendet.

Leitende Angestellte der R+V Gruppe im Inland

	2021
Innendienst	344
Außendienst	70
Gesamt	414

Mit Ausnahme der Leitenden Angestellten gilt für alle Mitarbeitende der Tarifvertrag.

Nachhaltiger Einkauf

Seit 2013 verpflichtet die R+V ihre Lieferanten und Dienstleister mit einer Nachhaltigkeitsanforderung zur Einhaltung internationaler Mindeststandards sowie der Prinzipien des UN Global Compact und den Anforderungen der Internationalen Labour Organization (ILO).

Die in Zusammenarbeit aller Unternehmen der DZ BANK Gruppe entwickelte Nachhaltigkeitsanforderung stellt sicher, dass gruppenweit ökonomische, ökologische und soziale Aspekte, wie Arbeits- und Menschenrechte, für eine nachhaltige Lieferantenbeziehung in den Einkaufs-

GRI 102-9, GRI 102-10,
GRI 102-16, GRI 102-17,
GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 204-1,
GRI 205-1, GRI 205-2,
GRI 205-3, GRI 308-1,
GRI 308-2, GRI 412-1,
GRI 412-2, GRI 412-3,
GRI 414-1, GRI 414-2



Blick in die Eingangshalle des R+V-Gebäudes am Raiffeisenplatz 1.



Blick auf die Zentrale der R+V Versicherung.

prozess einbezogen werden. In der DZ BANK Gruppe wird durch die „Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit“ kontinuierlich der aktuelle Stand der Nachhaltigkeitsanforderung weiterentwickelt. Die Nachhaltigkeitsanforderung wird als Anlage zu den R+V-Vertragsbedingungen mit Lieferanten und Dienstleistern vereinbart.

Im Sinne des genossenschaftlichen Leitgedankens setzt die R+V auf partnerschaftliche Zusammenarbeit mit ihren Lieferanten und Dienstleistern und hat sich zum Ziel gesetzt, gemeinsam Nachhaltigkeit in den Lieferketten zu verbessern.

GRI 102-16, GRI 102-17,
GRI 102-33, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 204-1, GRI 205-1,
GRI 205-2, GRI 205-3,
GRI 308-1, GRI 308-2,
GRI 410-1, GRI 412-1,
GRI 412-2, GRI 412-3,
GRI 414-1, GRI 414-2

Als Weiterentwicklung des bisher genutzten Nachhaltigkeitsfragebogens hat die R+V, gemeinsam mit weiteren DZ BANK-Gruppenunternehmen, eine tiefergehende und unabhängige Lieferantenbewertung eingeführt. Für die Bewertung arbeitet die DZ BANK Gruppe mit einer unabhängigen Ratingagentur zusammen. Durch vielfältige Funktionen und Branchenvergleiche ermöglicht der Ratingansatz den ganzheitlichen Überblick über die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten und Dienstleister.

Die Nachhaltigkeitsratings bieten ebenso diverse Vorteile für die Lieferanten: Darstellung eines fundierten Nachhaltigkeits-Profiles von ESG-Analysten, Aufzeigen möglicher Verbesserungspotenziale und Synergieeffekte durch das Teilen der Scorecard mit weiteren Unternehmen. Darüber hinaus wird die häuserübergreifende Zusammenarbeit wie auch die Zusammenarbeit mit gemeinsamen Lieferanten der DZ BANK Gruppe gestärkt. Die digitale Plattform ermöglicht den kollaborativen Austausch mit Stakeholdern und sorgt für mehr Transparenz. Die Nachhaltigkeitsratings, zusammen mit der Nachhaltigkeitsanforderung der DZ BANK Gruppe, bilden die Vertragsgrundlage für eine partnerschaftliche und nachhaltige Zusammenarbeit mit den Lieferanten und Dienstleistern der R+V und sind im Standardeinkaufsprozess verankert. Die Akzeptanz der Nachhaltigkeitsanforderung und die Nachhaltigkeitsratings werden dokumentiert und fortlaufend überwacht.

Compliance / Whistleblowing

Die Aufgabe der Compliance-Organisation liegt vorrangig in der Überwachung der Einhaltung der externen Anforderungen. Darüber hinaus berät sie den Vorstand in Bezug auf die Einhaltung der für den Betrieb des Versicherungsgeschäfts geltenden Gesetze und Verwaltungsvorschriften, beurteilt die möglichen Auswirkungen von Änderungen des Rechtsumfelds für das Unternehmen und identifiziert und beurteilt das mit der Verletzung der rechtlichen Vorgaben verbundene Risiko (Compliance-Risiko).

Die Compliance-Aufgaben werden wegen der übergreifenden Organisation der Geschäftsprozesse unternehmensübergreifend durch eine zentrale Compliance-Stelle in Kooperation mit dezentralen Compliance-Stellen der Vorstandsressorts der R+V Versicherung AG wahrgenommen. Die vierteljährlich stattfindende Compliance-Konferenz ist das zentrale Koordinations- und Berichtsgremium der Compliance-Organisation. Dort werden die Aktivitäten der zentralen und dezentralen Compliance-Stellen berichtet und koordiniert sowie relevante Vorfälle behandelt. In der Compliance-Konferenz finden zudem der Informa-

tionsaustausch und die Interaktion mit den Schlüsselfunktionen statt. Bei besonders gravierenden Verstößen sind Ad-hoc-Meldungen an die zentrale Compliance-Stelle vorgesehen. Der Compliance-Beauftragte berichtet unmittelbar an den Vorstand und ist organisatorisch direkt dem Vorstandsvorsitzenden der R+V Versicherung AG zugeordnet.

Bei der R+V besteht seit 2002 ein Hinweisgebersystem, welches es den Mitarbeitenden der R+V ermöglicht, Verstöße gegen interne Vorgaben oder gesetzliche Pflichten an den Inhaber der Compliance-Funktion, den Inhaber der Revisions-Funktion oder einer externen Vertrauensanwältin zu melden. Auf Wunsch des Meldenden können Hinweise durch die Vertrauensanwältin im Rahmen der besonderen Rechtsvorschriften für Rechtsanwälte vertraulich behandelt werden. Die entsprechenden Kontaktdaten sind hierfür im Intranet und in der Compliance-Richtlinie hinterlegt.

Das Hinweisgebersystem der R+V enthält keine Einschränkungen auf bestimmte Verstoßnormen und stellt an die Mitarbeitenden auch keine besonderen Anforderungen zur Meldung potenziell schädigender Handlungen. Dadurch ist sichergestellt, dass den Mitarbeitenden der R+V praktikable und wirksame Mittel zur Verfügung stehen, um Missstände innerhalb des Unternehmens zu kommunizieren, sodass Fehlentwicklungen schnellstmöglich aufgedeckt und korrigiert werden können.

Seit 2005 hat die R+V die Compliance-Richtlinie „Verhaltensgrundsätze im Geschäftsverkehr“. Über ein elektronisches Verfahren wurde diese Richtlinie zusammen mit Schulungsunterlagen an alle Mitarbeitenden verteilt und die Kenntnisnahme dokumentiert. Seit 2019 wird zudem eine webbasierte Schulung zu Compliance angeboten. Die Online-Schulung vermittelt allen Mitarbeitenden anhand von Praxisbeispielen mit Testfragen Grundlagen zum Verständnis von Compliance-Themen. Für die Mitarbeitenden, die der Weiterbildungspflicht nach der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) unterliegen, enthält das Lernprogramm eine Lernerfolgskontrolle. Ausgewählte Einheiten erhalten zusätzlich durch Mitarbeitende des Compliance-Beauftragten Präsenz-Schulungen – ebenso Managementnachwuchskräfte innerhalb ihrer Managementausbildung. Im Intranet sind für die Mitarbeitenden weiterführende Unterlagen und Erläuterungen hinterlegt. Darüber hinaus sind Checklisten veröffentlicht, mit deren Hilfe die Mitarbeitenden selbst einschätzen können, ob der Umgang mit Geschenken, Geschäftsessen und Einladungen zu Veranstaltungen regelkonform ist.

Tax Compliance

Ein glaubwürdiges Bekenntnis zur Einhaltung verbindlicher Rechtsnormen und Regeln ist für die Stärkung und den Ausbau einer guten Marktposition von entscheidender Bedeutung. Die R+V Versicherung AG (R+V) verfolgt auch im Steuerrecht eine Politik der Compliance. Verstöße gegen geltendes Steuerrecht bedrohen wesentliche Erfolgsfaktoren geschäftlichen Handelns. Die Kultur der Integrität und Regeltreue auch im Bereich Steuern flächendeckend im Alltag zu verankern, ist auch Bestandteil der verschiedenen Unternehmensprozesse. Der Vorstand der R+V unterstützt dies durch Bereitstellung einer geeigneten Tax Compliance Organisation sowie adäquater und effizienter Compliance-Programme (Tax Compliance Management System, kurz: Tax CMS).

Wesentliche Zielsetzung des Tax CMS ist es, regelkonformes Verhalten dauerhaft im Denken und Handeln aller Mitarbeitenden zu verankern und die Tax Compliance Kultur im Unternehmen nachhaltig zu stärken.

In der Steuerstrategie der R+V kommt dem Grundsatz der gesellschaftlichen Akzeptanz ihrer Aktivitäten als Grundlage für den ökonomischen Erfolg auch für die Steuerstrategie besondere Bedeutung zu, in welcher auch die Erfüllung der geltenden steuerlichen Verpflichtungen eine hervorgehobene Rolle spielt. Die R+V richtet ihr unternehmerisches Handeln in allen Jurisdiktionen und Märkten, in denen sie tätig ist nach dieser Maßgabe aus.

Die Tax Compliance Kultur ist Teil der allgemeinen Compliance Kultur der R+V. Grundlage für ein angemessenes und wirksames Tax CMS bilden die relevanten allgemeinen Leitlinien des allgemeinen Compliance Management Systems (Solvency II-Leitlinie und Compliance Richtlinie) und die fachliche Richtlinie Steuern. Die R+V hat zur Wahrung der Tax Compliance ein Tax CMS nach den Vorgaben des Instituts der Wirtschaftsprüfer im IDW-Standard PS 980, PH 1/2016 eingerichtet. Die Angemessenheit wurde durch eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zertifiziert. Die Prüfung zum 22.03.2019 umfasste, neben anderen, die wesentlichen Steuerarten Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Kapitalertragsteuer, Umsatzsteuer und Versicherungssteuer.

Die R+V verfügt über ein Hinweisgebersystem, über welches Mitarbeitende Verdachtsmomente für Straftaten oder sonstige Unregelmäßigkeiten sowie von Verstößen gegen Gesetze oder Regularien melden können. Dieses gilt auch für Steuerangelegenheiten.

Eine Konkretisierung erfolgt durch die konzernweite schriftlich fixierte Steuerstrategie der DZ BANK, die der Vorstand vollumfänglich für die R+V übernommen hat. Sie dient als Leitbild für die tägliche Praxis und das Verhalten nach innen und außen bei steuerrelevanten Themen.

Die R+V als Unternehmen der DZ BANK Gruppe verzichtet daher auf jegliche aggressive Steuergestaltung. Die mit der Steuerfunktion betrauten Personen halten die gesetzlichen Bestimmungen und regulatorischen Standards im Zusammenhang mit allen Steuern ein.

Die R+V lehnt Aktivitäten ab, welche Steuerhinterziehung oder Steuervermeidung erleichtern oder ermöglichen. Die Konzernsteuerstrategie wird auf Ebene der DZ BANK für die DZ BANK Gruppe regelmäßig auf Aktualisierungsbedarf geprüft und durch das Group Risk and Finance Committee der DZ BANK Gruppe, in der die R+V durch den Finanzvorstand vertreten wird, freigegeben.

Die R+V nutzt grundsätzlich keine Steueroasen zur Steuervermeidung. Ausnahmen werden nur dann akzeptiert, wenn wirtschaftliche Gründe für eine Geschäftsbeziehung sprechen. Das in diesem Zusammenhang ab 1. Januar 2022 in Kraft getretene Steueroasenabwehrgesetz wird strikt beachtet.

Die Verantwortlichkeit für die Tax Compliance liegt grundsätzlich beim Gesamtvorstand als der gesetzliche Vertreter der R+V. Die Steuerfunktion ist dem Ressort Finanzen, Rechnungswesen und Steuern zugeordnet.

Die R+V gibt mit dem Tax CMS ein Selbstbekenntnis zur Einhaltung aller steuerrechtlichen Regelungen die für das Unternehmen gelten und die immer wiederkehrende Sicherstellung der Einhaltung dieser Pflichten durch eine entsprechende Organisationsstruktur ab. Bei der R+V sind zahlreiche präventive und dedektive Maßnahmen implementiert, die den Tax Compliance Risiken entgegenwirken und damit auf die Vermeidung von Verstößen gegen die Tax Compliance Regeln ausgerichtet sind.

Durch die Richtlinie Steuern werden insbesondere die Verantwortlichkeiten für die Einhaltung der steuerlichen Regelungen durch die Unternehmensbereiche und durch die Steuerabteilung festgelegt sowie die Einbindung der Steuerabteilung in steuerlich relevante Sachverhalte verbindlich vorgegeben.

Stakeholder-Interessen werden im Rahmen der regelmäßigen Kommunikation, zum Beispiel in Besprechungen und in der Berichterstattung, aufgenommen. Für die R+V

GRI 102-33, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 205-1, GRI 205-2,
GRI 205-3, GRI 410-1

relevante, wesentliche oder reputationswirksame Steuerthemen und -projekte werden dem Vorstand zur Kenntnisnahme beziehungsweise Zustimmung vorgelegt. Zur Entscheidungsfindung werden, je nach Sachverhalt, externe Gutachten eingeholt, um die Perspektiven der unterschiedlichen Interessengruppen darzulegen bzw. zu berücksichtigen.

Die R+V arbeitet mit in- und ausländischen Steuerbehörden eng zusammen. So werden bei einzelnen Unternehmen der R+V Gruppe zeitnahe Betriebsprüfungen durchgeführt. Bei steuerlichen Rechtsfragen zu noch nicht verwirklichten Sachverhalten wird die Finanzverwaltung durch Einholung von verbindlichen Auskünften je nach Sachverhalt eingebunden. Die R+V kooperiert im Rahmen von behördlichen Untersuchungen vollumfänglich mit den Ermittlungsbehörden.

Die R+V ist in den Steuerausschüssen verschiedener Institutionen, zum Beispiel im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und im Deutschen Genossenschafts- und Raiffeisenverband (DGRV) aktiv vertreten, um rechtzeitig steuergesetzliche Tendenzen zu identifizieren und darauf reagieren zu können und ebenso die Interessen der Anteilseigner (DZ BANK, Volksbanken und Raiffeisenbanken und sonstige genossenschaftliche Organisationen) und Geschäftspartner angemessen zu vertreten.

Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

Im Rahmen der Konzernberichterstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) berichtet die R+V ausführlich über ihre Steuerposition. Ein Teil davon ist die länderspezifische Berichterstattung. Diese beinhaltet alle Länder, in denen die R+V mit steuerrelevanten Einheiten vertreten ist, und wird zum Beispiel im Konzerngeschäftsbericht 2021 (S. 15) aufgeführt.

Verhinderung von Geldwäsche

Zur ordnungsgemäßen Geschäftspolitik aller Finanzdienstleister gehört es, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und außerdem dabei zu helfen, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft insbesondere Vorgänge, die der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung dienen.

Versicherer sind – wie alle Unternehmen der Finanzbranche – in der Gefahr, für Geldwäsche missbraucht zu wer-

den. Das betrifft in der Versicherungsbranche vor allem Lebensversicherer, da etwa durch die Einzahlung in Lebensversicherungspolice und deren anschließende frühzeitige Kündigung Gelder gewaschen werden können.

Nach § 4 Geldwäschegesetz (GwG) muss deshalb ein „Verpflichteter“ zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung über ein wirksames Risikomanagement verfügen, das im Hinblick auf Art und Umfang seiner Geschäftstätigkeit angemessen ist. Zu diesen „Verpflichteten“ zählt das GwG neben den Lebensversicherern auch diejenigen Versicherungsunternehmen, die Darlehen vergeben.

Das Gesetz verlangt mit den „KYC- und CDD-Prinzipien“ (know-your-customer und customer-due-diligence), die die tragenden Säulen der institutsinternen Geldwäschebekämpfung sind, dass sich die Lebensversicherer nicht nur zu Beginn einer Geschäftsbeziehung über die Kundenidentität Gewissheit verschaffen, sondern auch danach über wesentliche Änderungen informiert bleiben.

Zu den gesetzlichen Verpflichtungen gehört auch das Erstellen einer individuellen Risikoanalyse nach § 5 GwG. Die Verpflichteten haben hierin die Risiken der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu ermitteln und zu bewerten. Sie bildet die Grundlage dafür, welche risikomindernden Maßnahmen das Unternehmen ergreifen muss.

Die verpflichteten Unternehmen der R+V Gruppe haben solche Risikoanalysen erstellt. Diese werden mindestens einmal im Jahr überprüft, soweit erforderlich aktualisiert und einem benannten Mitglied auf Leitungsebene zur Genehmigung vorgelegt. Die R+V berücksichtigt unter anderem neue Erkenntnisse der FATF (Financial Action Task Force on Money Laundering), der Financial Intelligence Unit des Zolls (FIU), des Bundeskriminalamts (BKA), der Landeskriminalämter (LKA) und sonstiger Ermittlungsbehörden sowie eigenes Erfahrungswissen.

Die Risikoanalyse für 2021 ergab, dass aufgrund der vorliegenden internen Unternehmensdaten kein signifikant hohes Risiko in Bezug auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu erkennen ist. Dies wird durch die klare Organisationsstruktur der R+V und den geregelten Bankenvertrieb der Produkte belegt. Die allgemeine Geschäftspolitik sowie die Anlagestrategien der R+V Versicherung sind eher konservativ. Insgesamt liegt eine aktive Risikopolitik zugrunde. Die Geschäftsbereiche zeichnen sich durch einen hohen Automatisierungsgrad aus. Die manuelle Bearbeitung in Einzelfällen führt aber nicht zu

einem erhöhten Geldwäscherisiko. Ein hohes Risiko ist auch nicht bei den eingesetzten Dienstleistern zu erkennen. Aus dem geografischen Umfeld und der geografischen Lage der R+V ergibt sich ebenfalls kein signifikant hohes Risiko.

Das Geldwäschegesetz fordert zudem, dass die verpflichteten Unternehmen einen Geldwäschebeauftragten (GwB) bestimmen. Der GwB ist Leitender Angestellter der R+V Lebensversicherung AG und folglich mit Prokura ausgestattet. Er gehört nicht zur Geschäftsleitung und ist allen Mitarbeitenden hinsichtlich des GwG weisungsberechtigt. Er sowie seine Stellvertreter sind hinsichtlich ihrer Tätigkeit als GwB direkt dem Vorstand des Ressorts Personen unterstellt. Der GwB ist zudem Mitglied der Compliance-Konferenz der R+V Gruppe und als Unternehmensbeauftragter Schlüsselfunktionsmitarbeitender Compliance. Der GwB beziehungsweise seine Stellvertreter sind ständig zeitnah erreichbar.

Versicherungsunternehmen sind auch verpflichtet, ein Hinweisgebersystem in Bezug auf Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften einzurichten. Die R+V nutzt hierzu die Meldestelle für Verstöße gegen interne Vorgaben oder gesetzliche Pflichten (siehe Kapitel „Compliance / Whistleblowing“, S. 45).

Risikomanagement

Kern des Geschäftsmodells der R+V sind die Übernahme und das Managen von Risiken (siehe auch ausführlich im R+V-Konzerngeschäftsbericht 2021, S. 31 ff.). Das Risikomanagement der R+V ist integraler Bestandteil der Unternehmenssteuerung und der Governance-Struktur.

Ziel des Risikomanagements der R+V ist es, für die gesamte Geschäftstätigkeit die dauernde Erfüllbarkeit der Verpflichtungen aus den Versicherungen und hierbei insbesondere die Solvabilität sowie die langfristige Risikotragfähigkeit, die Bildung ausreichender versicherungstechnischer Rückstellungen, die Anlage in geeignete Vermögenswerte, die Einhaltung der kaufmännischen Grundsätze einschließlich einer ordnungsgemäßen Geschäftsorganisation und die Einhaltung der übrigen finanziellen Grundlagen des Geschäftsbetriebs zu gewährleisten.

Risiken ergeben sich aus nachteiligen Entwicklungen für die Vermögens-, Finanz- oder Ertragslage und bestehen in der Gefahr von zukünftigen Verlusten. Ein über alle Gesellschaften der R+V implementierter Risikomanagementprozess legt Regeln zur Identifikation, Analyse und

Bewertung, Steuerung und Überwachung sowie Berichterstattung und Kommunikation der Risiken und für ein zentrales Frühwarnsystem fest.

Die Grundsätze des Risikomanagements basieren auf der verabschiedeten und jährlich aktualisierten Risikostrategie. Diese Strategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie unter Berücksichtigung der durch den Vorstand verabschiedeten strategischen Planung ab. In der Leitlinie Risikomanagement und ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) wird die Steuerung der Risiken mit umfangreichen Darstellungen zu Methoden, Prozessen und Verantwortlichkeiten dokumentiert. Die Governance-Struktur der R+V umfasst die drei miteinander verbundenen und in das Kontroll- und Überwachungssystem integrierten Funktionen der operativen Risikosteuerung, der Risikoüberwachung und der internen Revision. Ein Grundprinzip der Risikoorganisation und der Risikomanagementprozesse ist die Trennung von Risikosteuerung und Risikoüberwachung.

Die einmal jährlich stattfindende Risikoinventur hat zum Ziel, Risiken zu identifizieren und hinsichtlich ihrer Wesentlichkeit zu beurteilen. Gegenstand der Risikoinventur ist die Überprüfung und Dokumentation sämtlicher Einzel- und Kumulrisiken. Die Ergebnisse der Risikoinventur werden im Risikoprofil festgehalten. Die identifizierten Risiken werden den folgenden Risikokategorien zugeordnet: versicherungstechnisches Risiko Leben, versicherungstechnisches Risiko Gesundheit, versicherungstechnisches Risiko Nicht-Leben, Marktrisiko, Gegenparteiausfallrisiko, operationelles Risiko, Liquiditätsrisiko, Risikokonzentrationen, strategisches Risiko und Reputationsrisiko.

Nachhaltigkeitsrisiken werden bei der R+V als Risikotreiber bestehender Risikokategorien verstanden und in diesen berücksichtigt. Im Rahmen der Risikoanalyse, -bewertung und -steuerung wird mittels Klimawandel-Szenarioanalysen ein besonderes Augenmerk darauf gelegt, welche Auswirkungen verschiedene Erderwärmungsszenarien auf die Unternehmensentwicklung haben.

GRI 102-12, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 301-1, GRI 301-2,
GRI 301-3, GRI 302-4

Umwelt



Ein Wiesbadener Elektrobus zeigt die Logos der ÖKOPROFIT-Unternehmen, darunter auch das der R+V.

Der Schutz von Umwelt und Klima ist ebenfalls ein zentraler Punkt in der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Deshalb arbeitet die R+V schon seit vielen Jahren permanent daran, die Kennzahlen im Bereich Umwelt zu verbessern – mit beachtlichem Erfolg.



R+V ist
„ÖKOPROFIT-
Betrieb“

Seit 2013 hat die
R+V von der Stadt

Wiesbaden jährlich das Siegel „ÖKOPROFIT-Betrieb“ erhalten. Dieses Prädikat der hessischen Landeshauptstadt gibt es für jene Unternehmen, die in besonderem Maße Umwelt und Klima schonen. Zugleich müssen die umgesetzten Maßnahmen ökonomisch sinnvoll sein. Das Kooperationsprojekt zwischen Stadt und Wirtschaft ist zugleich ein lokales Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften, in das sich die R+V intensiv einbringt.

Weitere Informationen:
www.wiesbaden.de/oekoprofit

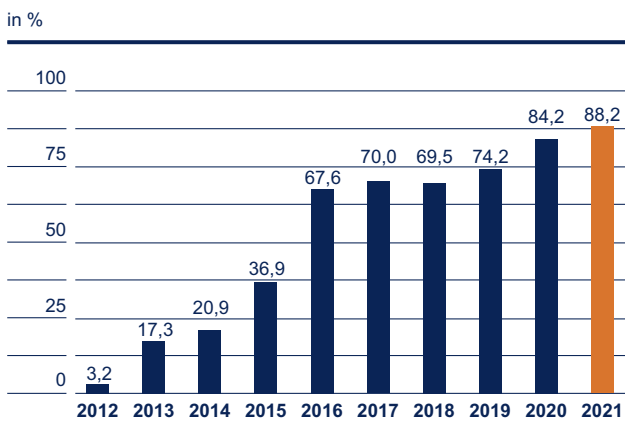
Auch das Jahr 2021 stand – wie bereits das Vorjahr – ganz unter dem Eindruck der Corona-Pandemie und deren Folgen. Corona verstärkte bereits bestehende Trends, etwa die verstärkte Nutzung von Skype (und damit verbunden weniger Dienstreisen). Zu diesen Trends zählen auch die abnehmenden Verbräuche von Wasser und Papier. Diese bereits bestehenden Trends bei der R+V sowie die Auswirkungen von Corona sorgten dafür, dass beispielsweise der CO₂-Fußabdruck 2021 mit 16.709 Tonnen weiterhin sehr niedrig war – wenn er auch wegen gesteigerter Fuhrparkemissionen und des zusätzlichen Aufwands für Wärme und Lüftung in den Gebäuden nicht mehr ganz so klein wie im Jahr 2020 war. Im Vergleich zu den „Vor-Corona-Jahren“ zeigt sich aber dennoch ein deutlicher Rückgang.

Bei einem Versicherer wie der R+V bieten sich vor allem Sparpotenziale in den Bereichen Energie (Strom und Heizung), Wasser, Papier, Abfall und Verkehr (Dienstreisen) an.

Den Rahmen für sämtliche Maßnahmen und Projekte zum Umwelt- und Klimaschutz bilden die festgelegten Umweltleitlinien des Unternehmens (siehe Kasten S. 50). Diese Grundsätze sind zugleich Ausdruck des genossenschaftlichen Selbstverständnisses der R+V für die Verantwortung gegenüber dem Klima und der Umwelt.

GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 301-1,
GRI 301-2, GRI 301-3,
GRI 304-4, GRI 302-5,
GRI 303-1, GRI 302-2,
GRI 305-4, GRI 305-5

Anteil Recyclingpapier am Gesamtpapierverbrauch



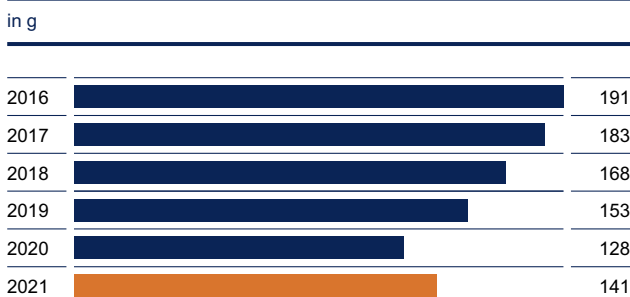
beim Pendeln zwischen Zuhause und Arbeitsplatz sowie die Dienstreisen.

Das R+V-Umweltteam

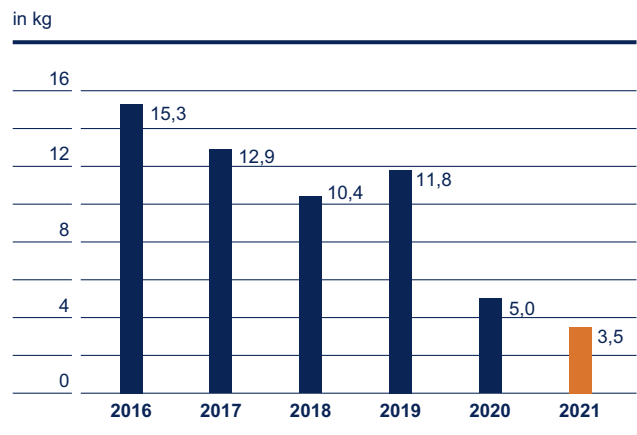
Im Jahr 2012 begann die R+V ein konzernweites Umweltteam aufzubauen. Aktuell engagieren sich in diesem Gremium sämtliche R+V-Fachbereiche, die Einfluss auf den betrieblichen Umweltschutz haben, beispielsweise Facility Management, Fuhrpark, Travelmanagement und Betriebsgastronomie sowie der Umweltmanagementbeauftragte. Ebenfalls vertreten sind die Umweltbeauftragten der großen dezentralen Standorte (Hamburg, Hannover, Stuttgart und Frankfurt). Hauptziel des R+V-Umweltteams ist die stetige Verbesserung der Umweltleistung der R+V.

Das rund 15 Mitglieder zählende Team trifft sich turnusmäßig zwei Mal im Jahr. Beim ersten regulären Treffen eines jeden Jahres geht es vor allem um die Bestandsaufnahme

Papierverbrauch pro Kunde



Kopierpapierverbrauch pro Mitarbeiter

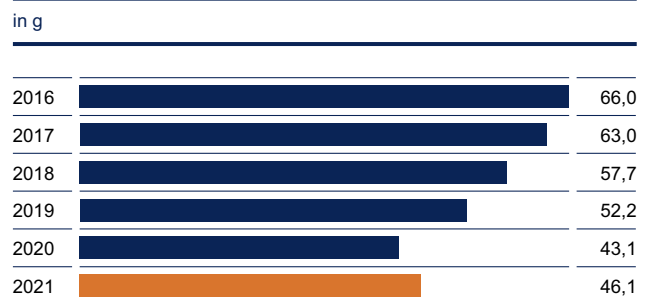


der Umweltdaten des Vorjahres und die sich daraus ergebenden Ziele und Verbesserungsmaßnahmen. Diese Maßnahmen fließen in das R+V-Nachhaltigkeitsprogramm (siehe S. 101) ein. Hauptthemen des zweiten Treffens sind die Wirksamkeitsprüfung des Umweltmanagementsystems, die Evaluierung der bisherigen Maßnahmen und die Vorbereitung der jährlichen TÜV-Zertifizierung (siehe S. 62) des Umweltmanagementsystems. Dazu wurden bereits 2017 alle Umweltteam-Mitglieder zu internen Auditoren qualifiziert.

Verantwortungsvoller Umgang mit Papier

Für einen Versicherer wie R+V bietet insbesondere das Thema Papier großes Potenzial für den Umwelt- und Klimaschutz. Das betrifft sowohl die möglichst sparsame Verwendung generell als auch den möglichst großflächigen

Papierverbrauch pro Vertrag



gen Einsatz von Recyclingpapier. Der Gesamtverbrauch der R+V liegt – trotz steigender Kunden- und Mitarbeiteranzahlen – durch viele Einzelmaßnahmen wie etwa die Umstellung auf digitale Abrechnungen (S. 53), die digitale Signatur (S. 22), eine papierlose interne Rechnungsbearbeitung (S. 53) und durch den Verzicht auf gedruckte Bedingungen bei der PrivatPolice (S. 22) inzwischen bei 1.254 Tonnen im Jahr 2021.

Ziel fast erfüllt: 100 Prozent umweltfreundliches Papier

Ursprünglich sollte ab dem Jahr 2021 zu 100 Prozent Papier aus verantwortungsvollen Quellen verwendet werden. Der Recyclingpapier-Anteil konnte zielgemäß auf deutlich über 80 Prozent (88,2 Prozent) erhöht werden. Weitere 5,3 Prozent sind FSC-/PEFC-zertifiziert. Der Rest von 6,5 Prozent konnte jedoch noch nicht umgestellt werden. Hier will die R+V aber weitere Schritte unternehmen, um diesen Anteil plangemäß Richtung null zu senken.

Ein wichtiger Hebel für die Umstellung auf Recyclingpapier ist die R+V-Hausdruckerei in Wiesbaden, die Kunden-



In der Wiesbadener Hausdruckerei verwendet die R+V für die Kundenpost schon seit vielen Jahren ausschließlich Recyclingpapier.

schreiben, Policen sowie Bedingungen druckt. Jährlich werden rund 130 Millionen Blatt verarbeitet. Bereits 2015 testete R+V den Einsatz von Recyclingpapier in der Druckstraße – mit positivem Ergebnis. Es gab keinerlei Schwierigkeiten mit der umweltfreundlichen Papiersorte.

Papierverbrauch R+V

in t

Papier 100 % Recycling	2019		1.003,6
	2020		960,4
	2021		1.105,9
Papier ECF/TCF	2019		273,9
	2020		132,5
	2021		82,1
Papier FSC/PEFC-zertifiziert	2019		89,1
	2020		48,4
	2021		66,2
Total	2019		1.367
	2020		1.141
	2021		1.254

Seither verwendet die Hausdruckerei ausschließlich Recyclingpapier und sorgte so für einen deutlichen Anstieg der Recyclingpapier-Quote.

Papierlose Courtageabrechnungen

Ob Außendienstmitarbeitende, Generalagent, Makler oder Genossenschaftsbank: Jeder Vermittler von R+V-Produkten erhält monatlich eine Liste der von ihm vermittelten Versicherungen und der entsprechenden Provisionen. Diese ausschließlich gedruckten Nachweise hat R+V seit 2015 sukzessive auf digitale PDF-Dateien umgestellt.

Der Startschuss fiel im September 2015, als vorab ausgesuchte Außendienstmitarbeitende erstmals einen digitalen Nachweis über das interne R+V-System erhielten. Seit Dezember 2015 gilt dies für den gesamten R+V-Außendienst. Ein Pilotprojekt unter Maklern startete ebenfalls im September 2015 – und seit März 2016 sind die Volks- und Raiffeisenbanken an der Reihe. Nach dem erfolgreichen Pilotversuch erhalten seit Mai 2016 fast alle Genossenschaftsbanken ihre Nachweise auf elektronischem Wege.

Die Resonanz der Geschäftspartner ist durchweg positiv, da die PDF-Dateien neben dem ökologischen Effekt zwei wesentliche Vorteile bieten: Erstens entfällt der für die gedruckten Nachweise nötige Lagerplatz. Und zweitens haben die viel einfacher zu archivierenden PDF-Dateien eine sehr hilfreiche Suchfunktion, was Recherchen enorm erleichtert.

Papierlose Rechnungsbearbeitung

Rund 80.000 Rechnungen erhält die R+V jedes Jahr von ihren Lieferanten. Diese gehen über ein internes System (Einkaufskompass) ein, erreichen den Versicherer auf gedrucktem Papier oder auf elektronischem Wege. Für die Gruppe der elektronischen Rechnungen hat die R+V bereits im Mai 2015 einen neuen elektronischen Workflow eingerichtet: Bekommt die R+V eine elektronische Rechnung, erfolgt die Weiterverarbeitung beziehungsweise die Rechnungsfreigabe im Hause R+V nunmehr komplett papierlos. Denn im Rahmen der Rechnungsfreigabe können sämtliche Anlagen als Upload der Rechnung hinzugefügt werden, etwa der vorangegangene Schriftwechsel oder Lieferscheine.

Umweltfreundlicher Postversand

Eng verbunden mit dem Druck der Kundenpost auf Umlinienpapier ist der klimafreundliche Postversand. Für jede Sendung fällt zwar nur sehr wenig klimaschädliches CO₂ an, aber in der Summe ist es eine erhebliche Menge. Dieses beim Transport ausgestoßene CO₂ gleicht die R+V bereits seit Herbst 2011 komplett aus – und zwar mit dem Service „GOGREEN“ der Deutschen Post DHL (ausführliche Informationen unter www.gogreen.de).

Die Deutsche Post kauft dabei für die beim Versand entstandene Menge CO₂ entsprechende Zertifikate. Das ausgegebene Geld wiederum fließt in Klimaschutzprojekte, die nach international anerkannten Standards zertifiziert sind – etwa die klimafreundliche Stromerzeugung aus Wasserkraft in Brasilien, aus Biomasse in Indien oder mit Windrädern in China.

Dank GOGREEN kompensiert die R+V Jahr für Jahr rund 1.000 Tonnen CO₂. Der Kunde erkennt übrigens sofort, dass sein Brief klimaneutral verschickt wurde. Jede Sendung der R+V ist mit einem entsprechenden „GOGREEN“-Logo versehen.

R+V verwendet Ökostrom

Der Aspekt Strom ist neben dem Papier der zweite große Posten, bei dem ein Versicherer wie die R+V einen großen Effekt beim Klimaschutz erzielen kann. Deshalb setzt die R+V auf Strom aus erneuerbaren Energien – und hat damit auch den „CO₂-Fußabdruck“ deutlich reduziert (siehe dazu S. 58 und 59). Bereits seit 2013 beziehen die Gebäude und Rechenzentren am R+V-Hauptsitz in Wiesbaden sowie das Gebäude der R+V-Tochter Condor in Hamburg klimafreundlichen Ökostrom. Seit 2014 nutzen auch die großen Standorte in Frankfurt, Hannover, Stuttgart und München ausschließlich klimafreundlich erzeugte Elektrizität. Und zum Januar 2015 stellte R+V schließlich das Gebäude der R+V-Tochter KRAVAG in Hamburg ebenfalls auf Ökostrom um. Bei dem im Jahr 2021 von der R+V verwendeten Strom handelt es sich um vom TÜV SÜD zertifizierten Ökostrom.

Stromladesäulen bei der R+V

Für die Mitarbeitenden bietet R+V am Standort Wiesbaden die Möglichkeit, während der Arbeitszeit ihr Elektrofahrzeug aufzuladen. An eigens eingerichteten Parkplätzen



Mehr Elektroautos und E-Bikes im eigenen Fuhrpark: Zur Senkung der CO₂-Emissionen setzt die R+V verstärkt auf Elektromobilität.

stehen drei Ladesäulen mit insgesamt sechs Lademöglichkeiten. Darüber hinaus gibt es sechs weitere Ladepunkte am Campus. Dort können Mitarbeitende und Besucher der R+V in der noch laufenden Pilotphase zunächst kostenlos ihre Elektroautos aufladen. Die Möglichkeit wird von den Mitarbeitenden sehr gut nachgefragt. Bis März 2022 besaßen 150 Mitarbeitende eine kostenlose Ladekarte, mit der die Ladesäule genutzt werden kann. Bei der R+V „betankte“ Autos fahren übrigens komplett emissionsfrei, da die R+V an allen großen Standorten ausschließlich Ökostrom verwendet (siehe S. 53). Während vor Beginn der Corona-Pandemie die Nutzer an den R+V-Ladesäulen monatlich rund 2.500 kWh Strom tankten, waren es seit April 2020 im Schnitt nur noch knapp 1.000 kWh. Im März 2022 lag der Schnitt bereits wieder bei 1.950 kWh.

Parkinotor hilft bei Parkplatzsuche

Eine App hilft den Wiesbadener R+V-Mitarbeitenden seit 2019 bei der Parkplatzsuche: Sie zeigt an, in welchem Parkhaus noch Platz ist. Mit dem Parkinator erfahren die

Wiesbadener Mitarbeitenden schon rechtzeitig vor der Arbeit, in welchem Parkhaus noch wie viele Plätze frei sind. Möglich macht das eine neue Website, die ähnlich wie eine App funktioniert. Die Anzeige funktioniert in Echtzeit. Dank der neuen App können Mitarbeitende entspannter zur Arbeit fahren und vermeiden außerdem unnötige Wege zu einem anderen Parkhaus.



















Per App Kollegen zum Mitfahren finden

Um verkehrsbedingte Emissionen zu reduzieren und die Parkplatzsituation zu entlasten, startete das R+V-Fuhrparkmanagement ein Pilotprojekt für eine Mitfahrplattform mit der App „TwoGo by SAP“. Von Januar 2019 bis zum Beginn der Corona-Pandemie lief das Pilotprojekt am Standort Wiesbaden. Die App ist für die Betriebssysteme iOS und Android verfügbar und ermöglicht eine schnelle und einfache Vermittlung von Fahrgemeinschaften unter Kollegen – ob für den Weg von und zur Arbeit oder für die nächste Dienstfahrt.

GRI 302-1, GRI 302-3,
GRI 302-4, GRI 302-5,
GRI 305-1, GRI 305-4,
GRI 305-5

Gesamtenergieverbrauch R+V

in kWh

Fahrzeugkraftstoffe (Fuhrpark)	2019		9.220.880
	2020		7.794.125
	2021		8.727.858
Erdgas für Heizung (Standort)	2019		17.416.694
	2020		18.172.917
	2021		21.161.609
Strom (Marktmix)	2019		399.669
	2020		325.200
	2021		128.730
Grünstrom (zertifiziert)	2019		23.010.047
	2020		20.263.503
	2021		20.349.692
Fernwärme	2019		1.907.829
	2020		1.859.907
	2021		2.207.366
Total	2019		51.955.119
	2020		48.415.652
	2021		52.575.255

Die Mitfahrplattform ist für R+V-Mitarbeitende kostenlos und funktioniert ganz einfach: Der Nutzer gibt seinen Fahrtwunsch ein und legt fest, ob er Fahrer oder Mitfahrer sein möchte beziehungsweise für beides offen ist. Auf Basis eines speziellen Algorithmus sucht TwoGo bis fünf Minuten vor der Abfahrt nach Mitfahrgelegenheiten. Jeder Teilnehmer erhält dabei auch einen individuellen, detaillierten Fahrplan mit allen wichtigen Informationen. Somit ist keine weitere Absprache vor Fahrtbeginn nötig.

TwoGo bietet darüber hinaus auch Alternativen aus dem ÖPNV an, sollte keine passende Fahrt vermittelt werden können. Bei dem Mitfahrportal handelt es sich um ein bereits am Markt eingeführtes Produkt. Die Software TwoGo von SAP wurde speziell für Unternehmen und Behörden

entwickelt, die ihren Beschäftigten Fahrgemeinschaften ermöglichen wollen.

Aufgrund der Corona-Pandemie ging die Nachfrage allerdings gegen null. TwoGo soll ab Sommer 2022 wieder das Mobilitätsangebot für R+V-Mitarbeitende abrunden.

R+V schont Ressourcen

Erdwärme als Energiequelle

Bei der Zukunftsenergie Erdwärme (Geothermie) leistete R+V in Wiesbaden ein Stück Pionierarbeit: Als erstes Unternehmen überhaupt versorgte der Versicherer in der



Die Geothermieanlage versorgt das Wiesbadener R+V-Bürogebäude mit Wärme und Kälte.

hessischen Landeshauptstadt ein Bürogebäude mit Erdwärme. Auf diese Weise macht R+V den Büroneubau am Raiffeisenplatz unabhängiger von fossilen Brennstoffen und schützt überdies das Klima. Denn im Vergleich zur konventionellen Ölheizung reduziert sich der CO₂-Ausstoß um etwa zwei Drittel.

Energieverbrauch pro Mitarbeiter¹⁾

in kWh

2019	direkt		1.802
	indirekt		1.713
	total		3.515
2020	direkt		1.701
	indirekt		1.471
	total		3.172
2021	direkt		1.942
	indirekt		1.474
	total		3.416

¹⁾ Tätigkeitsanteile

Und so funktioniert die Geothermie bei R+V: Über 46 Löcher kommt aus einer Tiefe von bis zu 130 Metern die Wärme aus der Erde. Dabei wird nach unten geleitetes Wasser in einem geschlossenen Kreislauf erwärmt. Das so erhitze Wasser gibt seine Energie über einen Wärmetauscher ab. Mit dieser abgegebenen Energie wird anschließend entweder Wasser in einem zweiten geschlossenen Kreislauf erwärmt oder aber gekühlt – je nach Jahreszeit und Temperatur.

Der komplette R+V-Neubau in Wiesbaden wird mit Erdwärme geheizt beziehungsweise gekühlt. Zusätzlich verfügt das im Herbst 2010 bezogene Gebäude aber noch über eine klassische Erdgasheizung. Diese kommt beispielsweise bei extremer Kälte zum Einsatz, um die auf Hochtouren arbeitende Geothermieanlage zu unterstützen. Geothermie braucht übrigens nicht viel Platz: Die gesamte Anlage passt bequem auf drei Pkw-Stellplätze.

Vorrang für LED

Bei der Beleuchtung der Arbeitsplätze setzt R+V verstärkt auf den Einsatz von umweltfreundlichen LED-Lampen. LEDs sind zwar in der Anschaffung etwas teurer als herkömmliche Leuchtmittel. Unter dem Strich jedoch „rechnet“ sich der LED-Einsatz – nicht nur für die Umwelt, sondern auch mit Blick auf die Kosten. Sofern es die technischen Gegebenheiten erlauben, ersetzt R+V deshalb in den eigenen Gebäuden die bisherigen Leuchtmittel konsequent durch LED-Varianten.

Stromverbrauch gesamt

in kWh

2016	Grünstrom (zertifiziert)		24.677.922
	Strom (Marktmix)		906.541
2017	Grünstrom (zertifiziert)		24.403.709
	Strom (Marktmix)		849.338
2018	Grünstrom (zertifiziert)		23.733.525
	Strom (Marktmix)		136.683
2019	Grünstrom (zertifiziert)		23.010.047
	Strom (Marktmix)		399.669
2020	Grünstrom (zertifiziert)		20.263.503
	Strom (Marktmix)		325.200
2021	Grünstrom (zertifiziert)		20.349.692
	Strom (Marktmix)		128.730

Das bislang größte „Umtauschprojekt“ beendete R+V im Jahr 2016 in der Wiesbadener Zentrale. In einem kompletten Gebäude wurden zeitgleich zu den dortigen Umbauarbeiten sämtliche Leuchtmittel ausgetauscht. Die Amortisationszeit aufgrund des wesentlich geringeren Stromverbrauchs liegt – inklusive der Installationskosten – unter zwei Jahren. Dies gilt übrigens für praktisch alle Projekte, bei denen R+V die bisherigen Leuchtkörper gegen LEDs ausgetauscht hat. Da LEDs ein helles und warmes Licht ausstrahlen, ist auch die Resonanz der Mitarbeitenden durchweg positiv. Zudem können die LEDs gedimmt und damit individuell an das persönliche Lichtempfinden angepasst werden.












Intelligentes Beleuchtungskonzept

Bei der Beleuchtung der Büros im Neubau der Konzernzentrale dreht sich alles um die physikalische Einheit 700 Lux. Exakt diese Beleuchtungsstärke garantiert ein intelligentes Technikkonzept für jeden einzelnen Arbeitsplatz in den 643 Büros – nicht mehr und nicht weniger. Feine Sensoren und Mikrochips sorgen in jedem einzelnen Büro dafür, dass dieser ideale Lichtwert für einen augenfreundlichen Büroarbeitsplatz erreicht wird.

Ein Lichtsensor an der Zimmerdecke misst dabei ständig die Lichtverhältnisse auf der Schreibtischoberfläche. Wenn etwa die Sonne stärker hereinscheint, leuchten automatisch die Leuchtstoffröhren schwächer. Setzt sich

Stromverbrauch pro Mitarbeiter¹⁾

in kWh

2011		2.247
2012		2.196
2013		1.933
2014		1.860
2015		1.899
2016		1.843
2017		1.793
2018		1.669
2019		1.584
2020		1.349
2021		1.331

¹⁾ Tätigkeitsanteile

umgekehrt eine Wolke vor die Sonne, sorgen Mikroprozessor und Elektronik dafür, dass die Deckenbeleuchtung heller strahlt. Den sehr langsamen Wechsel der Beleuchtungsstärke kann man mit bloßem Auge nicht feststellen.

Doch nicht nur die Beleuchtungsstärke ist exakt geregelt. Auch das An- und Ausschalten der Deckenlampen funktio-

nirt vollautomatisch. Dafür sorgen ebenfalls die Sensoren an der Zimmerdecke, die auf Wärmebewegungen im Raum reagieren. Erfasst der Sensor zehn Minuten lang keine Bewegung, geht das Licht aus.

Die Beleuchtungstechnik trägt gleichzeitig zum Klimaschutz bei, denn sie spart bis zu 30 Prozent Strom. Bei allen 643 Büros summiert sich die gesparte Menge auf rund 140.000 kWh jährlich. Da bei der Stromerzeugung im Schnitt etwa 500 Gramm Kohlendioxid pro kWh entstehen, vermeidet R+V auf diese Weise jedes Jahr etwa 70 Tonnen klimaschädliches CO₂.

Teilnahme an der Earth Hour

Seit dem Jahr 2015 nimmt R+V an der Earth Hour, der weltweit größten symbolischen Umweltschutzaktion, teil. Bei dieser Aktion schalten Millionen Privatpersonen und Unternehmen eine Stunde lang das Licht aus, um damit ein Zeichen für den Schutz des Planeten zu setzen. R+V verzichtet dabei so weit wie möglich auf die Beleuchtung in der Wiesbadener Direktion.

Die Earth Hour wurde 2007 von der Umweltschutzorganisation World Wide Fund For Nature (WWF / www.wwf.de) ins Leben gerufen und hat sich zu einem weltweiten Ereignis entwickelt, das von Jahr zu Jahr größer wird. Der WWF will mit der Earth Hour ein Bewusstsein für ein umweltfreundlicheres und nachhaltigeres Leben und Handeln schaffen – weit über diese 60 Minuten hinaus.

R+V bietet Mitarbeitenden JobRad an

Beim JobRad können Mitarbeitende ihr Traumrad über die R+V erhalten. Der Arbeitgeber leaset dabei das Fahrrad mit einer Vertragslaufzeit von 36 Monaten. Die Leasingraten werden über eine Gehaltsumwandlung monatlich vom Brutto-Entgelt einbehalten, wodurch Steuer- und Sozialversicherungsabgaben sinken. Die R+V übernimmt die monatliche Prämie für die Vollkaskoversicherung inklusive einer Mobilitätsgarantie im Pannenfall. Zusätzlich kann der Mitarbeitende einen Wartungsvertrag für das Rad abschließen. Nach dem Ende der Leasinglaufzeit beabsichtigt die JobRad GmbH, dem Mitarbeitenden das Fahrrad zum Kauf anzubieten. Alternativ kann der Mitarbeitende das Fahrrad zurückzugeben. In beiden Fällen kann der Mitarbeitende – sofern gewünscht – ein neues Modell leasen.

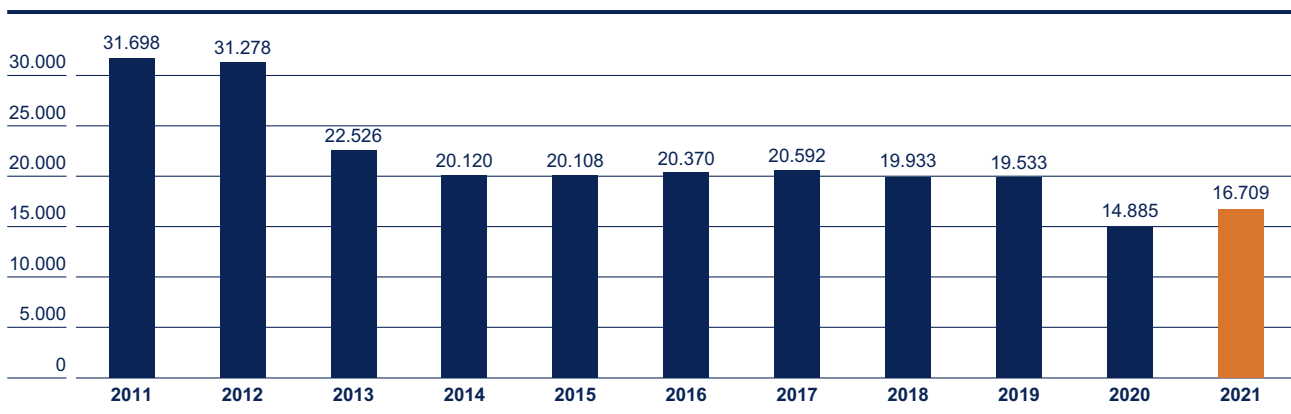
Bis März 2022 hatte die R+V fast 2.500 Fahrräder als sogenanntes JobRad geleast und an Mitarbeitende übergeben. Weitere Anträge lagen vor. Ein solcher Antrag ist für die Mitarbeitenden ganz einfach. Er erfolgt über ein leicht zu bedienendes Portal im R+V-Intranet.

R+V nutzt E-Bikes für Dienstfahrten

Die Unternehmenszentrale in Wiesbaden ist mit über 6.000 Mitarbeitenden der größte Standort der R+V. Dort können Mitarbeitende ab sofort mit Elektrounterstützung zu Terminen radeln. Möglich machen das R+V-eigene

CO₂-Fußabdruck R+V

Kohlendioxid-Emissionen R+V 2011–2021, in t



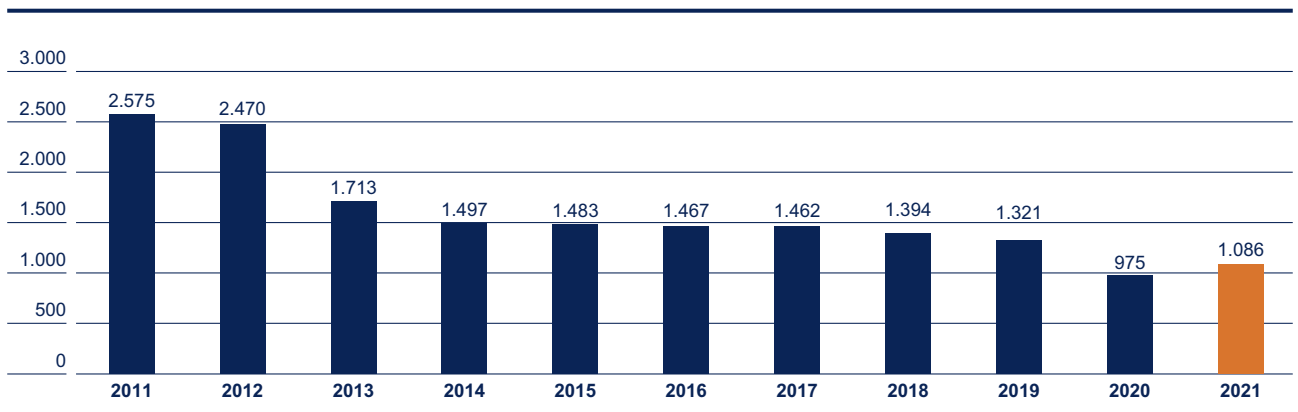
GRI 302-5, GRI 305-4,
GRI 305-5, GRI 305-6,
GRI 305-7



Auf zwei Rädern zum nächsten Geschäftstermin: Für Dienstreisen stehen Mitarbeitenden umweltfreundliche E-Bikes zur Verfügung.

CO₂-Fußabdruck pro Mitarbeiter

Kohlendioxid-Emissionen 2011–2021, in kg



Emissionen NO_x

in kg

2012	18.455
2013	14.813
2014	13.553
2015	13.403
2016	13.412
2017	14.170
2018	13.641
2019	14.772
2020	6.480
2021	14.836

Die Berechnungsgrundlage für das Jahr 2021 hat sich geändert.

Emissionen SO₂

in kg

2012	9.398
2013	7.133
2014	6.564
2015	6.374
2016	6.238
2017	6.763
2018	6.479
2019	7.322
2020	1.568
2021	2.326

Die Berechnungsgrundlage für das Jahr 2021 hat sich geändert.

Leihräder. Die R+V hat dazu eine Leihstation des Anbieters movelo auf dem Raiffeisenplatz aufstellen lassen. Die Räder kann jeder R+V-Mitarbeitende nutzen. Die Ausleihe erfolgt ganz einfach per App. Die E-Bikes sind in erster Linie für dienstliche Zwecke gedacht. Am Abend oder am Wochenende können sie aber auch privat genutzt werden – in der App stehen dazu spezielle Tarife bereit.

Das E-Bike ist eine gesunde und zeitsparende Art, zu einem Termin zu gelangen. Angesichts der Verkehrsdichte ist das E-Bike eine perfekte Alternative zum Auto und schont gleichzeitig die Umwelt, weil die Räder dank Ökostrom komplett CO₂-neutral betrieben werden. Ein schöner Nebeneffekt: Movelo hat eine Kooperation mit der Organisation Plant-for-the-Planet. Über diese wird pro 250 geradelte Kilometer ein Baum auf der mexikanischen Halbinsel Yucatan gepflanzt.

R+V ist „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“

Für ihr Engagement für Radfahrer erhielt die R+V inzwischen zwei Goldmedaillen. Bereits im Mai 2020 wurde der Frankfurter R+V-Standort als „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet – und zwar als erstes Unternehmen in Hessen überhaupt mit einer Goldzertifizierung. Hinter der gleichnamigen Initiative „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ stehen die Europäische Union (EU) und der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC).



R+V-Personalvorständin Julia Merkel und Hannes Davieds, Leiter des R+V-Mobilitätsmanagements, vor der neuen Leihstation.

Anfang 2021 zog dann die R+V-Zentrale in Wiesbaden nach und erhielt ebenfalls die Goldmedaille für höchste Ansprüche. Mit den Auszeichnungen würdigt die Initiative die vielen Angebote und Verbesserungen der R+V für Radfahrer. Dazu zählen etwa neue Radabstellanlagen an vielen Gebäuden, die Ausweitung des JobRad-Angebots, kostenlose E-Bike-Diensträder, die Renovierung von Duschen und Umkleiden sowie die geplante Errichtung von Fahrradreparaturstationen.

Abfallmengen bei R+V¹⁾

in kg

	2019	2020	2021	
Elektroschrott (Rücknahme)	2019			4.508
	2020			3.291
	2021			6.845
Leuchtmittel	2019			219
	2020			218
	2021			0
Datenträger	2019			1.155
	2020			2.100
	2021			1.359
Kunststoff/ Verpackungsabfälle	2019			170.280
	2020			0
	2021			15.500
Papierabfälle/ Altpapier	2019			853.172
	2020			763.155
	2021			655.700
Restabfälle/ Hausmüll	2019			186.020
	2020			51.700
	2021			33.400
Total	2019			1.227.329
	2020			826.553
	2021			712.804

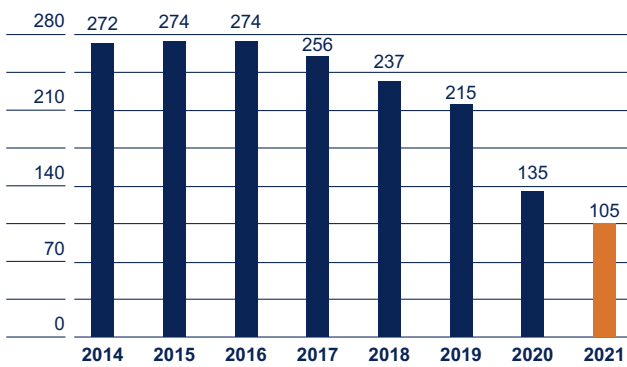
¹⁾ am größten R+V-Standort Wiesbaden**R+V vermeidet Abfall**

Auch beim Thema Abfall kann ein Versicherer wie R+V die Umwelt noch stärker schützen. R+V schöpft dabei alle Möglichkeiten zur Reduktion und zum Recycling aus. Ein eigenes Entsorgungskonzept stellt sicher, dass die Trennung der Abfälle möglichst reibungslos funktioniert. Darüber hinaus bindet das Unternehmen in zahlreichen Aktionen auch die Mitarbeitenden in dieses Thema ein.

So können R+V-Mitarbeitende schon seit vielen Jahren leere Batterien und alte Handys in getrennten Sammelboxen in ihren Direktionsbetrieben entsorgen. Auch Textmarker, Flipchartmarker und Folienstifte enthalten wertvolle Rohstoffe. Deshalb gibt es auch dafür spezielle Sammelboxen an allen Direktionsbetrieben. Die Sammelbehälter stehen an zentralen Orten, in der Regel neben der Batteriesammelstelle.

Abfallmenge pro Mitarbeiter¹⁾

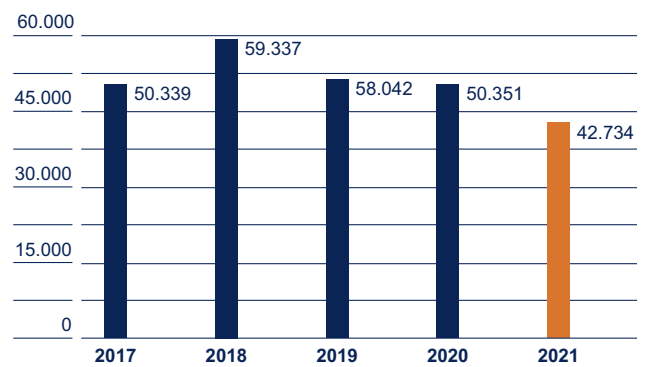
in kg



¹⁾ am größten R+V-Standort Wiesbaden

Trinkwasserverbrauch¹⁾

in m³



¹⁾ am größten R+V-Standort Wiesbaden

Weniger Plastik-Mülltüten

Mit einer kleinen Änderung am Standort Wiesbaden spart die R+V jährlich etwa 500.000 Mülltüten. Mitte 2019 reduzierte die R+V in den gängigen 2er- und 3er-Büroräumen sowie bei Schreibtischaufstellungen in Projektflächen die Abfalleimer. Seither steht in jedem Büro neben dem Papierkorb nur noch ein Abfalleimer (statt zuvor zwei Behältern). Ein Abfalleimer pro Büro reicht vom Volumen her völlig aus. Weniger Mülleimer heißt zugleich weniger Kunststoffmülltüten.

Umwelt-Label für IT-Hardware

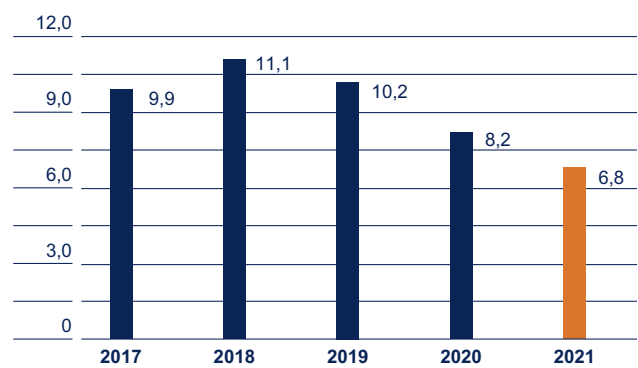
Alle Arbeitsplatzgeräte der R+V-Mitarbeitenden erfüllen die Anforderungen der Energy-Star-Zertifizierung. Dies gilt auch für die Bildschirme. Die verwendeten Drucker erfüllen sogar allesamt die Anforderungen der „Blauer Engel“-Zertifizierung.

Neue Drucker bundesweit

Von August bis Oktober 2019 tauschte die R+V bundesweit alle Drucker aus: Insgesamt 1.350 Büro- und etwa 350 Etagedrucker arbeiten seither schneller, sparsamer und umweltfreundlicher. Zuvor hatte die R+V-IT die Auslastung analysiert. Das Ergebnis: Rund 500 Bürodruker und 165 Etagedrucker konnten eingespart werden. Nach sechs Jahren mussten die Drucker bei der R+V erneuert werden. Die neuen Geräte bieten einige Vorteile: Sie sind leistungsfähiger und besser ausgestattet.

Trinkwasserverbrauch pro Mitarbeiter¹⁾

in m³












¹⁾ am größten R+V-Standort Wiesbaden

ISO 14001: TÜV-Umweltplakette für die R+V

Die R+V besitzt ein vom TÜV Rheinland zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Das ist wichtig für alle Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz. Das vom TÜV Rheinland zertifizierte Umweltmanagementsystem gemäß der internationalen Norm „ISO 14001“ dürfte vielen Menschen unbekannt sein. Aber Experten wissen sofort: Als zertifizierter „ISO-14001-Betrieb“ erfasst die R+V alle Daten zu Energie- und Papierverbrauch, Abfallmengen, Gefahrstoffen und CO₂-Emissionen. Zudem besitzt das Unterneh-













CO₂-Emissionen – Scope 1

in kg

Fahrzeugkraftstoffe (Fuhrpark)	2019		3.710.504
	2020		3.138.373
	2021		3.522.547
Erdgas für Heizung (Standort)	2019		4.458.674
	2020		4.652.267
	2021		5.344.169
Total	2019		8.169.178
	2020		7.790.640
	2021		8.866.716

CO₂-Emissionen – Scope 2

in kg

Strom (Marktmix)	2019		214.622
	2020		174.632
	2021		54.968
Grünstrom (zertifiziert)	2019		439.860
	2020		387.357
	2021		388.679
Fernwärme	2019		408.275
	2020		398.020
	2021		472.223
Total	2019		1.062.758
	2020		960.010
	2021		915.870

men klare Umweltleitlinien sowie konkrete Ziele, wie es sich beim Umwelt- und Klimaschutz weiter verbessern will. Ein Umweltmanagementsystem ist somit die ideale Grund-

lage für weitere Schritte hin zu noch mehr Umwelt- und Klimaschutz. Denn nur wer seine Stärken und auch Schwächen genau kennt, kann konkrete Maßnahmen planen.



Im Juli 2021 zerstörte Hochwasser viele Ortschaften im Ahrtal (hier Bad Neuenahr-Ahrweiler). Kleines Bild links: Eine Schadenreguliererin der R+V war direkt nach dem Unglück vor Ort, um den Betroffenen möglichst schnell und unbürokratisch zu helfen.

In regelmäßigen Prüfungen nimmt der TÜV Rheinland das Umweltmanagementsystem der R+V seit dem Jahr 2013 „unter die ökologische Lupe“. Diese jährlichen Audits bestand die R+V stets ohne Schwierigkeiten.

Klimawandel

Zahlreiche wissenschaftliche Studien sagen voraus, dass durch die Klimaveränderung die Zahl und die Stärke der Naturereignisse weltweit zunehmen werden – auch in Deutschland. Mögliche Auswirkungen des Klimawandels können verstärkte Sturm-, Hochwasser- sowie Starkregen- und Hagelereignisse sein. Zur Bewältigung solcher Kumulrisiken hat die R+V spezielle „Task-Force-Gruppen“ wie die Unwetter-Einsatzzentrale gegründet, um Betroffenen schnell und zielgerichtet zu helfen. Ein solches Ereignis war beispielsweise die Hochwasser-Katastrophe in Teilen

Emissionen Feinstaub

in kg

2012	1.763
2013	1.306
2014	1.104
2015	1.068
2016	1.102
2017	1.118
2018	1.058
2019	1.107
2020	879
2021	1.198

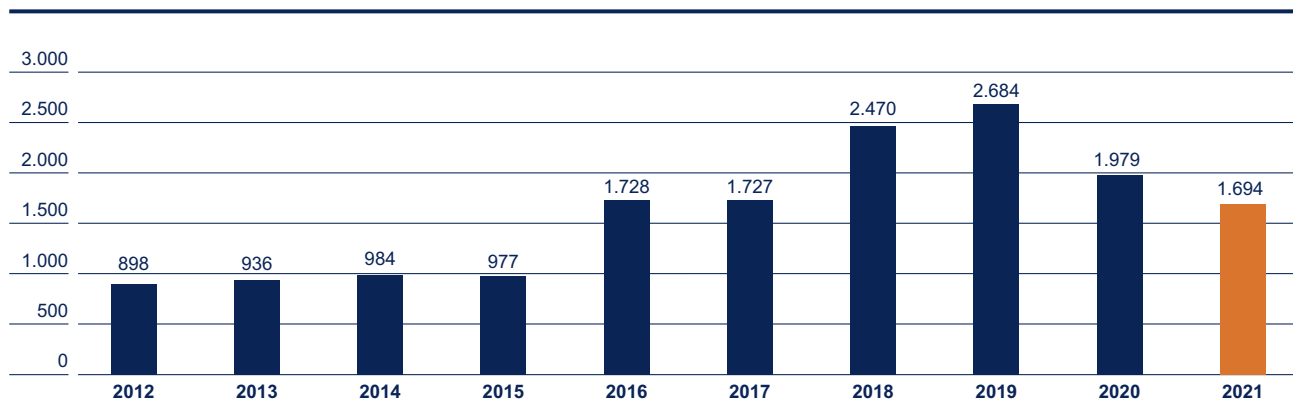
CO₂-Emissionen – Scope 3

in kg

	2019		1.460.388
	2020		1.087.587
Papierverbrauch	2021		1.358.673
	2019		1.834.884
	2020		352.255
Dienstreisen (Flug)	2021		263.557
	2019		6.958.473
	2020		4.677.235
Dienstreisen (Pkw)	2021		3.976.171
	2019		37.218
	2020		0
Emissionen Bahn	2021		0
	2019		10.393
	2020		17.290
Postversand	2021		1.327.870
	2019		10.301.357
	2020		6.134.367
Total	2021		6.926.271
















Jobtickets (inkl. Fahrtkostenzuschuss-Empfänger)

Anzahl



CO₂-Emissionen Dienstreisen und Fuhrpark

in kg

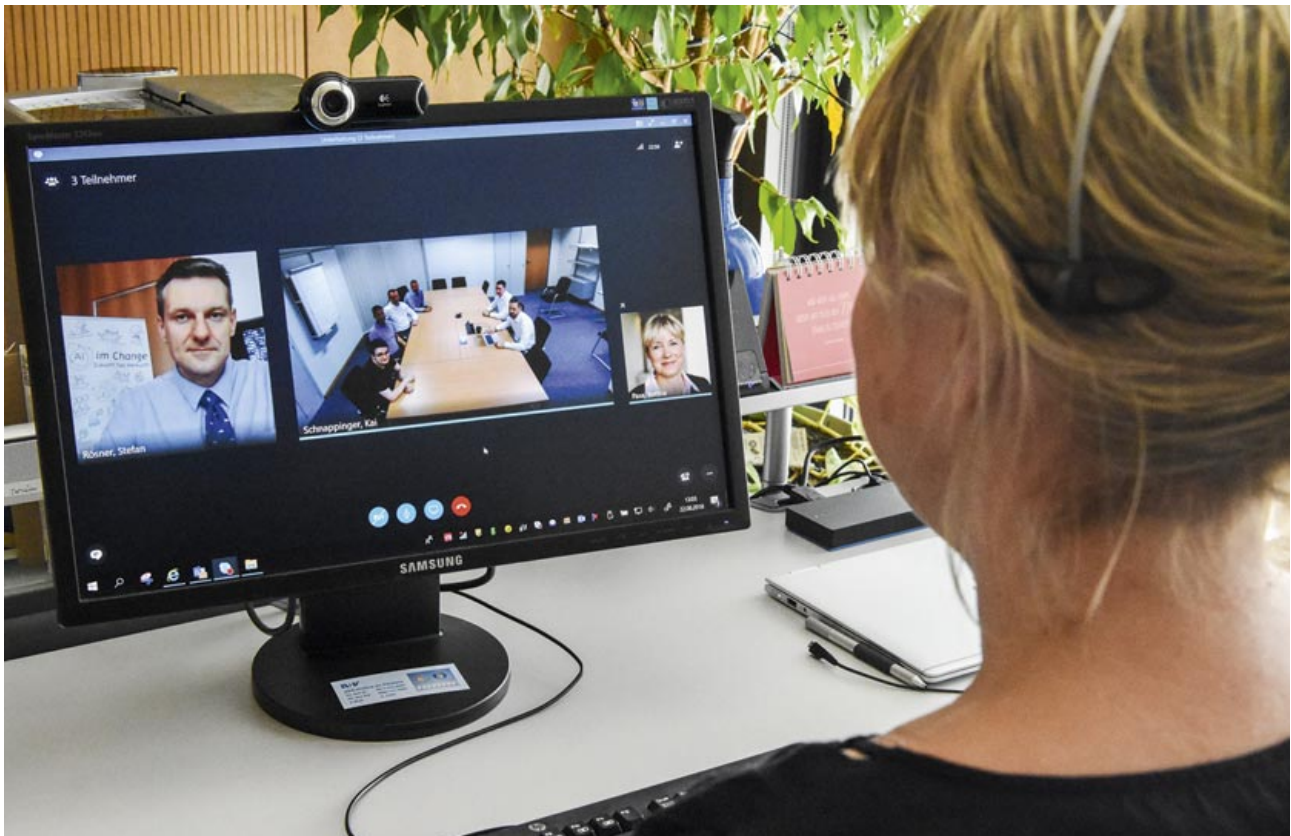
Fahrzeugkraftstoffe (Fuhrpark)	2019		3.710.504
	2020		3.138.373
	2021		3.522.547
Dienstreisen (Flug)	2019		1.834.884
	2020		352.255
	2021		263.557
Dienstreisen (private Pkw)	2019		6.234.500
	2020		4.343.035
	2021		3.698.240
Dienstreisen (gemietete Pkw)	2019		723.973
	2020		334.200
	2021		277.931
Emissionen Bahn	2019		37.218
	2020		0
	2021		0
Total	2019		12.541.080
	2020		8.167.863
	2021		7.762.275

von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen im Juli 2021 (siehe dazu auch S. 64).

Die Unwetterzentrale koordiniert den Einsatz von Schadenregulierern, Sachverständigen und Dienstleistern, legt fest, wer wann mit wem kommuniziert, und mobilisiert im R+V-Servicecenter sowie in den bundesweiten Schadenabteilungen und in den Direktionsbetrieben alle verfügbaren Kräfte. Mehr zum Thema gibt es im Kapitel „Klimastrategie“ (S. 50).

Kommunikationstechnik spart Dienstreisen

Bei vielen Projekten innerhalb der R+V Gruppe arbeiten Mitarbeitende verschiedener Standorte zusammen. Dies erfordert selbstverständlich auch Dienstreisen, zumeist zwischen den großen Standorten Wiesbaden, Hamburg, Stuttgart, Frankfurt und Hannover. Bereits im Jahr 2011 führte das IT-Ressort die Anwendung Lync (heute: Skype for Business) des Herstellers Microsoft ein. Diese fasst verschiedene Kommunikationsmedien (Realtime Collaboration, IP-Telefonie, Videokonferenz) in einer einheitlichen Anwendungsumgebung zusammen (Stichwort: Unified Communications).



Eine Konferenz via Skype. Auf diese Weise können zahlreiche Dienstreisen entfallen. Das spart Zeit, Geld und Emissionen.

Durch Nutzung der Funktionalitäten können unter anderem auch viele Besprechungen online statt als Präsenzveranstaltungen stattfinden. Die moderne Kommunikationstechnik reduziert entsprechend den Reiseaufwand und spart neben Reisekosten auch reisebedingte Emissionen. Seit 2014 weitete die R+V die Zahl der Skype-for-Business-Nutzer konsequent aus. Im Laufe des Jahres 2019 wurden praktisch alle Mitarbeitende an das System angeschlossen.

Als besonders vorteilhaft erwies sich die flächendeckende Verbreitung von Skype for Business in der Corona-Pandemie. Ab Mitte März 2020 arbeiteten bei der R+V rund 90 Prozent der Mitarbeitenden im Homeoffice (siehe dazu auch das Kapitel Mitarbeitende). Durch Skype waren die Teilnahme an gemeinsamen Terminen und die Kommunikation untereinander problemlos möglich. Der Geschäftsbetrieb der R+V konnte auch dadurch ungehindert aufrechterhalten werden. Auch im Corona-Jahr 2021 setzte die R+V auf die Kommunikation via Skype.

Blühwiesen bei der R+V

Die R+V-Gartenpflege legte im Frühjahr 2020 am Raiffeisenplatz in Wiesbaden eine erste Blühwiese an. Auf mittlerweile rund 900 Quadratmetern wurden etwa 50 verschiedene Kräuterarten gepflanzt und gesät. Im Rahmen eines Universitätsseminars untersuchte eine Werkstudentin, die zugleich im R+V-Umweltmanagement arbeitet, welche Insekten und Vögel sich dort ansiedeln und welchen Beitrag Blühwiesen zur Biodiversität (Artenvielfalt) leisten.

Das Ergebnis – auch im Vergleich zu nicht naturbelassenen Wiesen – ist durchweg positiv. Blühwiesen sorgen für zusätzliche Artenvielfalt und sind damit kleine Rettungsinseln für Insekten und Vögel. Je naturbelassener eine Wiese ist, umso mehr Insekten leben dort. Das wiederum erhöht die Zahl der dort lebenden Vogelarten. Auf der neu angelegten Blühwiese leben viele wichtige Insektenarten, etwa Ackerhummeln, Marienkäfer, Honigbienen, Grashüpfer und Kohlweißlinge. Sie alle sind eine wichtige Basis für



Rund um die Wiesbadener Unternehmenszentrale hat die R+V Blühwiesen angelegt. Eine Mitarbeiterin des Umweltteams dokumentiert, wie viele Insekten dort ein Zuhause gefunden haben. Kleine Bilder: Die Blühwiese wird angelegt – vom Abstecken des Areals bis zur Blüte.

eine intakte Natur. Der Versuch beweist außerdem, dass solche Wiesen auch direkt neben Bürogebäuden die Artenvielfalt fördern.

Die R+V achtet bei ihren Gebäuden schon seit vielen Jahren auf eine insektenfreundliche Bepflanzung. Deshalb überlässt die R+V 6.000 der rund 35.000 Quadratmeter Rasenfläche am Raiffeisenplatz fast sich selbst. Damit sich noch mehr Tiere ansiedeln, hat das R+V-Gärtnerenteam mehr als 60 Nistkästen für Vögel und Fledermäuse sowie mehrere Insektenhotels aufgestellt. Weitere Elemente zur Förderung der Biodiversität, wie beispielsweise Trockenmauern, Steinhäufen und Totholzstübe, sind auch 2022 vorgesehen.

Bienen bei der R+V

Eines der wichtigsten Nutztiere in Deutschland ist bedroht: Krankheiten, Pestizide und landwirtschaftliche Monokulturen haben der Bienenpopulation zugesetzt. Darunter leiden Umwelt und Landwirtschaft ganz besonders. Denn rund 80 Prozent der heimischen Nutz- und Wildpflanzen sind auf die Bestäubung durch Bienen angewiesen.

Damit sich die Bienen-Population in Deutschland wieder erholt, haben die R+V und die Töchter Condor und KRAVAG Patenschaften für mehrere Bienenvölker an den Standorten Wiesbaden und Hamburg übernommen.

Mitarbeitende



Gemeinsam für mehr Nachhaltigkeit: Viele R+V-Mitarbeitende helfen bei den zahlreichen Projekten.

Ebenso wie die R+V die Kunden in den Mittelpunkt des Handelns stellt, engagiert sich das Unternehmen für seine Mitarbeitenden. Denn nur mit guten und motivierten Mitarbeitenden kann die R+V auch weiterhin im Wettbewerb erfolgreich sein. Dies zeigte sich vor allen Dingen in den Zeiten der Corona-Pandemie, in der die R+V sehr besonnen, vorsichtig und zukunftsweisend die Krise anging.

Knapp 90 Prozent der Mitarbeitenden arbeiteten seit Beginn der Corona-Krise von zuhause, um mögliche Infektionsrisiken zu reduzieren und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zeiten von fehlender Kinderbetreuung bestmöglich von Arbeitgeberseite zu unterstützen.

Beschäftigte

R+V Gruppe Inland

Jahr	Beschäftigte	Anzahl
2015		14.851
2016		15.121
2017		15.341
2018		15.615
2019		16.080
2020		16.526
2021		16.707

Dabei geht es der R+V aber nicht nur um die Absolvierung der Corona-Krise, sondern vor allen Dingen um die Gestaltung von „modernen Arbeitswelten“ für die Zeit nach der Corona-Krise. In einem unternehmensweiten Programm „New Normal“ erarbeitet die R+V in interdisziplinären Teams die optimale Ausgestaltung der Arbeitswelt im Dreiklang von Mensch, Raum und Technik. Darin eingeschlossen ist die Möglichkeit, dass die Mitarbeitenden auch nach Corona den Arbeitsort und die Arbeitszeit flexibler wählen können. Dies entspricht dem Wunsch der Mitarbeitenden und ermöglicht sowohl optimierte Arbeitsbedingungen als auch ein optimiertes Privat- und Familienleben. So erfüllt die R+V die Vorstellung aller Beteiligten von „modernen Arbeitswelten“. Darüber hinaus erarbeitet die R+V in einem Projekt „Karriere neu denken“ auch die inhaltlichen Veränderungen der Arbeit, die sich in der Zukunft einstellen werden.

Grundsätzlich stehen bei der R+V die Menschen im Vordergrund. Deshalb sind die Mitarbeitenden ein ganz wesentlicher Baustein in der R+V-Nachhaltigkeitsstrategie (siehe dazu auch S. 9).

Die R+V-Personalstrategie

Die R+V hat 2021 ihre Unternehmensstrategie WIR@R+V verabschiedet und kommuniziert. In dieser Strategie spielen engagierte Mitarbeitende eine bedeutende Rolle, um die Transformation bei der R+V zu gestalten. Mit der Überarbeitung der Unternehmensstrategie wurde auch die Personalstrategie aktualisiert, die den Namen „Moderne Arbeitswelten: TOP R+V“ trägt. Mit der Personalstrategie Arbeiten 4.0 aus dem Jahr 2016 haben wir den Grundstein für die strategische Personalarbeit gelegt. Diesen Weg schreiben wir mit der Formulierung der strategischen Personalmaßnahmen aus der aktuellen Strategie fort.

Die HR-Vision 2025 lautet:

„R+V ist einer der attraktivsten und modernsten Arbeitgeber der Branche. Wir sind exzellenter Partner für unsere Kunden und handeln leistungsorientiert und wertschöpfend. Mit engagierten Mitarbeitenden und modernen HR-Lösungen gestalten wir ein erstklassiges Arbeitsumfeld und machen Wertschätzung, Kooperation und Vielfalt erlebbar.“

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

Jahre

Jahr	Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	Wert
2019		13,2
2020		13,1
2021		13,2

Altersdurchschnitt in der R+V Gruppe

Jahre

Jahr	Altersdurchschnitt	Wert
2019		43,5
2020		43,4
2021		43,6

Unsere Mission, um diese Vision zu erreichen, lautet:

„Genossenschaftlich und menschlich.

Wir gestalten Transformation: Wir entwickeln eine starke Kultur, entfalten unsere Potentiale und treiben Innovationen voran.“

Besondere Beachtung für die Transformation von HR-Seite finden die Aspekte „Starke Führungs- und Zusammenarbeitskultur“ sowie „Engagement und Leistungsfähigkeit“.

Mitarbeitendenengagement, Führung und Kultur sind wichtige Komponenten des Unternehmenserfolgs, die in der Personalstrategie die strategische Ausrichtung vorgeben. Unsere engagierten Mitarbeitenden sind der wichtigste Erfolgsfaktor der R+V und wir als Arbeitgeber tun alles dafür, damit sich die Mitarbeitenden bestmöglich einbringen können.

Die HR-Maßnahmen und -Inhalte können überwiegend den Feldern Organisation, Zusammenarbeit, Mitarbeitende sowie HR-Lösungen zugeordnet werden.

Neun strategische Handlungsfelder sollen die Umsetzung der Personalstrategie bis 2025 auf operativer Ebene erleichtern:

- Stärkung der Zusammenarbeits-, Führungs- und Weiterentwicklungskultur
- Steigerung der Innovationskraft
- Bedeutungszunahme der Weiterbildung
- Recruiting & Personalmarketing
- Modernes Arbeiten & Flexibilisierung
- Mitarbeitendenbindung
- Demografiemanagement
- Arbeitgebermarke
- Optimierung der HR-Datenbasis und -nutzung & Digitalisierung

Leitbild Führung und Zusammenarbeit

Führung und Zusammenarbeit haben sich stark gewandelt – seit dem Beginn der Pandemie sicher mehr und schneller denn je. Die Digitalisierung, Veränderungen des Wettbewerbsumfeldes und sich ändernde Kundenbedürfnisse haben erheblichen Einfluss auf den Arbeitsalltag in der R+V. Die Zukunft wird volatil, die Zusammenarbeit agiler und die Anforderungen an Führung und Zusammenarbeit verändern sich. Zusätzlich hat die R+V mit der Folge-Strategie WIR@R+V neue Leitplanken gesetzt.

Die R+V reflektiert ihr Führungsverständnis permanent.

Der Vorstand hat nach intensiver Konzeption und Auseinandersetzung durch Führungskräfte und Mitarbeitende im Juli 2021 das weiterentwickelte Leitbild Führung und Zusammenarbeit verabschiedet. Dieses setzt neue Schwerpunkte auf Leadership, transformationale Führung, Gesundheit und Eigenverantwortung eines jeden Einzelnen. Damit ist das Ziel verbunden, die Führungs- und Zusammenarbeitskultur in der R+V zu stärken, um die Umsetzung der Strategie WIR@R+V und den entsprechenden Transformationsprozess erfolgreich zu gestalten.

Führung ist für die R+V eine Frage der Haltung. Führungskräfte nehmen viele Rollen ein: Sie sind Möglichmacher, Unternehmer, Change Manager, Leader, Vernetzer, Entwickler und vieles mehr. Wechsel-



Einer von zahlreichen Meetingpoints in den R+V-Gebäuden in Wiesbaden.



Moderne Arbeitsplätze wie in der neuen R+V Akademie bieten viele Möglichkeiten des Austauschs und der Zusammenarbeit.

seitige Wertschätzung und Respekt sind hier die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und den Aufbau einer Vertrauenskultur. Dabei geht es im Besonderen darum, mehr auf Augenhöhe zu führen, Orientierung zu geben, und innerhalb eines Rahmens Eigenverantwortung zu fördern. Führungskräfte nehmen eine Vorbildfunktion ein und prägen damit maßgeblich die Unternehmenskultur. Gleichfalls hat die R+V die Überzeugung, auf diese Weise gemeinsam nachhaltig erfolgreich zu sein.

Leitbild Führung und Zusammenarbeit im Überblick

Das Leitbild Führung und Zusammenarbeit spricht alle Mitarbeitenden der R+V gleichermaßen an und setzt mit seinen vier Dimensionen vier Fokusthemen bei Leadership (siehe Grafik S. 72).

Aus- und Weiterbildung

Die kontinuierliche Weiterentwicklung der eigenen Mitarbeitenden genießt bei der R+V einen hohen Stellenwert. Zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote werden dabei in der R+V Akademie gebündelt.

Das Produktportfolio umfasst neben den klassischen Aus- und Weiterbildungsformaten in Präsenz zahlreiche digitale Angebote. Das ermöglicht gerade in dieser Zeit ein ortsunabhängiges Lernen – ganz im Sinne des modernen „Blended Learning“-Ansatzes, der auf ein multimodales, modulares Lernen setzt.

Dabei steht die R+V Akademie zugleich für weit mehr als Wissens- und Methodenvermittlung. Denn als Ort für

Leitbild Führung und Zusammenarbeit – Überblick

Gemeinsam große Ziele erreichen

- Wir arbeiten vorausschauend für den Unternehmenserfolg.
- Wir richten unser Handeln am Kunden aus.
- Wir priorisieren und fokussieren uns auf das Wesentliche.

Veränderung ist immer

- Wir leben den Wandel vor.
- Wir gestalten Veränderung konstruktiv und aktiv.
- Wir schaffen Freiraum für Ideen und Innovation.

Achtsam und partnerschaftlich führen

- Wir schenken einander Vertrauen und sind vertrauenswürdig.
- Wir schaffen Freiraum für Eigenverantwortung.
- Wir fördern Gesundheit und eine gute Work-Life-Balance.

Menschen stärken und Gemeinschaft leben

- Wir geben und nehmen – wertschätzend und konstruktiv.
- Wir unterstützen Entwicklung.
- Wir fördern Vernetzung.

GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 404-1,
GRI 404-2



Die R+V bündelt alle ihre Aus- und Weiterbildungsangebote unter einem Dach in der R+V Akademie am Abraham-Lincoln-Park 1 in Wiesbaden.

Weiterbildung und Zusammenarbeit symbolisiert sie unmittelbar den Wandel in der R+V-Arbeitswelt. So erleichtert die Akademie durch mehr Raum für Zusammenarbeit, Austausch und Lernen das Inspirieren, Entwickeln und Vernetzen in einer neuen Dimension.

Rund 60 R+V-Mitarbeitende arbeiten unter dem Dach der R+V Akademie am Campus der R+V in Wiesbaden, die

auf 600 Quadratmetern modern ausgestattete Seminar- und Workshop-Flächen sowie Kreativ- und so genannte Stillarbeitsräume bietet. Hinzu kommen zahlreiche dezentrale Aus- und Weiterbildungsveranstaltungen. So unterstützt die Akademie alle R+V-Mitarbeitende und Führungskräfte im Innen- und Außendienst bei der Gestaltung unterschiedlichster Zukunftsthemen von der Digitalisierung

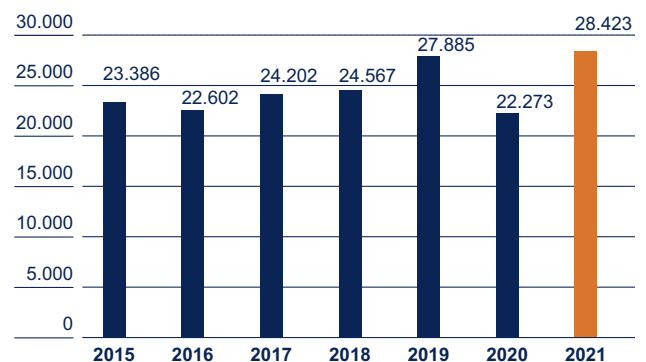
Auszubildende und duale Studierende

R+V Gruppe Inland

Jahr	Anzahl
2014	485
2015	493
2016	480
2017	520
2018	546
2019	575
2020	614
2021	604

Weiterbildung R+V-Innendienst¹⁾

in Tagen



¹⁾ Durchschnittliche Weiterbildungstage pro Mitarbeiter: 4,50 (1 Weiterbildungstag = 8 h)

und Innovation bis zur Kundenbegeisterung – u.a. mit neuen Lernformaten, kreativen Zusammenarbeits- und Vernetzungsstrategien sowie mit digitalen Lehr- und Lernansätzen wie internetbasierten Trainings, Online-Schulungen oder virtuellen Klassenzimmern.

Das Bekenntnis der R+V dazu, ihre Mitarbeitenden bei der Bewältigung sich verändernder und steigender Anforderungen und Herausforderungen in einer zunehmend komplexen Arbeitswelt fortwährend zu unterstützen, spiegelt sich auch bei den hohen Weiterbildungsquoten der Mitarbeitenden wider. So betrug die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeitenden 2021 im Durchschnitt 4,5 Tage im Innendienst und 11,7 Tage im Außendienst.

Im Wettbewerb um Talente setzt die R+V auch auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. So bietet das Unternehmen zahlreiche Einstiegsmöglichkeiten für Abiturienten und Fachabiturienten. Hierzu zählen etwa duale Studiengänge für folgende Abschlüsse:

- Bachelor of Science Financial Services, Schwerpunkt Insurance mit integrierter Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen (Fachrichtung Versicherung) mit Theorieteil an der Hochschule Rhein-Main, Wiesbaden Business School. Die Praxisausbildung findet in der R+V-Direktion in Wiesbaden statt.
- Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik mit integrierter Ausbildung zum Fachinformatiker (Fachrichtung Anwendungsentwicklung oder Systemintegration) mit Theorieteil an der Hochschule Mainz. Auch hier erfolgt der Praxiseinsatz in der Direktion in Wiesbaden.
- Bachelor of Science in angewandter Informatik mit integrierter Ausbildung zum Fachinformatiker mit Theorieteil an der Hochschule Mainz sowie Praxiseinsatz in der Direktion in Wiesbaden.
- Bachelor of Arts in BWL-Versicherung mit Theorieteil an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Stuttgart und Praxiseinsatz in der R+V, Standort Stuttgart.
- Bachelor of Arts (Vertrieb) mit Theorieteil an folgenden (dualen) Hochschulen: Hochschule für Wirtschaft und Recht (Berlin), Berufsakademie Dresden, Duale Hochschule Baden-Württemberg, Standort Heidenheim, Karlsruhe, Mannheim und einem Praxiseinsatz in Vertriebseinheiten der R+V.
- Bachelor of Arts BWL-Industrieversicherung, angeboten mit Theorieteil an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Die Praxisphasen werden in den Vertriebswegen Makler oder Gewerbliche Verbundgruppen und in der Direktion in Wiesbaden in der Abteilung Firmenkunden absolviert.
- Bachelor of Science E-Commerce / Wirtschaft

Im Innendienst lag die Übernahmequote bei den dual Studierenden 2021 bei 80,0 Prozent. Bei den Auszubildenden erhielten 93,8 Prozent ein Übernahmeangebot, im Außendienst lag diese Zahl bei 65 Prozent.

Nach dem Bachelor of Science in Versicherungs- und Finanzwirtschaft können dual Studierende mit sehr gutem Hochschulabschluss direkt den Master of Science in Versicherungs- und Finanzwirtschaft an der Hochschule Rhein-Main, Wiesbaden Business School, anschließen. Seit 2020 wird im Innendienst außerdem der duale Masterstudiengang Master of Science „Data Science“ in Kooperation mit der Hochschule Darmstadt angeboten.

Neben dualen bzw. berufsintegrierten Studiengängen bietet die R+V im Innendienst sowohl in der Direktion als auch an ihren Standorten Berufsausbildungsplätze für Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Fachrichtung Versicherung, an. Hinzu kommen Ausbildungsplätze für Fachinformatiker mit den Wahlschwerpunkten Systemintegration bzw. Anwendungsintegration in der Direktion Wiesbaden sowie am Standort Hamburg. Der Vertrieb bildet bundesweit Kaufleute für Versicherungen und Finanzen in den Vertriebswegen Banken und Generalagenturen aus.

Für Hochschulabsolventen stellen die Traineeprogramme im Innen- und Außendienst attraktive Einstiegsmöglichkeiten dar. Die Trainees durchlaufen ein maßgeschneidertes Traineeprogramm mit On-the-Job, Near-the-Job und Off-the-Job-Komponenten.

Es starteten insgesamt 24 engagierte Berufseinsteiger nach dem Studium ein Traineeprogramm in verschiedenen Fachbereichen im Innendienst, 11 von ihnen begannen zum 1. April und 13 zum 1. Oktober. Im Fokus ihrer Tätigkeit stehen für Trainees die gezielte Mitarbeit bei Projekten und fachlichen Themen sowie Hospitationen in ausgewählten Schnittstellenbereichen im Innen- und Außendienst. So werden sie von Anfang an persönlich betreut und gefördert und können ein starkes Netzwerk im Unternehmen aufbauen.

Das Traineeprogramm des Außendienstes qualifiziert die Teilnehmer in zwei Jahren für die Übernahme anspruchsvoller Vertriebsfunktionen. Im Jahr 2021 starteten 13 Teilnehmer das Traineeprogramm des Außendienstes.

Als attraktiver Arbeitgeber verfolgt die R+V konsequent eine Personalstrategie, die vor allem das Engagement der Mitarbeitenden und eine nachhaltige Kompetenzsicherung zum Ziel hat. So bindet die R+V Mitarbeitende durch attraktive Entwicklungsperspektiven dauerhaft an das



Als verantwortungsvoller Arbeitgeber hat die Aus- und Weiterbildung für die R+V einen hohen Stellenwert.

Unternehmen und wirkt damit dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel angesichts der demografischen Entwicklung entgegen.

Kulturentwicklung

Ein wichtiger Bestandteil des 2018 gestarteten R+V-Strategieprogramms „Wachstum durch Wandel“ (WdW) ist das Projekt „KulTour“, das sich unter jährlich wechselnden Themenschwerpunkten der nachhaltigen Weiterentwicklung der erfolgreichen Unternehmenskultur widmet.

Hieraus gingen unter anderem die Werte und Tugenden der R+V hervor, die beschreiben, wie Zusammenarbeit im Unternehmen gelebt werden soll:

- Der erste Markenwert der R+V ist „solide“. Dies manifestiert sich vor allem in den Tugenden „Zuverlässigkeit“ und „Vertrauen“. So heißt solide sein für die R+V, dass sie ihre Versprechen einhält. Das bedeutet zum einen, dass wir zuverlässig sind: Wir leisten nicht weniger als unser Bestes, gehen mit gutem Beispiel voran, kommunizieren verständlich und sind füreinander erreichbar. Wichtig ist aber auch: Wir schenken einander Vertrauen und erweisen uns jederzeit selbst als vertrauenswürdig.
- Der zweite Markenwert „begeisternd“ spiegelt das klare Bekenntnis der R+V zur Kundenorientierung wider. Er spiegelt sich vor allem in den zwei Tugenden „Kundenorientierung“ und „Offenheit“ für Neues wider: Wir wollen die Erwartungen unserer Kunden übertreffen. Damit wir das schaffen, sind wir offen – offen für Neues, offen für

Vielfalt, aber offen auch dafür, Fehler einzugestehen, diese als Chance zu begreifen und unsere Entscheidungen manchmal auch zu revidieren.

- Der dritte Markenwert „genossenschaftlich“ ist geprägt durch die beiden Tugenden „Wertschätzung“ und „Solidarität“. So heißt genossenschaftlich zu sein für uns, Gemeinschaft verantwortungsbewusst und nachhaltig zu leben. Das bedeutet Wertschätzung im Umgang miteinander. Wir haben jederzeit ein offenes Ohr füreinander, gehen respektvoll miteinander um und geben einander regelmäßig Feedback. Ebenso wichtig: unsere Solidarität zueinander und gegenüber dem Unternehmen. Wir arbeiten partnerschaftlich und auf Augenhöhe miteinander, denken über den eigenen Verantwortungsbereich hinaus und ordnen unsere eigenen Ziele denen der Gemeinschaft unter.

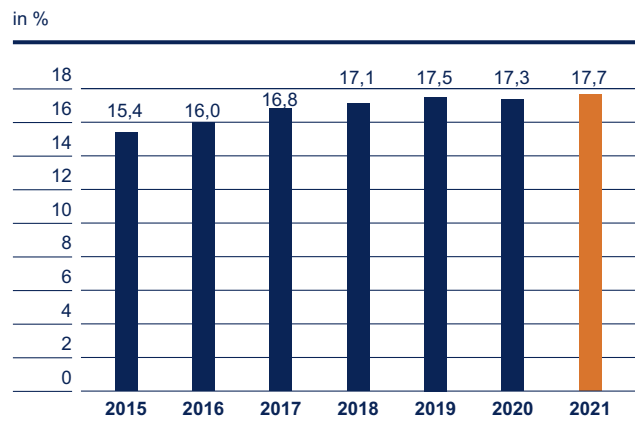
Um die kulturelle Entwicklung der R+V ebenso wie die individuelle Entwicklung ihrer Führungskräfte und Mitarbeitenden kontinuierlich zu unterstützen, bietet die R+V Akademie zudem zahlreiche digitale und Präsenzformate zum „Anders denken und Neues ausprobieren“ an. Diese fördern ein Klima, in dem sich Kreativität frei entfalten kann, Herausforderungen positiv angenommen werden und stärken die Fähigkeit zum innovativen und agilen Denken und Arbeiten. Hierzu zählen unter anderem die folgenden Formate: Lernen@Lunch, digitaler Espresso, Barcamp, Coffee talk sowie weitere dialogorientierte Austauschformate.

Um die Bedeutung von Kulturentwicklung zu unterstreichen und einen festen Platz in der Organisation zu geben, wurde das Thema Kultur in der neuen Einheit Transformation verortet.

Der „Themendialog“ ist ein Impuls- und Dialogformat und richtet sich vor allem an die Leitenden Angestellten der R+V (erste und zweite Führungsebene). Der inhaltliche Fokus liegt auf aktuellen Personal- und Führungsthemen. Im Jahr 2021 beschäftigte sich der Themendialog mit dem KulTour-Fokusthema „ParadigmenWechsel“ und den Herausforderungen, die sich für Unternehmen und deren Mitarbeitende aus einem sich ständig verändernden und zunehmend komplexer werdenden Marktumfeld ergeben. Durch verschiedene Perspektiven führte und begleitete dabei der Trendforscher Franz Kühmayer (Zukunftsinstitut).

Mut zur Innovation und Entscheidungsfreudigkeit, ein positives Führungsverständnis und die Bereitschaft, sich als Führungskraft ständig weiterzuentwickeln und Verantwortung an Mitarbeitende und Team abzugeben, sind wesent-

Teilzeitquote in der R+V Gruppe



Anteil befristeter Arbeitsverträge in der R+V Gruppe

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
in %	3,7	3,8	3,8	3,8	4,7	3,9	3,8

liche Paradigmen, die im Zuge des Themendialogs 2021 von den Führungskräften identifiziert wurden.

Hier setzen auch die Angebote des Personalbereiches an, indem Führungskräfte durch verschiedene Formate wie beispielsweise Managemententwicklungsprogramme, inspirierende Learning-Nuggets, Impulsformate und Peer-Coachings bei der Umsetzung unterstützt werden.

Talentmanagement und Führungskräfteentwicklung

Das Talentmanagement hat eine große Bedeutung bei R+V. Der Schwerpunkt liegt dabei auf einer vorausschauenden und systematischen Vorgehensweise, um Potenzialträger frühzeitig zu identifizieren, zielgerichtet zu entwickeln und den Personal- und Nachfolgebedarf in der Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahn optimal zu decken. Auf diese Weise gelingt es R+V, Schlüsselfunktionen zu einem großen Anteil mit Talenten aus den eigenen Reihen zu besetzen. Potenzialträger werden in Mitarbeitendengesprächen, Orientierungs-Centern, Assessment-Centern und Management-Audits in ihrem Potenzial und Kompetenzen evaluiert und durch individuelle Entwicklungspläne

GRI 102-8, GRI 103-1,
GRI 103-2, GRI 103-3,
GRI 202-1, GRI 202-2,
GRI 404-3, GRI 405-1

Frauen in Führungspositionen der R+V Gruppe I¹⁾

in %	
Bereichsleiterinnen	12,7
Abteilungsleiterinnen	20,1
Gruppenleiterinnen	25,7
Führungskräfte (gesamt)	23,8

Der Frauenanteil in der R+V Gruppe insgesamt lag 2021 bei 44,2 %.

¹⁾Innen- und Außendienst der R+V

sowie bedarfsorientierte Entwicklungsprogramme gefördert. So werden sie gezielt für die Übernahme weiterführender Aufgaben qualifiziert.

Führungskräfte werden bei der R+V mit Hilfe von auf ihre Bedarfe abgestimmten Programmen und Instrumenten auf neue Aufgaben und Herausforderungen vorbereitet.

Karriereentwicklung von Frauen

Die R+V strebt grundsätzlich eine ausgeglichene Personalstruktur mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis bei ihren Mitarbeitenden an. Deshalb ist ein wesentlicher Baustein der Nachfolgeplanung die Förderung der Karriereentwicklung von Frauen.

- Die R+V setzt sich für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, für Chancengleichheit und für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein.
- Die R+V setzt sich realistische, organisationsspezifische und messbare Ziele zur Steigerung des Frauenanteils in Führungsfunktionen.
- Die R+V verfolgt den weiteren Ausbau der Talentförderung von Frauen und entwickelt hierzu weiter geeignete Formate und Maßnahmen.
- Im Rahmen einer modernen, zukunftsfähigen Unternehmenskultur stellt die R+V sicher, dass grundsätzlich alle Mitarbeitenden (Frauen und Männer) einzig und allein nach ihren Fähigkeiten und Leistungen beurteilt und gefördert werden.

Die bisher ergriffenen Maßnahmen konzentrieren sich auf die Handlungsfelder Identifikation und Förderung von Potenzialträgerinnen sowie Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher bietet die R+V zukünftig ih-

Führungspositionen der R+V Gruppe II

in %	
Anteil Frauen in Führungspositionen Innen- und Außendienst	23,8
Anteil Frauen in Führungspositionen Innendienst	29,7
Anteil Frauen in Führungspositionen Außendienst	11,0
Anteil Frauen Innen- und Außendienst	44,2
Anteil Frauen Innendienst	51,1
Anteil Frauen Außendienst	29,7

ren Mitarbeitenden eine Kindertagespflege für Kinder zwischen 0 und drei Jahren an.

Die R+V führte entsprechende Fördermaßnahmen und -formate wie etwa Seminare, Workshops, Netzwerkveranstaltungen, Webinare zur Karriereorientierung und –beratung sowie ein Mentoring-Programm für Potenzialträgerinnen und Potenzialträger ein. Dabei geben die Mentoren Wissen und Erfahrungen weiter, vermitteln Kontakte und geben Einblick in ihren Arbeitsalltag. Die Mentees erhalten Anregungen und Rückmeldungen zu konkreten Anliegen, tauschen Erfahrungen aus und vernetzen sich untereinander.

Jedes Jahr findet bei der R+V eine übergreifende Netzwerkveranstaltung für alle weiblichen Führungskräfte des Innen- und Außendienstes statt. Der Fokus der Veranstaltung liegt auf dem gemeinsamen voneinander Lernen, dem Dialog und der Vernetzung. Unter anderem geben erfolgreiche weibliche Führungskräfte einen Einblick in ihren Karriereweg und berichten von Schlüsselmomenten sowie Herausforderungen und wie sie diese gemeistert haben. Erstmals im Jahr 2021 waren beim Netzwerktreffen auch männliche Teilnehmer dabei, um ihre Erfahrungen bei der Karriereentwicklung von Frauen zu teilen.

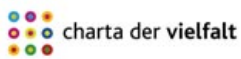
Vielfalt im Unternehmen

Die R+V bekennt sich klar zu den Chancen, die durch Vielfalt (engl. diversity) entstehen – und hat deshalb bereits im Jahr 2011 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.



In der R+V Gruppe ist die Anzahl der weiblichen und männlichen Mitarbeitenden in etwa ausgewogen.

Die Unterzeichner verpflichten sich dabei, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist – wobei



charta der vielfalt

den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zukommt. Die R+V schafft ein von Vorurteilen und Ausgrenzung freies Arbeitsumfeld, in dem unabhängig von

Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität jeder Mitarbeitende Wertschätzung erfährt. Die Unterzeichner der Charta stellen über ihre Personalprozesse sicher, dass sie den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeitenden gerecht werden.

Die R+V schafft Vorbilder und Sichtbarkeit im Unternehmen und entwickelt ihre starke Unternehmenskultur stetig weiter, um die unschätzbaren Werte von Vielfalt im Interesse ihrer Kunden und Geschäftspartner sowie aller Mitarbeitenden im Unternehmen zu vereinen.

Durch die Entfaltung und Nutzung der individuellen Stärken sowie Potenziale jedes Einzelnen unterstützt das

Diversity Management bei R+V die Zufriedenheit am Arbeitsplatz, die Identifikation mit dem Unternehmen und die Attraktivität des Arbeitgebers.

Unser Diversity Management trägt zur übergreifenden Zusammenarbeit bei und fördert die Offenheit sowie Lernfähigkeit der Organisation. Dies ermöglicht, auf veränderte Anforderungen schneller, kreativer und innovativer reagieren zu können und sichert letztlich Wettbewerbsvorteile.

Leistungsbeurteilung und Karriereentwicklung

Gespräche zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden sind wichtig, um den Erfolg der R+V langfristig zu sichern. Hierzu zählen regelmäßige, mindestens einmal jährlich stattfindende Mitarbeitendengespräche sowie ergänzende Meilensteingespräche. Hinzu kommen situationsbezogene Gespräche und Rücksprachen, die sich aus dem Tagesgeschäft ergeben und Raum für entsprechendes Feedback bieten.

GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 202-1,
GRI 202-2, GRI 401-1,
GRI 401-3, GRI 404-3,
GRI 405-1, GRI 405-2,
GRI 406-1

Externe Eintritte*

2021	Alter	Männer	Frauen
	bis 20	11	9
	21–25	108	122
	26–30	123	94
	31–35	58	57
	36–40	52	35
	41–45	23	21
	46–50	15	17
	51–55	20	20
	56–60	8	5
	ab 60	2	1
Summe		420	381

* R+V-Innendienst

Inhalte des jährlichen Mitarbeitendengesprächs zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden sind die Zielvereinbarung (Welche Ziele und Aufgaben hat der Mitarbeitenden, mit denen er zum Unternehmenserfolg beiträgt?), die Leistungsbeurteilung (Wie hat der Mitarbeitende seine Ziele erreicht und Aufgaben erledigt?) und die Kompetenzeinschätzung (Wie erfüllt der Mitarbeitende die an ihn gestellten Anforderungen und wo liegen seine Stärken und Entwicklungsfelder?).

Ergänzt werden diese Themenblöcke durch einen Gesprächsteil, bei dem die individuelle Entwicklung von Mitarbeitenden im Vordergrund steht. Hierbei liegt der Fokus zum einen darauf, welche der vielfältigen Entwicklungsmöglichkeiten am besten zu den individuellen Stärken, Potenzialen und Motivationen passen (Entwicklungsperspektive), und zum anderen darauf, wie Mitarbeitende in ihrer Weiterentwicklung unterstützt und gefördert werden können (Entwicklungsplan).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Die Sensibilisierung für das Thema AGG (Information, Schulung etc.) ist Teil der Compliance-Organisation bei der R+V. Die Zielsetzungen des Gesetzes werden bei der R+V sehr ernst genommen und Verstöße geahndet. Die R+V informiert alle Mitarbeitende bei ihrer Einstellung in das Unternehmen über das AGG und weist auf das entsprechende Selbstlernprogramm hin.

Fluktuation R+V-Innendienst

2021	R+V Quote (%)	Branche* Quote (%)
Natürliche Fluktuation	1,5	1,9
Vertragsablauf	0,4	0,7
Arbeitgeberkündigung	0,1	0,3
Arbeitnehmerkündigung	2,0	1,6
Aufhebungsverträge	0,2	0,7
Austritte und Fluktuation Innendienst	4,3	5,4

* 2020

Diskriminierungsfälle

	2021
Innendienst	0
Außendienst	0

Die entsprechenden Unterlagen einschließlich der jeweiligen Ansprechpartner (Beschwerdestelle etc.) sind für alle Mitarbeitende leicht auffindbar im Intranet hinterlegt. Diese Unterlagen sind auch Grundlage der regelmäßigen Schulungsmaßnahmen für Führungskräfte, die zwingend vor einer Beförderung zum Gruppenleiter und zum Abteilungsleiter zu durchlaufen sind. Gegenstände der Informationen sind – flankiert durch die Diskussion von Fallbeispielen – neben einem klaren Bekenntnis der R+V zum Schutz vor Diskriminierung die Beschreibung der Gesetzeslage, die Zielsetzung des nationalen und europäischen Normgebers sowie die besondere Rolle und Verantwortung der Führungskräfte.

Vergütung, Arbeitszeitmodelle und Zusatzleistungen

Bei der R+V stehen stets der Mensch, seine Sicherheit und seine Lebensqualität im Mittelpunkt. Diesem Auftrag fühlt sich die R+V nicht nur gegenüber ihren Kunden, sondern in besonderer Weise auch gegenüber ihren Mitarbeitenden verpflichtet. Mit umfangreichen Zusatzleistungen, gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und vielfältigen Vergünstigungen schafft die R+V ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen, ihre Leistung frei entfalten können und den erfolgreichen Weg der R+V möglichst lange und gerne begleiten.



Work-Life-Balance: Ausgewählte Angebote

- Flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle und Sonderurlaube
- Eltern-Kind-Büros an allen Innendienst-Standorten
- Kompetenztrainings für Mitarbeitende, die Angehörige pflegen
- Bundesweite Notfall-Hotline bei Engpässen in der Kinderbetreuung
- Vorträge, Seminare und Workshops zur physischen und psychischen Gesundheit
- Lebenslagen-Hotline für psychologische Hilfe bei Problemen und Krisen im Privat- und Berufsleben
- Fitnessangebote an vielen Standorten sowie Online-Gesundheitsportal

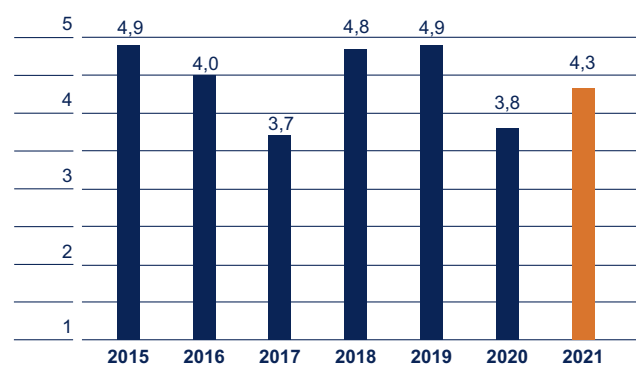
R+V-Mitarbeitende im Innendienst haben in fast allen Funktionen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden. Um ihnen in der Coronazeit einen größeren Spielraum und damit hilfreiche Flexibilität zu ermöglichen, konnten sie ihre Arbeitszeit aktuell dank einer temporären Regelung zwischen 5 Uhr und 23 Uhr ableisten. Dabei waren die Mitarbeitenden, sofern dies die Arbeitsabläufe erlaubten, nicht an eine Kernarbeitszeit gebunden. Geleistete Mehrstunden wurden als Freizeit ausgeglichen oder konnten auf Wunsch des Mitarbeitenden mit dem Gehalt ausbezahlt werden.

Einen früheren Eintritt in die Rente können sich R+V-Mitarbeitende mit einem Lebensarbeitszeitkonto (LAZ) ermöglichen. Auf dieses Konto können sie Urlaubs- und Weihnachtsgelder, Prämien oder Sonderzahlungen sowie auch Zeitbestandteile wie Überstunden oder Urlaubstage, die über den gesetzlichen Anspruch hinausgehen, einzahlen. Stunden und Tage werden dabei in Euro umgerechnet. So bauen die Mitarbeitenden ein verzinstes Guthabenkonto auf. Während der Freistellungsphase vor dem eigentlichen Renteneintritt, die sowohl in Teil- als auch Vollfreistellung genommen werden kann, erhalten sie auf diese Weise weiterhin auch ohne Arbeitsleistung ein Einkommen.

Darüber hinaus haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich eine Auszeit („Sabbatical“) vom Arbeitsalltag von bis zu 6 Monaten zur privaten Entfaltung zu nehmen. Im Rahmen einer privaten Pflegesituation kann die Auszeit auf bis zu 12 Monate erweitert werden. Eine Auszeit ist dabei auch in

Zeitreihe Fluktuation R+V-Innendienst

in %



Teilzeit möglich. Für die Finanzierung der Auszeit stehen dem Mitarbeitenden mehrere Modelle zur Verfügung.

In Notfällen, in denen keine Versicherung eintritt und das eigene Einkommen oder Vermögen nicht ausreicht, kann die Stevens-Stiftung Unterstützungskasse e. V. helfen. Die Art der Hilfe richtet sich ganz nach dem Einzelfall. So zahlte die Stevens-Stiftung beispielsweise eine Haushaltshilfe für die Kinder, als die Frau eines Mitarbeitenden nach einer Operation lange Zeit im Krankenhaus bleiben musste. Oder die Eltern eines pflegebedürftigen Kindes konnten einen langersehnten Urlaub am Meer verbringen, während das Kind in einem örtlichen Pflegeheim betreut wurde. Der nach dem ehemaligen Vorstand der Raiffeisen-Versicherungsgesellschaften Theodor Stevens benannte Verein hat auf diese Weise bereits in vielen hundert Fällen akute Not gelindert.

Leistung wird gewürdigt

Je nach Art der Tätigkeit kommt ein fixes oder variables Gehaltssystem zur Anwendung. Bei beiden Varianten zahlt die R+V am Ende eines Jahres mehr als zwölf Monatsgehälter. Bei der fixen Vergütung erhalten die Innendienst-Mitarbeitenden zusätzlich zu den zwölf Monatsgehältern 1,5 weitere als Weihnachts- und noch einmal 0,5 Monatsgehälter als Urlaubsgeld. Im variablen Vergütungssystem kommen zu den zwölf Gehältern noch erfolgsabhängige variable Gehaltsbestandteile in Form von Tantiemen und persönlicher Bonifikation – zusammen kann der Mitarbeitende damit mehr als 14 Monatsgehälter erreichen.

R+V-Mitarbeitende erhalten für sich und ihre Familien die privaten R+V-Versicherungsprodukte zu Mitarbeitenden-



Angebote für Mitarbeitende in der Corona-Pandemie (Beispiele)

- Ca. 90 Prozent der Mitarbeitenden arbeiten von zuhause (R+V-Notebook oder Einwahl mit privatem PC)
- Einzelfallentscheidungen bei Härtefällen
- Angebote zur Kinderbetreuung durch den pme Familienservice
 - Vermittlung von Tagesmüttern
 - Babysitterbörse
 - Nutzung der Notfallbetreuungseinrichtungen (sofern Plätze frei)
 - Kostenfreie virtuelle Kinderbetreuung durch den pme Familienservice (zur Überbrückung von Schulschließungen)
- Möglichkeiten im Rahmen der Arbeitszeitregelungen
 - freiwilliges Arbeiten außerhalb des Arbeitszeitrahmens
 - Abbau vorhandener Guthaben auf Gleitzeitkonten (Arbeitszeitkonten) sowie Freizeitkonten (Mehrarbeitskonten)
 - temporäre Überschreitung des Gleitzeitrahmens (über +/- 60 Stunden hinaus)
 - Abbau von Urlaub bei Bedarf
 - befristete Reduzierung der Wochenarbeitszeit
 - unbezahlte Freistellung von bis zu vier Wochen
 - Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit
 - Nutzung einer persönlichen Auszeit aus dem Lebensarbeitszeitkonto
 - Verkürzung der minimalen Ruhezeit zwischen zwei Arbeitstagen auf 9 Stunden
- Unterstützung der Mitarbeitenden
 - R+V-Sozialberatung für individuelle Gespräche und Vermittlung von Hilfe
 - R+V-Lebenslagenhotline (telefonische psychologische Beratung)
 - Angebote des Online-Fitnesscenters pur-life
 - Seminarangebote (z.B. Arbeiten im Homeoffice optimieren, Selbstmanagement und Selbstfürsorge im Homeoffice)

konditionen. Darüber hinaus gibt es bei der R+V eine Mitarbeitendenbeteiligung in Form einer Gewinnschuldverschreibung, eine attraktive betriebliche Altersversorgung in mehreren Durchführungswegen sowie vermögenswirksame Leistungen.

Da langjährige und erfahrene Mitarbeitende eine wichtige Stütze des Unternehmens sind, bedankt sich die R+V anlässlich runder Betriebsjubiläen bei ihnen mit einer Sonderzahlung. Die Prämienhöhe hängt von der Länge der Zugehörigkeit zum Unternehmen ab und beträgt beispielsweise bei 25 Jahren zwei Brutto-Monatsgehälter.

Zukunftsvertrag Modernes Arbeiten

Arbeitgeber und Betriebsräte bei der R+V haben 2019 den „Zukunftsvertrag Modernes Arbeiten“ ausgehandelt und abgeschlossen. Damit sollen die Chancen der Digitalisierung genutzt und ihren Risiken gezielt entgegengewirkt werden. Denn auf der einen Seite ist es notwendig, durch Umgestaltung der Geschäftsprozesse sowie den Einsatz zeitgemäßer IT-Technologien, Prozessautomatisierung, Robotertechnologie (robotics) und künstliche Intelligenz die R+V zu einem noch effizienteren und kundenorientierten Versicherer weiterzuentwickeln.

Auf der anderen Seite soll vor allem die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden abgesichert sowie das Unternehmen auf die neuen Anforderungen vorbereitet werden. So könnten sich beispielsweise Arbeitsplatzfunktionen ändern und neue Anforderungen an Zusammenarbeit und Führung entstehen. Nur so kann die R+V auf die Bedürfnisse und Erwartungen von Kunden und Mitarbeitenden an ein modernes Unternehmen reagieren.

Zum abgeschlossenen Zukunftsvertrag Modernes Arbeiten zählen:

- Qualifizierungsthemen und digitale Lernangebote,
- Überarbeitung und Modernisierung von Sozial- und Nebenleistungen sowie Mobilitätsangeboten unter Beibehaltung des bestehenden Dotierungsrahmens,
- Flexibilisierung der Angebote rund um Arbeitszeit und Arbeitsort, um noch besser betriebliche Erfordernisse und private Lebenssituationen in Einklang zu bringen,
- der Schutz der Mitarbeitenden im Veränderungsprozess durch attraktive Weiterbildungsangebote,
- Themen des Gesundheitsschutzes sowie
- Themen der optimierten Entscheidungsfindung zwischen den Verhandlungspartnern zu den Regelungspunkten IT-Vereinbarungen, Produktentwicklung und Personalthemen für sogenannte InsureLabs.



Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Das Zertifikat „audit berufundfamilie“ der gemeinnützigen Hertie-Stiftung steht für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und eine familiengerechte Personalpolitik. Dieses bekannte Qualitätssiegel erhalten jene Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die sich kontinuierlich für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagieren. Das Zertifikat erfasst nicht nur den Ist-Zustand, sondern ermittelt auch das Entwicklungspotenzial. Das Zertifikat hat jeweils eine Laufzeit von drei Jahren. Anschließend steht ein Re-Audit an, das die R+V 2015 und 2018 erfolgreich absolvierte.

Weitere Informationen: www.beruf-und-familie.de



Top Employer 2022

Zum inzwischen 15. Mal in Folge hat das Researchinstitut „Top Employers Institute“ die R+V Versicherung mit dem Gütesiegel „Top Employer Deutschland“ ausgezeichnet. Das begehrte Siegel erhalten ausschließlich Unternehmen, die sich durch „ihre überdurchschnittliche Mitarbeitendenorientierung auszeichnen“. Top-Arbeitgeber wie die genossenschaftliche R+V stehen damit für zukunftsorientiertes Denken im Bereich Human Resources. Darüber hinaus arbeiten sie kontinuierlich an der Optimierung ihres Arbeitsumfelds und investieren in die Entwicklung ihrer Mitarbeitenden.

Weitere Informationen: www.top-employers.de

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen sind eine wichtige Voraussetzung für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Über den Beitritt zum Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“ bekennt sich die R+V seit Längerem

zu einer familienfreundlichen Personalpolitik. Die kontinuierliche Mitarbeit der R+V im Lokalen Bündnis für Familie und Beruf Wiesbaden unterstützt diese familienfreundliche Orientierung. Ein weiterer Beleg für die familienbewusste Personalpolitik der R+V ist das Zertifikat „audit berufundfamilie“, das der R+V von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung 2012 verliehen wurde und das seitdem regelmäßig überprüft wird.



Blick in ein Eltern-Kind-Büro in Wiesbaden.

Pluspunkte bei R+V

Vergütung

- 12 Monatsgehälter
- plus Weihnachtsgeld (1,5 Gehälter)
- plus Urlaubsgeld (0,5 Gehälter)
- oder unter bestimmten Voraussetzungen Teilnahme am variablen Vergütungssystem:
- 12 Gehälter
- variable Komponenten: Unternehmenserfolg und individueller Leistungsfaktor

Flexibles Arbeitszeitmodell (Innendienst)

- Arbeitszeitrahmen von 6 Uhr bis 20 Uhr
- 38 Stunden pro Woche
- keine Kernarbeitszeit
- kein Verlust von Zeitguthaben
- 30 Urlaubstage + Sonderurlaube

Zusatzleistungen

- Betriebliche Altersversorgung
- Pensionszusage durch Gehaltsumwandlung
- Lebensarbeitszeitkonto
- Mitarbeitendenbeteiligung
- Vermögenswirksame Leistungen
- Überstundenvergütung mit Zulagen
- Personaldarlehen
- Jobticket (standortabhängig)
- Gruppenunfallversicherung
- Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- Jubiläumszahlungen
- Hochzeits- und Geburtsbeihilfe
- Mitarbeitendenkonditionen für Versicherungsprodukte
- Betriebsrestaurants
- Stevens-Stiftung für Mitarbeitende in Notsituationen
- Betriebliche Auszeit
- Angebote zur Kinderbetreuung (z. B. Ferienprogramm, Notfallbetreuung, R+V-Kids-Day)
- Angebote zur Pflege Angehöriger (z. B. Beratungs- und Vermittlungsleistungen, Seminare)

Die R+V verfügt über ein breites Angebot zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Zu den Angeboten zählen unter anderem flexible Arbeitszeiten, diverse Teilzeitarbeitsmodelle, Homeoffice-Regelungen, Sabbaticals, Lebensarbeitszeitkonten, Eltern-Kind-

Büros, Ferien- und Kindernotfallbetreuung. Das Angebot für Betreuung über Tagesmütter am Standort Wiesbaden befindet sich derzeit im Aufbau. Zusätzlich bietet die R+V Pflegeseminare und -netzwerke sowie umfangreiche Sonderregelungen wie Urlaubstage für besondere familiäre Anlässe und Herausforderungen.

An einigen Standorten gibt es den R+V-Kids-Day, der den Mitarbeitenden an Brückentagen eine Kinder-Betreuungsmöglichkeit bietet. In Zusammenarbeit mit dem externen Anbieter pme Familienservice (www.familienservice.de) bietet die R+V den Mitarbeitenden bundesweit diverse persönliche Beratungs- und Vermittlungsleistungen im Falle der Pflege Angehöriger sowie hinsichtlich Kinderbetreuung an. Die Mitarbeitenden können damit eine Vielzahl an Unterstützungsmöglichkeiten nutzen, die sie spürbar entlasten.

Hilfe bei Betreuungsgenpässen

Besonders wichtig für berufstätige Eltern ist die Hilfe bei spontanen Engpässen in der Kinderbetreuung. Wenn der Kindergarten wegen eines Streiks geschlossen oder die Tagesmutter erkrankt ist, bietet die R+V ihren Mitarbeitenden kurzfristig verfügbare Betreuungsalternativen über den externen Anbieter pme Familienservice. Eine zweite Ausweichmöglichkeit sind Eltern-Kind-Büros. Diese hat die R+V an allen Innendienst-Standorten eingerichtet. Somit können die Mitarbeitenden in Wiesbaden, Stuttgart, Frankfurt, Hamburg und Hannover im Notfall ihr Kind einfach mit zur Arbeit bringen. Jedes Eltern-Kind-Büro besitzt einen voll ausgestatteten Büroarbeitsplatz.

Berufstätige Eltern von Schulkindern stehen vor allem in den Ferienzeiten vor besonderen Herausforderungen. Denn eine ständige Betreuung können sie in der schulfreien Zeit oft nicht gewährleisten. Deshalb bietet die R+V beispielsweise Kindern von Mitarbeitenden am Standort Wiesbaden in Kooperation mit der Stadt Wiesbaden Plätze im städtischen Ferienprogramm an. Auch an anderen großen Standorten (Hamburg, Hannover, Frankfurt und Stuttgart) bietet die R+V in Kooperation mit dem pme Familienservice ein Ferienprogramm an.



Der arbeitsmedizinische Dienst bietet den Mitarbeitenden im eigens eingerichteten Testcenter kostenlose Corona-Schnelltests an.

Unterstützung in schwierigen Lebenslagen

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt auch die Unterstützung in schwierigen Lebenslagen. Denn kein Arbeitnehmer gibt seine privaten Probleme einfach am Firmeneingang ab und geht völlig unbeeinflusst an seine Tätigkeit. Deshalb hat die R+V unter anderem eine Lebenslagen-Hotline eingerichtet. Psychologen von HumanProtect Consulting (siehe auch S. 86) beraten Hilfesuchende, die sich durch bestimmte Lebenssituationen überfordert fühlen oder sich in psychischen Krisen befinden – selbstverständlich kostenlos und anonym. Darüber hinaus verfügt die R+V über hauptberufliche Sozialberatungsstellen (siehe unten) und ein flächendeckendes Netz von ehrenamtlichen Sozialhelfern und Sozialhelferinnen.

Ein weiterer Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Aspekt Pflege. Aufgrund der demografischen Entwicklung nimmt künftig die Zahl der Pflegebedürftigen und damit der pflegenden Angehörigen deutlich

zu (siehe auch S. 27). R+V-Mitarbeitende mit einem Pflegefall in der Familie erhalten unter anderem über den pme Familienservice eine unentgeltliche Beratung sowie eine Vermittlung von Pflegeleistungen.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Als mitarbeitendenorientiertes Unternehmen ist der R+V die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden sehr wichtig. Denn engagierte Mitarbeitende sind das wichtigste Kapital. Aus diesem Grund hat die R+V ein Gesamtkonzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) etabliert. Mit den einzelnen Bausteinen des BGM unterstützt die R+V die Gesundheitsförderung im Betrieb und trägt somit zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz bei.

Die R+V definiert Gesundheit dabei nicht nur als Abwesenheit von Krankheit, sondern verfolgt in ihrem Betrieblichen Gesundheitsmanagement vielmehr einen positiven

Das betriebliche Gesundheitsmanagement bei R+V (Beispiele)

Bewegung und Entspannung <ul style="list-style-type: none"> • Sport- und Interessensgruppen • Fitnesszentrum • Online-Gesundheitsportal • Gesundheitsmassage • Angebote wie etwa Rücken-Fit, Yoga, Pilates, Zirkeltraining und Indoor-Cycling 		Vorsorgeuntersuchungen <ul style="list-style-type: none"> • Angebote für Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Darmkrebs) • Fitness-Check für Mitglieder des Fitnessstudios • Ärztliche Gesundheitschecks und Zusatzuntersuchungen für Leitende Angestellte 	
Arbeits- und Gesundheitsschutz <ul style="list-style-type: none"> • Corona-Impfkationen • Gripeschutzimpfung • Reisemedizin • Betriebsärztliche Sprechstunden • Ergonomie am Arbeitsplatz • Sehtest • Arbeitsmedizinische Vorsorge 		Qualifizierung <ul style="list-style-type: none"> • Gesundheitskompetenz für Führungskräfte • Gesundheit als Führungsverantwortung • Führung und psychische Gesundheit • Stress erfolgreich bewältigen • Fachvorträge der Sozialberatung 	
Personal <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Eingliederungsmanagement • Maßgeschneiderte Angebote auf Bereichs-, Abteilungs- oder Teamebene (z. B. Umgang mit Stress) 	Ernährung <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsgastronomische Ernährung am Arbeitsplatz 	Berufliche und private Notsituationen <ul style="list-style-type: none"> • Sozialberatung • Anonyme Lebenslagenhotline • Individuelle Vermittlung zu medizinischer/psychotherapeutischer Therapie • Beihilfe in finanzieller Not (Stevens-Unterstützungskasse) 	

Gesundheitsbegriff gemäß der Definition der Weltgesundheitsorganisation WHO: „Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens.“

Das BGM bei der R+V verfolgt das Ziel, gesundheitsförderliche betriebliche Strukturen und Prozesse zu entwickeln. Dabei soll der einzelne Mitarbeitende zum gesundheitsfördernden Verhalten befähigt werden. Dazu gehören unter anderem gute Beziehungen und gegenseitige Wertschätzung, eine effektive Zusammenarbeit im Team, Loyalität und gegenseitiges Vertrauen sowie gemeinsame Werte und Überzeugungen.

Die R+V Versicherung sieht bei der Gesunderhaltung sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Verantwortung. Aufgabe des Arbeitgebers ist die Schaffung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen (zum Beispiel Führungsverhalten, Zusammenarbeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsplatz). Aufgabe des Mitarbeitenden ist das eigenverantwortliche Gesundheitsverhalten (zum Beispiel Bewegung, gesunde Ernährung, Stressbewältigung, Gesundheitsvorsorge).

Die Maßnahmen des BGM der R+V decken alle wesentlichen Felder eines modernen Gesundheitsmanagements ab (siehe Schaubild oben). In ihrem ganzheitlichen BGM-Konzept verzahnt die R+V alle Akteure und Angebote rund um das Thema Gesundheit:

– Sozialberatung

Die R+V-Sozialberatung richtet sich an alle Mitarbeitenden und Führungskräfte. Sie bietet eine psychosoziale Unterstützung bei beruflichen und persönlichen Fragestellungen. Sie begleitet unter anderem Wiedereingliederungsmaßnahmen, vermittelt Hilfesuchende an psychosoziale Einrichtungen bzw. Beratungsstellen und bietet Impulse und Seminare zu Gesundheitsthemen an. Darüber hinaus steht die Sozialberatung als Ansprechpartner in Notlagen, wie etwa Sucht oder psychisch belastenden Situationen, zur Verfügung. Intern arbeitet die Sozialberatung seit 1993 mit den ehrenamtlichen Sozialhelfern vor Ort zusammen. Um die Qualitätsstandards der Sozialberatung an allen R+V-Standorten zu vereinheitlichen und auszubauen, ermöglicht es die R+V angehenden, ehrenamtlichen Sozialhelfern, eine umfassende, zweijährige IHK-zertifizierte Qualifizierung zu absolvieren. Dabei ist die R+V eines der ersten Unternehmen in Deutschland, das Mitarbeitenden diese Qualifizierung anbietet. Bei Bedarf kann aber auch an entsprechende externe Stellen weitervermittelt werden. Vor allem die Zusammenarbeit mit HumanProtect Consulting (siehe S. 86) und dem pme Familienservice wurde im Jahr 2021 weiterverfolgt, sodass den Mitarbeitenden im kommenden Jahr wieder die Teilnahme an zahlreichen Fachvorträgen, Seminaren und Workshops – aber auch an unterstützenden Angeboten – ermöglicht werden kann. In der Corona-Pandemie standen das Beratungsangebot sowie Vorträge und Seminare allen Mitarbeitenden online zur Verfügung. Zudem wurde 2021 die Suchtbroschüre grundlegend neu überarbeitet.

– Gesundheitsangebote in der Freizeit

Die R+V Versicherung bietet viele Möglichkeiten, sich körperlich fit zu halten – ob individuell oder gemeinsam in der Gruppe. Unter anderem gibt es bundesweit mehr als 50 Betriebssport- und Interessengruppen, Fitnessräume und Bewegungsflächen, Fitnesskooperationen sowie eine Vielzahl an Gesundheitskursen oder entsprechenden Vorträgen. Daneben steht das Online-Gesundheitsportal allen Mitarbeitenden kostenfrei zur Förderung ihrer Gesundheit zur Verfügung. Neben einer Vielzahl präventiver Sport- und Entspannungskurse können die Mitarbeitenden ein eigenes Profil mit einem persönlichen Ernährungsplan und Kursen erstellen. Individuelle Fragen zu Training, Medizin und Ernährung beantworten Mediziner, Sportlehrer und Sportwissenschaftler per E-Mail, Chat und Telefon. Ende 2021 zählte pur-life 6.942 angemeldete Nutzer von der R+V. Bundesweit finden jedes Jahr Gesundheitstage statt, an denen sich die Mitarbeitenden zum einen über Gesundheitsthemen informieren und zum anderen im Rahmen von Schnupperkursen verschiedene Sportarten und Trainingselemente ausprobieren können.

In der Corona-Pandemie wurde das Angebot online fortgeführt und die Mitarbeitenden hatten die Möglichkeit, Präventionskurse, Achtsamkeitstrainings und bewegte Pausen aus dem Homeoffice zu besuchen.

Vor allem die Achtsamkeitsangebote wurden 2021 weiter ausgebaut, so wurde zum Beispiel eine Achtsamkeitsbroschüre mit einer Vielzahl von Übungen entwickelt. Seit 2021 finden regelmäßig unternehmensweite Gesundheitskampagnen zu verschiedenen Schwerpunktthemen statt. Die Kampagnen kombinieren eine Vielzahl von hybriden Formaten, wie Vorträge, Workshops, angeleitete Übungen und Mitmachaktionen. Die Themen 2021 lauteten „Fit in den Frühling“, „Beruf und Familie“, „BGM Bestseller“ und „Mental Health Week“. Durchschnittlich melden sich um die 700 Mitarbeitende pro Kampagne an. Die Gesundheitskampagnen wurden 2021 zudem mit einer Platzierung auf der Shortlist des Preises der Deutschen Personalwirtschaft in der Kategorie BGM ausgezeichnet.

– Gastronomische Versorgung

Das Ziel der gastronomischen Versorgung bei der R+V ist die Gesund- und Leistungserhaltung der Mitarbeitenden durch eine ausgewogene und vollwertige Ernährung am Arbeitsplatz. Die R+V-Betriebsgastronomie bietet täglich ein vielseitiges und ausgewogenes Angebot an Speisen und Getränken – sowohl für die Mittagsverpflegung als auch in den Cafeterien, den Shops und an den Automaten (siehe dazu ausführlicher S. 87).

– ASIMED – Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin

Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Daher gewährleistet bei R+V die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin durch betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Unfallschutz, Notfallmanagement, Erstversorgung bei Unfällen und akuten Erkrankungen sowie Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte eine sichere und gesunde Umgebung (siehe S. 85).

– R+V Betriebskrankenkasse (BKK)

Die R+V BKK (www.ruv-bkk.de) begleitet das BGM durch ihre kontinuierliche Teilnahme in unterschiedlichen Gremien. Zum einen bietet die BKK als Gesundheitsexperte fachliche Unterstützung. Zum anderen organisiert sie gemeinsam mit der R+V BGM-Maßnahmen und übernimmt hierfür entsprechend die Kosten.

– HumanProtect Consulting (HPC)

Als externes Unternehmen bietet HPC kompetente psychologische Hilfe und zeitgemäße Lösungen zur Bewältigung und Prävention von psychischen Störungen. Als Baustein des BGM unterstützt das Team von Diplom-Psychologen und Psychotherapeuten Mitarbeitende und Führungskräfte bei Problemen und Krisen, die im Privat- und Berufsleben auftreten können. Die Beratung erfolgt telefonisch und ist selbstverständlich anonym (siehe dazu auch S. 84).

Modernes Intranet stellt die Mitarbeitenden ins Zentrum

Das Intranet der R+V (R+V NET) ist ein wichtiger Bestandteil des digitalen Arbeitsplatzes der R+V-Mitarbeitenden und bietet eine zeitgemäße Umgebung mit modernen Kommunikationsmitteln, die Zusammenarbeit, Wissensaustausch und Kommunikation über Standortgrenzen hinweg ermöglicht. Das R+V NET ist der zentrale Zugang zu unternehmensrelevanten Informationen ebenso wie zum Unternehmenswiki und zu den virtuellen Zusammenarbeitsräumen, in denen bereichsübergreifend und über Standorte hinweg in Projekten zusammengearbeitet wird. In Blogs und Diskussionsforen tauschen sich die Mitarbeitenden unternehmensweit aus und vernetzen sich miteinander. Als Instrument der internen Kommunikation bietet das R+V NET den Mitarbeitenden eine Plattform, um sich zu informieren und zu involvieren. Ebenso stellt es den

zentralen Einstieg zu den Mitarbeitendenservices bereit, um Urlaubsanträge, Reiseanträge etc. schnell zu erledigen. Alle Mitarbeitende verfügen im R+V NET über ein persönliches Profil und haben damit die Möglichkeit, ihre Expertisen zu veröffentlichen und so dem gesamten Unternehmen zur Verfügung zu stellen.

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Wenn Mitarbeitende innerhalb von zwölf Kalendermonaten mehr als 30 Tage arbeitsunfähig waren, haben sie Anrecht auf ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM). In diesem Rahmen wird geprüft, welche Maßnahmen ergriffen werden können, um die Arbeitsfähigkeit möglichst rasch wiederherzustellen und langfristig zu erhalten. BEM-Koordinatoren initiieren und organisieren die Unterstützung zentral für den Innen- und Außendienst. Interne und externe BEM-Begleiter, die eine spezielle Qualifikation haben, beraten die Mitarbeitenden und führen die Gespräche mit ihnen.

Grundsätzlich gilt: Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Jeder Mitarbeitende kann selbst entscheiden, ob er die Möglichkeiten nutzen möchte, die ihm im BEM-Prozess angeboten werden. Ein Abbruch ist jederzeit möglich. Der Mitarbeitende ist zu keinem Zeitpunkt verpflichtet, Krankheitsursachen oder Diagnosen zu nennen.

Mitarbeitendenbefragung

Im Jahr 2020 fand die bisher letzte Mitarbeitendenbefragung (MEX kompakt) statt. Aufgrund der durch die Corona-Krise bedingten Sondersituation wurde sie diesmal in verkürzter Fassung durchgeführt und diente primär als Stimmungsbarometer zur Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause und zur Arbeitssituation während der Corona-Krise. Zusätzlich wurden – wie auch in den Vorjahren - der Organizational Commitment Index (OCI) der DZ BANK-Gruppe sowie der 4. Puls-Check zur Umsetzung des Strategieprogramms „Wachstum durch Wandel“ erhoben. Die Rücklaufquote lag bei 78 Prozent, genau 11.351 Mitarbeitende beteiligten sich an der Befragung.

Es zeigte sich, dass die Mitarbeitenden mit dem Arbeiten in der Krise insgesamt sehr zufrieden waren: Die Fragen zur Kommunikation, Führung und Zusammenarbeit wurden von mehr als 90 Prozent der Mitarbeitenden positiv beantwortet. 89 Prozent der Mitarbeitenden gaben an, im

Home Office produktiv arbeiten zu können und auch die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wurde mit 91 Prozent Zustimmung sehr positiv bewertet. 89 Prozent der Befragten möchten künftig verstärkt im Home Office arbeiten. Konzepte für die künftige hybride Arbeitswelt arbeitet die R+V aktuell im Projekt „NewNormal“ aus.

Der Organizational Commitment Index (OCI-Index) ist mit 83 Prozent unverändert zur letzten Erhebung im Jahr 2017 geblieben. Die Rückmeldungen zum Strategieprogramm „Wachstum durch Wandel“ haben sich auch im 4. WdW Puls-Check weiter positiv entwickelt. Die Wahrnehmung des Umsetzungsfortschritts hat deutlich (um 18%) zugenommen, ebenso die Wahrnehmung der Veränderungsgeschwindigkeit. Die Frage zur Entwicklung der persönlichen Arbeitssituation wurde 2020 erstmals gestellt. Hier erwarten 74 Prozent der Mitarbeitenden, dass diese sich in einem Jahr zum Positiven verändern oder gleich bleiben wird.

Nachhaltige Betriebsgastronomie

Auch im Jahr 2021 sparte die R+V-Betriebsgastronomie einen großen Teil an CO₂-Emissionen ein. Aufgrund der weiterhin reduzierten Gästezahlen infolge der Corona-Pandemie wurde weniger Energie verbraucht. Hierzu zählen ein geringerer Stromverbrauch durch geringeren Einsatz von Küchen- und Kühlgeräten, weniger Wasserverbrauch im Rahmen der Spüllogistik sowie eine verringerte Menge an „Nassmüll“.

Aufgrund der Corona-Pandemie befanden sich auch in diesem Jahr die meisten Mitarbeitenden im Homeoffice. In der Sommerzeit konnten dank sinkender Coronazahlen die Maßnahmen jedoch gelockert werden und mehr Gäste die Betriebsgastronomie nutzen. Die Möglichkeit zur Mitnahme der Gerichte wurde weiterhin angeboten. Dabei setzte die R+V-Betriebsgastronomie unverändert auf nachhaltige Einweg-Lösungen. Basis der Rohstoffe sind PLA und Bagasse. PLA ist ein Bio-Kunststoff aus nachwachsenden und natürlichen Rohstoffen, zum Beispiel Maisstärke. Bagasse ist ein natürliches Nebenprodukt, welches bei der Zuckergewinnung aus Zuckerrohr anfällt. Becher und Besteck sind aus PLA, Schalen und Teller aus Bagasse. Die Produkte sind biologischer Herkunft und nicht erdöl-basiert sowie biologisch abbaubar.



In der R+V-Gastronomie (hier das Betriebsrestaurant Wiesbaden) gibt es viele nachhaltige Angebote.

Weitergeführt wurde auch das Angebot an nachhaltigen Gerichten. Neben dem täglichen vegetarischen Gericht bietet die R+V-Gastronomie auch weiterhin die nachhaltigen Menüs und mehrmals die Woche ein veganes Gericht an. Zusätzlich wurde der Anteil an Bio-Fleisch und Fleisch aus nachhaltiger Aufzucht erhöht.

Im Jahr 2021 fand erneut der Kantinentest der Organisation Food & Health statt. In diesem Jahr standen vor allem innovative Ideen ganz oben auf dem Kriterienkatalog, ohne die Ansprüche an Gesundheit, Nachhaltigkeit und Genuss aufzugeben. Das Wiesbadener Betriebsrestaurant der R+V „La Cantina“ erhielt viereinhalb Sterne von der Fachjury und zählt somit zu den besten Kantinen Deutschlands. Ein besonderes Augenmerk lag hier auf der Nutzung des eigenen Corona-TV-Studios, das zur Kommunikation und Weiterbildung der Gäste im Homeoffice genutzt wurde.

Leider konnte die geplante Nachhaltigkeitswoche 2021 nicht stattfinden, die für September vorgesehen war. Grund hierfür war die Flutkatastrophe im Juli, woraufhin diese Themenwoche abgesagt wurde. Die Nachhaltigkeitswoche wurde jedoch in das Jahr 2022 verlegt, an der sich auch die R+V-Betriebsgastronomie weiterhin beteiligen wird. Hier können sich die Gäste auf eine Menülinie mit nachhaltigen Rezeptideen freuen, die auch gerne zu Hause nachgekocht werden können.

Konzernsicherheit

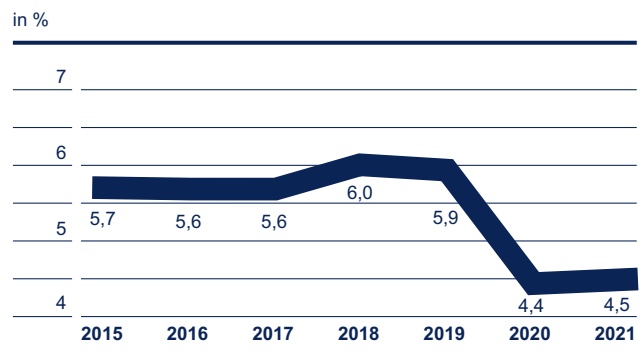
Die R+V-Konzernsicherheit schützt die Werte der R+V. Dies umfasst Mitarbeitenden, aber auch Prozesse und Anlagen. Wo immer möglich, handelt die Konzernsicherheit dabei präventiv und nicht reaktiv. Neben den täglichen Aufgaben der operativen Sicherheit (Bewachung, Bedrohungsmanagement etc.) hat das Unternehmen ein reaktives konzernweites Notfall- und Krisenmanagement sowie ein präventives Business-Continuity-Management- (BCM)-System etabliert. Hierdurch wird der Schutz der Mitarbeitenden, der Unternehmenswerte und letztlich die wirtschaftliche Existenz von Geschäftsfeldern und des Unternehmens als Ganzes auch bei schwerwiegenden Ereignissen gewährleistet. Durch Audits, Tests und Übungen werden diese Abläufe regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Der Schutz der Mitarbeitenden beschränkt sich nicht nur auf die Arbeitsplätze an den R+V-Standorten, sondern auch auf weltweite Dienstreisen. Mitarbeitende werden außerdem über Gefährdungen am Reiseziel informiert. Zusammen mit ASIMED (siehe S. 86) werden die notwendigen Schutzmaßnahmen vor, während und nach der Reise bereitgestellt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Sicherheit und Gesunderhaltung am Arbeitsplatz sind Voraussetzungen für eine leistungsstarke Belegschaft. Der

Krankenquote R+V-Innendienst





















GRI 102-12, GRI 102-13,
GRI 103-1, GRI 103-2,
GRI 103-3, GRI 403-1,
GRI 403-2, GRI 403-3,
GRI 403-4, GRI 403-5,
GRI 403-6, GRI 403-7,
GRI 403-9, GRI 403-10,

Arbeitgeber hat die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Daher gewährleistet die R+V eine gesunde und sichere Arbeitsumgebung durch betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung und Prävention. Dabei geht es um die Vermeidung von Arbeits-

unfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Unfallschutz, medizinische Notfallbetreuung, Erstversorgung bei Unfällen und akuten Erkrankungen sowie Beratung der Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Kennzahlen Arbeitsschutz

Anzahl			
Betriebsunfälle			
2019	Männer		14
	Frauen		11
	Gesamt		25
	<hr/>		
2020	Männer		6
	Frauen		6
	Gesamt		12
	<hr/>		
2021	Männer		6
	Frauen		3
	Gesamt		9
	<hr/>		
Wegeunfälle			
2019	Männer		27
	Frauen		32
	Gesamt		59
	<hr/>		
2020	Männer		12
	Frauen		20
	Gesamt		32
	<hr/>		
2021	Männer		16
	Frauen		10
	Gesamt		26
	<hr/>		
Arbeitsunfälle mit Todesfolge			
2019	Gesamt		0
2020	Gesamt		0
2021	Gesamt		0

Gütesiegel, Zertifikate und Mitgliedschaften

Die R+V Versicherung hat im Jahr 2022 als Arbeitgeber erneut zahlreiche Gütesiegel und Zertifikate erhalten. Dazu zählen unter anderem:

- Das Zertifikat „Top Employer Deutschland“ für exzellente Bedingungen für Mitarbeitende wurde der R+V zum 15. Mal in Folge durch das Top Employer Institute verliehen (S. 82).
- Die Arbeitgeberbewertungs-Plattform www.kununu.de hat die R+V zum wiederholten Male mit dem Gütesiegel „Top Company“ ausgezeichnet.
- Laut Arbeitgeberranking „Trendence Schülerbarometer“ zählt die R+V bei Schülern zu den deutschlandweit attraktivsten Arbeitgebern.
- Bereits seit 2005 hat die R+V das Gütesiegel „Fair Company“ des Web-Portals www.karriere.de inne, welches Unternehmen prämiiert, die faire Bedingungen bei der Beschäftigung und Bezahlung von Praktikanten einhalten.
- Von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung wurde die R+V erstmals 2012 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet, das sie seitdem innehat (S. 82).



Die R+V ist darüber hinaus Mitglied in folgenden Unternehmensinitiativen und Netzwerken:

- Als Teil der „Charta der Vielfalt“, der die R+V bereits 2011 beigetreten ist, bekennt sie sich zur Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt im Unternehmen (S. 77).
- Die R+V ist Mitglied im Unternehmensnetzwerk „Erfolgsfaktor Familie“, welches für die Umsetzung einer besonders familienfreundlichen Personalpolitik steht.
- Die R+V ist Teil des lokalen „Bündnisses für Familie Wiesbaden“.

Gesellschaft

Wirtschaftlicher Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln gehören für die R+V sowie für alle Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe untrennbar zusammen. Denn eines steht für alle Mitglieder der Gruppe fest: Nur Unternehmen, die verantwortungsvoll handeln, können auch langfristig erfolgreich sein. Zum Themenkomplex „Gesellschaft“ gehört vor allem das gesellschaftliche und soziale Engagement durch Spenden, Sponsoring sowie eigene Initiativen der R+V-Mitarbeitenden und des Unternehmens (Corporate Volunteering).

R+V STIFTUNG

Seit dem Jahr 2018 bündelt die R+V ihr gesellschaftliches Engagement in der gemeinnützigen R+V STIFTUNG (www.ruv-stiftung.de). Die Stiftung wurde als nichtrechtsfähige Stiftung im Stifterverband errichtet. Sie fördert Ideen und Initiativen, die sich insbesondere mit den Herausforderungen des gesellschaftlichen Wandels beschäftigen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen oder in konkreten Projekten umsetzen. Als einer der größten Versicherer Deutschlands übernimmt die R+V Verantwortung für das große Ganze und fördert den gesellschaftlichen Wandel hin zu einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Die R+V STIFTUNG ist Ausdruck genau dieses Selbstverständnisses, denn durch die Errichtung der Stiftung gestaltet sich die Förderung des Gemeinwohls unabhängig vom Marktgeschehen und von Unternehmensergebnissen.



Die Geschäftsleiter der R+V STIFTUNG: Ralph Glodek und Julia Hintze vom deutschen Stiftungszentrum.

Die R+V STIFTUNG gestaltet Gesellschaft, indem sie insbesondere die Bereiche Bildung und Jugend fördert sowie bürgerschaftliches Engagement unterstützt. Wie die R+V Versicherung als Stifterin ist auch die Stiftung der genossenschaftlichen Tradition verpflichtet. Vor diesem Hintergrund möchte sie vor allem Hilfe zur Selbsthilfe leisten.

Die R+V STIFTUNG fördert laut ihrer Satzung insbesondere die Bereiche Bildung und Erziehung, Jugend- und Altenhilfe, Wissenschaft und Forschung, das Wohlfahrtswesen sowie mildtätige Zwecke. Mit Blick auf die Zukunft engagiert sich die Stiftung vor allem für die Bildung der nachkommenden Generationen sowie die Förderung und

R+V STIFTUNG Professionalisierung des Ehrenamts.

Bei allen Projekten legt die R+V STIFTUNG besonderen Wert auf die langfristige Zusammenarbeit mit förderungswürdigen Initiativen.

Die Liste der von der R+V geförderten gemeinnützigen Initiativen und Vereine ist lang. In diesem Kapitel werden deshalb einige ausgewählte Projekte vorgestellt, die die R+V STIFTUNG im Jahr 2021 unterstützt hat.

R+V hilft Hochwasser-Opfern

Im Juli 2021 zerstörte ein durch Starkregen ausgelöstes Hochwasser zahlreiche Orte – vor allem im nördlichen Rheinland-Pfalz und im südlichen Nordrhein-Westfalen. Direkt nach dem Unglück rief die R+V STIFTUNG gemeinsam mit der R+V Versicherung die Spendenaktion „Wir helfen den Helfern“ ins Leben. Dabei sammelten die Mitarbeitenden Spenden und die R+V verdoppelte diesen Betrag bis zur Höhe von 250.000 Euro. Auf diese Weise kamen 2021 rund 510.000 Euro zusammen.

Das gesammelte Geld ging an Organisationen, die den Menschen vor Ort zur Seite stehen – vom Technischen Hilfswerk über den Malteser Hilfsdienst bis hin zu den örtlichen Feuerwehren. Außerdem wurde ein Teil direkt an einzelne Initiativen überweisen, die von R+V-Mitarbeitenden vorgeschlagen wurden. Die Vorschläge der R+V-Mitarbeitenden reichten von der Finanzierung einer neuen



Das bei der R+V-Spendenaktion gesammelte Geld ging schnell an die die Helfer bei der Hochwasser-Katastrophe – hier an die Bürgerstiftung der Volksbank RheinAhrEifel ...



... und hier an zahlreiche Freiwillige Feuerwehren, die im Überschwemmungsgebiet geholfen haben.

Schmutzwasserpumpe einer freiwilligen Feuerwehr, die im Einsatz den Geist aufgegeben hat, bis hin zu Beihilfen für neue Fahrzeuge. Die Spendengelder wurden im Laufe des Sommers und Herbstes 2021 verteilt. Dabei stimmte sich die Stiftung mit den Kollegen des R+V-Außendienstes und den Genossenschaftsbanken vor Ort ab. Denn diese wissen am besten, wo finanzielle Hilfe am meisten benötigt wird.

Eine zweite Hilfsaktion wurde direkt von den R+V-Mitarbeitenden initiiert. Unter dem Motto „#SolidAHRität – Du bist nicht allein“ halfen über 120 R+V-Mitarbeitenden ehrenamtlich an drei Wochenenden, um im betroffenen Gebiet Häuser zu entkernen, Weinberge vom Schlamm zu säubern oder Müll an der Ahr zu sammeln. Die R+V als Arbeitgeber unterstützte die Initiative ihrer Mitarbeitenden ebenfalls. Die R+V übernahm die Kosten für den Transport zum Helfer-Shuttle in Grafschaft nahe Bad Neuenahr-Ahrweiler und spendete für jeden helfenden R+V-Mitarbeitenden 250 Euro. Dieses Geld – insgesamt 31.000 Euro – erhielt fünf Kindergärten und zwei Vereine aus Bad Neuenahr-Ahrweiler.

Ukraine-Krieg: R+V unterstützt Helfer und Geflüchtete

Schon kurz nach Ausbruch des Krieges im Februar 2022 startete die R+V eine Spendenaktion. Das Unternehmen

R+V stellte 250.000 Euro als Soforthilfe bereit. Das Geld ging insbesondere an das UN-Flüchtlingshilfswerk UNHCR. Zudem gab die R+V direkt weitere 70.000 Euro für eine gemeinsame Spendenaktion der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken. Dieses Geld ging ans Deutsche Rote Kreuz. Außerdem spendeten die R+V-Mitarbeitenden bei einer von der R+V STIFTUNG initiierten Aktion allein bis Ende März rund 300.000 Euro, die unter anderem für die medizinische Betreuung der Kriegsoffer an die Hilfsorganisation Humedica gingen. Die R+V Versicherung verdoppelte die Mitarbeitendenspenden bis zu einer Grenze von 250.000 Euro.

Der R+V ist es wichtig, dass die Hilfe dort ankommt, wo sie benötigt wird. Deshalb unterstützen das Unternehmen und seine Mitarbeitenden große Hilfsorganisationen wie das UN-Flüchtlingshilfswerk UNHCR oder das Rote Kreuz. Diese sind in der Region tätig und verfügen über die Infrastruktur für eine schnelle und effiziente Hilfe für die Menschen vor Ort.

Die R+V hilft auf vielen Wegen – auch mit ihren Produkten: In der Privathaftpflicht-, der Wohngebäude- und der Hausratversicherung sind Geflüchtete, die von R+V-Kunden in der häuslichen Gemeinschaft aufgenommen werden, automatisch mitversichert. Außerdem unterstützt die R+V ehrenamtliche Helfer, die Hilfstransporte für die Ukraine organisieren: Sie erhalten eine beitragsfreie Un-

fallversicherung, wenn sie ihren dauerhaften Wohnsitz in Deutschland haben. Auch für Unternehmen, die mit ihren Lastwagen Hilfsgüter wie Schlafsäcke, Babynahrung oder Medikamente zur ukrainischen Grenze transportieren, erweitert die R+V den Versicherungsschutz: Kunden mit einer Speditionsgüter-Police können Hilfstransporte beitragsfrei mitversichern.

R+V bietet „Impftaxis“ an

Mit einer ganz besonderen Aktion half die R+V älteren Menschen, die sich gegen das Coronavirus impfen lassen wollten. Gemeinsam mit der Charity Alliance organisierte die R+V einen kostenlosen Shuttleservice, um ältere Menschen zu den Impfzentren zu fahren. Denn viele ältere Menschen besitzen kein eigenes Auto und nutzten aus Angst vor einer Ansteckung mit Corona keine öffentlichen Verkehrsmittel.

Start der Aktion war im März 2021. Der Fahrservice richtete sich an Menschen, die über 70 Jahre alt und wenig mobil sind. Auf Hilfe angewiesene Senioren konnten ein Fahrzeug telefonisch anfordern. Ehrenamtliche Helfer holten diese Senioren dann mit dem Auto von zu Hause ab und brachten diese nach der Covid-19-Impfung vom Impfzentrum wieder zurück. Die Fahrzeuge stammen von Autovermietern und Automobilherstellern. Die laufenden Kosten, etwa für Benzin und Verwaltung, übernahmen Sponsoren wie die R+V. Zudem waren mehr als 20 R+V-Mitarbeiter ehrenamtlich als Fahrer im Einsatz.



Impftaxis für Senioren. Die R+V half 2021 dabei, dass ältere Menschen zu den Impfzentren kommen. Kleines Bild: R+V-Vertriebsvorstand Jens Hasselbächer beim Start der Aktion am 5. März 2021.

R+V wirbt fürs Impfen

„Was einer allein nicht schafft, das schaffen viele“. Dieser Satz von Friedrich Wilhelm Raiffeisen ist auch beim Kampf gegen Corona hochaktuell. Deshalb nahm die R+V zusammen mit dem BVR und ihren genossenschaftlichen Partnern wie Union Investment oder der Bausparkasse Schwäbisch-Hall an einer deutschlandweiten Aktion teil. Um mehr Menschen zum Impfen zu motivieren, änderte die R+V dabei ihren Claim „Du bist nicht allein“ auf „Du impfst nicht allein.“ – wenn auch nur kurzzeitig. Diese Botschaft spielte die R+V vor allem über ihre Social-Media-Kanäle.



R+V stellt 1,6 Mio. Euro für Zukunftsprojekte bereit

Zu ihrem 100. Geburtstag im Jahr 2022 möchte die R+V der Gesellschaft etwas zurückgeben. Der Versicherer der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken hat deshalb die MissionMiteinander ins Leben gerufen: Die R+V wird mit einem eigens gestalteten Tiny House durch Deutschland fahren und Projekte fördern,



die Lösungen für elementare Probleme unserer Zeit bieten. Für die Förderung nachhaltiger und sozialer Projekte stellt die R+V 1,6 Millionen Euro bereit.

Gemeinnützige Vereine und Organisationen sowie Privatpersonen können ihre Zukunftsprojekte mit einer kurzen Beschreibung auf der Website www.mission-miteinander.de einreichen. Dabei kann es sich um bereits existierende Projekte handeln oder um konkrete Ideen. Wichtig nur: Die Projekte müssen sich an den Nachhaltigkeitszielen der Vereinten Nationen (UN Sustainable Development Goals) sowie an den Förderkriterien der R+V STIFTUNG



Kleines Haus auf großer Fahrt: Ein Tiny House der R+V auf dem Weg zum nächsten Termin.

ausrichten und aus einem dieser fünf Themenfelder stammen: Soziales & Gerechtigkeit, Wirtschaft & Technik, Umwelt- & Klimaschutz, Bildung und Gesundheit.

Die rund 16.000 R+V-Mitarbeitenden wählen im Frühsommer 2022 diejenigen Projekte aus, die im Rahmen der MissionMiteinander finanziell gefördert werden. Anschließend wird das Tiny House einige der Projekte anfahren und genauer vorstellen.

NUR MUT – R+V bietet jungen Menschen Orientierungshilfe

Den Schulabschluss im Blick, aber keine Idee, was man machen soll. Vielleicht eine Ausbildung, ein Freiwilliges Soziales Jahr oder doch direkt an die Uni? Diese Ent-



Bei den NUR-MUT-Camps erhalten junge Menschen eine Orientierungshilfe für ihre weitere Lebensplanung.



ZDF-Moderatorin Dunja Hayali und R+V-Vorstandschef Norbert Rollinger beim Auftakt der MissionMiteinander in Wiesbaden.

scheidung müssen alle jungen Menschen einmal treffen. Deshalb hat die R+V STIFTUNG als Orientierungshilfe mit dem „NUR MUT“-Camp ein neuartiges Format angeboten. Vom 16. bis 20. August fand das Camp auf Schloss Freudenberg in Wiesbaden mit ganztägigem Programm für insgesamt 15 Jugendliche statt. Dort konnten diese – begleitet von professionellen Coaches und spannenden Impulsgebern – der Frage nachgehen, was sie wirklich interessiert und wie sie sich mit ihren Fähigkeiten für eine bessere Zukunft einbringen können.

Das Camp ist keine Berufsberatung und es gibt auch keine Tipps für Bewerbungen. Vielmehr geht es darum, in Gesprächen mit den Coaches und den anderen Teilnehmern herauszufinden, wo die eigenen Stärken liegen und was die eigenen Werte, Interessen und Wünsche sind.



Entwickelt hat das NUR-MUT-Konzept Medienwissenschaftler und Berater Sascha Eschmann. Für das Jahr 2022 sind zwei „NUR MUT“-Camps geplant.

R+V fördert erste Schülergenossenschaft Hessens

Die von der R+V geförderte Schülergenossenschaft „Green Leibniz“ lässt sich von Corona nicht entmutigen. Mit neuen Ideen startete sie in das Geschäftsjahr 2021. Passend zum Frühling nahm Hessens erste Schülergenossenschaft ihren Betrieb wieder auf und startete mit einer deutlich breiteren Produktpalette ins neue Geschäftsjahr. Ganz neu im Sortiment: Samenbomben zum Werfen, aus denen später Blumen wachsen. Auch mit Insektenhotels und Vogelhäusern wollen die Jungunternehmer ihre Kunden begeistern. Der Klassiker, individuell zusammengestellte Blumenkästen, ist natürlich nach wie vor im Sortiment enthalten.

Die Schülergenossenschaft hatte sich Ende 2019 an der Wiesbadener Leibnizschule gegründet. Die 13 bis 17 Jahre alten Schüler bieten einen Balkon- und Zimmerpflanzen-Service für ältere und wenig mobile Menschen an und kooperieren dabei mit lokalen Gärtnereien. Die Jugendlichen wählen nach Absprache mit ihren Kunden passende Pflanzen und Töpfe aus, transportieren diese zur Wohnung und stellen sie dort auf. Die spätere Pflege der Pflanzen übernehmen sie ebenfalls. Die R+V hatte die Gründung der Schülergenossenschaft mit Workshops und praktischen Tipps unterstützt. Zudem fördert die R+V STIFTUNG die Genossenschaft mit insgesamt 6.500 Euro.



Die Jungunternehmer von Green Leibniz bei der Auslieferung von Balkonpflanzen.

Das Besondere und das Ziel der Genossenschaft: Die Mädchen und Jungen arbeiten weitgehend allein. Die Lehrer sind lediglich beratend tätig. So können die Schüler erste Erfahrungen in Buchhaltung, Websiteerstellung oder Kontaktpflege zu Geschäftspartnern sowie Kunden sammeln.

Der Start ins Unternehmerleben war für die Jugendlichen nicht einfach. Das lag vor allem an Corona, denn die Schüler konnten nicht mehr an Orten wie Altenheimen oder Kirchen direkt werben. Stattdessen setzte die Genossenschaft auf das Onlinegeschäft. Verkauf und Vermarktung liefen über die eigene Homepage und Social Media. Da die Hauptzielgruppe ältere Menschen sind, waren diese online und über die sozialen Medien schwer erreichbar. Im Jahr 2021 erweiterten die jungen Unternehmer nicht nur ihre Produktpalette, sondern auch ihre Social-Media-Auftritte in Instagram, Facebook und Twitter.



Aktion Kinder-Unfallhilfe

Etwa alle 15 Minuten verunglückt in Deutschland ein Kind im Straßenverkehr – als Fußgänger, mit dem Fahrrad oder als Beifahrer im Auto. Diese erschreckende Zahl will die „Aktion Kinder-Unfallhilfe“ (www.kinder-unfallhilfe-online.de) mit gezielter Prävention verringern. Der von der R+V-Tochter KRAVAG mitgegründete gemeinnützige Verein verteilt deshalb beispielsweise kostenlos Reflektor-Kragen sowie Fahrradhelme an Kinder und hilft, Schulkinder über die Gefahren des „toten Winkels“ bei Lastwagen aufzuklären.



Ein besonderes Highlight im Bereich Prävention ist die Auszeichnung „Der Rote Ritter“. Unter der Schirmherrschaft des Bundesverkehrsministers zeichnet die Kinder-Unfallhilfe alle zwei Jahre vorbildliche Initiativen zur Unfallverhütung aus. Projekte zur Verkehrserziehung sind ebenso dabei wie Konzepte zu sicheren Schulwegen und entschärften Unfallschwerpunkten.

Die zweite zentrale Aufgabe des Vereins ist die Hilfe für Kinder und Jugendliche nach einem Verkehrsunfall. Beispielsweise unterstützt die Kinder-Unfallhilfe spieltherapeutische Einrichtungen in Kliniken und Rehabilitationszentren, fördert Reittherapien sowie Reisen und Erlebniswochenenden. So helfen die Spendengelder den kleinen Unfallopfern, ihre seelischen und körperlichen Unfallfolgen zu überwinden, und geben ihnen neuen Lebensmut.



Azubis im Netz: Auf Initiative der R+V STIFTUNG beraten viele unterschiedliche Experten zu dem wichtigen Thema Cyber-Mobbing unter Jugendlichen.

Der 1998 von Unternehmen und Verbänden des Straßenverkehrsgewerbes, der Fachpresse und von KRAVAG gegründete Verein finanziert sich ausschließlich über Spenden und freiwillige Mitgliedsbeiträge.

Im Jahr 2021 kamen rund 195.000 Euro für den guten Zweck zusammen, seit der Vereinsgründung sind es sogar rund 3 Millionen Euro. Die R+V und KRAVAG sorgen übrigens dafür, dass jeder gespendete Euro den Kindern zugutekommt, indem sie alle Verwaltungskosten übernehmen.

Eine besondere Spendenaktion fand im September 2020 statt: Der Kindernotarztwagen des Deutschen Roten Kreuzes (DRK) in Karlsruhe erhielt eine Spende der R+V. Kfz-Schäden für den guten Zweck – was ungewöhnlich klingt, passt bei der R+V Versicherung perfekt zusammen. Denn die Mitarbeitenden der R+V Service Center in Karlsruhe und Münster verbinden ihre tägliche Arbeit seit Anfang 2020 mit sozialem Engagement. Immer wenn die Mitarbeitenden den Blechschaden eines Kunden an den R+V-Partner Innovation Group vermittelten, spendete der Versicherer zehn Euro an die Aktion Kinder-Unfallhilfe. Genau 15.000 Euro spendete die Aktion Kinder-Unfallhilfe daher

im Namen der R+V an den Kindernotarztwagen des DRK-Kreisverbands Karlsruhe.

„Azubis im Netz“ – Hilfe bei Cyber-Mobbing

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes sind alarmierend: 38 Prozent der 12- bis 19-Jährigen gaben 2020 an, dass in ihrem Bekanntenkreis jemand im Internet oder über das Smartphone gemobbt wurde. Beleidigungen und das Verbreiten falscher Behauptungen oder herabwürdigender Filme gehören damit zum Alltag vieler Jugendlicher. Die R+V STIFTUNG hat deshalb eine Veranstaltungsreihe ins Leben gerufen, um Aufklärungs- und Präventionsarbeit zu leisten. Die Zielgruppe sind aber nicht die Jugendlichen selbst, sondern als Multiplikatoren die Ausbilder von Azubis. Denn gerade auch Lehrlinge gehören wegen ihres Alters zur Zielgruppe mit dem höchsten Mobbing-Risiko.

Die R+V STIFTUNG bietet dabei ein ganzheitliches Konzept, bei dem alle Facetten des Themas beleuchtet werden. Dazu gehören nicht nur Psychologen, sondern auch ein Datenschutzbeauftragter und ein Experte für digitale Sicherheit. Auf diese Weise erfahren die Teilnehmer nicht

nur etwas über die psychischen Auswirkungen, sondern auch zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und über den aktuellen Stand der Technik bei Smartphones und Internet.

Zwei Veranstaltungen dieser Art führte die R+V STIFTUNG 2021 durch – eine in Kooperation mit der IHK Wiesbaden, die andere intern für die Ausbildungsleiter der R+V-Standorte. Das Feedback der Teilnehmer war in beiden Fällen durchweg positiv. Nach diesen positiven Erfahrungen prüft die R+V STIFTUNG, die Veranstaltungsreihe auszuweiten.

JOBLINGE

Schlechter Schulabschluss, keine Ausbildung, kein Arbeitsplatz: Für viele Jugendliche endet der Weg ins Berufsleben, bevor er überhaupt begonnen hat. Um diesen jungen Menschen eine Perspektive zu geben, haben die Boston Consulting Group und die Eberhard von Kuenheim Stiftung der BMW AG die gemeinnützige Initiative

JOBLINGE

JOBLINGE (www.joblinge.de) ins Leben gerufen. In einem rund sechsmo-

natigen Programm erlernen die Jugendlichen „on the Job“ wichtige Schlüsselqualifikationen, trainieren soziale Kompetenzen und erarbeiten sich so ihren Ausbildungs- oder Arbeitsplatz. Zentrales Ziel der JOBLINGE ist die Vermittlung des Heranwachsenden in eine ungeforderte Arbeit.

Dabei setzt die inzwischen an rund 30 deutschen Standorten vertretene Initiative auf einen ganz besonderen Erfolgsfaktor: berufserfahrene Mentoren. Jeder Mentor betreut ehrenamtlich und individuell einen Jugendlichen während der Laufzeit des Programms. Einmal pro Woche trifft sich das Duo. Der Mentor gibt dabei seine Erfahrung und sein Wissen weiter. Dazu gehören unter anderem Rückmeldungen und Tipps zu Auftreten, Verhalten und Einstellungen des Jugendlichen. Zudem lotet der Mentor gemeinsam mit seinem Mentee mögliche Berufswege und Bewerbungen aus.

Bereits seit 2015 beteiligt sich die R+V bei den JOBLINGEN und finanziert zwei Stipendien pro Jahr für zwei Jugendliche mit insgesamt 10.000 Euro. Darüber hinaus waren bundesweit bis Ende 2021 mehr als 50 R+V-Mitarbeitende als Mentoren im Einsatz – mit einer beeindruckenden Erfolgsquote: Mehr als 70 Prozent der betreuten Jugendlichen fanden eine Lehrstelle. Diese Quote entspricht ziemlich genau dem Bundesdurchschnitt bei den JOBLINGEN.

Franz das Theater

Das Ensemble „Franz das Theater“ hat ein ebenso einfaches wie erfolgreiches Rezept, um Vorbehalte oder Befangenheit gegenüber geistig behinderten Menschen abzubauen: die persönliche Begegnung. Die „Franzler“ des Vereins Lebenshilfe Wiesbaden (www.lebenshilfe-wiesbaden.de) sind in der hessischen Landeshauptstadt weithin bekannt. Jedes Jahr präsentieren die geistig behinderten Schauspieler mit Unterstützung der R+V eine neue Produktion. Im Jahr 2021 konnte das Ensemble wegen der Corona-Pandemie kein neues Stück aufführen, 2022 soll die Arbeit aber wieder starten.

Von den Vorstellungen profitieren Publikum und Schauspieler gleichermaßen. Die Gäste erleben einen unterhaltsamen Abend und haben die Chance, Vorurteile über Bord zu werfen und persönlichen Kontakt zu den Darstellern zu knüpfen. Die Schauspieler, die durch ihre große Spielfreude und Spontanität begeistern, werden durch die Theaterarbeit in ihrer Kreativität und Körperwahrnehmung gefördert. Mit ihren Auftritten zeigen sie eindrucksvoll, dass sie ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft sind.

Die Generalprobe der „Franzler“ ist jedes Jahr im Januar exklusiv für rund 100 R+V-Mitarbeitende reserviert – als Dank für die jährliche Spende von 10.000 Euro. Ohne dieses Geld wäre die Theaterproduktion nicht möglich. Dass die Theaterarbeit vom Publikum gewürdigt wird, beweisen die regelmäßigen „Standing Ovations“ und die stets ausverkauften Vorstellungen im Wiesbadener „thalhaus“.

„Wiesbaden Engagiert!“

Bei der jährlich stattfindenden Aktion engagieren sich freiwillige Helfer aus verschiedenen Unternehmen der hessischen Landeshauptstadt während ihrer Arbeitszeit in Kindergärten, Schulen oder karitativen Einrichtungen. „Wiesbaden Engagiert!“ fand 2021 zum 17. Mal statt – und die R+V war zum 17. Mal mit dabei. In den vergangenen Jahren haben engagierte R+V-ler auf diese Weise mehr als 30 Projekte umgesetzt. Trotz der Corona-Pandemie konnten 2021 alle vier geplanten Projekte umgesetzt werden.

In der Förderschule Johann-Hinrich-Wichern, seit vielen Jahren das Ziel engagierter R+V-Mitarbeitenden, standen dieses Mal der Bau eines Sandkastens und Streifarbeiten an der Fassade auf dem Programm. Zudem errichteten R+V-ler bei einem anderen Projekt auf der Kinder- und

**Aktionswoche
WIESBADEN
ENGAGIERT!**



Die R+V ist von Beginn an bei der Aktion „Wiesbaden Engagiert!“ dabei. Im Jahr 2021 halfen Kolleginnen und Kollegen bei vier Projekten – unter anderem im Biberbau.

Kindern arbeiten. Dazu entwickelte der gemeinnützige Verein das Format der „mobilen kunstwerkstatt“.

Diese Einrichtung kann ein Bauwagen oder ein Container sein, der immer dort steht, wo sich die Kinder gewöhnlich aufhalten: auf Spielplätzen oder Schulhöfen. Die „mobile kunstwerkstatt“ ist somit ein Anlaufpunkt für die dort ansässigen Kinder. Die Werkstatt öffnet einmal pro Woche, ist kostenfrei und offen für alle. Die Arbeiten finden draußen statt – bei jedem Wetter. Während der Öffnungszeiten sind jeweils zwei Künstler in der Werkstatt anwesend. Sie helfen den Kindern bei der Umsetzung eigener Ideen, machen ihnen dabei jedoch keine zielgerichteten Vorgaben.

Jugendfarm Biberbau eine Halfpipe für Skater. Im Mädchentreff Wiesbaden standen Bastelarbeiten und gemeinsame Gespräche auf dem Programm. Und im Moritz-Lang-Haus veranstalteten R+V-ler für die Bewohner des Pflegeheims ein Sommerfest mit buntem Programm.

Kunst-Koffer und kunstwerker

Die Initiative „die kunstwerker“ (www.diekunstwerker.de) ist ein Zusammenschluss freischaffender Künstler, die schwerpunktmäßig mit sozial- und bildungsbenachteiligten

Ein ähnliches Konzept verfolgt die Initiative „Kunst-

Koffer“ (www.kunst-koffer.org), die die R+V ebenfalls seit 2016 finanziell unterstützt. Bei diesem 1999 gegründeten Projekt erfahren Kinder individuelle Förderung über künstlerische Mittel. Dazu müssen sie nicht einmal ihr Lebensumfeld verlassen, sondern werden in ihrem Stadtviertel von mobilen Kunst-Koffern selbst aufgesucht. Die Veranstaltungen finden auf offener Straße statt, also auf Spielplätzen, Schulhöfen, Gehwegen oder in Grünanlagen.

die kunstwerker
Wiesbadener Kinder- und Jugendkunstschule e.V.



Das bunte Upstairs-Mobil ist eine wichtige Anlaufstelle für obdachlose Jugendliche in Wiesbaden.

Das Angebot ist für die Kinder kostenfrei, eine Anmeldung nicht notwendig. Die Betreuer machen den Kindern keinerlei Vorgaben, die die Kinder in ihrer Tätigkeit einschränken würden. Die Mädchen und Jungen werden lediglich beim Umgang mit den bereitgestellten Materialien begleitet. Alles, was die Kinder malen, bauen oder gestalten, dürfen sie auch mitnehmen. Der in Wiesbaden beheimatete Verein ist inzwischen in vielen deutschen Städten mit „Kunst-Koffern“ vertreten.

Upstairs

Upstairs ist eine Initiative des Evangelischen Vereins für Innere Mission in Nassau (EVIM / www.evim-spenden.de) für obdachlose Jugendliche in Wiesbaden. Über ihre mobi-

upstairs

le Anlaufstelle, den bunt bemalten Upstairs-Bus nahe dem Wiesbadener Hauptbahnhof, vermitteln Sozialarbeiter den

Obdachlosen einen beheizten und sicheren Schlafplatz, warme Mahlzeiten oder einfach eine Duschkmöglichkeit. Darüber hinaus leistet das Upstairs-Team unbürokratische Soforthilfe, unterstützt bei Behördengängen und berät in akuten Krisensituationen.

Für die in der Regel 14 bis 19 Jahre alten Obdachlosen ist Upstairs damit eine wichtige Anlaufstelle. Jeweils zwei Stunden am Tag sind Sozialarbeiter im Wohnmobil vor Ort. Zudem betreibt Upstairs eine kostenlose Hotline (0800 1013030), die rund um die Uhr besetzt ist.

Die eigene Arbeit finanziert Upstairs ausschließlich über Spenden. Mehr als 100.000 Euro benötigt die Initiative dafür jährlich. Von diesem Geld müssen zwei Sozialarbeiter in Teilzeit, studentische Hilfskräfte, ein Apartment als Notunterkunft, der Unterhalt des Busses und die allgemeine Verwaltung finanziert werden. Mit der finanziellen Unterstützung durch die R+V kann Upstairs einen Teil dieses Jahresbudgets sicherstellen.

BürgerKolleg Wiesbaden

Das Prinzip des BürgerKollegs Wiesbaden (www.buergerkolleg.de) ist ganz einfach: Profis machen Bürger stark fürs Ehrenamt. Sie schulen Ehrenamtliche, die ihr neues Wissen wiederum in ihrem heimischen Verein anwenden. Die Themen sind dabei so bunt gemischt wie die Teilnehmer der unentgeltlichen Seminare: Mitgliederwerbung, Vereinsrecht, Projektmanagement oder Öffentlichkeitsarbeit sind nur einige der vielen Aspekte.

Das BürgerKolleg ist keine Schule im klassischen Sinn und auch keine Volkshochschule mit eigenen Gebäuden, Lehrern oder Verwaltungsangestellten. Der Verein konzentriert sich vielmehr ausschließlich auf die Qualifizierung von Ehrenamtlichen aller Fachrichtungen, Altersstufen und Bildungsniveaus.



Wir machen Bürger stark fürs Ehrenamt

Für dieses in Deutschland erste Konzept seiner Art gewann das

BürgerKolleg mehrere Preise, unter anderem den ersten Preis der „Allianz für Bürgersinn“ der Herbert-Quandt-Stiftung sowie den Förderpreis der „Aktiven Bürgerschaft“ in der Kategorie „mitBestimmen“.

Die R+V ist – neben der Stadt Wiesbaden – Hauptsponsor des Vereins und fördert ihn mit jährlich 75.000 Euro. Darüber hinaus arbeitet die R+V konzeptionell mit und unterstützt die Seminare mit Referenten. Auf diese Weise ergänzt die R+V Versicherung ihr Engagement in der „Aktiven Bürgerschaft“. Diese Initiative des Bundesverbands der Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR) fördert ebenfalls private Aktivitäten für das Gemeinwohl (siehe nächstes Kapitel).

Stiftung Aktive Bürgerschaft

Die R+V ist Unterstützer und Mitglied der „Aktiven Bürgerschaft e. V.“ (www.aktive-buergerschaft.de). Der Name des gemeinnützigen Vereins mit Sitz in Berlin ist Programm: „Aktive Bürgerschaft“ heißt privates Engagement für das Gemeinwohl. Die Aktive Bürgerschaft ist das Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der Genossenschaftlichen FinanzGruppe. Sie unterstützt Menschen, die gemeinnützig aktiv sind, mit Ideen, Konzepten und Know-how.

Die Aktive Bürgerschaft arbeitet ohne öffentliche Zuwendungen und ist parteipolitisch neutral. Sie wird getragen und gefördert von den Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe,

STIFTUNG AKTIVE
BÜRGERSCHAFT

dem Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken (BVR / www.bvr.de) sowie zahlreichen Genossenschaftsbanken.

Die Organisation tritt für eine Gesellschaft aktiver Bürger und engagierter Unternehmen ein. Die Schlüsselthemen sind: Stärkung bürgerschaftlichen Engagements vor Ort

durch Bürgerstiftungen, Gewinnung der mittelständischen Wirtschaft und der Genossenschaftsbanken als engagierte Partner sowie die Integration von bürgerschaftlichem Engagement in den Schulalltag.

Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeit liegt auf der Förderung von Bürgerstiftungen. Zu diesem Zweck vergibt der Verein einen eigenen Förderpreis. Die Auszeichnung wird seit 1998 an Bürgerstiftungen verliehen, die sich in herausragender Weise für ihre Stadt oder Region engagieren.

WiesPaten

Die R+V ist seit 2015 Mitglied der WiesPaten (www.wiespaten.de). Diese Wiesbadener Initiative hilft Kindern und Jugendlichen (meist mit Migrationshintergrund), ihre Schullaufbahn zu meistern. Im Mittelpunkt steht ein spezieller Förderunterricht, den Paten-Unternehmen wie etwa die R+V finanzieren.

Ergänzt wird der Förderunterricht durch Angebote, bei denen die Kinder und Jugendlichen mit „ihrem“ Unternehmen gemeinsam aktiv werden. Auf diese Weise erhalten die Schüler mehr Sprachkompetenz und steigern zugleich ihr Selbstbewusstsein sowie ihre sozialen und schulischen Fähigkeiten.

Die R+V Versicherung ist Pate für eine Gruppe an der Gerhart-Hauptmann-Schule sowie eine weitere an der Werner-von-Siemens-Schule. Die Patenschaft startete 2015, als die Schüler die Jahrgangsstufe 6 besuchten. Seitens R+V meldeten sich zum Beginn der Aktion knapp zehn Trainees als freiwillige Betreuer. Auch Jahre später sind die meistens Trainees von 2015 weiter als Paten aktiv. Gemeinsam mit „ihren“ Schülern unternehmen sie etwa Ausflüge oder besuchen sich gegenseitig.



Wiesbadener Tafel

Bereits seit vielen Jahren unterstützt die R+V STIFTUNG die Wiesbadener Tafel (www.wiesbadener-tafel.de) regelmäßig mit Geldspenden. Wie jede „Tafel“ in Deutschland verteilt auch der Wiesbadener Ableger Lebensmittel an bedürftige Menschen. Die eigentliche Tagesarbeit der Tafel wird von mehr als 160 ehrenamtlich tätigen Mitgliedern bewältigt. Die Wiesbadener Tafel versorgt fast 3.000 bedürftige Menschen pro Woche mit Lebensmitteln.



Auch im Jahr 2021 gab es wieder einen Spendenrekord: Stiftungsmitarbeitende Kristina Arndt und Ralph Glodek, Leiter der R+V STIFTUNG, präsentieren das Ergebnis.

Seit 2015 organisiert die R+V Weihnachtsgeschenke für Kinder und Jugendliche, deren Eltern oder Großeltern Essen bei der Tafel beziehen. Auch im Jahr 2021 organisierten die R+V-Mitarbeitenden die Weihnachtsbescherung bei der Wiesbadener Tafel. Allerdings konnten sie wegen der Corona-Pandemie auch diesmal nicht selbst die Geschenke ausgeben. Stattdessen verteilten die freiwilligen Helfer der Tafel die Präsente.

Weihnachtsspendenaktion

Einen neuen Rekord stellten die R+V-Mitarbeitenden im Jahr 2021 bei ihrer traditionellen Weihnachtsspendenaktion auf: Genau 136.200 Euro kamen bei der Sammelaktion zugunsten benachteiligter Menschen zusammen.

Das Geld erhielten zwölf gemeinnützige Vereine und Initiativen in verschiedenen Städten Deutschlands. Die Hälfte des Spendengeldes stammt aus der Sammelaktion unter den R+V-Mitarbeitenden. Die andere Hälfte steuert die R+V Versicherung bei, die traditionell jeden von ihren Mitarbeitenden gespendeten Euro verdoppelt.

Die Aktion findet seit 1994 jeweils zwei Wochen lang in der Adventszeit statt. Ursprünglich gab es die Aktion zunächst ausschließlich am R+V-Hauptsitz in Wiesbaden. Inzwischen veranstaltet die R+V STIFTUNG die Sammlung bundesweit. Bei der Spendenaktion kamen seit ihrem Start bereits rund 940.000 Euro für den guten Zweck zusammen.

Nachhaltigkeitsprogramm

Das Nachhaltigkeitsprogramm der R+V umfasst sämtliche Vorhaben und Projekte, die im Jahr 2021 auf den Weg

gebracht wurden, noch nicht abgeschlossen waren beziehungsweise 2021 abgeschlossen wurden.

R+V-Nachhaltigkeitsprogramm

Kategorie	Thema	Ziele / Maßnahmen	Zeitraum	Status
Nachhaltigkeitsmanagement	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie	Verabschiedung einer Klimastrategie zur Erreichung der Klimaneutralität	2021	Abgeschlossen
		Umsetzung der Anforderungen aus dem EU-Aktionsplan Nachhaltige Finanzen	2021	In Arbeit
		Implementierung der Einheit Nachhaltigkeit und einer Nachhaltigkeitskommission in der Governance-Struktur	2021	Abgeschlossen
		Weiterentwicklung der bestehenden Nachhaltigkeitsstrategie	2022	In Arbeit
	Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Führungskräfte	Training und Qualifikation von MA im Bereich Nachhaltigkeit	2021f.	Laufend
		Regelmäßige Statusberichte im oberen Management aller Ressorts	jährlich	Laufend
		Ausbau der internen Kommunikation für MA über Intranet, Artikel, Newsletter	laufend	Laufend
	Stakeholder-Dialog	Jährliche Veröffentlichung eines R+V-Nachhaltigkeitsberichts	jährlich	Laufend
		Weiterentwicklung eines NH-Reportings in der R+V und an die DZ Bank	2021f.	In Arbeit
		Mitarbeit in Nachhaltigkeits-/Umweltnetzwerken: Corporate Responsibility Committee der DZ Bank Gruppe, VFU, VNU, Ökoprotit, CSR-RegioNet	Laufend	Laufend
		Mitarbeit in Arbeitsgruppen der DZ BANK, des GDV und des BVR	Laufend	Laufend
	Umweltmanagementsystem	Erfolgreiche Re-Zertifizierung des Umweltmanagementsystem nach ISO 14001:2015	2022-2024	In Arbeit
	Produkte & Dienstleistungen	Nachhaltige Kapitalanlage	Integration von ESG-Kriterien in Kapitalanlage (Definition der Richtlinie „ESG Investmentstandard“)	2021
Unterzeichnung UN-PRI			2020	Abgeschlossen
Definition eines Klimaziels in der Kapitalanlage zur CO ₂ -Neutralität			2021	Abgeschlossen
Risikomanagement		Integration NH-Risiken in RM-Systematik	2021f.	In Arbeit
		Entwicklung interner Klimawandelstresstests	2022	In Arbeit
Nachhaltige Produkte		Weiterentwicklung der Tarifmerkmale für E-Mobilität im Kfz-Tarif mit Umweltbonus	2021	Abgeschlossen
		Weitere Integration von Nachhaltigkeit im Produktportfolio Leben (z. B. R+V InvestmentKonzept Duo Invest)	2021	In Arbeit
		Umsetzung der Anforderungen der Transparenz-Verordnung	2021	Abgeschlossen
		Weiterentwicklung des Portfolios	2021f.	In Arbeit
Underwriting		Unterzeichnung UN-PSI	2021	Abgeschlossen
	Prüfung Integration Nachhaltigkeitsaspekte in Zeichnungsrichtlinien	2021f.	In Arbeit	
Umwelt	Reduktion CO ₂ -Ausstoß	Der durch Mitarbeitendenmobilität verursachte CO ₂ -Ausstoß sinkt um 50% gegenüber 2019	2023	Laufend
		Anteil Fahrrad-Pendler erhöht sich bis 2021 um 5% (durch Ausbau Radinfrastruktur, JobRad etc.)	2022	wegen Corona-bedingter Abwesenheiten auf 2022 verschoben

R+V-Nachhaltigkeitsprogramm

Kategorie	Thema	Ziele / Maßnahmen	Zeitraum	Status	
Umwelt	Reduktion CO ₂ -Ausstoß	Nutzung des ÖPNV steigt bis 2021 um 5 %	2021	Anstieg der JobTickets bis 03/2020 auf 1.250 Stück; durch Corona Rückgang auf 851 Stück in 2021	
	Ressourcenschonung	Der Papierabfall pro Mitarbeitenden sinkt	2020	laufend	
		Senkung der Seitenzahl in der Kundenkorrespondenz trotz Wachstum um 30% (Basisjahr 2018)	2023	In Arbeit	
		Stärkung der digitalisierten Kundenprozesse: Erhöhung der User-Zahl auf „Meine R+V“ um 50% pro Jahr.	2023	In Arbeit	
		Kommunikation von Leitlinien für ein nachhaltiges Veranstaltungsmanagement	2021	Verschoben auf 2022 Corona	
		Papier zu 100% aus verantwortungsvollen Quellen. Recyclingpapieranteil 80%.	2021f.	Recyclinganteil aktuell bei 84 %	
		Der Anteil Recyclingpapier am Gesamtverbrauch ist dauerhaft über 80 %; Eingesetzte Frischfaserpapiere stammen zu 100 % aus zertifizierten Quellen (FSC, PEFC).	2023	Laufend	
	Reduzierung Energieverbrauch	Sukzessiver Austausch konventioneller Leuchtmittel durch LED	2021	Laufend	
	Mitarbeitende	Gesundheitsmanagement	„Schrittzähler-Aktion“ für alle Mitarbeitende	2021	Abgeschlossen
			Einführung JobRad	2021	Abgeschlossen
Weiterbildung		Ausweitung digitaler Lernformate	2021f.	In Arbeit	
New.Normal / Taskforce Corona / Modernes Arbeiten		Ausdehnung der Rahmenarbeitszeit zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten	2021	Abgeschlossen	
		Erarbeitung neuer Raumkonzepte nach Corona	2021	Abgeschlossen (Umsetzung in 2022f.)	
		Konzeption zukünftiges Arbeitsmodell und Rahmenbedingungen nach Corona	2021	Abgeschlossen	
Pre- und Onboarding		Entwicklung und Einführung einer Online-Plattform für neue Mitarbeitende, sowie Online-Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende	2021	Abgeschlossen	
Agile@ruv		Ein Projekt als Wegbereiter und -begleiter für die agile Transformation von R+V entlang initialer Wertströme, um Kundenbegeisterung zu fördern, schnell zu werden und so die Zukunft der R+V zu sichern.	2022	In Arbeit	
Beruf und Familie		Einführung zusätzlicher Angebote zur Unterstützung der Mitarbeitenden in der Corona-Zeit.	2021	In Arbeit	
		3. Re-Audit berufundfamilie der Hertie Stiftung	2021-2024	In Arbeit	
Gesellschaft	Weiterentwicklung gesellschaftliches Engagement	Ausbau der R+V Stiftung zum 100-jährigen Jubiläum	2021	Abgeschlossen	
		Bundesweite Ausweitung der Mitarbeitenden-Spendenaktion zur Hochwasserhilfe	2021	Abgeschlossen	
		Unterstützung der „MissionMiteinander“ im Rahmen des 100-Jahre-Jubiläums	2021f.	In Arbeit	

GRI Content Index

„In Übereinstimmung“ – Option Core

Beim GRI Content Index Service hat GRI Services geprüft, dass der GRI Content Index klar dargestellt ist und die Referenzen für alle veröffentlichten Angaben mit den im Report angegebenen Abschnitten übereinstimmen.



Spezifische Angaben

Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 101: Grundlagen 2016		
1. Prinzipien der Berichterstattung		
2. Anwendung der GRI-Standards für die Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten		
3. Abgabe von Erklärungen zur Anwendung der GRI-Standards		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016		
1. Organisationsprofil		
102-1	2, 4	Name der Organisation
102-2	2-5, 14-31, GB: 14-15	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen
102-3	2	Hauptsitz der Organisation
102-4	4-5, GB: 14-15	Betriebsstätten
102-5	3, 4-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform
102-6	4-5, GB: 14-15	Belieferte Märkte
102-7	2-5, 70	Größe der Organisation
102-8	6, 42, 70, 77	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden
102-9	42-43	Lieferkette
102-10	42-43	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette
102-11	9-13, 48, 70-72	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip
102-12	6, 8, 33, 41-42, 49, 70-72, 89	Externe Initiativen
102-13	6, 8, 33, 89	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen
2. Strategie		
102-14	1, GB: 5, 7-13	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers
102-15	9-13	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen
3. Ethik und Integrität		
102-16	1, 9-13, 41-45, 50	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen
102-17	41-45	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik
4. Unternehmensführung		
102-18	1, 9-13, GB: 6, 7-13, 188, 196-198	Führungsstruktur
102-19	9-13, GB: 14-16	Delegation von Befugnissen
102-20	9-13, GB: 14-16	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen
102-21	9-13	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen
102-22	9-13	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien
102-23	1, GB: 5, 7	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
102-24	1, GB: 6-12, 14-15		Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan
102-25	9-13		Interessenkonflikte
102-26	9-13		Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien
102-27	9-13		Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans
102-28	GB: 7-13		Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans
102-29	9-13		Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen
102-30	40, 48, GB: 31-34		Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement
102-31	9-13, GB: 7-13		Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen
102-32	9-13, GB: 7-13, 188, 196-198		Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung
102-33	45-48		Übermittlung kritischer Anliegen
102-34	34-38		Art und Gesamtanzahl kritischer Anliegen
102-35	GB: 184-185		Vergütungspolitik
102-36	GB: 184-185		Verfahren zur Festlegung der Vergütung
102-37	GB: 184-185		Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung
102-38	GB: 184-185		Verhältnis der Jahresgesamtvergütung
102-39	GB: 184-185		Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung
5. Einbindung von Stakeholdern			
102-40	8-11		Liste der Stakeholder-Gruppen
102-41	41-42		Tarifverträge
102-42	8-11		Ermittlung und Auswahl der Stakeholder
102-43	8-11		Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern
102-44	8-11		Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen
6. Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	GB: 18-29, 66-68		Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten
102-46	8-9		Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen
102-47	8-9		Liste der wesentlichen Themen
102-48	6-9		Neudarstellung von Informationen
102-49		keine	Änderungen bei der Berichterstattung
102-50	6-7		Berichtszeitraum
102-51	6-7		Datum des letzten Berichts
102-52	6-7		Berichtszyklus
102-53	113		Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht
102-54	6		Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards
102-55	103-112		GRI-Inhaltsindex
102-56	6-7		Externe Prüfung

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	2-5		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	2-5		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	2-5		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
201-1	2-5, GB: 66-68		Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert
201-2	9-11, 14-15, 27-32, 64-65, 90		Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen
201-3	GB: 155-161		Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne
201-4		Keine signifikanten Subventionen oder Beihilfen erhalten	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand
GRI 202: Marktpräsenz 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	4-5, 15		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	4-5, 15		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	4-5, 15		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
202-1	41-42, 76-81		Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn
202-2	76-81		Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	90		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	90		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	90		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
203-1	90-100		Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen
203-2	90-100		Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	42-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	42-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	42-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
204-1	42-45		Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-48		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-48		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-48		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
205-1	41-48		Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden
205-2	41-48		Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung
205-3	41-48		Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	38		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	38		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	38		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
206-1		Sollte es zu Vorfällen dieser Art kommen, berichten wir darüber in unserem Lagebericht im Abschnitt „Reputationsrisiko“. (GB, Seite xx).	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung
GRI 301: Materialien 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	49-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	49-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	49-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
301-1	49-53		Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
301-2	49-53		Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe
301-3	49-53, 61-62		Wiederverwertete Produkte und ihre Verpackungsmaterialien
GRI 302: Energie 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	49-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	49-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	49-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
302-1	55		Energieverbrauch innerhalb der Organisation
302-2	62-64		Energieverbrauch außerhalb der Organisation
302-3	55-56		Energieintensität
302-4	49-51, 55-56		Verringerung des Energieverbrauchs
302-5	50-60		Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	50-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	50-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	50-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
303-1	50-51, 62		Wasser als gemeinsam genutzte Ressource
303-2	50-51, 62		Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung
303-3	62		Wasserentnahme
303-4	62		Wasserrückführung
303-5	62		Wasserverbrauch
GRI 304: Biodiversität 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	50-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	50-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	50-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
304-1		Die R+V verfügt nicht über entsprechende Betriebsstandorte	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben geschützten Gebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von geschützten Gebieten befinden
304-2		Keine erheblichen Auswirkungen	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität
304-3		Keine	Geschützte oder renaturierte Lebensräume
304-4		Keine Geschäftstätigkeit in entsprechenden Lebensräumen	Arten auf der Roten Liste der Weltnaturschutzunion (IUCN) und auf nationalen Listen geschützter Arten, die ihren Lebensraum in Gebieten haben, die von Geschäftstätigkeiten betroffen sind
GRI 305: Emissionen 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	50-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	50-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	50-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
305-1	55, 63		Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
305-2	63		Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
305-3	65		Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)
305-4	50-56, 58-59		Intensität der THG-Emissionen
305-5	50-56, 58-59		Senkung der THG-Emissionen
305-6	58-59		Emissionen von Ozon abbauenden Substanzen (ODS)
305-7	58-59, 60		Stickstoffoxide (NO _x), Schwefeloxide (SO _x) und andere signifikante Luftemissionen

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 306: Abfall (Waste) 2020			
1. GRI 103: Managementansatz 2020			
103-1	50-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	50-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	50-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
306-1	50		Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort
306-2	61-62		Abfall nach Art und Entsorgungsmethode
306-3		Keine Geschäftstätigkeit mit gefährlichen Substanzen	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen
306-4	61-62		Transport von gefährlichem Abfall
306-5		Keine Einleitung in Gewässer	Von Abwassereinleitung und/oder Oberflächenabfluss betroffene Gewässer
GRI 307: Umwelt-Compliance 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	50-51		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	50-51		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	50-51		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
307-1	50		Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	42-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	42-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	42-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
308-1	42-45		Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden
308-2	42-45		Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 401: Beschäftigung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	69-75		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	69-75		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	69-75		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
401-1	79-80		Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation
401-2	42, 80-83		Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden
401-3	79-83		Elternzeit

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-42		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-42		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-42		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
402-1	41-42		Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018			
1. GRI 103: Managementansatz 2018			
103-1	86, 88-89		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	86, 88-89		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	86, 88-89		Beurteilung des Managementansatzes
Scope von „Mitarbeitenden“ in diesem Standard			
2. Themenspezifische Angaben			
403-1	88-89		Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-2	88-89		Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen
403-3	88-89		Arbeitsmedizinische Dienste
403-4	84-89		Mitarbeitendenbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-5	84-89		Mitarbeitendenschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
403-6	84-89		Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden
403-7	84-89		Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
403-8	6-7		Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
403-9	89		Arbeitsbedingte Verletzungen
403-10	89		Arbeitsbedingte Erkrankungen
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	69-74		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	69-74		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	69-74		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
404-1	73-74		Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten
404-2	69-74		Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe
404-3	75-79		Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	69-74		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	69-74		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	69-74		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
405-1	76-79		Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten
405-2	42, 79-83		Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern
GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	69-74, 76-79		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	69-74, 76-79		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	69-74, 76-79		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
406-1	79		Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
407-1	41-42		Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-42		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-42		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-42		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
408-1	41-42		Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-42		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-42		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-42		Beurteilung des Managementansatzes

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
2. Themenspezifische Angaben			
409-1	41-42		Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	45-48		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	45-48		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	45-48		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
410-1	45-48		Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde
GRI 411: Rechte der indigenen Völker 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
411-1		Keine Geschäftstätigkeit in Gebieten indigener Völker	Vorfälle, in denen die Rechte der indigenen Völker verletzt wurden
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	41-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	41-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	41-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
412-1	41-45		Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde
412-2	41-45		Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren
412-3	41-45		Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	90		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	90		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	90		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
413-1	90-100		Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen
413-2	90-100		Geschäftstätigkeiten mit erheblichen tatsächlichen oder potenziellen negativen Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften

Spezifische Angaben

	Seite	Direkte Antwort	Beschreibung
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	42-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	42-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	42-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
414-1	42-45		Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden
414-2	42-45		Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	33-38		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	33-38		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	33-38		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
417-1	33-38		Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung
417-2	33-38		Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung
417-3	33-38		Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	34-45		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	34-45		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	34-45		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
418-1		Im Berichtsjahr gab es keine substantiellen Datenschutzbeschwerden	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und Verlust von Kundendaten
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
1. GRI 103: Managementansatz 2016			
103-1	45-48		Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung
103-2	45-48		Der Managementansatz und seine Bestandteile
103-3	45-48		Beurteilung des Managementansatzes
2. Themenspezifische Angaben			
419-1		Sollte es zu Vorfällen dieser Art kommen, berichten wir darüber in unserem Lagebericht im Abschnitt „Reputationsrisiko“. (GB, Seite 56).	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

Impressum

Herausgeber

R+V Versicherung AG
Konzern-Kommunikation
Raiffeisenplatz 1
65189 Wiesbaden
Tel. 0611 533-4375
Fax 0611 533-774375
G_Kommunikation@ruv.de
www.ruv.de

Redaktion

Hermann-Josef Knipper (verantwortlich), Frank Senger

Design

tom breuer grafik-design, Mainz

Fotografie

Sascha Eschmann: 93
Green Leibniz: 94
KRAVAG: 5, 23
Martin Magunia: 24, 56, 69
Michael Rast: 2, 34, 35, 37, 43, 75, 82, 85
Upstairs: 98
Brigitte Römstedt: 16
R+V: 32, 67, 71, 72, 73, 78, 91, 95, 97
Daniel Schnettler: 59, 60, 93
Frank Senger: Titel, 5, 21, 39, 41, 44, 52, 54, 64, 68, 84, 90, 92, 100
Umweltamt Stadt Wiesbaden: 49

© 2022 R+V Versicherung AG, Wiesbaden

Informationen erhalten Sie in den Volksbanken und Raiffeisenbanken,
R+V Agenturen sowie bei der Direktion der Gesellschaften der
R+V Versicherungsgruppe, Raiffeisenplatz 1, 65189 Wiesbaden.

Telefon: 0800 533-1112

Kostenlos aus allen deutschen Fest- und Mobilfunknetzen

www.ruv.de