



**Nachhaltig. Verantwortlich.
Genossenschaftlich.**

Der R+V-Nachhaltigkeitsbericht 2013



Genossenschaftliche FinanzGruppe
Volksbanken Raiffeisenbanken

INHALT



Seite 10 Unternehmen



Seite 16 Umwelt



Seite 22 Mitarbeiter



Seite 28 Gesellschaft

Seite 34 Interview: Dr. Ralph Glodek,
R+V-Nachhaltigkeitsbeauftragter

Seite 36 R+V-Nachhaltigkeitsprogramm

Seite 38 R+V im Detail: Unternehmen

Seite 42 R+V im Detail: Umwelt

Seite 50 R+V im Detail: Mitarbeiter

Seite 56 R+V im Detail: Gesellschaft

Seite 57 Über diesen Bericht

Seite 58 GRI-Index

Seite 62 Bestätigungsvermerk

U3 Impressum



VORWORT

Liebe Leserinnen und Leser,

„Nachhaltig. Verantwortlich. Genossenschaftlich.“ heißt der Titel des ersten Nachhaltigkeitsberichts von R+V. Diese drei Begriffe haben wir bewusst ausgewählt, denn sie beschreiben hervorragend unsere gesamte Unternehmensphilosophie. Gerade als Versicherer muss R+V nachhaltig handeln. Nur indem wir weitsichtig und solide wirtschaften, können wir unsere Versprechen und Garantien gegenüber unseren Kunden einlösen – und das auch in Jahrzehnten.

Darüber hinaus ist R+V fester Bestandteil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe und teilt damit deren Grundprinzipien der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Für jedes Mitglied der FinanzGruppe sind wirtschaftlicher Erfolg und verantwortliches Handeln untrennbar miteinander verbunden. Denn eines steht für uns fest: Nur Unternehmen, die verantwortungsvoll handeln, können auch langfristig erfolgreich sein.

Für R+V als genossenschaftlichen Versicherer heißt dies: Wir übernehmen Verantwortung und helfen, Lösungen zu finden. Unser Engagement konzentriert sich dabei vor allem auf die klassischen Nachhaltigkeitsbereiche Ökologie, Ökonomie und Gesellschaft.

In dem vorliegenden Bericht stellen wir Ihnen die wichtigsten Vorhaben und Projekte des Jahres 2013 vor. Ebenso veröffentlichen wir auf den folgenden Seiten wesentliche Kennzahlen, die unser nachhaltiges Engagement beschreiben. Und wir haben für diesen Bericht ein optisches Grundmotiv gewählt, das sich nicht nur in vielen Fotos wiederfindet, sondern zugleich für das verantwortungsvolle Handeln von R+V insgesamt steht: Transparenz.

A handwritten signature in blue ink that reads "Friedrich Caspers". The signature is fluid and cursive.

Dr. Friedrich Caspers

Vorstandsvorsitzender der R+V Versicherung AG

R+V IM ÜBERBLICK

R+V zählt zu den führenden Versicherern in Deutschland. Seit vielen Jahren ist das genossenschaftliche Unternehmen auf Wachstumskurs. Fast acht Millionen Kunden vertrauen auf die Leistungen von R+V. Als Teil der Genossenschaftlichen FinanzGruppe Volksbanken Raiffeisenbanken bietet R+V den Kunden maßgeschneiderte und innovative Versicherungslösungen.

Die Produktpalette der R+V-Gesellschaften umfasst alle bekannten Versicherungen: Für Privatkunden bietet R+V sowohl Standardprodukte als auch individuelle Lösungen. Im Firmenkundengeschäft ist R+V traditionell eng mit den mittelständischen Unternehmen aus Industrie, Handel, Handwerk, Gewerbe und Landwirtschaft verbunden. Für sie entwickelt R+V branchenspezifische Absicherungskonzepte. Die Spanne reicht von spartenübergreifenden Zielgruppenkonzepten für den Handel im Bereich Komposit-

versicherungen bis hin zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Branchenversorgungswerken.

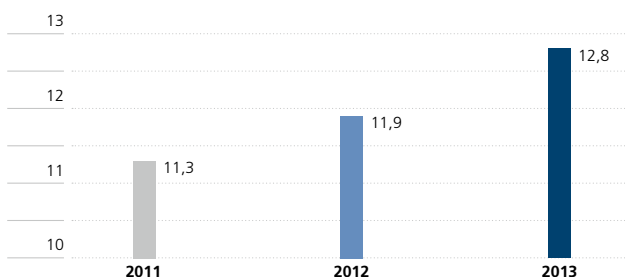
R+V ist darüber hinaus als aktiver Rückversicherer weltweit tätig. Unabhängige Rating-Agenturen bestätigen die hohe Qualität und Finanzkraft von R+V und ihren Produkten. Zudem versteht sich R+V als Serviceversicherer. Spezialisierte Dienstleistungsgesellschaften garantieren den privaten und gewerblichen Kunden kompetente Beratung und rasche Hilfe im Schadenfall.

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.

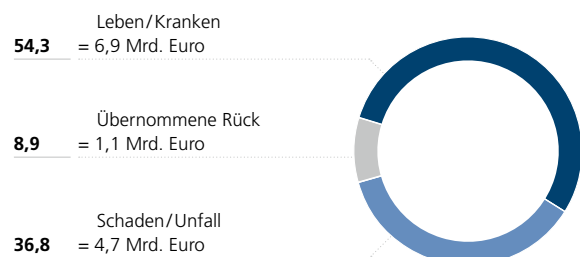
GEBUCHTE BEITRÄGE R+V-KONZERN

in Mrd. Euro



AUFTEILUNG DER GEBUCHTEN BEITRÄGE 2013

in %





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 von R+V. Sie betreibt für die private Vorsorge und die betriebliche Altersversorgung alle Arten von kapitalbildenden Lebensversicherungen, Risiko- und Rentenversicherungen, fondsgebundenen Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeits-Versicherungen, Zusatzversicherungen, Kapitalisierungen sowie die Absicherung von Altersteilzeit- und Lebensarbeitszeitmodellen.

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 Sachversiche-

rungs-Sparten wie beispielsweise Kraftfahrt, Haftpflicht und Rechtsschutz.

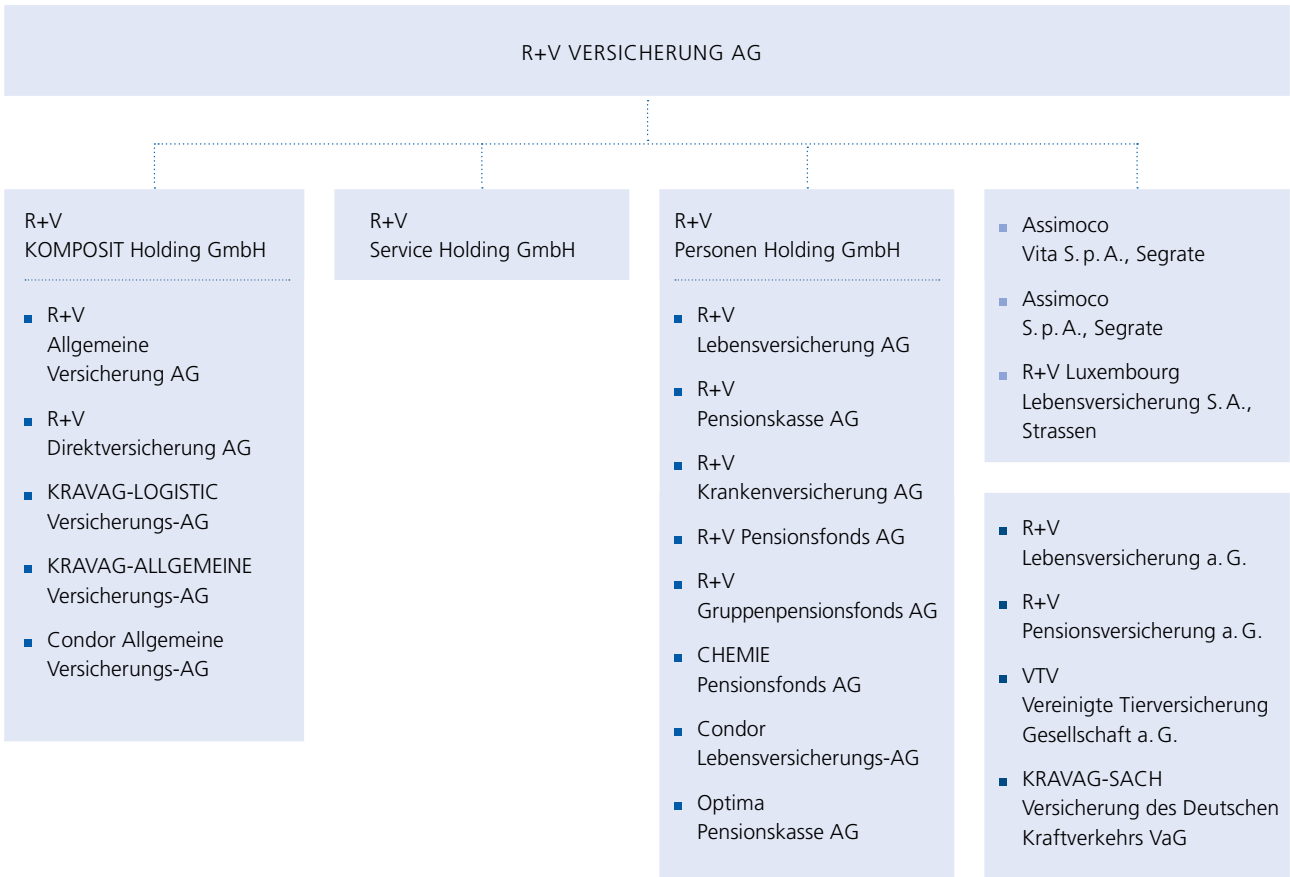
R+V KRANKENVERSICHERUNG AG

Die R+V Krankenversicherung AG ist der private Krankenversicherer von R+V und gehört zu den wachstumsstärksten Unternehmen der Branche. Im Geschäftsjahr 2013 wurde die bereits erfolgreich etablierte Produktpalette erweitert: Zu Jahresbeginn mit dem R+V-BeihilfeKonzept und zur Jahresmitte mit dem R+V-GesundheitsKonzept PROFIL für die betriebliche Krankenversicherung sowie dem R+V-Pflege FörderBahr, der staatlich geförderten Pflege-Zusatzversicherung. Letzterer besticht durch Leistungen deutlich über den gesetzlichen Mindestanforderungen.

R+V IM AUSLAND

R+V ist im europäischen Ausland mit zwei Niederlassungen (Österreich und Italien) und mit Beteiligungen an Versicherungen vertreten. Sie unterstützt ihre Kunden mit ihrem International Desk – einer eigens eingerichteten Verbindungsstelle – bei der Lösung internationaler Versicherungsfragen und ist durch ihre Rückversicherung in den internationalen Versicherungsmärkten aktiv.

R+V GRUPPE – VEREINFACHTE DARSTELLUNG



- Inländische Konzern-Gesellschaften
- Ausländische Konzern-Gesellschaften
- Gesellschaften der R+V Gruppe

ZAHLEN ZUM GESCHÄFTSJAHR R+V-KONZERN

| in Mio. Euro | 2012 | 2013 |
|--|--------|--------|
| Gebuchte Bruttobeiträge Erstversicherer Inland (HGB) | 10.639 | 11.314 |
| Gebuchte Bruttobeiträge (IFRS) | 11.875 | 12.753 |
| Leben/Kranken | 6.162 | 6.921 |
| Schaden/Unfall | 4.533 | 4.694 |
| Übernommene Rückversicherung | 1.180 | 1.138 |
| Bruttoaufwendungen für Versicherungsfälle | 8.342 | 9.056 |
| Bruttoaufwendungen für Versicherungsbetrieb | 2.165 | 2.147 |
| Ergebnis aus Kapitalanlagen | 3.193 | 2.787 |
| Konzernergebnis | 324 | 204 |
| Kapitalanlagen ¹ | 68.052 | 71.730 |
| Eigenkapital | 4.172 | 4.367 |
| Versicherungstechnische Rückstellungen (brutto) ² | 63.264 | 67.398 |
| Mitarbeiter am 31. Dezember (Anzahl) | 14.051 | 14.505 |

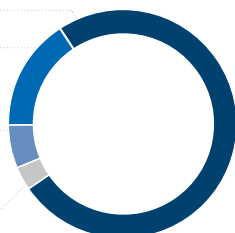
¹ Inklusive Aktivposten C. Vermögen für Rechnung und Risiko von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Inhabern von Lebensversicherungspolice.

² Inklusive Passivposten C. Pensionsfondstechnische und versicherungstechnische Rückstellungen, soweit das Anlagerisiko von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Inhabern von Lebensversicherungspolice getragen wird.

AKTIONÄRSSTRUKTUR

in %

| | |
|-------------|---|
| 74,9 | DZ BANK AG |
| 15,8 | WGZ BANK AG |
| 6,1 | Volksbanken und Raiffeisenbanken |
| 3,2 | Sonstige Anteile in der Genossenschaftsorganisation |



R+V GRUPPE (HGB)

| | | 2012 | 2013 |
|------------------------------|-----------|--------|--------|
| Gebuchte Bruttobeiträge | Mio. Euro | 12.216 | 13.084 |
| Anzahl Versicherungsverträge | Mio. | 23,0 | 23,6 |
| Mitarbeiter am 31.12. | | 14.220 | 14.721 |

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE: R+V ÜBERNIMMT VERANTWORTUNG

Für R+V als genossenschaftliches Unternehmen ist verantwortungsvolles Handeln gegenüber Umwelt, Mitarbeitern, Kunden und Gesellschaft seit jeher selbstverständlich. Denn die genossenschaftliche Grundidee beruht auf dem Gedanken, wirtschaftliche und gesellschaftliche Probleme gemeinsam zu lösen. Und als Versicherer gehört für R+V weitsichtiges und solides Wirtschaften zur Tradition.

Damit sämtliche Aktivitäten in puncto Nachhaltigkeit noch besser aufeinander abgestimmt sind, hat R+V eine konzernweite Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Auf fünf Feldern setzt die R+V Versicherung dabei ihre Schwerpunkte: als verantwortungsvoller Versicherer und Kapitalanleger, als kundenorientierter Dienstleister, als ökologisch verantwortungsvolles Unternehmen, als Anbieter

attraktiver Arbeitsplätze und als gesellschaftlich engagiertes Unternehmen (siehe Grafik).

Bei jedem dieser fünf Aspekte ergeben sich wiederum zahlreiche Gestaltungsmöglichkeiten. 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.

DIE NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE IM ÜBERBLICK



Die R+V-Nachhaltigkeitsstrategie ergänzt zugleich die Unternehmensstrategie. Und ganz bewusst unterstreicht sie auch die R+V-Markenwerte: „vorausschauend“, „solide“, „mit Herzblut engagiert“ und „gemeinschaftlich“.

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt direkt beim R+V-Vorstandsvorsitzenden. Für die Weiterent-

wicklung und operative Umsetzung der Strategie ist der R+V-Nachhaltigkeitsbeauftragte zuständig. Er koordiniert die unternehmensweite Umsetzung mit der Nachhaltigkeitskonferenz. Dieses Gremium besteht aus Managementvertretern aller Ressorts, dem R+V-Umweltmanagementbeauftragten sowie Vertretern der Produktkommission, der Investitionskommission und des Risikomanagements.



Mitglied beim UN
Global Compact

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 Klimaschutz sowie der Kampf gegen Korruption. Mit mehr als 7.000 teilnehmenden Unternehmen 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



„Prime-Status“ für
Nachhaltigkeit

Von der Ratingagentur oekom research erhielt R+V im Rahmen des Ratings der DZ BANK Gruppe Ende 2011 den begehrten „Prime-Status“ für besonders nachhaltige Unternehmen. Dieses viel beachtete Gütesiegel bescheinigt ein überdurchschnittliches Engagement in den Bereichen Umwelt und Soziales. Anhand von mehr als 100 branchenspezifisch ausgewählten Kriterien beurteilt oekom research 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.oekom-research.com

71,7

Milliarden Euro beträgt 2013 die Kapitalanlage des R+V-Konzerns. Diese Kundengelder legt der genossenschaftliche Versicherer nach klaren ethischen Richtlinien an.

UNTERNEHMEN

A portrait of Songül Kalsen, a woman with long dark hair, wearing a light-colored blazer over a dark top. She is looking slightly to the right with a subtle smile. The background is a blurred office interior with windows and architectural elements.

Songül Kalsen sorgt als Portfolioanalystin im Investmentcontrolling mit dafür, dass R+V die eigenen ethischen Vorgaben für die Kapitalanlage einhält.



Die R+V Versicherung bietet ein Höchstmaß an Sicherheit und Rendite. Darüber hinaus befolgt sie in ihrer Kapitalanlage klare ethische Richtlinien.

Der Zusammenhang von Ethik und Geldanlage hat für den Arbeitsalltag von Songül Kalsen eine ganz besondere Bedeutung. Als Controllerin im Finanzressort achtet sie nicht nur darauf, dass die R+V-Kapitalanlage die hohen Standards an Sicherheit und Rendite erfüllt. Die Portfolio-analystin und ihre Kollegen garantieren außerdem, dass die R+V Versicherung die Kundengelder entsprechend den selbst aufgestellten ethischen Richtlinien investiert.

Bei der Kapitalanlage hat R+V klare ethische Vorgaben, die das Unternehmen im Jahr 2013 nochmals verschärft hat. Damit stellt R+V sicher, dass sich in dem über 70 Milliarden Euro großen Portfolio nun auch keine Hersteller von Minen oder Anti-Personen-Minen, atomaren, biologischen und chemischen Waffen sowie uranhaltiger Munition befinden. Und auch Finanzprodukte für Agrarrohstoffe – Stichwort „Lebensmittelspekulation“ – sind für R+V absolut tabu.

Als genossenschaftlicher Versicherer verfolgt R+V seit jeher eine nachhaltige Anlagepolitik, die zugleich ethische, soziale und ökologische Kriterien berücksichtigt. So schloss

das Unternehmen schon in der Vergangenheit jene Kapitalanlagen aus, die den allgemein anerkannten Nachhaltigkeitsprinzipien widersprechen. Überdies verzichtet R+V seit Jahren auf Investitionen in Hersteller von Streumunition.

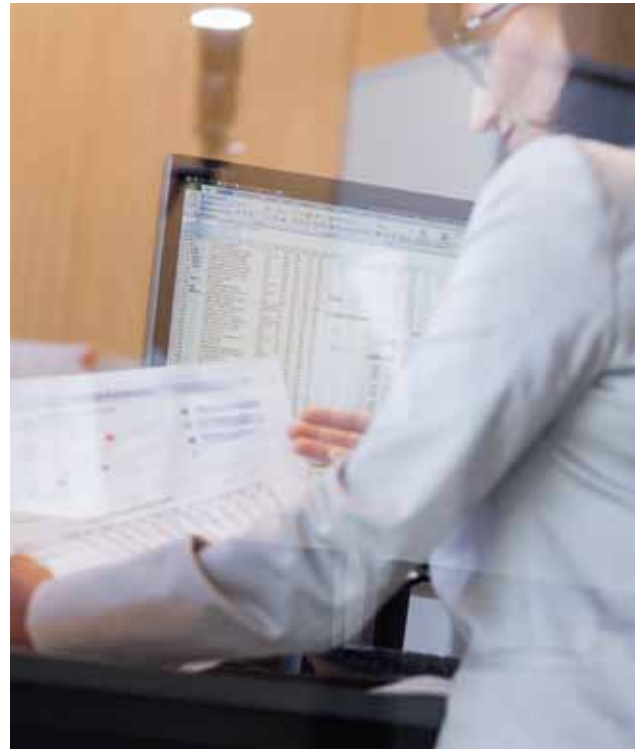
Die ethischen Richtlinien gelten für alle von R+V genutzten Anlageklassen: Aktien, Zinspapiere (z. B. Anleihen, Pfandbriefe), Darlehen und Immobilien. Dabei spielt es keine Rolle, ob es sich um direkt von R+V gehaltene Kapitalanlagen handelt oder ob ein externer Dienstleister diese im Auftrag von R+V verwaltet.

R+V KOOPERIERT MIT OEKOM RESEARCH

Um auszuschließen, dass beispielsweise Anleihen eines Bio-waffen-Herstellers in das eigene Portfolio gelangen, kooperiert R+V seit dem Jahr 2013 mit der oekom research AG. Die Ratingagentur ist eines der führenden Analysehäuser im Segment Nachhaltigkeit. Die oekom-Analysten haben diejenigen Unternehmen aus aller Welt aufgelistet, die nachweislich geächtete beziehungsweise „kontroverse Waffen“ wie Landminen oder Streumunition produzieren.



Die Portfolioanalysten garantieren, dass R+V die Kundengelder anhand nachhaltiger Kriterien anlegt.



Setzt die Agentur oekom ein Unternehmen neu auf ihre „controversial weapons“-Liste, erhalten Songül Kalsen und ihre Kollegen eine automatische Mitteilung. Anschließend gleichen die R+V-Portfolioanalysten gezielt die eigenen Bestände mit der oekom-Datenbank ab. Stellt sich bei dieser aufwendigen Recherche heraus, dass sich das entsprechende Unternehmen tatsächlich im Portfolio befindet, zieht R+V umgehend die Konsequenzen: Die Portfoliomanager sorgen für den möglichst zeitnahen Verkauf des entsprechenden Wertpapiers.

RENDITE MIT NACHHALTIGKEIT

Dank der Arbeit von Songül Kalsen und ihren Kollegen kann der R+V-Kunde stets gewiss sein: Sein Geld ist nach eindeutigen ethischen Kriterien angelegt. Und auch über die Rendite muss sich der Kunde keine Gedanken machen. Denn über den Zusammenhang zwischen Nachhaltigkeit und Geldanlage gibt es mittlerweile zahlreiche Studien. Und diese kommen in der Regel zu einem identischen Ergebnis: Nachhaltigkeit und Performance widersprechen sich nicht.

Ausschlusskriterien der R+V-Kapitalanlage

- Minen inklusive Anti-Personen-Minen
- Streumunition
- Atomare Waffen
- Biologische Waffen
- Chemische Waffen
- Uran-Munition
- Verletzung sozialer, ethischer und ökologischer Standards
- Agrarrohstoffe



R+V ist in Deutschland einer der wichtigsten und erfahrensten Versicherer für Ökoenergie-Anlagen.

Nachhaltigkeit spielt nicht nur bei der Kapitalanlage eine wichtige Rolle. Sie spiegelt sich ebenso in den Versicherungslösungen wider. Grundsätzlich entsprechen alle R+V-Produkte nachhaltigen Kriterien wie Sicherheit, Voraussicht und Beständigkeit. Deshalb kann R+V ein heute abgegebenes Versprechen einhalten.

Darüber hinaus bietet R+V viele Produkte an, die sich um das Thema Ökologie drehen. So ist R+V einer der führenden Versicherer für Solaranlagen, Windräder und Biogasanlagen. Ohne entsprechende Versicherungen wären die Planung, der Bau und der Betrieb solcher Anlagen überhaupt nicht möglich – und damit auch nicht die Energiewende.

Eigens für diesen ökologischen Wachstumsmarkt hat R+V das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien gegründet. Rund ein Dutzend R+V-Experten bringen dort ihr Wissen ein. Sie entwickeln Ideen für neue Produkte, beobachten den Markt sowie technische Entwicklungen und analysieren den Bedarf der Kunden. Zusätzlich zum Kompetenzzentrum betreibt R+V ein flächendeckendes Netz von Firmenkunden-

beratern und Direktionsbeauftragten vor Ort. Sie erstellen Angebote und helfen bei der Schadenregulierung.

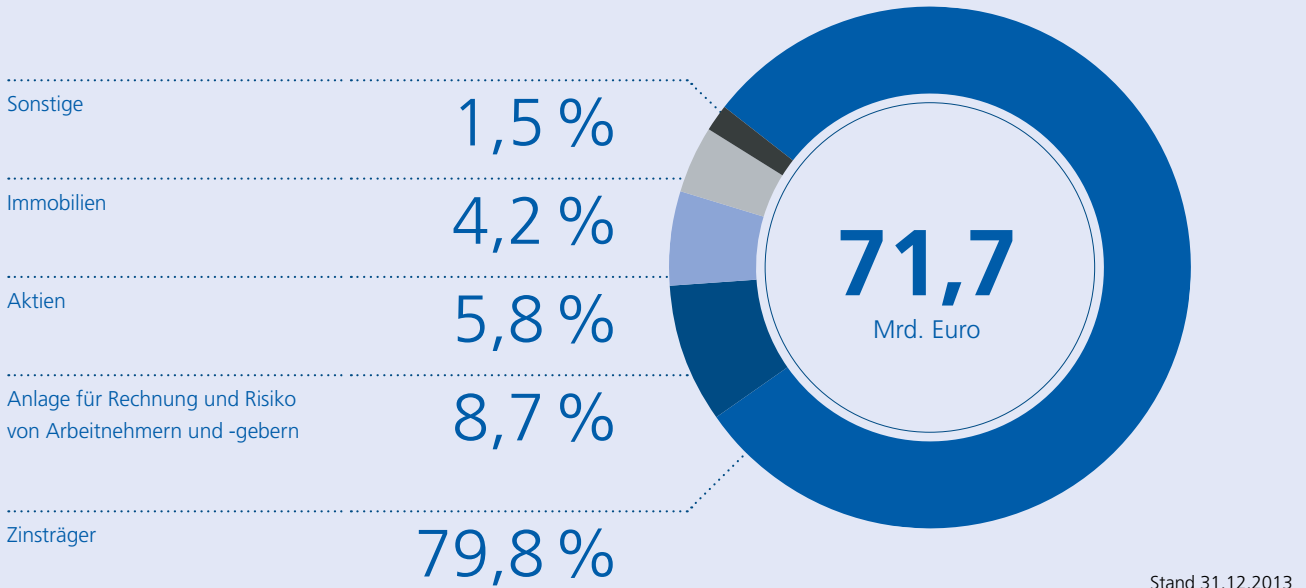
NACHHALTIG IST AUCH DIE FAIRE BERATUNG

Zur Nachhaltigkeit gehört für R+V auch eine langfristige und vertrauensvolle Beziehung zu ihren Kunden. Unverzichtbare Grundlage dafür sind die jeweils für den Kunden passenden Versicherungslösungen, fair gestaltete Produkte und eine Beratung anhand verbindlicher Kriterien.

Auf die qualitativ hochwertige Beratung legt R+V großen Wert. Deshalb bekennt sich das Unternehmen zum „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Branchenverbands GDV. Der Kodex wurde 2010 eingeführt und enthält Standards für eine gute und faire Beratung. Im Jahr 2013 kamen die Punkte Compliance sowie die Weiterbildung von Vermittlern hinzu. Unternehmen, die wie R+V dem Kodex beitreten, machen ihn zur Grundlage für die Zusammenarbeit mit ihren Vertriebspartnern. Unabhängige Wirtschaftsprüfer kontrollieren, ob die unternehmensinternen Regeln dem Verhaltenskodex entsprechen.

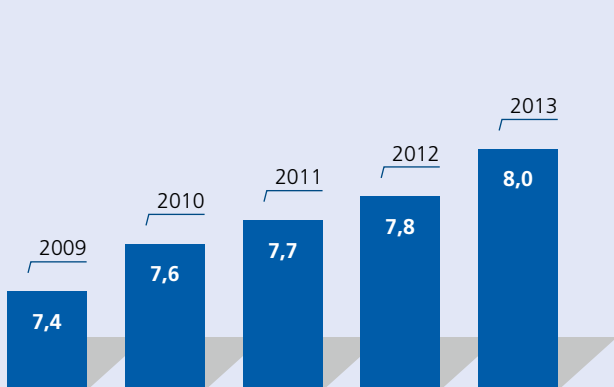
KAPITALANLAGESTRUKTUR

R+V-KONZERN



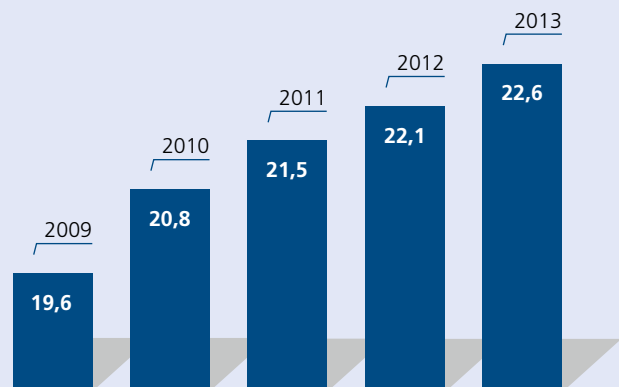
ENTWICKLUNG DER KUNDENZAHL

2009–2013¹



ENTWICKLUNG DER VERTRÄGE

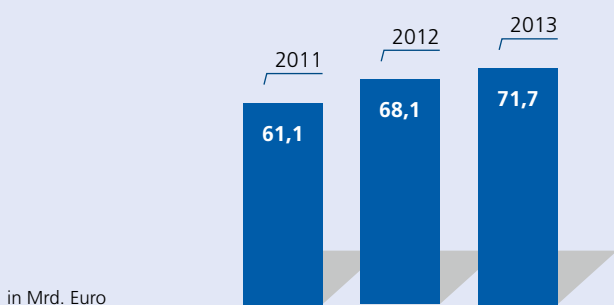
2009–2013¹



¹ R+V-Gruppe Inland, Angaben in Mio.

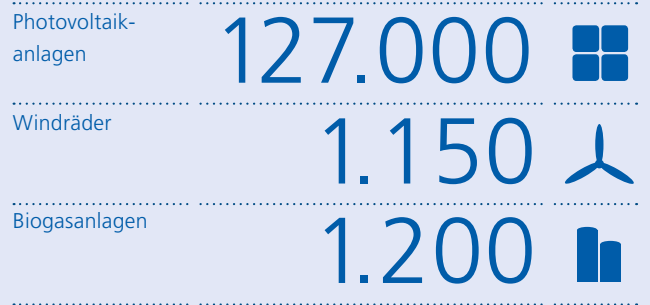
KAPITALANLAGENBESTAND

R+V-KONZERN



R+V VERSICHERT BUNDESWEIT

Stand 31.12.2013



30

Millionen Blatt Frischfaserpapier ersetzt R+V im Innendienst jährlich durch Recyclingpapier – und spart damit wertvolle Ressourcen.



UMWELT

Torben Thorn begleitet als Umweltmanagement-
beauftragter zahlreiche Projekte zum Umwelt- und
Klimaschutz bei R+V.



Recyclingpapier und Ökostrom, klimaneutraler Postversand und Wassersparen: Der Umwelt- und Klimaschutz ist für R+V ein sehr wichtiger Teil der Nachhaltigkeit.

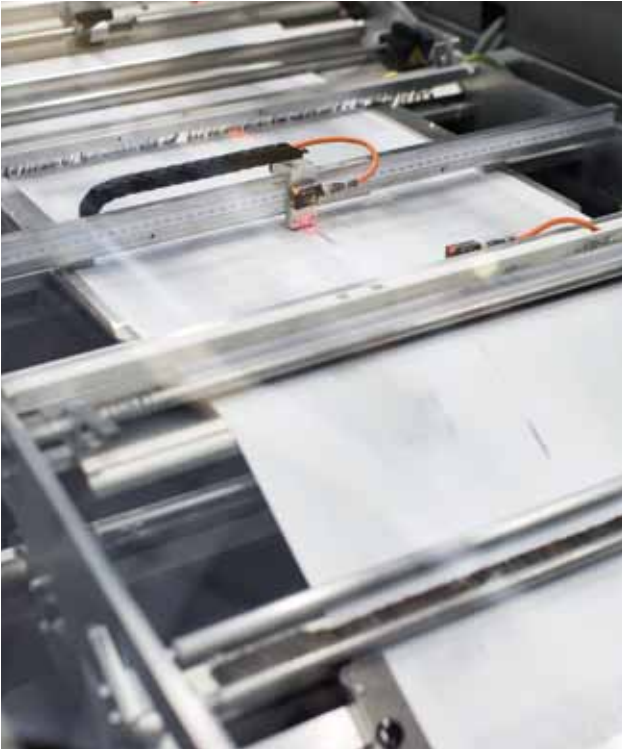
Wenn es um das Thema Umweltschutz geht, ist Torben Thorn der zentrale Ansprechpartner bei R+V. Ob Recyclingpapier oder Ökostrom, Kraftstoffverbrauch oder CO₂-Emissionen: Als Umweltmanagementbeauftragter ist der 38-Jährige immer auch „Herr aller Umweltzahlen“. Er erfasst sämtliche Daten zu Energie, Wasser, Abfall & Co. – und wertet diese aus. Darüber hinaus begleitet er die jeweiligen Fachbereiche bei ihren Vorhaben für mehr Klimaschutz und ist fachkundiger Ansprechpartner bei ökologischen Verbesserungsvorschlägen von Kollegen und Experten.

ERFOLGREICHER WECHSEL ZU RECYCLINGPAPIER

Eines der wichtigsten Projekte, die Thorn 2013 begleitet hat, war der Wechsel zu Recyclingpapier. Seit Jahresmitte arbeiten alle Drucker und Kopierer im Innendienst mit dem umweltfreundlichen Papier. Rund 30 Millionen Blatt Frischfaserpapier ersetzt R+V auf diese Weise pro Jahr. Im Vergleich zu Frischfaserpapier sind bei der Recyclingvariante die Umweltauswirkungen deutlich geringer: R+V spart rund 450 Tonnen Holz, fast fünf Millionen Liter Wasser und etwa eine Million kWh Energie (Strom und Wärme).

Ein so groß angelegter Papierwechsel geht allerdings nicht von heute auf morgen. Vielmehr war dazu eine Menge Vorarbeit nötig: Techniker prüften ausgiebig, ob die verschiedenen hauseigenen Geräte die neue Papiersorte überhaupt „vertragen“. Der Konzerneinkauf musste die Einkaufs- und Ablaufprozesse für Papier anpassen. Und schließlich nahmen Thorn sowie die gesamte R+V-Nachhaltigkeitskonferenz Qualität und Aussehen der neuen Sorte genau unter die Lupe. Die wichtigsten Fragen dabei: Ist das Papier weiß genug? Wie fasst es sich an? Ist es womöglich zu durchsichtig? Nachdem alle Beteiligten grünes Licht gegeben hatten, startete im Juni der Sortenwechsel.

Für 2014 steht bei R+V ein weiteres Highlight in puncto Recyclingpapier an. R+V prüft, ob auch die großen Druckmaschinen für Kundensreiben und Vertragsbedingungen Recyclingpapier verwenden können. Sollten die Ergebnisse positiv ausfallen, wäre der Umweltnutzen noch größer. Denn das Druckzentrum verarbeitet jährlich etwa 140 Millionen DIN-A4-Blätter. Die Kundenpost selbst verschickt R+V ohnehin schon seit 2011 absolut klimaneutral.



R+V prüft derzeit, ob auch die großen Druckmaschinen mit Recyclingpapier einwandfrei funktionieren. Rechts: Das R+V-Rechenzentrum läuft seit 2013 mit Ökostrom.



Das zweite Großprojekt 2013 war die Zertifizierung des R+V-Umweltmanagementsystems gemäß der internationalen Norm „ISO 14001“. Diese Bezeichnung dürfte den meisten Menschen völlig unbekannt sein. Aber Experten wissen sofort: Ein ISO-14001-Betrieb erfüllt alle Vorgaben für ein vorbildliches Umweltmanagementsystem.

In einem umfangreichen Prozess nahm der TÜV Rheinland die R+V Versicherung unter die „ökologische Lupe“. Nach einer abschließenden Vor-Ort-Prüfung verliehen die TÜV-Auditoren R+V das viel beachtete Siegel. Besonders lobten die Prüfer die vielen Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz. Neben dem Einsatz von Recyclingpapier waren das vor allem der Wechsel zu Ökostrom, Sparmaßnahmen beim Trinkwasser und die umweltschonende Energieversorgung von Gebäuden, beispielsweise durch Geothermie.

R+V SETZT AUF ÖKOSTROM

Zum Jahresanfang 2013 stellte R+V die stromintensiven Standorte Wiesbaden und Hamburg auf Ökostrom um. Dadurch entstand ein besonders großer Klimaeffekt, denn



Management System
ISO 14001:2004
www.tuv.com
ID: 9105044261

Umwelt-
managementsystem
mit Zertifikat

R+V besitzt ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem gemäß der internationalen Norm „ISO 14001“. Das heißt, R+V erfasst am zentralen Standort Wiesbaden systematisch Daten zu Energie- und Papierverbrauch, Abfallmengen, Gefahrstoffen und CO₂-Emissionen. Darüber hinaus gibt es konkrete Umweltleitlinien und Ziele, wie R+V sich in puncto Umweltschutz weiter verbessern will. Und für weitere Fortschritte beim Klima- und Umweltschutz ist ein Umweltmanagementsystem die beste Basis. Denn nur wer seine Stärken und Schwächen genau kennt, kann konkrete Maßnahmen planen.

Weitere Informationen: www.tuev-rheinland.com



Die Geothermieanlage versorgt den 2010 eröffneten R+V-Neubau in Wiesbaden zuverlässig mit klimafreundlich gewonnener Energie.

in Wiesbaden steht zugleich das größte Rechenzentrum des Versicherers. Das Ergebnis ist beeindruckend: R+V ersetzt 21,4 Millionen kWh konventionelle Elektrizität durch Wasserkraftstrom. Unter dem Strich sparte R+V fast 10.000 Tonnen CO₂, was sich zugleich positiv auf den CO₂-Fußabdruck auswirkte (siehe folgende Seite). In einem zweiten Schritt wechselte R+V zum Januar 2014 an den anderen großen Standorten in Frankfurt, Hannover, Stuttgart und München ebenfalls zu Ökostrom.

WÄRME AUS DER TIEFE

Bei der Zukunftsenergie Erdwärme leistete R+V in Wiesbaden ein Stück Pionierarbeit: Als erstes Unternehmen überhaupt versorgte der Versicherer in der hessischen Landeshauptstadt ein Bürogebäude über die auch Geothermie genannte Technik. 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. Geothermie eignet sich nicht nur zum Heizen. In einem technischen Tauschpro-

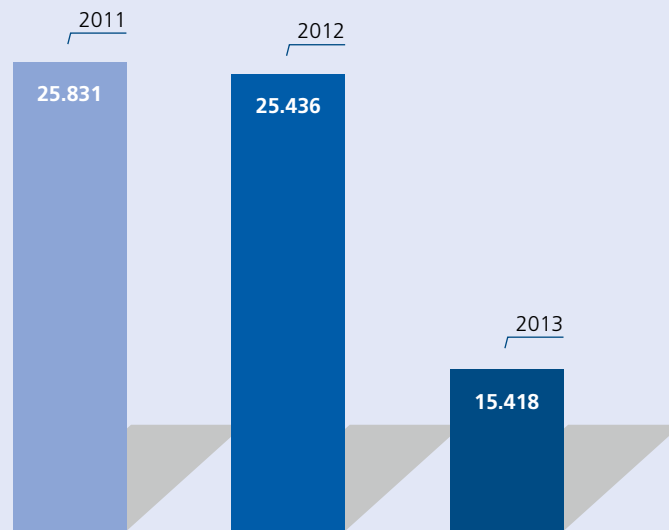
zess kühlt die Geothermieanlage im Sommer das Gebäude – und schafft so ein angenehmes Raumklima.

Der komplette R+V-Neubau wird zwar mit Erdwärme geheizt oder gekühlt. Zusätzlich verfügt das Gebäude aber noch über eine klassische Erdgasheizung, die beispielsweise bei extremer Kälte zum Einsatz kommt. Geothermie braucht übrigens nicht viel Platz: Die gesamte Anlage passt bequem auf drei Pkw-Stellplätze.

WASSERSPAREN BEI R+V

Beim Blick auf den kräftig gesunkenen Wasserverbrauch in der Wiesbadener Direktion ist sich Torben Thorn ganz sicher: Ein Großteil der eingesparten 10.000 Kubikmeter Trinkwasser geht auf das Konto der Perlstrahler. Diese kleinen Messingsiebe stecken für den Benutzer unsichtbar in den Wasserhähnen bei R+V. Sie mischen den Wasserstrahl mit Luft und reduzieren so den Wasserverbrauch um etwa 40 Prozent. Der Nutzer merkt davon nichts, da ausreichend Wasser fürs Händewaschen fließt. Der Spareffekt macht sich später bemerkbar: auf der Wasserabrechnung.

CO₂-FUSSABDRUCK
 KOHLENDIOXID-EMISSIONEN R+V 2011–2013



Angaben in t

Trinkwasserverbrauch¹ (m³)

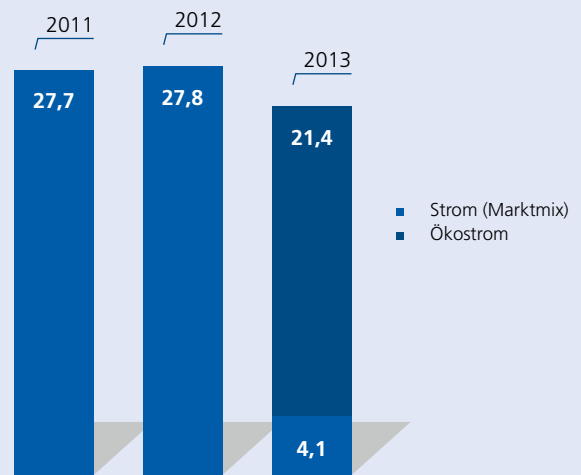


Wasserverbrauch pro Mitarbeiter¹ (m³/MA)

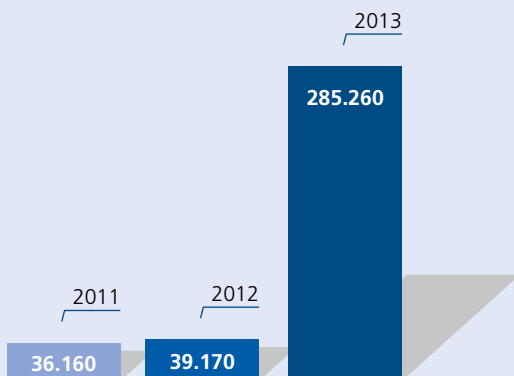
¹ am größten R+V-Standort Wiesbaden



Stromverbrauch: Seit 2013 setzt R+V auf Ökostrom (Mio. kWh)



R+V verwendet immer mehr Recyclingpapier (kg)



SO VIEL SPART R+V
 DURCH 30 MIO. BLATT RECYCLINGPAPIER

| | | |
|---------------------------|-----------|--|
| Holz | 448.465 | |
| kg | | |
| Wasserverbrauch | 4.745.110 | |
| l | | |
| Gesamt-Energie-Verbrauch | 977.208 | |
| kWh | | |
| CO ₂ -Emission | 26.046 | |
| kg | | |

Quelle: www.papiernetz.de

14.324

Mitarbeiter hat die R+V Gruppe in Deutschland.
R+V unterstützt sie mit vielen Angeboten zur Vereinbarkeit
von Beruf und Familie.



MITARBEITER



Für Birgit Morgenroth spielt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine besondere Rolle: privat als Mutter von zwei Kindern und beruflich als Beraterin Personal, die bei R+V genau dieses Thema betreut.



R+V steht für eine nachhaltige Personalpolitik: Transparente Karrierewege, umfangreiche Angebote zur Aus- und Weiterbildung sowie Hilfe zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind deren zentrale Elemente.

Mit unvorhergesehenen Engpässen bei der Kinderbetreuung kennt sich Birgit Morgenroth aus. Das gilt nicht nur in ihrem Privatleben als berufstätige Mutter von zwei Kindern, sondern vor allem für ihren Arbeitsalltag. Im Bereich Personal verantwortet die 37-Jährige seit einigen Jahren Projekte, mit denen ihre Kollegen Beruf und Familie bestmöglich vereinbaren können. Denn wenn die Kita wegen eines Streiks nicht öffnet oder die Tagesmutter plötzlich erkrankt, benötigen die Eltern schnell eine Lösung.

Eine solche spontane Alternative ist die „Kinder-Notfallbetreuung“, die seit 2013 in ganz Deutschland allen R+V-Mitarbeitern zur Verfügung steht. Der Versicherer arbeitet dabei mit dem pme Familienservice zusammen, der mit qualifizierten Fachkräften bundesweit zahlreiche Betreuungseinrichtungen unterhält. Wer bis 22 Uhr am Vorabend über eine Hotline oder per E-Mail seinen Bedarf ankündigt, erhält auf jeden Fall am kommenden Tag einen Platz. Und auch am selben Tag findet sich in der Regel immer eine Lösung. Dieses Betreuungsangebot gilt für Kinder von einem Monat bis 14 Jahre, die Kosten trägt R+V.

ELTERN-KIND-BÜROS ALS ALTERNATIVE

Eine weitere Ausweichmöglichkeit sind die Eltern-Kind-Büros. Diese hat R+V inzwischen an allen Standorten des Innendienstes eingerichtet. Somit können die Mitarbeiter 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. Etwas abgetrennt davon gibt es eine Spielecke mit Tisch und Stühlen sowie ausreichend Material zum Malen, Lesen und Basteln. So können Mama oder Papa die Arbeit erledigen und haben nebenbei das eigene Kind im Blick.

Die Kinderbetreuung ist jedoch nur ein Teil aus dem großen Baukasten zur Vereinbarkeit von Arbeitsalltag und Familienleben. Die Basis bilden eine flexible Arbeitszeitgestaltung und eine familienfreundliche Arbeitsorganisation. So gilt für fast alle R+V-Innendienstmitarbeiter Gleitzeit ohne Kernarbeitszeiten. Zudem kann jeder sein Arbeitszeitkonto flexibel nutzen – also bei Bedarf „überziehen“ oder Stunden ansammeln. Für länger geplante Auszeiten kann jeder Mitarbeiter ein Lebensarbeitszeitkonto einrichten.



In den Kitas des pme Familienservices können alle R+V-Mitarbeiter bei kurzfristigen Engpässen ihre Kinder betreuen lassen.



Grundsätzlich bietet R+V verschiedene Teilzeitmodelle sowie Sonderurlaube bei familiären Ausnahmesituationen.

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählt auch die Hilfe in schwierigen Lebenslagen. Denn kein Arbeitnehmer gibt seine privaten Probleme einfach am Firmeneingang ab und geht völlig unbeeinflusst an seine Tätigkeit. Deshalb hat R+V 2013 die „Lebenslagen-Hotline“ eingerichtet. Psychologen der HumanProtect Consulting GmbH (HPC), einer R+V-Tochter, beraten Hilfesuchende, die sich durch bestimmte Lebenssituationen überfordert fühlen oder in psychischen Krisen befinden – selbstverständlich anonym. HPC ist ein Dienstleister für psychische Gesundheit, Prävention und Krisenhilfe und betreut auch Bankangestellte, die unter dem Trauma eines Überfalls leiden.

Ein neuer Schwerpunkt bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der Aspekt Pflege. Aufgrund der demografischen Entwicklung nimmt künftig die Zahl Pflegebedürftiger und pflegender Angehöriger deutlich zu. R+V-Mitarbeiter mit einem Pflegefall in der Familie erhalten unter anderem



Familienfreundliches Arbeitsumfeld

Die gemeinnützige Hertie-Stiftung hat den Innendienst der R+V Versicherung für das familienfreundliche Arbeitsumfeld und die familiengerechte Personalpolitik mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie®“ ausgezeichnet. Dieses bundesweit 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. Für R+V ist es besonders wichtig, diese positive Entwicklung weiter voranzutreiben.

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



Nicht nur Mobiliar und Technik machen heute einen modernen Arbeitsplatz aus, sondern auch die vielfältigen Zusatzangebote.

über den pme Familienservice eine kostenlose Beratung. Darüber hinaus bietet R+V ein Kompetenztraining zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an. Dieses besteht aus mehreren Modulen und richtet sich an Mitarbeiter, die Angehörige pflegen oder sich darauf vorbereiten. Und weil der Erfahrungsaustausch von Betroffenen besonders wichtig ist, hat R+V ein „Pflegenetzwerk“ ins Leben gerufen.

KARRIERECHANCEN UND WEITERBILDUNG

Nachhaltigkeit in der Personalpolitik ist nicht nur die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, sondern auch eine stetige Qualifikation und Weiterentwicklung. Deshalb hat R+V 2013 ein einheitliches Laufbahnmodell für den Innendienst eingeführt – mit Entwicklungswegen in Fach-, Projekt- und Führungslaufbahn. Eine breite Palette fachlicher und persönlicher Angebote sowie ein Kompetenzmodell zur Beurteilung der persönlichen Stärken und Entwicklungsfelder flankieren diese Wege. Hinter der Verzahnung verschiedener Personalinstrumente zu einem Gesamtsystem steht die Philosophie, Mitarbeiter „fit“ für ihre Funktion zu machen beziehungsweise zu halten.

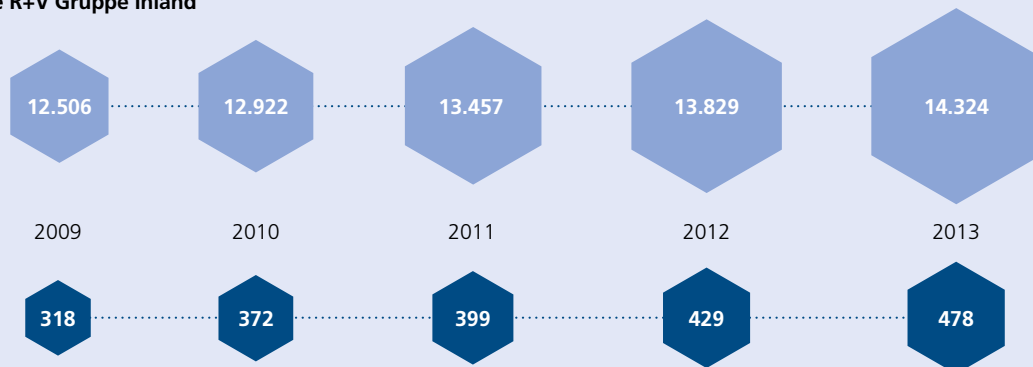
Immer wichtiger wird der Aspekt Gesundheit. Neben der psychologischen Hilfe bei Problemen im Privat- und Berufsleben hat das R+V-Gesundheitsmanagement auch zahlreiche Angebote zur physischen Gesundheit. Dazu zählen unter anderem Seminare zur Vorbeugung von Krankheiten, Ergonomie-Beratungen am Arbeitsplatz sowie eine große Auswahl an Betriebssport- und Interessengruppen. An allen Innendienst-Standorten gibt es Fitnessangebote und für den Außendienst seit 2013 ein Online-Fitnessstudio.

NACHHALTIGE PROJEKTE IN DER R+V-GASTRONOMIE

Zum körperlichen Wohlbefinden gehört auch die Ernährung. Deshalb startete die R+V-Betriebsgastronomie 2013 in Wiesbaden mehrere Pilotprojekte. So steht seither mehrmals pro Woche ein „nachhaltiges Menü“ auf dem Speiseplan. Das heißt: Die Zutaten müssen Kriterien wie Regionalität, Saisonalität oder klimafreundlichen Anbau und Transport erfüllen. Und beim Kaffee setzt R+V seither komplett auf „Fair Trade“ und „Bio“. Da die Pilotprojekte bei den Mitarbeitern sehr gut ankamen, will R+V diese Angebote nun auch auf andere Standorte ausweiten.

BESCHÄFTIGTE UND AUSZUBILDENDE 2009–2013

Beschäftigte R+V Gruppe Inland



Zahl der Auszubildenden bei R+V

AUSGEWÄHLTE PERSONALKENNZAHLEN¹

20,8 %

Anteil Frauen in Führungspositionen

51 %

Anteil Frauen im R+V-Innendienst

27 %

Anteil Frauen im R+V-Außendienst

43,7 Jahre

Durchschnittsalter der Mitarbeiter

4,8 %

Krankenquote

18.489

Weiterbildungstage

19,9 %

Teilzeitquote

3,75 %

Fluktuation

15,07 Jahre

durchschnittliche Betriebszugehörigkeit

R+V ZÄHLT ZU DEN TOP-ARBEITGEBERN



Zum siebten Mal in Folge hat R+V im Jahr 2014 das Gütesiegel „Top Arbeitgeber Deutschland“ erhalten. Dieses Zertifikat verleiht das „Top Employers Institute“ weltweit an Arbeitgeber mit herausragender Personalführung und -strategie. Das bisher unter dem Namen CRF Institute bekannte Zertifizierungsunternehmen prüfte in seiner Studie die Kriterien Karrieremöglichkeiten, Primäre Benefits, Sekundäre Benefits und Work-Life-Balance, Training und Entwicklung sowie Unternehmenskultur.

Weitere Informationen: www.top-employers.com

BEISPIELE NACHHALTIGER PERSONALPOLITIK

- Flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle und Sonderurlaube
- Eltern-Kind-Büros an allen Innendienst-Standorten
- Kompetenztrainings für Mitarbeiter, 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-Fitnessstudio purlife


¹ Sofern nicht anders angegeben: R+V-Innendienst.

400

R+V-Mitarbeiter haben bisher allein bei der Aktion „Wiesbaden Engagiert!“ freiwillig während ihrer Arbeitszeit bei gemeinnützigen Projekten geholfen.



GESELLSCHAFT

A photograph of a man and a young girl looking up at a large tree with vibrant autumn foliage. The man, wearing glasses and a light blue shirt, is in the foreground, looking towards the upper right. The girl, wearing a pink shirt, is partially visible on the left, also looking up. The background is filled with dense, colorful leaves in shades of red, orange, and yellow, creating a bokeh effect. A thin white line is drawn across the image, starting from the left and ending near the text box.

Steffen Best sorgt als Gruppenleiter der Gartenpflege für möglichst viel Grün rund um die R+V-Zentrale. Außerdem organisiert er für R+V die Handwerksarbeiten bei der jährlichen Hilfsaktion „Wiesbaden Engagiert!“.



Für R+V ist das soziale und gesellschaftliche Engagement selbstverständlich. Im Fokus stehen dabei Projekte unter dem genossenschaftlichen Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“.

Einmal im Jahr tauschen 40 Mitarbeiter in Wiesbaden einen Tag lang ihre Bürostühle und Schreibtische gegen Schaukel und Pinsel. Dann steht wieder „Wiesbaden Engagiert!“ auf dem Programm. Bei dieser Aktion sind die freiwilligen Helfer von R+V während ihrer Arbeitszeit in Kindergärten, Schulen oder karitativen Einrichtungen unterwegs. Dort streichen sie Wände, verschönern Schulgärten, reparieren Turnräume oder helfen bei speziellen Veranstaltungen und Freizeitaktivitäten für Kinder.

„WIESBADEN ENGAGIERT!“: R+V SEIT 2005 DABEI

Die Kampagne gibt es seit 2005, und genauso lange ist R+V mit dabei. Damit haben sich bisher 400 „R+Vler“ an der Aktion beteiligt. Ein „Mann der ersten Stunde“ ist Steffen Best. Der 53-Jährige verantwortet als Gruppenleiter der R+V-Gärtnerei die Grünanlagen rund um die unternehmenseigenen Gebäude. Zusätzlich organisiert er alle handwerklichen Aktivitäten für „Wiesbaden Engagiert!“. Er kauft die Materialien, kümmert sich um deren Transport und begutachtet vorab die Orte, an denen er und seine Kollegen später malern, graben oder schrauben.

In den vergangenen Jahren besuchte Steffen Best besonders häufig die Johann-Hinrich-Wichern-Schule im Wiesbader Stadtteil Amöneburg. Die Sonderschule mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung und einer Abteilung für motorische Entwicklung ist bei R+V fester Anlaufpunkt für den Aktionstag. So bauten die R+V-Mitarbeiter bei vorangegangenen Besuchen im Schulgarten ein riesiges Bodentrampolin und errichteten eine „Kräuterschnecke“ mit diversen Pflanzen. Und auch der Schulfassade verpassten sie einen neuen Anstrich.

Zum zehnten Aktionstag im Juli 2014 hat R+V zwei ganz besondere Projekte umgesetzt: Hochbeete, die auch Rollstuhlfahrern die Gartenarbeit ermöglichen, sowie eine neue Mosaikwand für den Eingangsbereich der Schule. Handwerker Steffen Best organisierte wie gewohnt alle Materialien und plante vor Ort die handwerklichen Arbeiten. Beim Aktionstag durften die Kinder und Jugendlichen der Wichern-Schule ebenfalls mit anpacken. Nach Abschluss der Arbeiten können die Lehrer die Hochbeete nun in ihren praktischen Unterricht oder in ihre Therapie integrieren.



Unfälle verhindern und Unfallopfern helfen sind die beiden wichtigsten Ziele der Aktion Kinder-Unfallhilfe. Bild Seite 30: Steffen Best bei Arbeiten an der „Kräuterschnecke“.

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“ mit gezielter Prävention verringern. Der von der R+V-Tochter KRAVAG mitgegründete Verein verteilt beispielsweise kostenlos Reflektor-Kragen sowie Fahrradhelme an Kinder und hilft, Schulkinder über die Gefahren des „toten Winkels“ bei Lastwagen aufzuklären. Ein besonderes Highlight ist der mit 20.000 Euro dotierte Präventionspreis „Der Rote Ritter“, mit dem bundesweit bisher 16 Projekte ausgezeichnet wurden.

Zudem hilft der Verein Kindern und Jugendlichen nach einem Verkehrsunfall. Beispielsweise unterstützt er spieltherapeutische Einrichtungen in Kliniken und fördert Therapien, Reisen und Erlebniswochenenden. So helfen die Spendengelder den kleinen Unfallopfern, ihre seelischen und körperlichen Unfallfolgen zu überwinden und geben ihnen neuen Lebensmut. R+V/KRAVAG sorgen übrigens dafür, dass jeder gespendete Euro den Kindern zugutekommt, indem sie etwa alle Verwaltungskosten übernehmen.



Aktion Kinder-Unfallhilfe e.V.

Der Verein wurde 1998 von Unternehmen und Verbänden des Straßenverkehrsgewerbes, der Fachpresse sowie der KRAVAG-Versicherung gegründet. Seit 2008 unterstützt die Kinder-Unfallhilfe auch Maßnahmen zur Unfallverhütung und rief im Jahr 2010 den Präventionspreis „Der Rote Ritter“ ins Leben. Unter der Schirmherrschaft des Bundesverkehrsministers zeichnet die Kinder-Unfallhilfe alle zwei Jahre Initiativen zur Unfallverhütung bei Kindern und Jugendlichen aus. Projekte zur Verkehrserziehung sind ebenso dabei wie Konzepte zu sicheren Schulwegen und entschärften Unfallschwerpunkten.

Weitere Informationen: www.kinderunfallhilfe.de



Seit vielen Jahren ist R+V Hauptsponsor des Ensembles „Franz das Theater“, dessen Mitglieder vor allem geistig behinderte Menschen sind.

BEGEGNUNG MIT GEISTIG BEHINDERTEN

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“ der Lebenshilfe Wiesbaden sind in der hessischen Landeshauptstadt weithin bekannt. Jedes Jahr präsentieren die geistig behinderten Schauspieler mit Unterstützung des Hauptsponsors R+V eine neue Produktion. Mal ist das Stück lustig und humorvoll, mal tiefsinnig und hintergründig – aber stets unterhaltsam. „Standing Ovations“ sind den Akteuren immer sicher, genauso wie ein voll besetzter Theatersaal.

Von den Vorstellungen profitieren Publikum und Schauspieler gleichermaßen. Die Gäste erleben einen unterhaltsamen Abend und haben die Chance, Vorurteile über Bord zu werfen und Kontakt zu den Darstellern zu knüpfen. Die Schauspieler ihrerseits werden durch die Theaterarbeit in ihrer Kreativität und Körperwahrnehmung gefördert. Durch ihre Theaterauftritte zeigen sie sehr eindrucksvoll, dass sie ein wichtiger Teil unserer Gesellschaft sind.

BÜRGER FÜRS EHRENAMT STARK MACHEN

Als R+V von der Idee des BürgerKollegs erfuhr, fiel die Entscheidung leicht: Dieses Projekt passt perfekt zu den Grundüberzeugungen der genossenschaftlichen Versicherung. Das Prinzip ist ganz einfach: Profis machen Bürger stark fürs Ehrenamt. Sie schulen Ehrenamtliche, die dann ihr neues Wissen im heimischen Verein anwenden. Die Themen sind so bunt gemischt wie die Teilnehmer der unentgeltlichen Seminare: Mitgliederwerbung, Vereinsrecht oder Öffentlichkeitsarbeit sind nur einige der vielen Themen.

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“. R+V ist Hauptsponsor des Vereins, arbeitet konzeptionell mit und unterstützt die Seminare mit Referenten. Damit ergänzt R+V ihr Engagement in der „Aktiven Bürgerschaft“. Diese Initiative des Bundesverbands der Volksbanken und Raiffeisenbanken fördert ebenfalls private Aktivitäten für das Gemeinwohl.

VON R+V UNTERSTÜTZTE VEREINE
2013 (AUSWAHL)



1.0005.908

Euro beträgt die Gesamtsumme, die die „Aktion Kinder-Unfallhilfe“ seit ihrer Gründung bis Ende des Jahres 2013 erhalten hat. Mit dem Geld finanzierte der gemeinnützige Verein zahlreiche Projekte

zum Schutz von Kindern im Straßenverkehr und zur Hilfe für junge Unfallopfer. Der gemeinnützige Verein finanziert sich ausschließlich über Spenden und freiwillige Mitgliederbeiträge.

340.050

Euro sammelten die Wiesbadener R+V-Mitarbeiter bisher bei ihrer traditionellen Weihnachtsspendenaktion. Die Aktion startete erstmals im Jahr 1994 und fand 2013 zum mittlerweile 20. Mal statt. Die R+V-Geschäftsleitung verdoppelt stets den von den Mitarbeitern in der Adventszeit gesammelten Betrag. Die Spendensumme geht immer an gemeinnützige Vereine, die sich vor allem um hilfsbedürftige Kinder kümmern. Im Jahr 2013 waren dies der Förderverein Zwerg Nase, die Aktion Kinder-Unfallhilfe, der Verein Albatros und die Clown Doktoren.

75.000

Euro jährlich gehen von R+V an das BürgerKolleg Wiesbaden. Das BürgerKolleg ist ein Projekt der Wiesbaden Stiftung und bietet kostenlose Weiterbildungen für Ehrenamtliche aller Fachrichtungen, Altersstufen und Bildungsniveaus an. Gegründet 2010 nahmen inzwischen mehr als 2.000 Ehrenamtliche aus über 500 Wiesbadener Vereinen an kostenfreien Seminaren, Workshops und Veranstaltungen des BürgerKollegs teil. Inzwischen haben auch die Städte Braunschweig und Gütersloh das Konzept des BürgerKollegs Wiesbaden übernommen.

INTERVIEW: DR. RALPH GLODEK, R+V-NACHHALTIGKEITSBEAUFTRAGTER

Herr Dr. Glodek, Sie haben im Frühjahr 2012 die neu geschaffene Stelle des Nachhaltigkeitsbeauftragten übernommen. Wie sieht Ihre Aufgabe aus?

Die grundsätzliche Verantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement von R+V liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Als Nachhaltigkeitsbeauftragter bin ich im R+V-Konzern die zentrale Koordinierungsstelle bei der Umsetzung und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Dabei arbeite ich sehr eng mit der R+V-Nachhaltigkeitskonferenz zusammen, in der Management-Vertreter aller neun Ressorts sitzen. Mit diesem regelmäßig tagenden Gremium stellen wir sicher, dass das Thema Nachhaltigkeit überall im Unternehmen präsent ist.

Bei meiner Arbeit habe ich übrigens mit der ganzen Palette des Themas Nachhaltigkeit zu tun. Das reicht von der Kapitalanlage über die Produktentwicklung und unser gesellschaftliches Engagement bis hin zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie für unsere Mitarbeiter. Eine wirklich sehr abwechslungsreiche und spannende Aufgabe. Darüber hinaus halte ich engen Kontakt zu meinen „Nachhaltigkeits-Kollegen“ in den Unternehmen der DZ BANK Gruppe. Wir treffen uns regelmäßig und planen weitere Schritte für mehr Nachhaltigkeit in der gesamten Gruppe.

Der Rückhalt und die Unterstützung der Mitarbeiter sind für ein Unternehmen bei solchen Vorhaben unverzichtbar. Wie nehmen Sie die Mitarbeiter bei diesem Thema mit?

Die Einbeziehung aller Kollegen ist natürlich unabdingbar. Denn nur mit der Akzeptanz und der Unterstützung der Mitarbeiter können wir hier Erfolge erzielen. Deshalb haben wir von Beginn an sehr stark auf die interne Kommunikation über unsere Mitarbeitermedien gesetzt: Berichte in der R+V-Mitarbeiterzeitung, Umwelttipps im Intranet, Mitmach-Aktionen wie etwa die Sammlung von Alt-Handys zugunsten der Deutschen Umwelthilfe oder die Anbindung an das betriebliche Ideenmanagement halten das Thema Nachhaltigkeit stets präsent. Darüber hinaus platzieren wir die Nachhaltigkeits-Themen in der Aus- und Weiterbildung für Mitarbeiter und Management. Die

durchweg positiven Rückmeldungen der Kollegen zu unseren Informationen und Aktionen zeigen uns, dass das Thema auf großes Interesse stößt. Und das motiviert natürlich zum Weitermachen.

Was waren 2013 Ihre Highlights in puncto Nachhaltigkeit?

Unsere „Nachhaltigkeits-Bilanz“ für das Jahr 2013 kann sich durchaus sehen lassen. So haben wir uns beispielsweise noch strengere ethische Richtlinien für unsere Kapitalanlage gegeben. Damit sind wir in der Branche wirklich sehr weit vorn. Außerdem haben wir uns ein Umweltmanagementsystem gemäß der internationalen Norm „ISO 14001“ aufgebaut und vom TÜV Rheinland zertifizieren lassen. Dazu war eine Menge Vorarbeit nötig. Beispielsweise haben wir Umweltdaten aus den Standorten in ganz Deutschland zusammengetragen. Und der Umweltmanagementbeauftragte hat eigens ein Umweltmanagementhandbuch erstellt.

Für die größten Umwelteffekte sorgten sicher der Wechsel zu Ökostrom an den großen Standorten Wiesbaden und Hamburg sowie die Umstellung auf Recyclingpapier im Innendienst, was immerhin rund 30 Millionen Blatt jährlich betrifft. Zudem bekennt sich R+V seit Sommer 2013 zu den Leitlinien des „Global Compact“ der Vereinten Nationen. Gemeinsam mit den Unternehmen der DZ BANK Gruppe haben wir Nachhaltigkeitsanforderungen für unsere Zulieferbetriebe beschrieben und eingeführt.

Was bei unseren Mitarbeitern in der Direktion sehr gut ankam, waren die Einführung von fair gehandeltem Bio-Kaffee und die regelmäßigen „nachhaltigen Menüs“ in der Betriebsgastronomie. Seither gibt es an allen Vollautomaten und in allen Tagungsräumen nur noch fair gehandelten Bio-Kaffee. Und die Zutaten für die nachhaltigen Menüs müssen Kriterien wie Regionalität, Saisonalität oder klimafreundlichen Anbau und Transport erfüllen.

Was sind die nächsten Nachhaltigkeits-Projekte bei R+V?



Dr. Ralph Glodek übernahm bei R+V im Frühjahr 2012 die neu geschaffene Stelle des Nachhaltigkeitsbeauftragten.

R+V kann zwar in Sachen Nachhaltigkeit schon viel vorweisen, aber dennoch haben wir uns für die kommenden Jahre eine Menge vorgenommen. Allein aus den Zertifizierungen durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung und den TÜV Rheinland für unser Umweltmanagementsystem ergeben sich permanente Verpflichtungen für Verbesserungen. Denn hier haben wir uns gerne verpflichtet, weitere Schritte zu einer noch besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie zu noch mehr Klima- und Umweltschutz zu gehen. So wird beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den R+V-Führungsleitlinien verankert.

Zudem setzen wir einen Schwerpunkt beim wichtigen Thema Pflege. Hierzu bietet R+V schon eine Pflegeberatung sowie ein umfangreiches Seminarangebot für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen oder bei denen dies in absehbarer Zeit ansteht. Beim Umweltschutz prüfen wir, ob wir auch in unserer Druckstraße, über die unsere Kundenpost läuft, Recyclingpapier einsetzen können. Derzeit laufen entsprechende Tests. Außerdem wollen wir den verstärkten Einsatz von stromsparenden LED-Leuchten testen, die Klimatisierung unserer Rechenzentren energetisch verbessern und uns das Thema Abfallreduzierung genauer anschauen.

R+V-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM

| R+V-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM | | | |
|---|---|---------|---------------|
| Ziele | Maßnahmen | Termin | Status |
| Nachhaltigkeits-Management | | | |
| Weiterentwicklung des NH-Reportings: Reporting nach GRI-G4-Standard sicherstellen | Wesentlichkeitsanalyse im Hinblick auf GRI G4 ausrichten | 2016 | neu |
| Weitere Integration Nachhaltigkeit in die Geschäftsprozesse und Sensibilisierung der Mitarbeiter und Führungskräfte | Verabschiedung des Leitfadens Nachhaltigkeitsmanagement | 2014 | in Arbeit |
| | Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Aus- und Weiterbildung | 2013 | abgeschlossen |
| Erhöhung der Transparenz der Nachhaltigkeitsleistung | Regelmäßige Informationen der Mitarbeiter über interne Medien, Aktionen und Vorträge | laufend | laufend |
| | Veröffentlichung der Nachhaltigkeitsaktivitäten auf www.ruv.de | 2013 | abgeschlossen |
| | Veröffentlichung R+V-Nachhaltigkeitsbericht | 2014 | abgeschlossen |
| Unternehmen | | | |
| Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Kapitalanlage | Formulierung von Ausschlusskriterien für die Kapitalanlage | 2013 | abgeschlossen |
| | Implementierung eines Standardprozesses zum Ausschluss betroffener Unternehmen | 2014 | abgeschlossen |
| Entwicklung nachhaltiger Produkte | „EnergiePolice“ für erneuerbare Energien | 2013 | abgeschlossen |
| | „R+V Spezialkonzept Wind“ für Windkraftanlagen | 2013 | abgeschlossen |
| | Nachhaltige Rentenversicherung „Congenial blue“ | 2014 | abgeschlossen |
| Ausbau der Kundenorientierung | Konkretisierung des GDV-Verhaltenskodex | 2014 | in Arbeit |
| | Code of Conduct | 2014 | in Arbeit |
| Umwelt | | | |
| Aufbau Umweltmanagementsystem | Zertifizierung des Umweltmanagementsystems am Standort Wiesbaden gemäß der internationalen Norm „ISO 14001“ | 2013 | abgeschlossen |
| | Teilnahme am Ökoprotit-Programm der Stadt Wiesbaden | 2013 | abgeschlossen |
| | Organisatorische Integration von Umweltmanagement und Arbeitsschutz | 2014 | abgeschlossen |
| | Re-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 | 2016 | neu |
| Reduzierung CO ₂ -Ausstoß | Umstellung auf Ökostrom an den Standorten Wiesbaden und Hamburg | 2013 | abgeschlossen |
| | Umstellung auf Ökostrom an allen Direktionsbetrieben | 2014 | abgeschlossen |
| | Prüfung von Nachhaltigkeitsaspekten für die Dienstwagenordnung | 2014 | neu |
| | Integration von Umweltaspekten in die Dienstreiserichtlinie | 2014 | neu |
| | Bündelung und Optimierung des Postversands | 2013 | abgeschlossen |
| Reduzierung Energieverbrauch | Energetische Untersuchung und Modernisierung des Immobilienbestandes | laufend | laufend |
| | Ausbau von LED-Beleuchtung in eigengenutzten Immobilien | 2014 | in Arbeit |
| | Erneuerung Klimatisierung Rechenzentrum und Optimierung Serverkühlung | 2016 | in Arbeit |

| R+V-NACHHALTIGKEITSPROGRAMM | | | |
|---|--|-----------|---------------|
| Ziele | Maßnahmen | Termin | Status |
| Abfallreduzierung | Überprüfung Entsorgungs-/Abfallkonzept | 2015 | neu |
| | Projekt „Recycling von leeren Druckerpatronen im Außendienst“ | 2014 | in Arbeit |
| | Laufzeitverlängerung Desktop-Rechner-Bestand um 3 Jahre | 2016 | neu |
| Erhöhung des Anteils von Recyclingpapier | Umstellung von Frischfaserpapier auf Recyclingpapier in allen Kopierern und Arbeitsplatzdruckern des Innendienstes | 2013 | abgeschlossen |
| | Umstellung der Briefhüllen (DIN lang) der Poststraße auf Recyclingpapier | 2013 | abgeschlossen |
| | Prüfung der Einsetzbarkeit von Recyclingpapier in der Druckstraße | 2014 | in Arbeit |
| | Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die R+V-Papierrichtlinie | 2014 | abgeschlossen |
| Mitarbeiter | | | |
| Ausbau Gesundheitsmanagement | Einführung eines Fitnessprogramms für Außendienstmitarbeiter | 2013 | abgeschlossen |
| | Einführung einer anonymen Lebenslagenhotline | 2013 | abgeschlossen |
| Nachhaltige Betriebsgastronomie | Umsetzung von Pilotprojekten zur nachhaltigen Betriebsgastronomie am Standort Wiesbaden (Fair-Trade-Kaffee, nachhaltiges Menü) | 2013 | abgeschlossen |
| | Umsetzung von Projekten zur nachhaltigen Betriebsgastronomie an allen R+V-Direktionsbetrieben | 2015 | neu |
| Ausbau der Angebote zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Interessen für Mitarbeiter | Verankerung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den Führungsleitlinien | 2014 | in Arbeit |
| | Einrichtung von Eltern-Kind-Büros an allen Innendienst-Standorten | 2013 | abgeschlossen |
| | Bundesweite Nutzung einer Kindernotfallbetreuung über einen externen Anbieter | 2013 | abgeschlossen |
| | Angebot von Kinderbetreuungsplätzen in Wiesbaden | 2013 | abgeschlossen |
| | Ferienbetreuung am Standort Wiesbaden in Zusammenarbeit mit der Stadt Wiesbaden | 2013 | abgeschlossen |
| | Einführung einer Pflegeberatung und Kinderbetreuungsvermittlung über einen externen Anbieter | 2014 | neu |
| | Schaffung von Seminarangeboten zur Pflege Angehöriger | 2014 | neu |
| Ausbau der Telearbeit | 2015 | in Arbeit | |
| Gesellschaft | | | |
| Nachhaltige Einkaufspraxis | Einführung „Nachhaltigkeitsanforderungen für Lieferanten der DZ BANK Gruppe“ | 2013 | abgeschlossen |
| Systematisierung gesellschaftlichen Engagements | Erarbeitung einer grundsätzlichen Policy zur gesellschaftlichen Verantwortung von R+V | 2014 | in Arbeit |
| Fortlaufende Sicherstellung der Regelkonformität | Neufassung der Compliance-Richtlinie | 2014 | in Arbeit |

R+V IM DETAIL: UNTERNEHMEN

Der Aspekt Verantwortung als Versicherer und Kapitalanleger ist einer von fünf Schwerpunkten der R+V-Nachhaltigkeitsstrategie. Grundsätzlich gehören für einen Versicherer langfristiges und weitsichtiges Handeln zu den wesentlichen Kompetenzen. Nur auf diese Weise kann R+V ein heute abgegebenes Versprechen garantiert einhalten – auch noch in mehreren Jahren und Jahrzehnten. Für R+V schließen sich verantwortungsvolles Handeln und wirtschaftlicher Erfolg keineswegs aus, vielmehr gehen sie Hand in Hand. Mit dieser Sichtweise stimmt R+V ebenfalls mit der Philosophie aller Unternehmen der Genossenschaftlichen FinanzGruppe überein. Deshalb ist es für R+V selbstverständlich, soziale, gesellschaftliche und auch ökonomische Verantwortung zu übernehmen.

Kapitalanlage

Nach § 54 VAG sind Versicherer verpflichtet, im Interesse der Kunden die Ziele der Sicherheit, Rentabilität und Liquidität bei angemessener Mischung und Streuung zu beachten. Dabei kommt dem Ziel „Sicherheit“ die höchste Priorität zu. Um diesem Ziel gerecht zu werden, sind Versicherer bereits implizit zur Nachhaltigkeit in ihrer Kapitalanlage verpflichtet. Da Versicherungen zumeist langfristig ausgelegt sind, haben sich daran die entsprechenden Kapitalanlagen zu orientieren. Somit ist der Nachhaltigkeitsgedanke ohnehin wesentlicher Bestandteil der Kapitalanlage. Zugleich gibt es zwischen Nachhaltigkeit und dem Aspekt „Performance“ keinen Widerspruch. Zahlreiche Studien haben dies belegt.

Der weitaus größte Teil der R+V-Kapitalanlage erfolgt in Wertpapieren, Fonds, Schuldscheinforderungen und Darlehen. Da die R+V Versicherung überwiegend langfristig anlegt, trägt sie zur Stabilisierung der Volkswirtschaft und ihrer Unternehmen bei. R+V achtet bei der Auswahl der Emittenten sehr darauf, dass diese ihre Verpflichtungen über die gesamte Laufzeit des Assets erfüllen. Oberstes Ziel des Handelns von R+V ist es, Ausfälle zu vermeiden. Bei der An-

lage in Fonds investiert R+V im Regelfall in Spezialfonds, um die volle Transparenz über die Inhalte und die damit verbundenen Risiken zu behalten. Insbesondere beim Aktieninvestment gilt, dass R+V Wertpapiere derjenigen Unternehmen favorisiert, die in ihren Unternehmen selbst für eine angemessene Zukunftssicherung sorgen und damit in ihren Märkten dauerhaft bestehen können.

R+V ist darüber hinaus mit einem bedeutenden Teil der Kapitalanlage in langfristigen Realrechtsdarlehen investiert. Schwerpunkt bilden hier mit über 90 Prozent Wohnungsbaufinanzierungen an Endkunden (Retail). Dieses Geschäftsfeld hat auch in der Zukunft für R+V hohe Bedeutung. Bei über 10.000 Finanzierungen pro Jahr liegt der Schwerpunkt bei über 65 Prozent der Finanzierungen im Bereich von Neubauobjekten und ein weiterer wesentlicher Strukturanteil im Segment der Wohnungsbau-modernisierung. Damit übernimmt R+V nicht nur soziale Verantwortung, sondern unterstützt zudem energetische Investitionen, die Forcierung zu erneuerbaren Energien und den Ausbau des Wohnungsbestandes in Deutschland.

Produkte

Versicherungsprodukte beinhalten ohnehin eine ökonomische Nachhaltigkeit, weil sie den Kunden zum langfristigen Vermögensaufbau für die Altersvorsorge oder zur finanziellen Absicherung von Risiken dienen. Darüber hinaus setzt R+V als Versicherer zahlreiche weitere Akzente. Dazu gehört beispielsweise der Bereich Ökologie, in dem das Unternehmen zu den bundesweit führenden Assekuranten für Erneuerbare-Energien-Anlagen gehört.

Dies gilt ebenso bei den wichtigen gesellschaftlichen Themen Pflege, finanzielle Altersvorsorge für Frauen und betriebliche Altersversorgung (bAV). Auf allen drei Themenfeldern setzt R+V besonders intensiv auf eine umfassende Information der Menschen, damit diese im späteren Bedarfsfall versorgt sind.

Ein weiteres Beispiel für ein Produkt, das in besonderem Maße die demografische und soziale Entwicklung berücksichtigt, ist die R+V-ImmobilienRente. Mit dieser „Umkehr-Hypothek“ (Reverse Mortgage) entwickelte R+V ein Produkt für die wachsende Zielgruppe älter werdender Menschen. Die Kombination aus Darlehen und Absicherung bietet eine attraktive Lösung für Menschen ab 65 Jahre, die das Hauseigentum nicht vererben können oder wollen. Die R+V-ImmobilienRente ermöglicht dem Versicherten eine garantiert lebenslange Rentenzahlung aus seiner eigengenutzten, lastenfreien Immobilie.

Kunden

Zur Nachhaltigkeit gehört für die R+V Versicherung auch eine langfristige und vertrauensvolle Beziehung zu ihren Kunden. Unverzichtbare Grundlage dafür sind die für den Kunden passenden Versicherungslösungen, fair gestaltete Produkte und eine Beratung anhand verbindlicher Kriterien. Auf eine qualitativ hochwertige Beratung legt R+V großen Wert. Deshalb bekennt sich das Unternehmen auch zum „Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Der Kodex wurde 2010 eingeführt und enthält branchenweite Standards für eine gute und faire Beratung der Kunden. Im Jahr 2013 ka-

men noch die Schwerpunkte Compliance sowie die Weiterbildung von Versicherungsvermittlern hinzu.

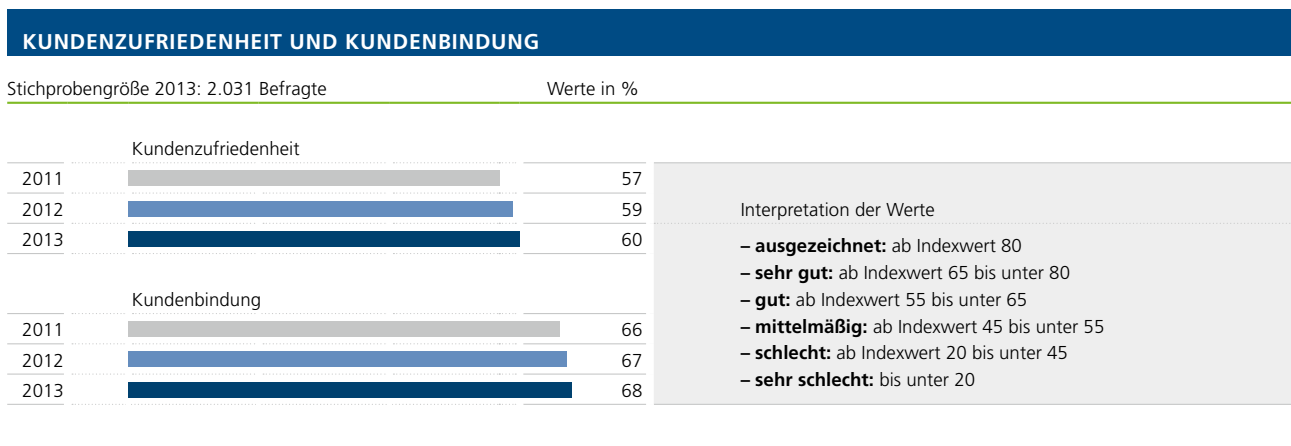
Der GDV-Verhaltenskodex enthält elf Leitlinien, die den Rahmen für eine faire und bedarfsgerechte Vermittlung von Versicherungsprodukten setzen. Unternehmen, die wie R+V dem Kodex beitreten, machen ihn zur Geschäftsgrundlage für die Zusammenarbeit mit ihren Vertriebspartnern. Unabhängige Wirtschaftsprüfer kontrollieren regelmäßig, ob die unternehmensinternen Vertriebsregeln dem Verhaltenskodex entsprechen.

R+V BEFRAGT REGELMÄSSIG KUNDEN

Die Marktforschung von R+V befragt Kunden detailliert und kontinuierlich, wie zufrieden und wie verbunden sie mit dem Unternehmen sind. Die Werte liegen seit den Jahren 2010/2011 auf einem konstant hohen Niveau. Aktuell erreicht R+V auf der Skala von 0 bis 100 in der Kundenzufriedenheit einen guten Wert von 60 und bei der Kundenbindung einen sehr guten Wert von 68. Die Kundenbefragung findet drei Mal im Jahr statt. Sie wird telefonisch durch ein externes Marktforschungsinstitut durchgeführt.

Die Befragungsergebnisse werden in folgenden Kategorien ausgewertet:

- R+V Gesamt Kundenzufriedenheit und Kundenbindung



- Produktbewertung nach Sparten: Leben, Unfall, Kranken, Komposit ohne Kfz, Kfz
- Auswertung nach Standorten
- Auswertung bezüglich der Nachhaltigkeitsaspekte: R+V übernimmt „Verantwortung in der Gesellschaft“, „Verantwortung für die Umwelt“

PROFESSIONELLES BESCHWERDEMANAGEMENT

Kundenbeschwerden bearbeitet R+V im Rahmen eines professionellen Beschwerdemanagements, das ein fachbereichsübergreifendes Qualitätsmanagementsystem darstellt. Die Details im Überblick:

- Beschwerdeauswertung: Plausibilitätsabfragen in Beschwerde-Datenbanken
- Controlling des Beschwerdemanagements: Festlegen von Controlling-Intervallen
- Beschwerde-Reporting: Regelmäßiges Auswerten und Kommunikation der Ergebnisse der Beschwerdedatenbanken in Qualitätsberichten und Reporting an die Aufsichtsbehörde
- Berichterstattung an den Vertriebs-Führungskreis
- Beschwerdeinformationsnutzung: Beschwerdeinformationen dienen dazu, die Produkt- und Beratungsqualität zu verbessern.

STANDARDS FÜR WERBUNG

Den Standard bilden für R+V die Wettbewerbsrichtlinien der Versicherungswirtschaft. Die aktuelle Fassung ist seit dem 1.9.2006 gültig und dient unter anderem der Förderung und Sicherstellung des Leistungswettbewerbs zwischen den Versicherungsunternehmen und zwischen den Versicherungsvermittlern. Derartige Wettbewerbsregeln können Wirtschafts- und Berufsvereinigungen für ihren Bereich aufstellen und vom Bundeskartellamt anerkennen lassen (vgl. § 24 GWB). Die Wettbewerbsrichtlinien wurden vom Branchenverband GDV und vom Verband der privaten Krankenversicherung e. V. (PKV-Verband) als Vertreter der Versicherungswirtschaft sowie vom Bundesverband der Assekuranzführungskräfte e. V. und dem Bundesverband Deutscher Versicherungskaufleute e. V. (BVK) für den Versicherungsaußendienst entwickelt und schriftlich niedergelegt.

Klimawandel & Risikomanagement

Zahlreiche Wissenschaftler 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 sogenannten Kumulrisiken hat R+V spezielle „Task-Force-Gruppen“ (z. B. Unwetterzentrale) gegründet, um Betroffenen schnell und zielgerichtet helfen zu können. Besonders bewährt hat sich die R+V-Unwetter-Einsatzzentrale im Jahr 2013, als Hochwasser, Orkane und Hagelstürme zu den meisten Elementarschäden führten, die R+V jemals in einem Jahr verzeichnet hat. Die Unwetterzentrale koordinierte den Einsatz von Schadenregulierern, Sachverständigen und Dienstleistern, legte fest, wer wann mit wem kommuniziert, und mobilisierte im R+V-Service-Center sowie in den bundesweiten Schadenabteilungen alle verfügbaren Kräfte.

RISIKOMANAGEMENT HAT BESONDERE BEDEUTUNG

Eine Kernkompetenz von R+V ist die Übernahme und das Managen von Risiken. Folglich kommt dem Risikomanagement eine besondere Bedeutung zu. Es ist fester Bestandteil der Unternehmenssteuerung und damit in die Unternehmensstrategie eingebettet. Das Risikomanagement umfasst alle systematischen Maßnahmen, um Risiken zu erkennen, zu bewerten und zu beherrschen.

Mit Hilfe des Risikomanagements stellt R+V die Solidität und Sicherheit für Kunden und Anteilseigner sowie die langfristige Unternehmensfortführung sicher. Darüber hinaus haben die R+V-Risikomanager die Aufgabe, bestandsgefährdende Risiken und andere negative Entwicklungen, die sich wesentlich auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage auswirken können, frühzeitig zu erkennen und Gegenmaßnahmen einzuleiten. Ein über alle R+V-Gesellschaften implementierter Risikomanagementprozess legt die Regeln zum Umgang mit Risiken fest und bildet die Grundlage für ein zentrales Frühwarnsystem (dazu ausführlich im R+V-Konzerngeschäftsbericht 2013, S. 64 ff).

Nachhaltigkeit ist überall präsent

Im Rahmen des Nachhaltigkeits-Reportings informiert der Nachhaltigkeitsbeauftragte jährlich den Vorstand und alle Führungsrunden über den Status des Nachhaltigkeitsmanagements und das Nachhaltigkeitsprogramm. Die wesentlichen Erkenntnisse zur Nachhaltigkeitsperformance sowie zum Nachhaltigkeitsprogramm veröffentlicht R+V intern und extern. Die Konzernkommunikation informiert alle Mitarbeiter über den Nachhaltigkeitsbericht. Zudem sensibilisiert sie die Mitarbeiter beim Thema Nachhaltigkeit durch Veröffentlichungen im Intranet und in der Mitarbeiterzeitung. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist zudem systematisch in die Aus- und Weiterbildung integriert: Sie ist bei den Einführungsveranstaltungen für Auszubildende und andere neue Mitarbeiter sowie bei Weiterbildungen für den Managementnachwuchs ein obligatorisches Thema.

R+V-Dienstleister in Notsituationen

Die R+V Gruppe hat mehrere Tochterunternehmen, die sich auf Hilfe in Notsituationen spezialisiert haben. Dazu zählt beispielsweise die HumanProtect Consulting GmbH (HPC).

HPC LEISTET PSYCHOLOGISCHE HILFE BEI KRISEN

HPC (www.humanprotect.de) ist ein Netzwerk von Psychologen, Psychotherapeuten und anderen Fachleuten. Sie helfen bei Lebenskrisen oder nach stark belastenden Ereignissen. Die HPC-Experten betreuen unter anderem Bankangestellte, die unter dem Trauma eines Überfalls leiden. Außerdem beraten sie R+V-Mitarbeiter in psychischen Krisensituationen anonym über die „Lebenslagen-Hotline“. HPC deckt sämtliche Phasen des Gesundheitsprozesses ab – von der Prävention über die Akutversorgung und Therapie bis zur beruflichen Wiedereingliederung. Dank der Arbeit von HPC verkürzen sich die Ausfallzeiten von Mitarbeitern nachweislich.

HPC übernimmt beispielsweise ebenfalls die psychologische Beratung im Rahmen des R+V-Produkts „RatgeberPolice“. Diese Versicherung können Unternehmen für ihre Mitarbeiter abschließen, damit sie in belastenden Lebenssituationen eine schnelle und professionelle Hilfe erhalten. Die „R+V-RatgeberPolice“ umfasst zudem auch juristische Beratung. Denn häufig ist ein Mix aus unterschiedlichen Problemen die Ursache. Die Mitarbeiter können – je nach Bedarf – eine persönliche Erstberatung vor Ort durch einen Rechtsanwalt und bis zu fünf telefonische Beratungsgespräche mit Psychologen in Anspruch nehmen.

KUSS – EXPERTEN FÜR UMWELT UND SICHERHEIT

Ein Notfalleinsatz nach einem Tankwagenunfall, Sofortmaßnahmen nach der Kollision eines Lastwagens mit einer Brücke oder die Überprüfung eines künftigen Betriebsgrundstücks auf Schadstoffe – mehrere tausend Aufträge dieser Art erledigen die Experten der KRAVAG Umweltschutz und Sicherheitstechnik GmbH (KUSS) Jahr für Jahr. In der R+V Gruppe ist KUSS (www.kussgmbh.de) ein wichtiger Bestandteil des Schadenmanagements. Zusätzlich beraten die KUSS-Experten gewerbliche Kunden und Partner von R+V bei technischen Fragen. Die KUSS GmbH ist bundesweit tätig und deckt mit ihrem Know-how die Fachgebiete Agrar, Bauwesen und Umweltschutz ab.

BRÄNDE ODER WASSERSCHÄDEN: SPRINT HILFT

Mauerwerk trocknen, Wände entrußen oder Einbruchschäden beseitigen – darauf hat sich die R+V-Tochter Sprint spezialisiert. Neben der schnellen Hilfe nach Brand-, Wasser- und Einbruchsschäden bietet das Unternehmen außerdem auch die Sanierung industrieller Großschäden und die gutachterliche Bewertung von Blitz- und Überspannungsschäden an. Mit mehr als 70.000 Projekten pro Jahr ist Sprint (www.sprint.de) Deutschlands größter Komplettanbieter für derartige Dienstleistungen. Rund 1.100 Mitarbeiter sorgen an 32 Standorten für professionelle Hilfe – rund um die Uhr, an 365 Tagen im Jahr.

R+V IM DETAIL: UMWELT

Die Umwelleitlinien bilden die Basis des Umweltmanagement-Systems der R+V Versicherung. Darüber hinaus sind diese Grundsätze auch Ausdruck des genossenschaftlichen Selbstverständnisses für die Verantwortung von R+V gegenüber dem Klima und der Umwelt.

R+V-Umwelleitlinien

PRÄAMBEL

Für uns ist der Umweltschutz neben der Verantwortung als Versicherer, als Arbeitgeber, gegenüber unseren Kunden und in der Gesellschaft ein wichtiger Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

GRUNDSÄTZE

1. Wir wollen unsere Umweltleistung kontinuierlich verbessern. Daher sind wir bestrebt, Emissionen und Abfallmengen sowie Energie- und Materialverbräuche zu reduzieren. Wir ermitteln und bewerten regelmäßig unsere Umweltauswirkungen.
2. Wir informieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über betriebliche Umweltaspekte, fördern umweltbewusstes Denken und Handeln und beteiligen sie aktiv an der Umsetzung unseres Umweltmanagementsystems.
3. Wir bekennen uns zur Einhaltung aller umweltrelevanten Gesetze und Vorschriften und beziehen Zulieferer und Vertragspartner in unsere Bemühungen zum Umweltschutz mit ein.
4. Wir kommunizieren gegenüber Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten und der Öffentlichkeit unsere Umweltleistung und den Willen zur kontinuierlichen Verbesserung dieser im Rahmen der Nachhaltigkeitskommunikation.

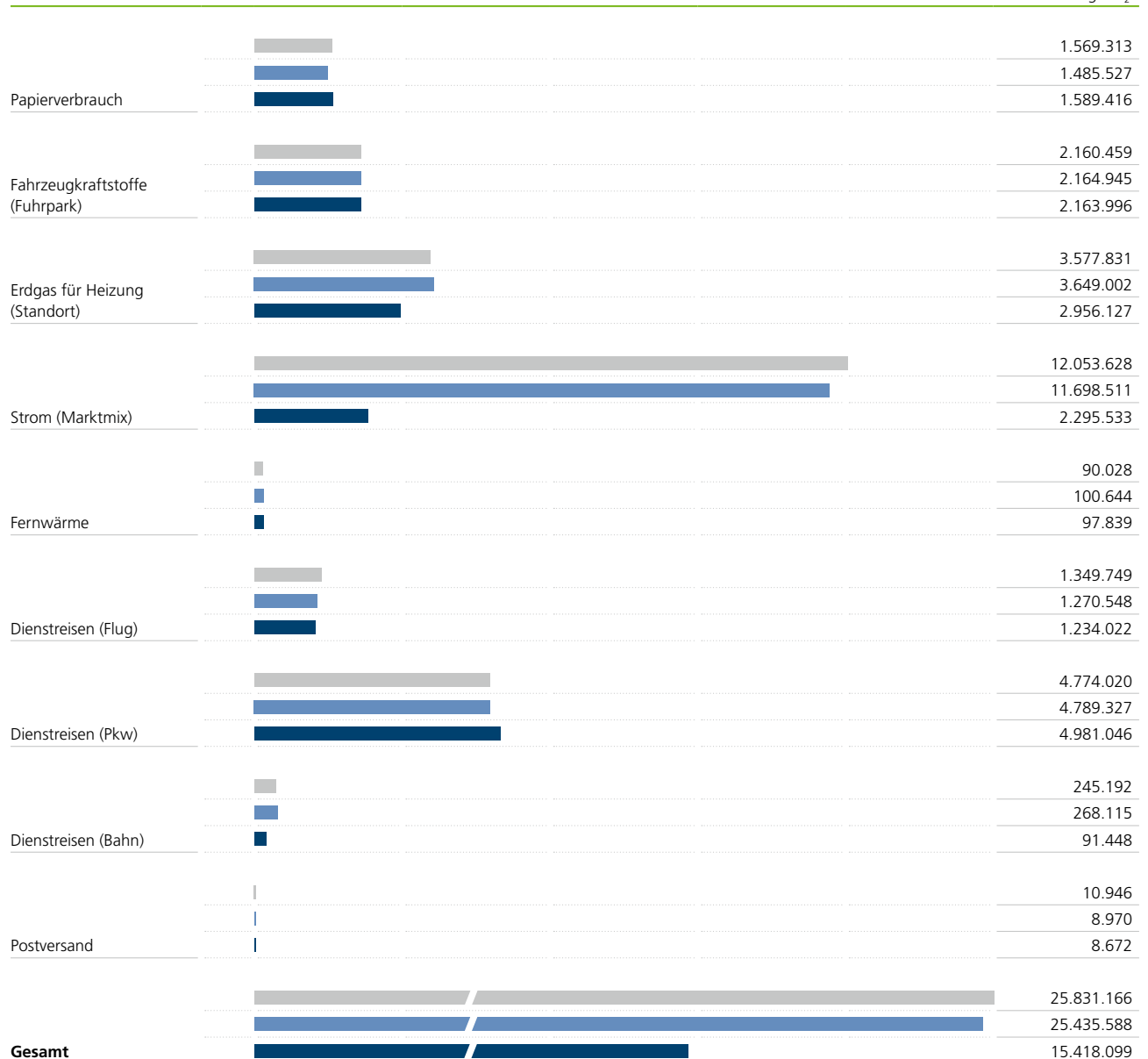


Auszeichnung für vorbildlichen Umweltschutz

R+V erhielt 2013 von der Stadt Wiesbaden das Siegel „ÖKOPROFIT-Betrieb“. Dieses Prädikat gibt es für jene Unternehmen, die in besonderem Maße Umwelt und Klima schonen und deren Maßnahmen gleichzeitig ökonomisch sinnvoll sind. Im Sommer 2012 meldete sich R+V beim „ÖKOPROFIT“-Programm an – und nur wenige Monate später war das Ziel bereits erreicht: Unabhängige Prüfer nahmen den R+V-Standort Wiesbaden genau unter die Lupe und stellten fest, dass sämtliche Kriterien für einen „ÖKOPROFIT-Betrieb“ erfüllt sind.

Weitere Informationen: www.wiesbaden.de/oekoprofit

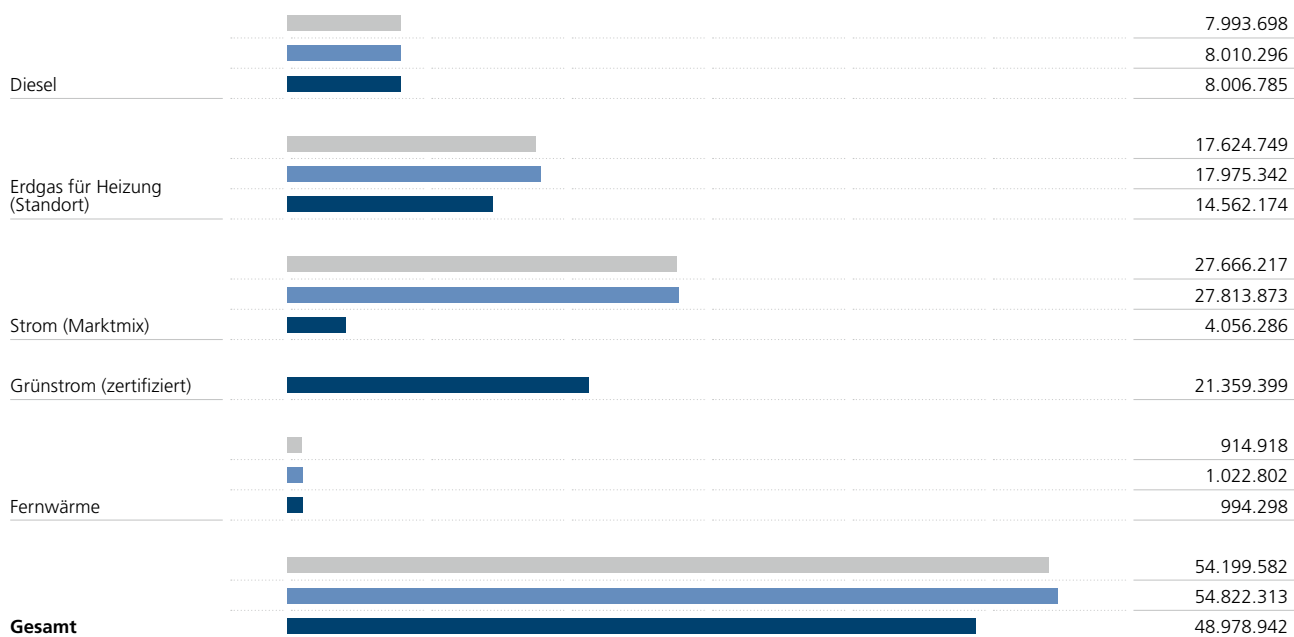
TREIBHAUSGASEMISSIONEN, GESAMT (NACH QUELLEN)

in kg CO₂

■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

GESAMTENERGIEVERBRAUCH R+V

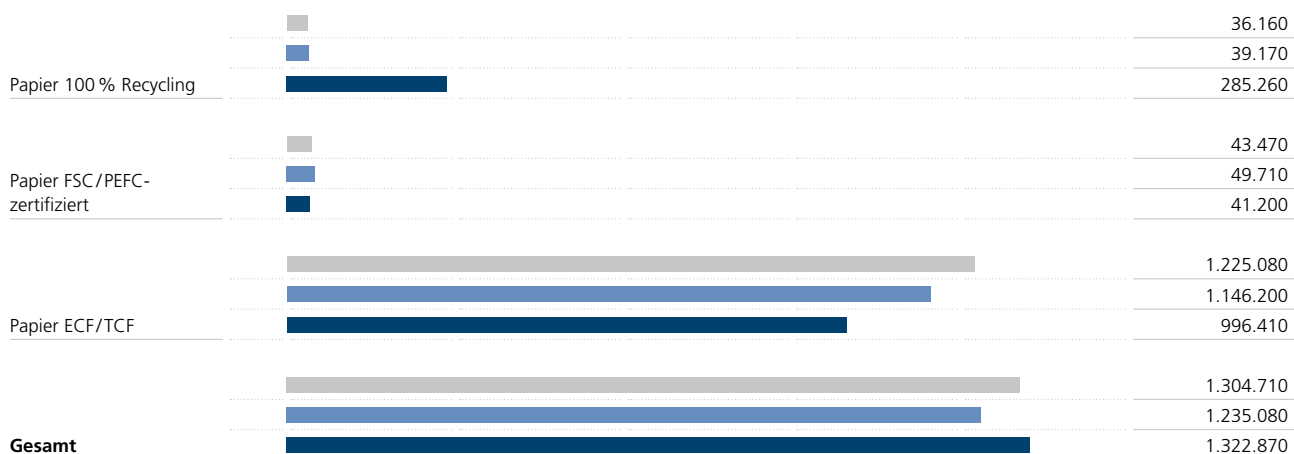
in kWh



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

PAPIERVERBRAUCH R+V

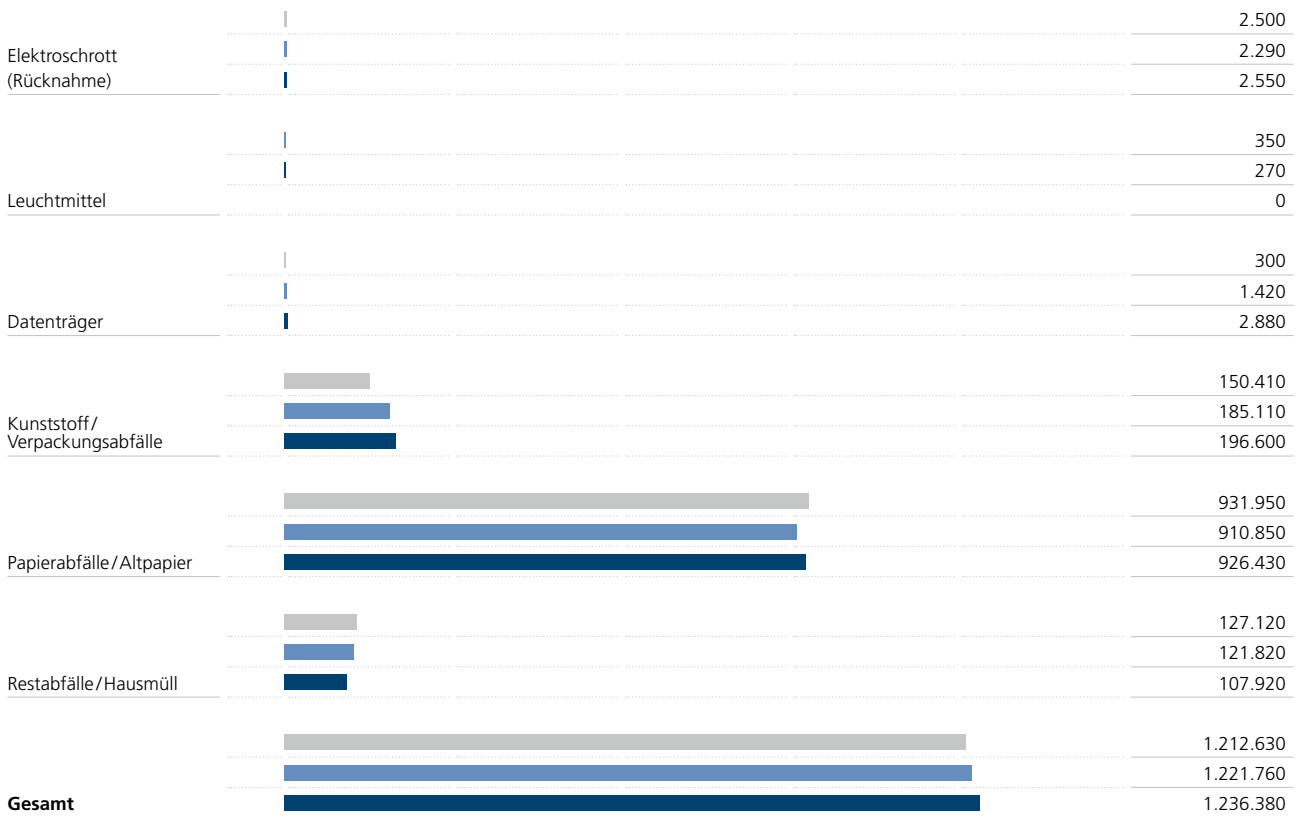
in kg



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

ABFALLMENGEN R+V

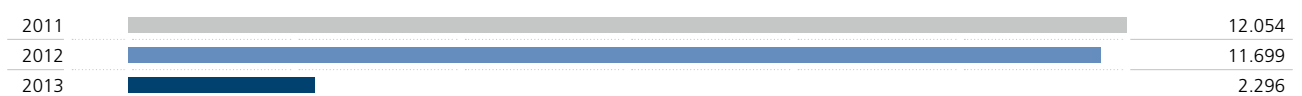
in kg, am größten R+V-Standort Wiesbaden



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

CO₂-EMISSIONEN STROM

in Tonnen









CO₂-FUSSABDRUCK PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kg

| | | |
|------|--|-------|
| 2011 |  | 2.098 |
| 2012 |  | 2.009 |
| 2013 |  | 1.173 |




ENERGIEVERBRAUCH PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kWh

| | | | |
|------|----------|--|-------|
| 2011 | direkt |  | 3.001 |
| | indirekt |  | 2.332 |
| 2012 | direkt |  | 2.927 |
| | indirekt |  | 2.277 |
| 2013 | direkt |  | 2.423 |
| | indirekt |  | 2.009 |




STROMVERBRAUCH PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kWh

| | | |
|------|---|-------|
| 2011 |  | 2.247 |
| 2012 |  | 2.196 |
| 2013 |  | 1.933 |

PAPIERVERBRAUCH PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kg

| | | |
|------|--|-----|
| 2011 |  | 106 |
| 2012 |  | 98 |
| 2013 |  | 101 |




VERBRAUCH RECYCLINGPAPIER PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kg

| | | |
|------|--|-------|
| 2011 |  | 2,94 |
| 2012 |  | 3,09 |
| 2013 |  | 21,69 |
















ABFALLMENGE PRO MITARBEITER (FTE = VOLLZEITÄQUIVALENT)

in kg, am größten R+V-Standort Wiesbaden

| | | |
|------|--|-----|
| 2011 |  | 296 |
| 2012 |  | 281 |
| 2013 |  | 277 |

CO₂-EMISSIONEN DIENSTREISEN

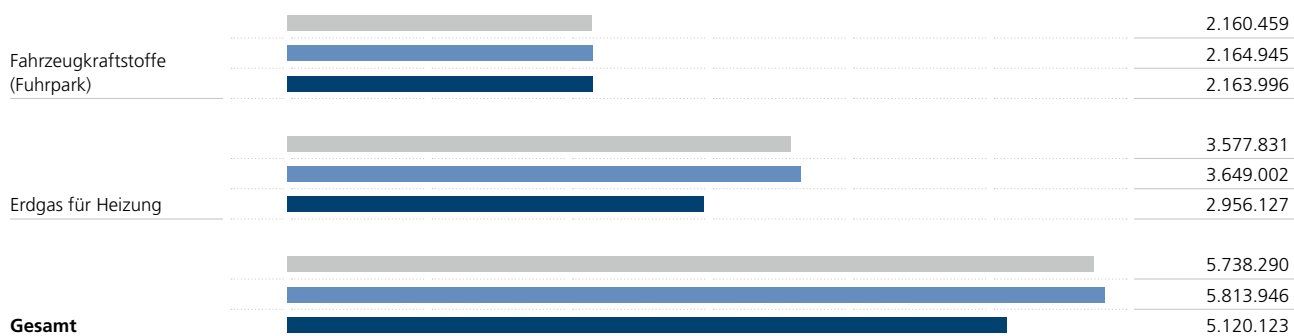
in t

| | | |
|---------------|--|-------|
| Flug |  | 1.350 |
| |  | 1.271 |
| |  | 1.234 |
| private Pkw |  | 4.519 |
| |  | 4.437 |
| |  | 4.644 |
| gemietete Pkw |  | 255 |
| |  | 353 |
| |  | 337 |
| Bahn |  | 245 |
| |  | 268 |
| |  | 91,4 |
| Gesamt |  | 6.369 |
| |  | 6.328 |
| |  | 6.307 |

■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

CO₂-EMISSIONEN – SCOPE 1

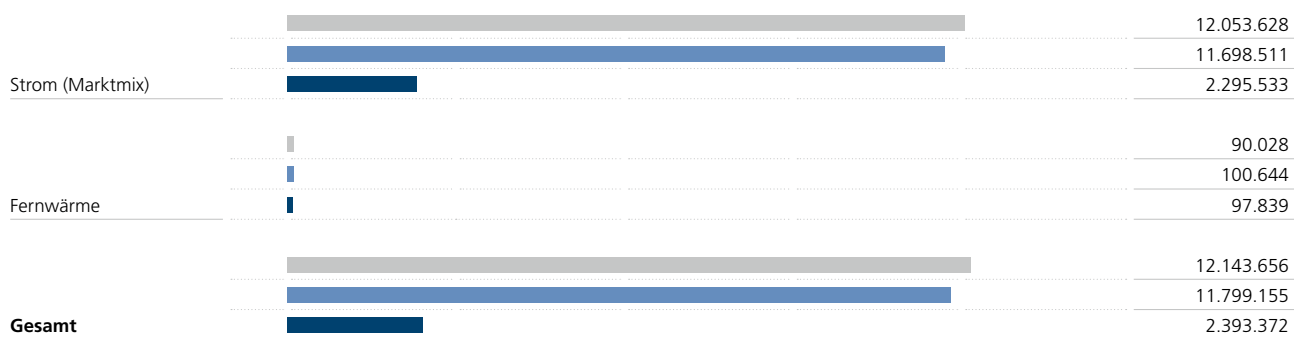
in kg



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

CO₂-EMISSIONEN – SCOPE 2

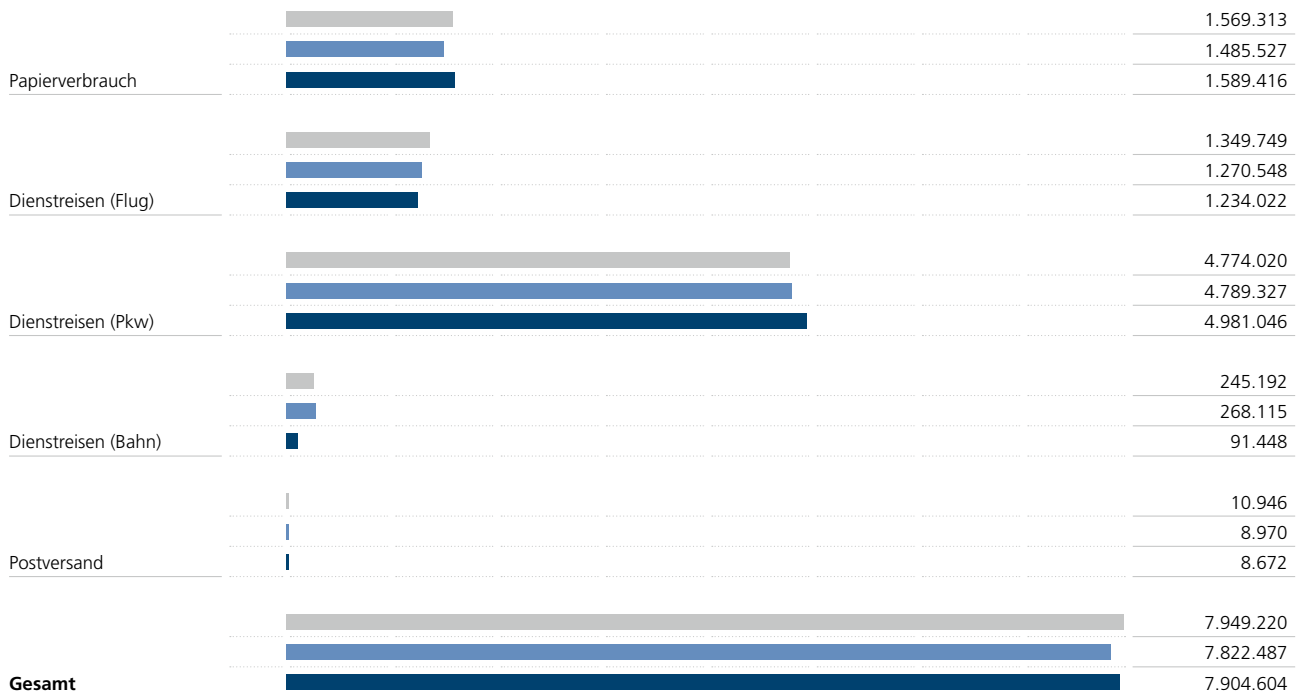
in kg



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

CO₂-EMISSIONEN – SCOPE 3

in kg



■ 2011 ■ 2012 ■ 2013

GELDBUSSEN IM UMWELTBEREICH

| in € | 2011 | 2012 | 2013 |
|------|------|------|------|
| | 0 | 0 | 0 |

R+V IM DETAIL: MITARBEITER

Nur mit guten und motivierten Mitarbeitern kann R+V auch künftig im Wettbewerb erfolgreich sein. Daher besitzt die Personalarbeit bei R+V einen hohen Stellenwert.

Eine vom Vorstand verabschiedete Personalstrategie gilt sowohl für den Innen- als auch für den Außendienst. Sie liefert den Orientierungsrahmen für die Personalarbeit bei R+V in den kommenden Jahren:

- **Attraktivität als Arbeitgeber**
R+V verfügt über klare Alleinstellungsmerkmale im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter. Unter Wahrung dieser Stärken positioniert sich R+V regional und überregional als Top-Arbeitgeber.
- **Nachhaltige Kompetenzsicherung**
R+V sichert nachhaltig ihre notwendigen Kernkompetenzen, um langfristig ihr Wettbewerbspotenzial zu erhalten.
- **Wandlungsfähige Organisation**
Eine hohe Veränderungsfähigkeit und -bereitschaft sichern die notwendige Flexibilität von R+V zur zeitgerechten Anpassung an sich wandelnde Marktanforderungen.
- **Exzellente Führung**
Die zielorientierte Ausrichtung von R+V folgt den Grundsätzen der ergebnisorientierten Führung. Die R+V-Führungskräfte motivieren die Mitarbeiter zu Leistung und Engagement und steuern das Unternehmen erfolgreich in die Zukunft.
- **Engagierte Mitarbeiter**
Durch hohen persönlichen Einsatz, Dynamik, Kreativität und die ständige Bereitschaft zur Weiterentwicklung sichern die Mitarbeiter die Bewältigung heutiger wie zukünftiger Herausforderungen.

Aus- und Weiterbildung

Als attraktiver Arbeitgeber verfolgt R+V konsequent eine Personalstrategie, in welcher das Engagement der Mitarbeiter und eine nachhaltige Kompetenzsicherung wichtige Handlungsfelder sind. Im Wettbewerb um die größten Talente setzt das Unternehmen stark auf die Ausbildung von Nachwuchskräften. So bietet R+V zahlreiche Einstiegs-

möglichkeiten für Abiturienten wie zum Beispiel folgende Studiengänge:

- **Ausbildungsintegriertes Studium: Bachelor of Science in Insurance and Finance** mit gleichzeitiger Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen, Fachrichtung Versicherung in Wiesbaden
- **Ausbildungsintegriertes Studium: Bachelor of Science in Wirtschaftsinformatik** mit gleichzeitiger Ausbildung zum Fachinformatiker, Fachrichtung Anwendungsentwicklung in Wiesbaden
- **Duales Studium: Bachelor of Arts in Insurance and Finance** in Stuttgart

Zudem bietet R+V im Innendienst Berufsausbildungsplätze mit den Abschlüssen zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen, Fachrichtung Versicherung, und in der Direktion zusätzlich zum Fachinformatiker, Fachrichtung Anwendungsentwicklung, an. Die Ausweitung der Ausbildungsplätze zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen auf die Vertriebsdirektionen führte 2013 zu einer höheren Anzahl der Auszubildenden. Daneben ist seit August 2013 die Konzerngesellschaft UMB Unternehmens-Managementberatung GmbH Ausbildungsstätte für angehende Bürokaufleute.

Die Traineeprogramme im Innen- und Außendienst sind Einstiegs- und Ausbildungsprogramme für Hochschulabsolventen. Jährlich beginnen etwa 15 bis 20 engagierte Berufseinsteiger nach ihrem Studium ihr Traineeprogramm in verschiedenen Fachbereichen im R+V-Innendienst. Auch das Traineeprogramm im Außendienst bietet Hochschulabsolventen zahlreiche Einsatzmöglichkeiten.

WEITERBILDUNG HAT HOHEN STELLENWERT

Weiterbildung hat für R+V besonders große Bedeutung. Vor dem Hintergrund steigender und sich verändernder Anforderungen tragen Weiterbildungsmaßnahmen dazu bei, die Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen und die Herausforderungen einer komplexen Arbeitswelt zu meistern. R+V fördert die zukunftssichere Qualifikation der Mitarbeiter, was für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern unverzichtbar ist. Angesichts des demografi-

schen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels bindet R+V fähige Mitarbeiter durch attraktive Entwicklungsperspektiven dauerhaft an das Unternehmen.

Mitarbeiter werden bei R+V entsprechend ihren Stärken und Potenzialen eingesetzt, gefördert und gefordert. Im Mitarbeitergespräch vereinbaren Führungskraft und Mitarbeiter Ziele und Maßnahmen zur individuellen Weiterentwicklung. Je nach Entwicklungsziel können sie eine oder mehrere bedarfsgerechte Entwicklungsmaßnahmen vereinbaren.

R+V bietet umfassende Weiterbildungsprogramme mit fachlichen und methodischen Trainings, Trainings zur sozialen Kompetenz und eine große Bandbreite von Veranstaltungen an. Darunter befinden sich neben den klassischen Bildungsprogrammen mit Gruppen- und Einzelmaßnahmen auch E-Learnings und Webseminare.

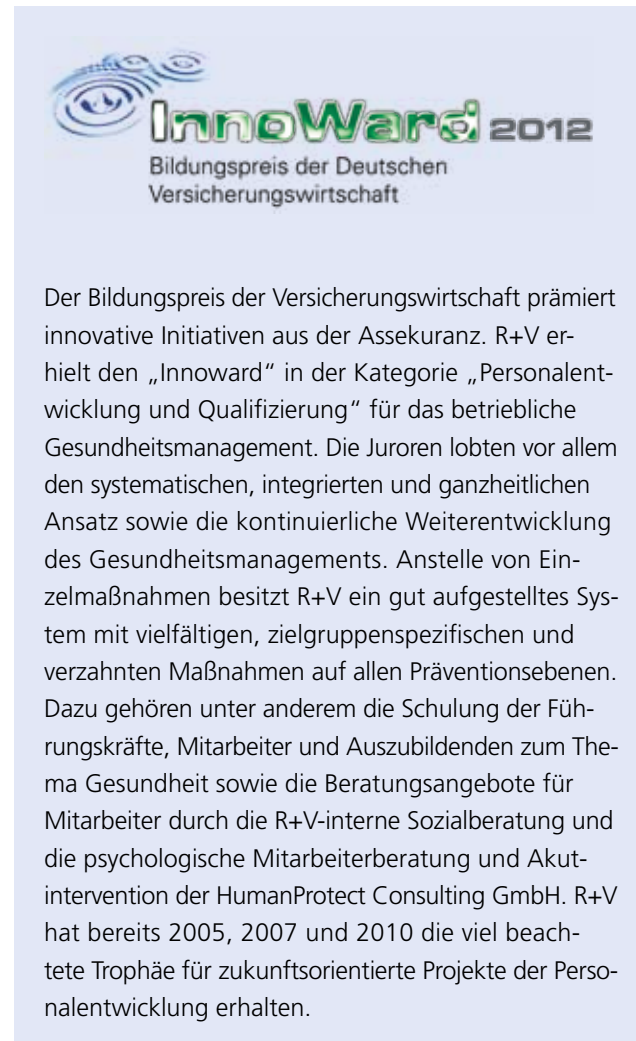
Die Abteilungsleiter- und Gruppenleiter-Qualifizierung richtet sich nach den R+V-Führungsleitlinien.

Diese fünf Leitlinien lauten:

- Führung orientiert sich am Erreichen der Unternehmensziele.
- Die Interessen der R+V Gruppe stehen vor den Interessen einzelner Unternehmensbereiche.
- Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Stärken und Potenziale eingesetzt, gefördert und gefordert.
- Führung basiert auf Vertrauen und Respekt in der Zusammenarbeit.
- Führung fordert und fördert die Bereitschaft zur Veränderung.

Vergütung, Arbeitszeitmodelle und Zusatzleistungen

Bei R+V stehen stets der Mensch, seine Sicherheit, sein Wohlstand und seine Lebensqualität im Mittelpunkt. Diesem Auftrag fühlt sich R+V nicht nur ihren Kunden, sondern in besonderer Weise auch ihren Mitarbeitern gegen-



Der Bildungspreis der Versicherungswirtschaft prämiert innovative Initiativen aus der Assekuranz. R+V erhielt den „Innoward“ in der Kategorie „Personalentwicklung und Qualifizierung“ für das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die Juroren lobten vor allem den systematischen, integrierten und ganzheitlichen Ansatz sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements. Anstelle von Einzelmaßnahmen besitzt R+V ein gut aufgestelltes System mit vielfältigen, zielgruppenspezifischen und verzahnten Maßnahmen auf allen Präventionsebenen. Dazu gehören unter anderem die Schulung der Führungskräfte, Mitarbeiter und Auszubildenden zum Thema Gesundheit sowie die Beratungsangebote für Mitarbeiter durch die R+V-interne Sozialberatung und die psychologische Mitarbeiterberatung und Akutintervention der HumanProtect Consulting GmbH. R+V hat bereits 2005, 2007 und 2010 die viel beachtete Trophäe für zukunftsorientierte Projekte der Personalentwicklung erhalten.

über verpflichtet. Mit umfangreichen Zusatzleistungen, gesundheits- und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und vielfältigen Vergünstigungen schafft R+V ein Arbeitsumfeld, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen, ihre Leistung frei entfalten können und den erfolgreichen Weg von R+V möglichst lange und gerne begleiten.

R+V-Mitarbeiter im Innendienst haben in fast allen Funktionen eine Wochenarbeitszeit von 38 Stunden, die sie zwischen 6 und 20 Uhr ableisten können. Dabei

sind die Mitarbeiter, sofern dies die Arbeitsabläufe nicht beeinträchtigt, nicht an eine Kernarbeitszeit gebunden. Und wenn es an einem Tag einmal länger wird, „bummeln“ sie die Mehrstunden an einem anderen Tag wieder ab. Das geht auch noch Monate danach, denn das Zeitguthaben hat kein Verfallsdatum.

LEISTUNG WIRD GEWÜRDIGT

Je nach Art der Tätigkeit gibt es ein fixes oder ein variables Gehaltssystem. Bei beiden Varianten zahlt R+V am Ende eines Jahres mehr als zwölf Monatsgehälter. Bei der fixen Vergütung erhalten die Innendienst-Mitarbeiter 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 – zusammen kann der Mitarbeiter damit mehr als 14 Monatsgehälter erreichen.

Darüber hinaus gibt es bei R+V eine Mitarbeiterbeteiligung in Form einer sogenannten Gewinnschuldverschreibung, eine attraktive betriebliche Altersversorgung (bAV) in mehreren Durchführungswegen sowie vermögenswirksame Leistungen. Da langjährige und erfahrene Mitarbeiter eine wichtige Stütze des Unternehmens sind, bedankt sich 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.

R+V-Mitarbeiter erhalten für sich und ihre Familie günstige Konditionen, wenn sie bei ihren privaten Versicherungen auf die Produkte der R+V Versicherungsgruppe zurückgreifen. Unbefristet angestellten und ungekündigten Mitarbeitern mit mindestens einem Jahr Betriebszugehörigkeit gewährt R+V auf Wunsch ein zweckgebundenes Personaldarlehen zu günstigen Konditionen.

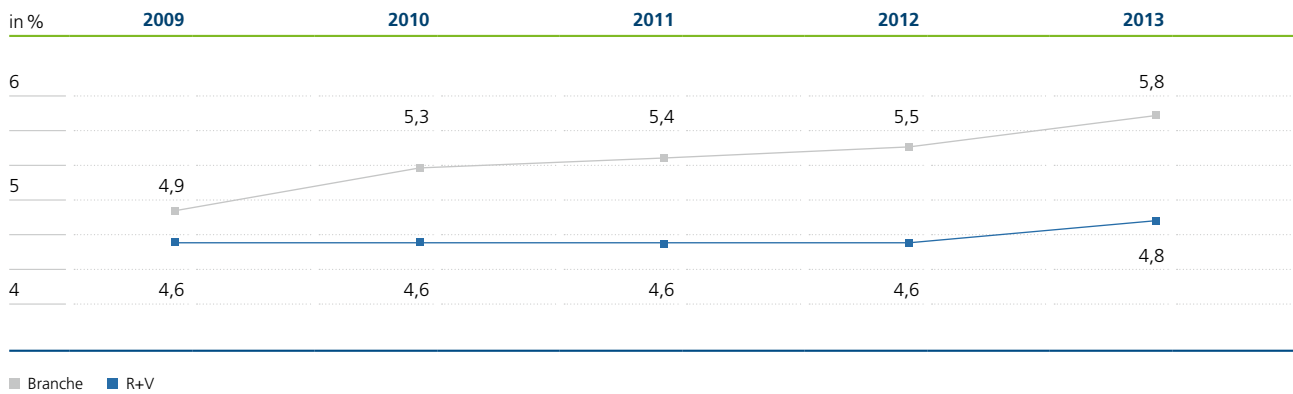
Wer nicht bis zum gesetzlichen Rentenalter voll im Berufsleben stehen möchte, kann bei R+V auf Gehalt verzichten und ein „Lebensarbeitszeitkonto“ aufbauen. Dieses bietet allen unbefristet beschäftigten Mitarbeitern die Möglichkeit, ihren individuellen Lebensentwurf in die Tat umzusetzen. Durch den Verzicht auf Teile des Gehalts, auf Urlaubs- und Weihnachtsgelder, Prämien oder Sonderzahlungen bauen die Mitarbeiter ein verzinstes Guthabenkonto auf. Während der Freistellungsphase vor dem eigentlichen Renteneintritt erhalten sie so weiterhin auch ohne Arbeitsleistung ein Einkommen.

In Notfällen, in denen keine Versicherung eintritt und das eigene Einkommen und Vermögen nicht ausreichen, 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, als die Frau eines Mitarbeiters nach einer Operation lange Zeit im Krankenhaus bleiben musste. Die Eltern eines pflegebedürftigen Kindes konnten einen langersehten Urlaub an der See verbringen, während das

WEITERBILDUNG R+V-INNENDIENST

| | | in Tagen |
|------|--|----------|
| 2011 |  | 18.320 |
| 2012 |  | 18.860 |
| 2013 |  | 18.489 |

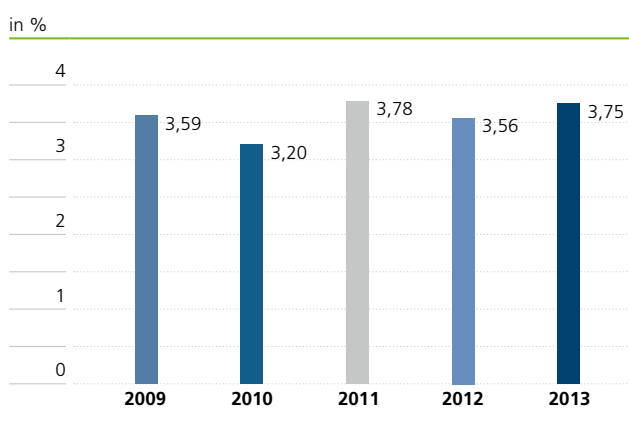
FEHLZEITEN R+V IM VERGLEICH ZUR BRANCHE 2009 BIS 2013



FLUKTUATION R+V-INNENDIENST 2013

| | Summe | Anteile (%) | Quote Branche (%) | Quote R+V (%) |
|-----------------------------------|------------|-------------|-------------------|---------------|
| natürliche Fluktuation | 114 | 36,42 | 1,40 | 1,36 |
| Vertragsablauf | 56 | 17,89 | 0,70 | 0,67 |
| Kündigung durch die Gesellschaft | 13 | 4,15 | 0,30 | 0,16 |
| Kündigung durch Arbeitnehmer | 107 | 34,19 | 1,10 | 1,28 |
| einvernehmliche Vertragsaufhebung | 23 | 7,35 | 0,50 | 0,28 |
| Abgänge insgesamt | 313 | 100 | 4,00 | 3,75 |

ZEITREIHE FLUKTUATION R+V-INNENDIENST



ANTEIL ZEITVERTRÄGE IM R+V-INNENDIENST

| in % | 2012 | 2013 |
|--------|------|------|
| Anteil | 6,6 | 6,5 |

QUOTE HOCHSCHULABSOLVENTEN IM R+V-INNENDIENST

| in % | 2012 | 2013 |
|-------|------|------|
| Quote | 24,8 | 25,6 |

PLUSPUNKTE BEI R+V

Vergütung (Innendienst)

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

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
- Mitarbeiterbeteiligung
- Vermögenswirksame Leistungen
- Überstundenvergütung mit Zulagen
- Personaldarlehen und Wohnungsbaufinanzierungsdarlehen
- Jobticket (standortabhängig)
- Gruppenunfallversicherung
- Gehaltsfortzahlung im Krankheitsfall
- Jubiläumszahlungen
- Hochzeits- und Geburtsbeihilfe
- Hausrarife für Versicherungsprodukte
- Betriebsrestaurants
- Stevens-Stiftung für Mitarbeiter in Notsituationen

Kind in einem örtlichen Pflegeheim betreut wurde. Eine Mitarbeiterin, die einen Schlaganfall erlitten hatte, erhielt finanzielle Hilfe beim Umzug in eine behindertengerechte Wohnung. Der nach dem ehemaligen Vorstand der

Raiffeisen Versicherungsgesellschaften Theodor Stevens benannte Verein hat auf diese Weise bereits in vielen hundert Fällen akute Not gelindert.

Chancengleichheit bei der Karriere

R+V und sämtliche Unternehmen der DZ BANK Gruppe streben grundsätzlich eine ausgeglichene Personalstruktur mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten an. Das haben die Unternehmen beispielsweise 2011 in einem „Letter of Intent“ deutlich gemacht. Zwar ist dieses Ziel mit einem im Durchschnitt hälftigen Anteil an Männern und Frauen in der Belegschaft bereits erfüllt. Darüber hinaus besteht bei allen Mitgliedern der DZ BANK Gruppe Einigkeit, dass auch auf den Führungsebenen Frauen einen deutlich wahrnehmbaren Anteil der Führungspositionen einnehmen sollen.





Es ist erklärtes Ziel von R+V sowie allen Unternehmen der DZ BANK Gruppe, den Anteil von Frauen in Führungs- und Expertenpositionen kontinuierlich weiter zu erhöhen. Deshalb unterstützen die Unternehmen beispielsweise Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung (etwa in Nachwuchsförderkreisen oder durch Mentoring) aktiv.

Vielfalt im Unternehmen

Die Vielfalt (engl. Diversity) der modernen Gesellschaft, beeinflusst durch die Globalisierung und den demografischen Wandel, prägt das Wirtschaftsleben in Deutschland. Unternehmen können nur erfolgreich sein, wenn sie die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft nicht nur die Vielfalt der Mitarbeiter, sondern auch die der Kunden und Geschäftspartner. Die Vielfalt bei den Mitarbeitern eröffnet zugleich Chancen für innovative und kreative Lösungen.

FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN ¹

in %

| | | |
|-----------------------|--|------|
| Bereichsleiterinnen |  | 9,3 |
| Abteilungsleiterinnen |  | 15,1 |
| Gruppenleiterinnen |  | 24,5 |
| Führungskräfte alle |  | 20,8 |

¹ R+V-Innendienst

KENNZAHLEN ARBEITSSCHUTZ 2013

Anzahl

| | |
|------------------------------|-----------|
| Betriebsunfälle | 7 |
| Wegeunfälle | 26 |
| Todesfälle | 0 |
| Arbeitsunfälle gesamt | 33 |

TEILZEITQUOTE R+V-INNENDIENST

| in % | 2012 | 2013 |
|------|------|------|
| | 20,6 | 19,9 |

LEITENDE ANGESTELLTE DER R+V GRUPPE IM INLAND

Anzahl

| | |
|---------------|------------|
| Innendienst | 279 |
| Außendienst | 69 |
| Gesamt | 348 |

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

Vor diesem Hintergrund bekennt sich R+V klar zu den Chancen, die durch Vielfalt entstehen, und hat deshalb bereits im Jahr 2011 die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet. Die Unterzeichner verpflichten sich dabei, eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Res-

pekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist – wobei den Führungskräften eine besondere Verpflichtung zukommt. 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 Mitarbeiter Wertschätzung erfährt. Die Unterzeichner der Charta stellen über ihre Personalprozesse sicher, dass sie den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiter gerecht werden.

Arbeitssicherheit

Sicherheit und Gesundheitserhaltung am Arbeitsplatz sind Voraussetzungen für eine leistungsstarke Belegschaft. Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, für den Schutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu sorgen. Daher gewährleistet R+V die Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin durch betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung, Unfallschutz, Notfallmanagement, Erstversorgung bei Unfällen und akuten Erkrankungen sowie Beratung der Mitarbeiter und Führungskräfte für eine sichere und gesunde Umgebung.

R+V IM DETAIL: GESELLSCHAFT

Der Einflussbereich von Finanzdienstleistern im Bereich der Menschenrechte bezieht sich auf ihre Mitarbeiter und Dienstleister sowie die Kapitalanlage. R+V bekennt sich dabei zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN). Bei dieser 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 Klimaschutz sowie der Kampf gegen Korruption.

Die R+V Versicherung verpflichtet zudem seit dem Jahr 2013 ihre Lieferanten mithilfe einer Nachhaltigkeitsvereinbarung auf die Einhaltung von Mindeststandards sowie der Prinzipien des Global Compacts der Vereinten Nationen (UN) und der Anforderungen der International Labour Organization. Sukzessive werden als nachhaltigkeitsrelevant eingestufte Lieferanten zu einer vertieften Selbstauskunft (Fragebogen) aufgefordert.

RECHT ZU KOLLEKTIVVERHANDLUNGEN

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

TARIFBINDUNG

Im R+V-Konzern gelten für alle Mitarbeiter – teilweise unternehmensspezifische – (Gesamt-)Betriebsvereinbarungen. Auf die Mitarbeiter der Versicherungsunternehmen werden die Tarifverträge für das private Versicherungsgewerbe angewandt. Bei den Dienstleistungsgesellschaften werden die Tarifverträge auszugsweise in Bezug genommen. Bei den Versicherungskerngesellschaften bekennt sich R+V zum Flächentarifvertrag; bei der Tarifbezugsnahme durch die Tochtergesellschaften steht die Leistungsfähigkeit des Unternehmens im Vordergrund.

KINDERARBEIT/ZWANGS- UND PFLICHTARBEIT

R+V respektiert und schützt die Rechte ihrer Arbeitneh-

mer: Dabei geht es um die Einhaltung hoher Standards für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung sowie faire Arbeitsbedingungen. Das Recht zur Vereinigungsfreiheit sowie die aktive Förderung der Chancengleichheit und die Gleichbehandlung ihrer Mitarbeiter sind Kernelemente der unternehmerischen Verantwortung von R+V. Alle Formen der Zwangs- und Kinderarbeit lehnt R+V entschieden ab.

COMPLIANCE

R+V verfügt über ein unternehmensübergreifendes Compliance-Management-System. Dieses umfasst zentrale und dezentrale Aufgaben. Das Compliance-Management-System deckt unter anderem die folgenden Themen ab: Kartellverstöße, Insiderverstöße, dolose Handlungen und Diebstähle, Datenschutzverstöße, Geldwäscheverstöße sowie Verstöße gegen die Außenwirtschaftsverordnung. Für alle im Zusammenhang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stehenden Fragen besteht eine interne Beschwerdestelle. Zudem ist die Funktion eines Vertrauensanwalts eingerichtet. Wichtige Regeln für ein korrektes Verhalten im Geschäftsverkehr sind in der Compliance-Richtlinie „Verhaltensgrundsätze im Geschäftsverkehr“ niedergelegt. Diese enthält ebenso Regelungen zur Verhinderung von Bestechung und Bestechlichkeit.

Zum unternehmensübergreifenden Compliance-Management-System gehören neben dem Compliance-Beauftragten dezentrale Segmentverantwortliche. Während der Compliance-Beauftragte zentral die Compliance-Funktion organisiert und hierfür die Gesamtverantwortung trägt, sind die dezentralen Segmentverantwortlichen dafür zuständig, dass innerhalb ihres jeweiligen Segments die gesetzlichen Regelungen und internen Richtlinien von den Mitarbeitern und Führungskräften eingehalten werden. Disziplinarisch sind sie in ihre jeweiligen Führungsstrukturen der Ressorts eingebunden.

Die dezentralen Segmentverantwortlichen berichten vierteljährlich in den Compliance-Konferenzen und in besonders gravierenden Fällen ad hoc über wesentliche Vorfälle

sowie eingeleitete Maßnahmen an den Compliance-Beauftragten. Wesentliche Trends/Vorfälle berichtet im Anschluss der Compliance-Beauftragte an die Risikokonferenz. Neben der Berichterstattung an die Risikokonferenz berichtet der Compliance-Beauftragte unmittelbar an den Vorstandsvorsitzenden.

Über ein elektronisches Verfahren ist sichergestellt, dass alle Mitarbeiter die Compliance-Richtlinie „Verhaltensgrundsätze im Geschäftsverkehr“ kennen und die Kenntnisnahme dokumentieren. Ausgewählte Einheiten bekommen zusätzlich durch Mitarbeiter des Compliance-Beauftragten eine Schulung – ebenso Managementnachwuchskräfte im Rahmen ihrer Managementausbildung.

ÜBER DIESEN BERICHT

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht 2013 ist der erste Nachhaltigkeitsbericht von R+V. Er bezieht sich auf die Versicherungsgesellschaften und geschäftsnahen Gesellschaften der R+V Gruppe im Inland im Geschäftsjahr 2013 – und damit auf 13.893 Mitarbeiter. Die gesamte R+V Gruppe in Deutschland hat 14.324 Mitarbeiter. Im Bericht beziehen sich damit alle Aussagen, soweit nicht anders vermerkt, auf folgende Mitarbeiterzahlen:

| GELTUNGSBEREICH | | |
|-----------------|-------------|-------------------|
| Jahr | Mitarbeiter | Tätigkeitsanteile |
| 2011 | 12.992 | 12.310,9 |
| 2012 | 13.362 | 12.663,2 |
| 2013 | 13.893 | 13.148,8 |

Der Bericht umfasst die wesentlichen ökologischen, gesellschaftlichen und sozialen Entwicklungen und ist gemeinsam mit einer Kurzversion sowie dem R+V-Konzerngeschäftsbericht 2013 im Internet unter www.ruv.de beziehungsweise www.nachhaltigkeitsbericht.ruv.de veröffentlicht. An verschiedenen Stellen in diesem Bericht gibt es Hinweise auf ergänzende Informationen in weiteren Publikationen der R+V Gruppe.

Der Bericht folgt den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Version G 3.1. Die Umweltkennzahlen entsprechen den Anforderungen des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VFU). Der Nachhaltigkeitsbericht soll künftig jährlich aktualisiert werden.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an folgende maßgebliche Stakeholdergruppen: Mitarbeiter, Privat- und Firmenkunden, Anteilseigner, die Genossenschaftliche FinanzGruppe, Analysten sowie die allgemeine Öffentlichkeit.

In diesem Bericht verwendet R+V der Einfachheit halber häufig nur die männliche Form. Die weibliche Form ist selbstverständlich immer mit eingeschlossen. Auch auf die durchgängige Benennung der Rechtsform von Konzernunternehmen verzichtet R+V zugunsten der Lesefreundlichkeit. Der Nachhaltigkeitsbericht 2013 liegt in deutscher Sprache vor.

GRI-INDEX

| GRI-INDEX | | |
|---|---------------------------------|----------------|
| GRI-Indikator | Seite/ Kommentar | Erfüllungsgrad |
| 1 Strategie und Analyse | | |
| 1.1 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers | 3 | ■ |
| 1.2 Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen | 8–9, 34–35 | ■ |
| 2 Organisationsprofil | | |
| 2.1 Name der Organisation | 1, 63, 64 | ■ |
| 2.2 Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen | 4–5, 14–15, 38–41 | ■ |
| 2.3 Organisationsstruktur | 6–7, GB: 42–45 | ■ |
| 2.4 Hauptsitz der Organisation | 63, 64, GB: 42 | ■ |
| 2.5 Länder der Geschäftstätigkeit | 4–5, GB: 42–52 | ■ |
| 2.6 Eigentümerstruktur und Rechtsform | 4–7, GB: 42–52 | ■ |
| 2.7 Märkte | 4–7, GB: 42–52 | ■ |
| 2.8 Größe der Organisation | 4–7, GB: 42–52 | ■ |
| 2.9 Veränderungen der Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnisse | 4–7, GB: 41–52 | ■ |
| 2.10 Auszeichnungen | 9, 19, 25–27, 42, 51 | ■ |
| 3 Berichtsparameter | | |
| 3.1 Berichtszeitraum | 57 | ■ |
| 3.2 Veröffentlichung des letzten Berichts | 57 | ■ |
| 3.3 Berichtszyklus | 57 | ■ |
| 3.4 Ansprechpartner | 63 | ■ |
| 3.5 Vorgehensweise bei der Bestimmung des Berichtsinhalts | 3, 8, 9, 57 | ■ |
| 3.6 Berichtsgrenze | 57 | ■ |
| 3.7 Beschränkungen des Berichtsumfangs | 57 | ■ |
| 3.8 Joint Ventures, Töchter, Outsourcing | 4–6, 38–41 | ■ |
| 3.9 Datenerfassung | 57 | ■ |
| 3.10 Neue Darstellung von Informationen aus alten Berichten | – (erster Bericht 2013) | ■ |
| 3.11 Veränderungen des Umfangs, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden | – (erster Bericht 2013) | ■ |
| 3.12 GRI Content Index | 58–61 | ■ |
| 3.13 Bestätigung des Berichts durch externe Dritte | – | ■ |
| 4 Unternehmensführung (Governance), Verpflichtungen und Engagement | | |
| 4.1 Führungsstruktur der Organisation | GB: 7, 45, 204 | ■ |
| 4.2 Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist | 3–6, GB: 42–52 | ■ |
| 4.3 Unabhängige Mitglieder des höchsten Leitungsorgans | GB: 42–52 und 204–206 | ■ |
| 4.4 Mechanismen für Empfehlungen von Aktionären und Mitarbeitern an das höchste Leitungsorgan | GB: 14–15 und 42–52 | ■ |
| 4.5 Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung und der Leitung der Organisation | – | □ |
| 4.6 Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten im Vorstand | 56–57, GB: 45, 65–67 | ■ |
| 4.7 Qualifikation der Vorstandsmitglieder in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen | 8–9, 34–35, 38–41 | ■ |
| 4.8 Leitbilder, Verhaltenskodizes und Prinzipien | 3, 8–9, 42, 50, 54, 56–57 | ■ |
| 4.9 Verfahren des Vorstands zur Überwachung der Nachhaltigkeitsleistung | 8–9, 34–35, 56–57, GB: 48–52 | ■ |

| GRI-INDEX | | | |
|---|---|---|---|
| GRI-Indikator | Seite / Kommentar | Erfüllungsgrad | |
| 4.10 | Verfahren zur Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung des Vorstands | 8–9, 34–35, 56–57, GB: 48–52 | ■ |
| 4.11 | Vorsorgeprinzip | 8–9, 34–35, 56–57, GB: 48–52 | ■ |
| 4.12 | Teilnahme an und Umsetzung von externen Vereinbarungen, Prinzipien, Initiativen | 9, 25, 54 | ■ |
| 4.13 | Mitgliedschaften | 9, 39, 42 | ■ |
| 4.14 | Stakeholder-Gruppen | 57 | ■ |
| 4.15 | Auswahl der Stakeholder-Gruppen | 8–9, 57 | ■ |
| 4.16 | Einbeziehung von Stakeholdern | 8, 39, GB: 207 | ■ |
| 4.17 | Fragen und Bedenken von Stakeholdern | 8, 39, GB: 207 | ■ |
| Financial Service Sector Supplement (FSSS) | | | |
| FS1 | Beschreibung der Umwelt- und Sozialpolitik und Richtlinien | 13, 42, 56–57 | ■ |
| FS2 | Prozesse zur Bewertung und Überprüfung von Umwelt- und Sozialrisiken in den wichtigsten Geschäftsbereichen | 12, 38–40, 56 | ■ |
| FS3 | Überwachung der Einhaltung von vereinbarten Umwelt- und Sozialrichtlinien von Kunden | – | □ |
| FS4 | Prozesse zur Verbesserung der Kompetenz der Mitarbeiter bezüglich ökologischer und sozialer Grundsätze | 34, 41 | ■ |
| FS5 | Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen betreffend Umwelt- und Sozialrisiken | 9, 19, 25, 34–35, 39–40 | ■ |
| FS6 | Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Regionen, Größe und Sektoren | 4–7, GB: 42–52 | ■ |
| FS7 | Wert der Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen nach Zweck | 4–7, 15, 30–33 | ■ |
| FS8 | Wert der Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen nach Zweck | 14–15, 38–41 | ■ |
| FS9 | Anwendungsbereiche und Frequenz von Audits zur Umsetzung von Umwelt- und Sozialrichtlinien | 9, 19, 25, 42, 55 | ■ |
| FS10 | Anteil der Unternehmen des Firmenportfolios, mit welchen Umwelt- oder Sozialleistung geprüft werden | 6, 8–9, 57, GB: 42–45 | ■ |
| FS11 | Anteil der Anlagen, die auf positive oder negative Umwelt- oder Sozialthemen diskutiert wurden | 12–13, 15 | ■ |
| FS12 | Abstimmungspolitik zu Umwelt- oder Sozialthemen für Anteile, bei denen das berichtende Unternehmen zur Stimmrechtsausübung berechtigt ist | – | □ |
| FS13 | Zugang zu Dienstleistungen des Unternehmens für Personen in wirtschaftlich schwachen bzw. wenig bevölkerten Regionen | 4–6, GB: 42–46 (R+V ist nicht in wirtschaftlich schwachen oder wenig bevölkerten Regionen aktiv) | ■ |
| FS14 | Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Dienstleistungen für Benachteiligte | 4–6, GB: 42–46 (R+V ist nicht in wirtschaftlich schwachen oder wenig bevölkerten Regionen aktiv) | ■ |
| FS15 | Richtlinien für faire Gestaltung und fairen Verkauf von Finanzprodukten und -dienstleistungen | 12–14, 38–40 | ■ |
| FS16 | Beitrag zur finanziellen Allgemeinbildung nach Anspruchsgruppen | 32 | ■ |
| Ökonomische Leistungsindikatoren | | | |
| | Managementansatz | 38–41 | |
| EC1 | Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert | 4–7, GB: 42–52, 98–104 | ■ |
| EC2 | Finanzielle Folgen des Klimawandels | 18–20, 36–37, 40 | ■ |
| EC3 | Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen | 51–54, GB: 138–141 | ■ |
| EC4 | Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand | keine signifikanten Subventionen oder Beihilfen erhalten | ■ |
| EC5 | Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten | nicht relevant | □ |
| EC6 | Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben für Zulieferer | – | □ |

| GRI-INDEX | | | |
|---|---|----------------------|----------------|
| GRI-Indikator | | Seite / Kommentar | Erfüllungsgrad |
| EC7 | Standortbezogene Personalauswahl | nicht relevant | □ |
| EC8 | Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen für das Gemeinwohl | 30–33 | ■ |
| EC9 | Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen | – | □ |
| Ökologische Leistungsindikatoren | | | |
| | Managementansatz | 14, 18–20, 38–39, 42 | |
| EN1 | Eingesetzte Materialien | 21, 44, 46–47 | ■ |
| EN2 | Recyclingmaterial | 21, 44, 46–47 | ■ |
| EN3 | Direkter Energieverbrauch | 44, 48 | ■ |
| EN4 | Indirekter Energieverbrauch | 44, 48–49 | ■ |
| EN5 | Energieeinsparung | 21, 44, 46 | ■ |
| EN6 | Initiativen für Energieeffizienz und erneuerbare Energien | 19, 36–37, 42 | ■ |
| EN7 | Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs | 18–20, 36–37 | ■ |
| EN8 | Gesamtwasserentnahme | 21 | ■ |
| EN9 | Wasserquellen, die wesentlich von der Entnahme von Wasser betroffen sind | nicht relevant | □ |
| EN10 | Rückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser | nicht relevant | □ |
| EN11 | Grundstücke in oder an der Grenze zu Schutzgebieten | nicht relevant | □ |
| EN12 | Wesentliche Auswirkungen von Aktivitäten in geschützten Gebieten | nicht relevant | □ |
| EN13 | Geschützte oder wiederhergestellte natürliche Lebensräume | nicht relevant | □ |
| EN14 | Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität | nicht relevant | □ |
| EN15 | Anzahl der Arten auf der Roten Liste der IUCN und auf nationalen Listen, die ihren natürlichen Lebensraum in Gebieten haben, die von der Geschäftstätigkeit der Organisation betroffen sind, aufgeteilt nach dem Bedrohungsgrad | nicht relevant | □ |
| EN16 | Treibhausgasemissionen | 21, 43, 45–49 | ■ |
| EN17 | Andere indirekte Treibhausgasemissionen | 21, 43, 45–49 | ■ |
| EN18 | Initiativen zur Verringerung von Treibhausgasemissionen | 18–20, 36–37, 42 | ■ |
| EN19 | Ozonschädigende Substanzen nach Gewicht | – | □ |
| EN20 | NO _x , SO _x und andere Luftemissionen, nach Gewicht | – | □ |
| EN21 | Abwassereinleitungen | – | □ |
| EN22 | Abfall nach Art und Entsorgungsmethode | 45, 47 | ■ |
| EN23 | Wesentliche Freisetzungen | nicht relevant | □ |
| EN24 | Gewicht des transportierten, importierten, exportierten oder behandelten Abfalls, der gemäß den Bestimmungen des Baseler Übereinkommens, Anlage I, II, III und VIII als gefährlich eingestuft wird, sowie Anteil in Prozent des zwischenstaatlich verbrachten Abfalls | nicht relevant | □ |
| EN25 | Bezeichnung, Größe, Schutzstatus und Biodiversitätswert von Gewässern und damit verbundenen natürlichen Lebensräumen, die von den Abwassereinleitungen und dem Oberflächenabfluss der berichtenden Organisation erheblich betroffen sind | nicht relevant | □ |
| EN26 | Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen | 18–20, 36–37, 42 | ■ |
| EN27 | Anteil von Produkten, deren Verpackungen wiederverwendet wurden | nicht relevant | □ |
| EN28 | Sanktionen wegen Umweltverstößen | 49 | ■ |
| EN29 | Auswirkungen des Transports | 47 | ■ |
| EN30 | Gesamte Umweltschutzausgaben und -investitionen, aufgeschlüsselt nach Art der Ausgaben und Investitionen | – | □ |
| Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung | | | |
| | Managementansatz | 50–56 | ■ |
| LA1 | Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region | 27, 52–55 | ■ |
| LA2 | Mitarbeiterfluktuation | 27, 53 | ■ |
| LA3 | Leistungen für Vollzeitangestellte | 24–27, 52–55 | ■ |
| LA4 | Mitarbeiter mit Tarifverträgen | 55 | ■ |
| LA5 | Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen | – | □ |
| LA6 | In Arbeitsschutzausschüssen vertretene Mitarbeiter | – | □ |
| LA7 | Berufskrankheiten, Ausfalltage und arbeitsbedingte Todesfälle | 55 | ■ |
| LA8 | Beratung und Schulung zu ernsthaften Krankheiten | 24–27 | ■ |
| LA9 | Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen | – | □ |
| LA10 | Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter | 27, 52 | ■ |
| LA11 | Programme für das Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen | 50–51 | ■ |

| GRI-INDEX | | | |
|---|---|--|----------------|
| GRI-Indikator | | Seite / Kommentar | Erfüllungsgrad |
| LA12 | Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten | 51 | ■ |
| LA13 | Vielfalt des oberen Managements und Mitarbeiterstruktur | 27, 53, 55 | ■ |
| LA14 | Durchschnittliche Entlohnung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie | 51–54 | ■ |
| Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Menschenrechte | | | |
| | Managementansatz | 12–13, 54–57 | |
| HR1 | Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln | nicht relevant | □ |
| HR2 | Prüfung der Zulieferer zu Menschenrechtsfragen | 56 | ■ |
| HR3 | Gesamtstunden, die Mitarbeiter zu Richtlinien und Verfahren geschult wurden, welche sich auf Menschenrechte beziehen, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter | 56–57 | ■ |
| HR4 | Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen | – | □ |
| HR5 | Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen | 56 | ■ |
| HR6 | Maßnahmen zur Abschaffung von Kinderarbeit | 56 | ■ |
| HR7 | Maßnahmen zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit | 56 | ■ |
| HR8 | Prozentsatz des Sicherheitspersonals, das im Hinblick auf die Richtlinien und Verfahrensanweisungen in Bezug auf Menschenrechtsaspekte, die für die Geschäftstätigkeit relevant sind, geschult wurde | nicht relevant | □ |
| HR9 | Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen | keine Vorfälle (R+V ist nicht außerhalb Europas vertreten) | ■ |
| Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Gesellschaft | | | |
| | Managementansatz | 30–33, 40, 56–57 | |
| SO1 | Auswirkungen auf das Gemeinwesen | nicht relevant | □ |
| SO2 | Korruptionsrisiken | – | □ |
| SO3 | Schulungen zu Antikorruptionspolitik und -verfahrensweisen | 56–57 | ■ |
| SO4 | Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen | – | □ |
| SO5 | Politische Positionen und Lobbying | Interessenvertretung erfolgt über den Branchenverband GDV und den Bundesverband der Deutschen Volksbanken und Raiffeisenbanken e.V. (BVR). | ■ |
| SO6 | Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern | – | □ |
| SO7 | Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse | Keine wesentlichen Klagen im Berichtsjahr erhoben. | ■ |
| SO8 | Geldbußen und Sanktionen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften | – | □ |
| Gesellschaftliche Leistungsindikatoren: Produktverantwortung | | | |
| | Managementansatz | 12–14, 38–41, 56–57 | |
| PR1 | Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit der Kunden | nicht relevant | □ |
| PR2 | Summe der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen | – | □ |
| PR3 | Produktinformationen | 38–39 | ■ |
| PR4 | Gesamtzahl der Vorfälle, in denen geltendes Recht und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Informationen über und Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen | – | □ |
| PR5 | Kundenzufriedenheit | 39–40 | ■ |
| PR6 | Standards in Bezug auf Werbung | 40 | ■ |
| PR7 | Gesamtzahl der Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung einschließlich Anzeigen, Verkaufsförderung und Sponsoring nicht eingehalten wurden, dargestellt nach Art der Folgen | – | □ |
| PR8 | Gesamtzahl berechtigter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes der Kundendaten und deren Verlust | – | □ |
| PR9 | Bußgelder wegen Verstoßes gegen Produkt- und Dienstleistungsaufgaben | – | □ |

BESTÄTIGUNGSVERMERK



Erklärung: Prüfung der Anwendungsebene durch die GRI

GRI bestätigt hiermit, dass **R+V Versicherung AG** ihren Bericht „Nachhaltig.Verantwortlich. Genossenschaftlich.“ (2014) den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene B erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3.1 in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3.1 Richtlinien aufzeigt. Für die Methode siehe www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

Amsterdam, 05. September 2014

Ásthildur Hjaltadóttir
Director Dienstleistungen
Global Reporting Initiative



Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI-Leitfaden legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können. www.globalreporting.org

Disclaimer: *Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 02. September 2014. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.*

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

Rita Jakli (verantwortlich), Frank Senger

Design

Heisters & Partner
Corporate & Brand Communication, Mainz

Fotografie

Martin Magunia, Bonn
Karsten Jipp, Berlin (Seite 31, l.)
Paul Müller, Wiesbaden (Seite 31, r. und Seite 32)

Lithografie

Koch Lichtsatz & Scan GmbH, Wiesbaden

Die R+V Versicherung dankt allen, die an der
Bildreportage beteiligt waren.



R+V Versicherung

Raiffeisenplatz 1

65189 Wiesbaden

Tel. 0800 533-1112

(Kostenfrei aus allen
deutschen Fest- und
Mobilfunknetzen.)

www.ruv.de