

**NACHHALTIGKEITSBERICHT 2021**  
an die zukunft denken. jetzt handeln.



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>VORWORT DES VORSTANDS</b> .....	<b>3</b>
<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>ALLGEMEINES</b> .....	<b>5</b>
<b>STRATEGIE</b> .....	<b>8</b>
1. Strategie .....	8
2. Wesentlichkeit.....	10
3. Ziele .....	12
4. Tiefe der Wertschöpfung .....	13
<b>PROZESSMANAGEMENT</b> .....	<b>15</b>
5. Verantwortung .....	15
6. Regeln und Prozesse .....	15
7. Kontrolle .....	16
8. Anreizsysteme .....	16
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen .....	16
10. Innovations- und Produktmanagement .....	17
<b>UMWELT</b> .....	<b>20</b>
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen .....	20
12. Ressourcenmanagement .....	21
13. Klimarelevante Emissionen .....	22
<b>TAXONOMIE</b> .....	<b>24</b>
<b>GESELLSCHAFT</b> .....	<b>27</b>
14. Arbeitnehmerrecht.....	27
15. Chancengerechtigkeit.....	28
16. Qualifizierung.....	30
17. Menschenrechte.....	31
18. Gemeinwesen.....	32
19. Politische Einflussnahme .....	32
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten .....	32
<b>IMPRESSUM</b> .....	<b>34</b>



## VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

hinter uns liegen zwei Jahre, die uns allen viel abverlangt haben. Durch die weltweite Covid-19-Pandemie, den Krieg in der Ukraine oder auch die globale Zunahme von Naturkatastrophen - man denke z. B. nur an die verheerende Flutkatastrophe im Ahrtal und in der Eifel - hat das Thema Nachhaltigkeit zusätzlich an Bedeutung gewonnen. Die zunehmende Ressourcenknappheit führt weltweit nicht nur zu steigenden Preisen und zu Lieferengpässen für zahlreiche Wirtschaftszweige sondern, was noch viel bedeutender ist, auch zu noch mehr Hunger und Armut in vielen Entwicklungsländern. Darüber hinaus verlangt der beschleunigte Klimawandel zudem zwingend nach Veränderungen in unseren Einstellungsmustern und Verhaltensweisen.

Als der Rechtsschutzversicherer der öffentlichen Versicherer und der Sparkassen-Finanzgruppe sind wir uns unserer gesellschaftspolitischen Rolle und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen bewusst. In diesem Grundverständnis wollen wir unsere Rolle proaktiv gestalten und haben daher das Thema Nachhaltigkeit zu einem integralen Bestandteil unserer Strategie gemacht. Wir betrachten Nachhaltigkeit somit als wesentlichen Bestandteil unseres unternehmerischen Werteverständnisses. Sowohl ökologische und soziale Themenstellungen als auch ökonomische Nachhaltigkeit werden zukünftig in unsere langfristige Unternehmensentwicklung integriert. Daran wollen wir uns messen lassen.

Entsprechend lautet der Titel unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts:

**„an die zukunft denken. jetzt handeln.“**

Er unterstreicht, dass es darauf ankommt, **jetzt** Dinge zu verändern. Dabei ist Nachhaltigkeit für uns keine Modeerscheinung. Unser aller Auftrag ist es, unser Unternehmen, die ÖRAG-Gruppe, in eine Zukunft zu führen, in der Nachhaltigkeit selbstverständlich ist und zwar in all Ihren Ausprägungen: ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Wir wollen in diesem Sinne entsprechende Perspektiven für die Umwelt, für die Wirtschaft und für unsere Mitarbeiter\*innen entwickeln. Eine Aufgabe, die wir gemeinsam mit unserer Belegschaft ambitioniert und auch motiviert angehen wollen.

Wir haben uns 2020 auf den Weg gemacht und uns vertieft und strukturiert mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigt. Wie Sie im folgenden Bericht lesen werden, haben wir einige Themen bereits erfolgreich auf den Weg bringen können. Trotzdem bleibt noch viel mehr zu tun. Es kommt jetzt auf jeden an. Wir stehen als Unternehmensgruppe noch am Anfang einer langen Reise und wir würden uns freuen, wenn Sie uns auf dieser Reise begleiten würden.

Es gibt viel zu tun, handeln wir jetzt.

Ihr

Jörg Tomalak-Plönzke  
(Vorstandsvorsitzender der ÖRAG-Gruppe)

## **EINLEITUNG**

Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG (im folgenden ÖRAG genannt) erstellen wir für unsere nichtfinanzielle Erklärung im Rahmen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) für das Jahr 2021 erstmalig einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Wir haben dafür das Berichtsformat des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) gewählt und berichten in Anlehnung an den DNK über die dort festgeschriebenen zwanzig qualitativen Kriterien.

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen, Vertriebspartner\*innen sowie Teilhaber\*innen und nicht zuletzt der Gesellschaft und unserer Umwelt bewusst und möchten mit dem eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht unser bisheriges und künftiges Nachhaltigkeitsengagement transparent und erlebbar machen.

Wir berichten über bisherige Nachhaltigkeitsaktivitäten und -erfolge und geben einen Ausblick, welche Maßnahmen für die nächsten Jahre geplant sind. Der Aufbau des Nachhaltigkeitsberichts orientiert sich an den Kriterien des DNK und die Auswahl der dargestellten Themen am Prinzip der Wesentlichkeit.

## ALLGEMEINES

### ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG

Wir als ÖRAG sind der Rechtsschutzpartner im Verbund der öffentlichen Versicherer und Sparkassen. Gegründet im Jahr 1970, belegen wir mit einem Beitragsvolumen von mehr als 400 Millionen Euro den fünften Rang im deutschen Rechtsschutzmarkt. Am Standort Düsseldorf betreuen derzeit 399 Mitarbeiter\*innen mehr als zwei Millionen Verträge. Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG bieten wir Privat- und Firmenkunden Rechtsschutzversicherungen mit modularen Rechtsschutzbausteinen, die über die öffentlichen Versicherer und Sparkassen angeboten werden.

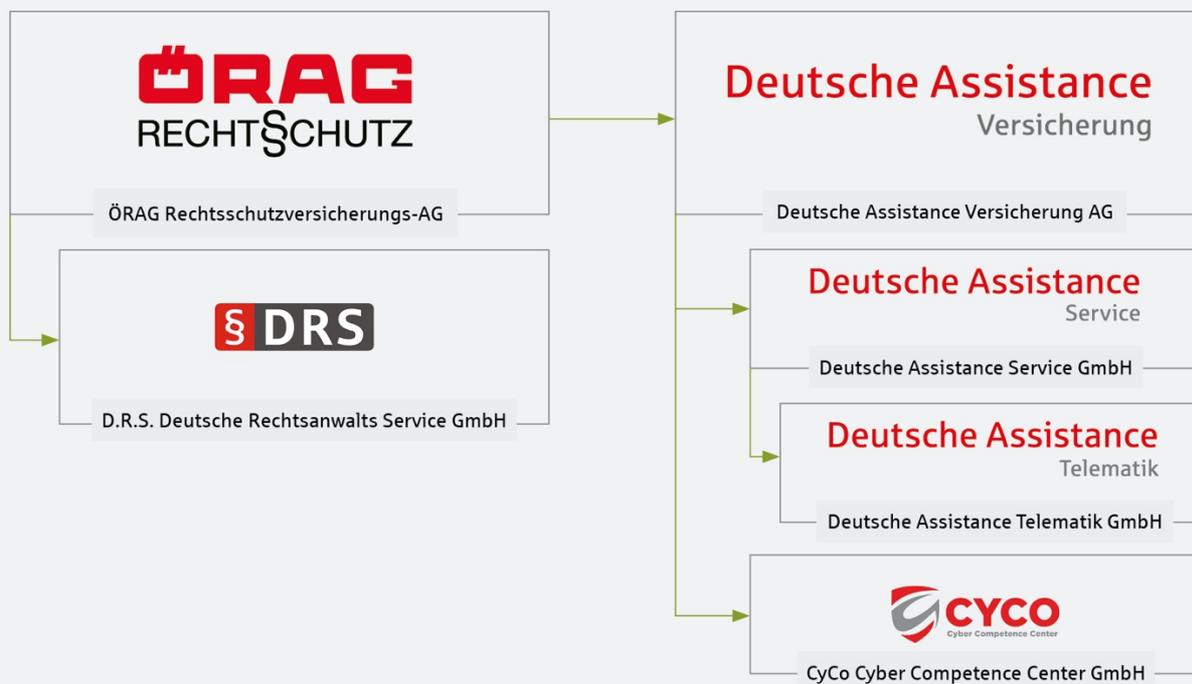
### ÖRAG-Gruppe

Die ÖRAG-Gruppe besteht aus der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG und ihren fünf Tochtergesellschaften:

- D.R.S. Deutsche Rechtsanwalts Service GmbH (D.R.S.)
- Deutsche Assistance Versicherung AG (DAV)
- Deutsche Assistance Service GmbH (DAS)
- Deutsche Assistance Telematik GmbH (DAT)
- CyCo Cyber Competence Center GmbH (CyCo)

Im Jahr 2021 beschäftigte die gesamte ÖRAG-Gruppe mit ihren Tochtergesellschaften durchschnittlich 683 Mitarbeiter\*innen.

### Unternehmensstruktur der ÖRAG-Gruppe



### Grundlagen und Geschäftsmodell

Die ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG ist ein Versicherungsunternehmen, das seinen Kunden modulare Rechtsschutzbausteine bietet. So lässt sich der private Versicherungsschutz für die Bereiche Privat, Verkehr, Haus & Wohnung sowie für den Beruf an die individuelle Lebenssituation des Kunden

anpassen und beliebig kombinieren. Vergleichbare Lösungen bieten wir auch für Firmenkunden, wobei das Tätigkeitsfeld der Unternehmen und Betriebe besonders berücksichtigt wird. Wir sind der gemeinsame Partner für Rechtsschutzversicherungen der Gruppe öffentlicher Versicherer und der Sparkassen. Den Vertrieb der Produkte übernehmen die Vertriebspartner der öffentlichen Versicherer und die Sparkassen.

Mit unseren Produkten und Services ergänzen wir die Produktportfolios unserer Verbundpartner für die folgenden Zielgruppen:

- Rechtsschutz für Privatkunden
- Rechtsschutz für Firmenkunden
- Rechtsschutz für Führungskräfte im oberen Management
- Rechtsschutz für Ärzte
- Rechtsschutz für Vermieter
- Kommunal-Rechtsschutz
- Rechtsschutz für Landwirte
- Rechtsschutz für Bauherren
- Spezialrechtsschutz für Verbundpartner
- Rechtsschutz für Vereine
- Rückversicherung im Bereich Rechtsschutz und Schutzbriefversicherung

Unsere Produkte zeichnen sich durch eine transparente Produktlogik, einen modularen Aufbau, kurzum durch ein flexibles Bausteinsystem aus. Die Rechtsschutzlösungen werden kombiniert mit fachkundiger Unterstützung durch die Kundenbetreuung im Schadenfall über unseren telefonischen Kundenservice **MEINRECHT**. Rund 100 Volljurist\*innen bearbeiten über **MEINRECHT** Schadenfälle, bieten eine erste Hilfestellung und benennen auf Wunsch einen sorgfältig ausgewählten Anwalt in der Nähe, den der Kunde beauftragt.

#### D.R.S. Deutsche Rechtsanwalts Service GmbH

Die D.R.S. Deutsche Rechtsanwalts Service GmbH ist seit 2009 als Managementgesellschaft für das Angebot anspruchsvoller Rechts- und rechtsnaher Dienstleistungen in den Verbund der öffentlichen Versicherer und der Sparkassen-Finanzgruppe integriert. Die einzelnen Leistungen sind dabei so ausgerichtet, dass sie unsere Auftraggeber als verlässliche Partner positionieren, die ihre Kunden bei der Lösung von Rechtsproblemen kompetent unterstützen. Organisatorisch ist das Portfolio der D.R.S. in die Geschäftsfelder Rechtsdienstleistungen und Schadenbearbeitung aufgeteilt. Das Unternehmen ist nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

#### Deutsche Assistance Versicherung AG

Im Auftrag der öffentlichen Versicherer hat die ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG im Jahr 2011 die Deutsche Assistance Versicherung AG gegründet. Intention des Unternehmens ist es, die wachsende Nachfrage nach speziellen Versicherungslösungen im Finanzverbund mit einem gemeinsamen Risikoträger zu bedienen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf modernen Beistandsleistungen, die innerhalb innovativer Schutzbriefkonzepte die organisatorische Abwicklung und das finanzielle Risiko absichern.

#### Deutsche Assistance Service GmbH

Die Deutsche Assistance Service GmbH ist Dienstleistungspartner mit ganzheitlichem Service. Als Unternehmen für die Erbringung von Assistance-Leistungen verfügt die Deutsche Assistance Service GmbH über Strukturen, mit denen sich die teilweise komplexen Unterstützungsleistungen wirtschaftlich organisieren lassen. Für die Qualität ihrer Dienstleistungen und die Zufriedenheit ihrer

Kunden wurde die Deutsche Assistance Service GmbH bereits mehrmals ausgezeichnet. Zudem ist das gesamte Unternehmen nach DIN EN ISO 9001:2015 zertifiziert.

#### Deutsche Assistance Telematik GmbH

Die Deutsche Assistance Telematik GmbH ist ein Tochterunternehmen der Deutschen Assistance Service GmbH. Die Gesellschaft bietet Call- und Serviceleistungen an, die sie für ihre Muttergesellschaft erbringt. Zusätzlich ist das Unternehmen in den Unfallmeldedienst des Gesamtverbandes der Versicherungswirtschaft (GDV) eingebunden. Dieses Notrufsystem überträgt Informationen via Bluetooth an eine Smartphone-App, die im Fall eines Unfalls unter anderem GPS-Koordinaten an die Notrufzentrale sendet. Die Deutsche Assistance Telematik GmbH setzt ihr Know-how zunehmend auch in weiteren Sparten ein, vor allem im Bereich „Smart Home“.

#### CyCo Cyber Competence Center GmbH

Die CyCo Cyber Competence Center GmbH (CyCo GmbH) mit Sitz in Hannover richtet ihr Dienstleistungs- und Produktportfolio auf den wachsenden Markt für Versicherungen gegen Cyber-Kriminalität aus. Sie bietet den öffentlichen Versicherern und den Sparkassen somit ganzheitliche Unterstützung im Bereich der Cyber-Risiken, sowohl mit deren Angebot an präventiven Leistungen als auch bei der Leistungsabwicklung selbst.

#### Unsere Vertriebspartner

Der Vertrieb der Produkte an Endkunden (Privat- und Firmenkunden) erfolgt ausschließlich über die Vertriebskanäle der öffentlichen Versicherer sowie Sparkassen. Eine Ausnahme bildet dabei die hauseigene Website [www.oerag.de](http://www.oerag.de), über die wir unsere Produkte ebenfalls dem Endkunden anbieten.

#### Beschreibung der Berichtspflicht und des Zeitraums

Mit Inkrafttreten des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) am 19. April 2017 sind nach § 341a Abs. 1a HGB alle Versicherungsunternehmen, die in entsprechender Anwendung des § 267 Abs 3 S.1 und Abs 4 bis 5 HGB als groß gelten und im Jahresdurchschnitt mehr als 500 Arbeitnehmer im Konzernverbund beschäftigt haben, verpflichtet, ihren Lagebericht um eine sogenannte „nichtfinanzielle Erklärung“ zu erweitern.

Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG erstellen wir erstmalig einen Nachhaltigkeitsbericht über die nichtfinanziellen Aspekte. Aufgrund des wesentlichen Einflusses der ÖRAG auf den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der ÖRAG-Gruppe sowie aufgrund der Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die nach § 289c Abs. 2 HGB zu nennenden Aspekte beziehen sich die Ausführungen in diesem Bericht – sofern nicht anders angegeben – auf die ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG und den Berichtszeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021.

Weitere Informationen zu den Geschäftszahlen können dem Geschäftsbericht der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG entnommen werden. Diesen finden Sie auf der Webseite der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG unter:

<https://www.oerag.de/content/die-oerag/oerag-konzern/berichte/>



## STRATEGIE

### 1. Strategie

Wir leben in einer Zeit, in der die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen sowie die wachsenden Risiken durch den Klimawandel zunehmend Aufmerksamkeit in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft erhalten. Auch uns als nationaler Rechtsschutzversicherer im Verbund der öffentlichen Versicherer und der Sparkassen ist dieses Thema ein wichtiges Anliegen.

Um unserer gesellschaftspolitischen Rolle und unserer Verantwortung gegenüber zukünftigen Generationen gerecht zu werden, hat der Vorstand das Thema Nachhaltigkeit zu einem Zukunfts- und Strategiethema erklärt. Wir wollen unsere Unternehmensgruppe Schritt für Schritt nachhaltiger gestalten. Das heißt, dass wir sowohl die ökologischen und sozialen als auch die ökonomischen Dimensionen in unserer langfristigen Unternehmensentwicklung berücksichtigen, um in Zukunft erfolgreich zu sein.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeiter\*innen wollen wir dafür sorgen, dass Nachhaltigkeit bewusst gelebt und als Haltungs- und Handlungsprinzip für unsere tägliche Arbeit verstanden wird.

Um dies zu erreichen, wird unser Vorstand das Thema Nachhaltigkeit zu einem grundlegenden Bestandteil aller zukunftsgerichteten strategischen Prozesse der gesamten ÖRAG-Gruppe machen.

In einem ersten Schritt wurde das im Jahr 2021 entwickelte „Nachhaltigkeitsleitbild“ fest in die Unternehmensstrategie der ÖRAG-Gruppe integriert. Dabei fand insbesondere die „Nachhaltigkeitspositionierung der deutschen Versicherer“ Berücksichtigung.<sup>1</sup>

#### Nachhaltigkeitsleitbild der ÖRAG-Gruppe

Die ÖRAG-Gruppe sieht sich als Rechtsschutzversicherer und Assistent in der Verantwortung, für die heutige und für künftige Generationen einen aktiven Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft sowie zum Klimaschutz zu leisten. Dabei orientieren wir uns an den Leitlinien der „Nachhaltigkeitspositionierung der deutschen Versicherer“.

---

<sup>1</sup> <https://www.gdv.de/de/themen/news/die-nachhaltigkeitspositionierung-derdeutschen-versicherer-im-wortlaut-65404>

Wir betrachten Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil unseres unternehmerischen Werteverständnisses, das auf einen langfristigen Erfolg unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte ausgerichtet ist.

1. Die ÖRAG-Gruppe ist Teil der Sparkassen-Finanzgruppe und des Verbundes der öffentlichen Versicherer, die als Versicherer der Regionen Nachhaltigkeit, Regionalität und die Verbundenheit zu den Menschen bereits heute in ihrer DNA verankert haben.<sup>2</sup>
2. Für die ÖRAG-Gruppe ist Nachhaltigkeit vor allem verbunden mit der langfristigen Zukunftsfähigkeit des Unternehmens und mit dem Anspruch verlässlicher Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter\*innen und kompetenter Geschäftspartner für ihre Kund\*innen zu sein. Auch gesellschaftliches Engagement ist der ÖRAG-Gruppe ein besonderes Anliegen, weshalb sie aktiv soziale und regionale Projekte sowie Institutionen fördert.
3. Nachhaltigkeit und ihre Umsetzung sind für die ÖRAG-Gruppe von entscheidender Bedeutung und stellen einen zentralen Wettbewerbsfaktor dar. Die ÖRAG-Gruppe ist davon überzeugt, dass langfristige Profitabilität mit Nachhaltigkeit einhergeht.
4. Nachhaltigkeit ist Handlungs- und Handlungsprinzip der ÖRAG-Gruppe und wird im gesamten Konzern gelebt. Über alle Geschäftsfelder hinweg besteht ein hohes Ambitionsniveau und die ÖRAG-Gruppe möchte sukzessive ökologische, ökonomische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt im Kerngeschäft berücksichtigen.
5. Nachhaltigkeit beeinflusst heute und in Zukunft die gesamte Unternehmenssteuerung auch durch regulatorische Vorgaben, die die ÖRAG-Gruppe erfüllt und selbstverständlich auch zukünftig erfüllen wird.
6. Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert die ÖRAG-Gruppe die folgenden fünf zentralen Handlungsfelder: Umwelt- und Ressourcenschonung, Nachhaltige Kapitalanlagen, Arbeitgeberattraktivität, Gesellschaftliches Engagement für die Region sowie Produkte und Kundenbegeisterung.

Es ist geplant, das Nachhaltigkeitsleitbild im Jahr 2022 weiter zu schärfen und konkrete Ziele für die einzelnen Bereiche und Handlungsfelder (siehe dazu auch Kriterium „Wesentlichkeit“) in der ÖRAG-Gruppe zu erarbeiten.

---

<sup>2</sup> <https://www.voev.de/oeffentliche-versicherer/#nachhaltigkeit>

Für das Handlungsfeld „Nachhaltige Kapitalanlagen“ wurde im Zuge des Beitritts zu den Principles for Responsible Investment (PRI) im Jahr 2020 eine Nachhaltigkeitsstrategie für verantwortungsvolles Investieren festgelegt. Diese Strategie sieht vor, Investitionen in Unternehmen auszuschließen, die gegen die Grundsätze der Nachhaltigkeit verstoßen.

Das Ausschluss-Screening für Unternehmen und Staaten besteht aktuell aus den Säulen:



## 2. Wesentlichkeit

Der ÖRAG-Gruppe kommt als Teil der Finanzbranche eine besondere Rolle bei der Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft zu. So heißt es in Artikel 2 des Pariser Klimaabkommens: Die Finanzmittelflüsse müssten „in Einklang gebracht werden mit einem Weg hin zu einer hinsichtlich der Treibhausgase emissionsarmen und gegenüber Klimaänderungen widerstandsfähigen Entwicklung“. Versicherungsunternehmen haben die Möglichkeit, Finanzströme zu lenken und nachhaltige Produkte zu gestalten.

Gleichzeitig gibt es im Kontext Nachhaltigkeit und Klimawandel ständige Weiterentwicklungen der gesetzlichen Vorgaben, die einzuhalten sind. Wir als ÖRAG sind uns dessen bewusst und berücksichtigen dies in unserem täglichen Handeln.

Die COVID-19-Pandemie stellte uns in den vergangenen zwei Geschäftsjahren vor besondere Herausforderungen. Zum einen galt es, die Mitarbeiter\*innen bestmöglich zu schützen, und zum anderen mussten alternative Wege, z. B. per Videokonferenz, für den Vertrieb gefunden werden, um Kontakt zu den Vertriebspartner\*innen pflegen zu können.

Mit digitalisierten Kommunikationsprozessen, virtuellen Meetings und mit angepassten Arbeitsabläufen gelang dies. Die operativen Prozesse konnten auf einem hohen Qualitätsniveau gehalten werden.

Für die Zukunft gilt: Wir wollen Nachhaltigkeit noch stärker als bisher als Grundsatz in unserem unternehmerischen Handeln implementieren. Um die wesentlichen Themen der ÖRAG sowie der

gesamten ÖRAG-Gruppe dazu zu ermitteln, hat das Nachhaltigkeitsmanagement eine Stakeholder- und Umfeldanalyse durchgeführt.

Die interne Perspektive wurde über Interviews mit den Hauptabteilungen und Tochtergesellschaften der ÖRAG abgebildet. Zusätzlich wurde die Verbandspositionierung des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) zum Thema Nachhaltigkeit einbezogen. In die konsolidierte Analyse floss darüber hinaus mit ein, welchen Einfluss das Thema Nachhaltigkeit aus ökologischer, sozialer und ökonomischer Sicht für die ÖRAG hat (Outside-in-Perspektive) und an welchen Punkten die ÖRAG auf Nachhaltigkeitsthemen einwirken kann (Inside-out-Perspektive).

Auf dieser Basis hat der Vorstand wesentliche Nachhaltigkeitshandlungsfelder für die Zukunft der gesamten ÖRAG-Gruppe beschlossen und dabei die Auswirkungen auf die Umwelt sowie soziale und wirtschaftliche Aspekte berücksichtigt:

1. Umwelt- und Ressourcenschonung
2. Nachhaltige Kapitalanlagen
3. Arbeitgeberattraktivität
4. Gesellschaftliches Engagement für die Region
5. Produkte und Kundenbegeisterung

Die Analyse der wesentlichen Themen dient als zentrale Basis des strategischen Nachhaltigkeitsleitbilds der ÖRAG-Gruppe. Geplant ist, dass es um konkrete Ziele ergänzt wird – zunächst für die ÖRAG und im weiteren Verlauf auch für ihre Tochtergesellschaften. Die skizzierten wesentlichen Aspekte werden regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst.

#### Umwelt- und Ressourcenschonung

Ein verantwortungsvoller und schonender Umgang mit den Ressourcen ist uns wichtig. Wir achten bereits darauf, Produkte und Dienstleistungen möglichst regional und nachhaltig einzukaufen. Um dies weiter auszubauen, wird die Einkaufsrichtlinie, die im Verlauf des Jahres 2022 veröffentlicht wird, den Aspekt Nachhaltigkeit berücksichtigen.

#### Nachhaltige Kapitalanlagen

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass wir mit unserer Kapitalanlage die Möglichkeit haben, mittelbar positiven und negativen Einfluss auf nachhaltige Kapitalströme zu nehmen. Um dies zu untermauern, hat die ÖRAG-Gruppe im Jahr 2020 die Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet. Diese Prinzipien sehen unter anderem vor, soziale, umweltrelevante und auf eine gute Unternehmensführung bezogene Kriterien in den Analyse- und Entscheidungsprozess zu integrieren.

Diese Kriterien sind Teil unserer Kapitalanlagestrategie, die auf eine langfristige und nachhaltige Ertragsentwicklung und somit auf die Erfüllbarkeit der Verpflichtungen aus den Versicherungsverträgen ausgerichtet ist. Unsere Kapitalanlagen werden nach den Prinzipien Sicherheit, Rentabilität, Liquidität und zusätzlich Nachhaltigkeit nach einem dezidierten Kriterienkatalog ausgewählt. Der von uns verfolgte nachhaltige Ansatz wird in Zusammenarbeit mit unseren externen Managern Tecta Invest, einer Tochtergesellschaft der Versicherungskammer Bayern, und Deko Investment, die beide selbst PRI-Unterzeichner sind, umgesetzt und weiterentwickelt.

Um unserer Verantwortung gerecht zu werden, analysieren wir in den regelmäßigen Anlageausschusssitzungen einzelne Asset-Klassen des Portfolios nach ESG-Aspekten (Environment, Social, Governance) und optimieren diese, wenn es erforderlich ist.

### Arbeitgeberattraktivität

Demografischer Wandel, veränderte Ansprüche der Mitarbeiter\*innen, Diversity, Fachkräftemangel, neue Arbeitswelten – all das sind Themen, denen sich die ÖRAG stellt. Das Ziel lautet, als Arbeitgeberin attraktiv zu sein und Mitarbeiter\*innen zu gewinnen an sich zu binden und dauerhaft zu begeistern. In den vergangenen beiden Jahren zeichnete sich bereits eine positive Entwicklung ab: Flexible Arbeitsformen und mobile Arbeitsmöglichkeiten sind inzwischen selbstverständlich.

### Gesellschaftliches Engagement für die Region

Wir fördern gesellschaftliches Engagement und unterstützen unter anderem soziale und kulturelle Projekte. An unserem Hauptstandort in Düsseldorf sind wir als Partner in der Region anerkannt und fördern unterschiedliche regionale Einrichtungen (siehe hierzu Kriterium „Gemeinwesen“).

### Produkte und Kundenbegeisterung

Ziel ist es, im Dialog mit unseren Vertriebspartner\*innen das Thema Nachhaltigkeit immer stärker in den Vordergrund zu rücken, um nachhaltige Rechtsschutzlösungen zu entwickeln, die die Landesdirektionen und auch Endkunden, Privat- und Firmenkunden, zufriedenstellen.

## *3. Ziele*

Wir als ÖRAG sind uns unserer Verantwortung in Bezug auf eine ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit bewusst und haben sie fest in unserer Unternehmensstrategie verankert sowie in 2021 erstmalig ein Nachhaltigkeitsleitbild erarbeitet. Dieses bietet die Basis für die nächsten Schritte.

Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein Gemeinschaftswerk ist und weiterentwickelt werden muss – in der ÖRAG und in der gesamten ÖRAG-Gruppe. Wir arbeiten intensiv daran und berücksichtigen dabei die regulatorischen Anforderungen. Wir stehen zudem im regelmäßigen Austausch mit unseren Eigentümern sowie den Verbänden GDV und VöV.

Für das Jahr 2021 wurden folgende Nachhaltigkeitsziele definiert und erreicht:

- Erstellung des ersten eigenständigen Nachhaltigkeitsberichts für die ÖRAG
- Erarbeitung eines Nachhaltigkeitsleitbilds für die ÖRAG-Gruppe
- Umsetzung des Projekts Nachhaltigkeit als Auftakt für den Aufbau eines zukunftsfähigen Nachhaltigkeitsmanagements in der ÖRAG-Gruppe
- Umsetzung der Prinzipien des PRI in der Kapitalanlage der ÖRAG-Gruppe (fortlaufend seit dem Berichtsjahr 2020)

Wir werden für die fünf Nachhaltigkeitshandlungsfelder in den verschiedenen Bereichen Ideen, konkrete Ziele und Aktionen erarbeiten. Dabei orientieren wir uns an der Nachhaltigkeitspositionierung des GDV.

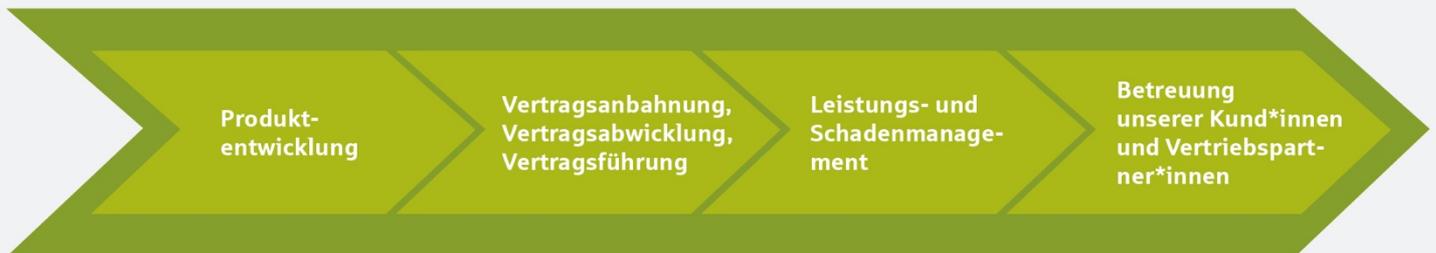
#### 4. Tiefe der Wertschöpfung

Unsere Wertschöpfungskette lässt sich in vier Teilbereiche gliedern:

- Produktentwicklung
- Vertragsanbahnung, Vertragsabwicklung, Vertragsführung
- Leistungs- und Schadenmanagement
- Betreuung unserer Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen

Bei all diesen Aktivitäten unterstützen sowohl unsere Unternehmensführung als auch unsere zentralen Organisationseinheiten.

### Unsere Wertschöpfungskette



Eine interne Analyse hat gezeigt, dass im Tätigkeitsfeld der ÖRAG kaum ökologische, soziale oder ökonomische Risiken in der Wertschöpfungskette bestehen. Dennoch ist es uns für die Zukunft ein wichtiges Anliegen, das Konzept der Nachhaltigkeit auch in den einzelnen Stufen der Wertschöpfung zu berücksichtigen.

Wir sind davon überzeugt, dass es vor allem drei Dinge sind, mit denen wir unsere Prozesse nachhaltiger gestalten können: Innovation, Digitalisierung und Automatisierung. Das zeigt sich beispielweise bei den teils manuellen oder papiergebundenen Prozessen.

#### Produktentwicklung

- Zukunftsorientierte Produkte und Geschäftsmodelle gelingen nur mit neuen Ideen, mit Innovationen. Das bedeutet: Es ist unser Ziel, die Produkte für unsere Privat- und Firmenkunden so zu gestalten, dass sie optimal zu deren Bedürfnissen passen. Gemeinsam mit unserem Vertrieb, den Landesdirektionen und unseren Tochtergesellschaften setzen wir alles daran, bei der Entwicklung solcher Konzepte deren Nachhaltigkeit bereits mitzudenken.

#### Vertragsanbahnung, -abwicklung, -führung

- Unsere Produkte und Services sind fest in die (Vertriebs-) Systeme unserer Partner integriert. Auf diese Weise können unsere Vertriebspartner\*innen schnell sowie transparent auf Kundenwünsche reagieren und der Papierverbrauch kann reduziert werden.
- Möglich ist dies auch durch die Nutzung unseres integrierten Gesamtsystems (IGS): Nahezu alle öffentlichen Versicherer, die Rechtsschutzverträge der ÖRAG vertreiben, sind an dieses System angeschlossen und dadurch in der Lage, den gesamten Bearbeitungsverlauf digital und effizient umzusetzen.

## Leistungs- und Schadenmanagement

- Auch im Rechtsservice heißt das Schlüsselwort Digitalisierung. Indem die Kund\*innen unser Online-Kundenportal sowie die Möglichkeit der telefonischen Beratung nutzen, lassen sich für sie einfach, schnell und papierlos Lösungen finden.
- Inzwischen werden etwa zwei Drittel der Neuschadenanmeldungen per Telefon und online abgewickelt. Dabei hilft, dass alle Unterlagen, Schriftstücke und Kundenanliegen in unserem IGS gespeichert sind, sodass Kundenberater\*innen effizient und ressourcenschonend auf die Daten zugreifen können.
- Unsere Partneranwälte beziehen wir in die Papierlosstrategie ein indem wir den Verzicht auf papierhafte Kommunikation vertraglich geregelt haben und deren Einhaltung regelmäßig überprüfen.

## Kunden- sowie Vertriebspartnerbetreuung

- Online-Services sind in der Kunden- sowie Vertriebspartnerbetreuung sehr wichtig. So können registrierte Kund\*innen in unserem digitalen Kundenportal chatbotgestützt Schadenmeldungen eingeben oder Änderungen an ihren Vertrags- und Schadendaten vornehmen.
- Die von der ÖRAG auf Basis moderner Cloud-Technologie entwickelte digitale Vertriebsanwendung TAA-Online (Tarifizierung, Angebot, Antrag) hat zum Ziel, eine moderne Multikanallösung zu schaffen: Sie soll in allen Vertriebskanälen und allen Benutzergruppen eingesetzt und als Integrationslösung mit wenig Aufwand in die Systeme unserer Partner integriert werden können.
- Zunehmend papierlos gestaltet sich die Kundenkommunikation. Rechnungen werden digital erstellt. Künftig sollen auch Vertragsunterlagen papierlos an die Kund\*innen versendet werden. Die Versicherer sind dazu in Gesprächen mit den Verbraucherzentralen, die teilweise noch ausgedruckte Unterlagen fordern. Beratungs- und Vertriebsdokumente werden ebenfalls digitalisiert.

Zur Wertschöpfungskette gehören zusätzlich unterstützende Funktionen: Dazu zählen neben der Unternehmensführung die Bereiche Finanzen, Informationstechnologie (IT), Konzernorganisation & Zentrale Dienste sowie Personal. Um auch hier zukünftig nachhaltiger zu arbeiten, prüfen wir aktuell die Ansatzpunkte, die sich auch aus der Ermittlung der wesentlichen Themen ergeben. Siehe hierzu auch das Kriterium „Wesentlichkeit“.

Schließlich ist der Einkauf eine wesentliche Säule im Bereich der Nachhaltigkeit. Es ist geplant, den Beschaffungsprozess unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit intensiv zu beleuchten und weiter zu optimieren, was auch durch die in 2022 zur Veröffentlichung anstehende Einkaufsrichtlinie manifestiert wird.



## PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt grundsätzlich bei unserem Vorstand. Er trifft die strategischen Entscheidungen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten. Das Bekenntnis zu dieser Strategie wird von ihm in einer klaren Kommunikation im Unternehmen verbreitet und vorangetrieben.

Aus diesem Grund hat der Vorstand im Berichtsjahr 2021 das Projekt Nachhaltigkeit ins Leben gerufen, mit dem die nachhaltige Ausrichtung der ÖRAG-Gruppe unterstützt werden soll. Konkret geht es darum, Nachhaltigkeit strategisch zu integrieren, Know-how aufzubauen sowie um die generelle Aufstellung und Ausrichtung diesbezüglich. Für die Einhaltung der regulatorischen Anforderungen wird das Projektteam von der Hauptabteilung Recht & Compliance beraten und unterstützt.

Wichtig ist in diesem Kontext, dass die ÖRAG Nachhaltigkeit nicht isoliert im Projekt betrachtet, sondern frühzeitig die Hauptabteilungen und Tochtergesellschaften in den Prozess einbezogen hat. Wir sind davon überzeugt, dass wir nur gemeinsam als ÖRAG-Gruppe auch künftig erfolgreich sein werden.

### 6. Regeln und Prozesse

Nachhaltigkeit ist ein wichtiges Thema unserer Unternehmensstrategie und als Zukunftsthema gesetzt – Ausdruck dessen ist das unter „Strategie“ beschriebene Nachhaltigkeitsleitbild.

Derzeit wird dessen Implementierung durch das Projekt Nachhaltigkeit gemeinsam mit dem Vorstand gesteuert und durch die Hauptabteilungen und Tochtergesellschaften operationalisiert (siehe auch Kriterium „Verantwortung“). Wichtige Eckdaten sind dabei die gesetzlichen Vorgaben und Regularien, wie etwa die Anforderungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken, das CSR-RUG oder die Taxonomie-Verordnung sowie Verbandsinitiativen (GDV, VöV).

Als Unternehmen möchten wir dabei unsere Mitarbeiter\*innen mitnehmen – Schritt für Schritt und dabei transparent, authentisch und ermutigend.

Für die Zukunft ist geplant, Nachhaltigkeitskriterien in die verschiedenen Prozesse und Leitlinien der ÖRAG-Gruppe zu integrieren.

## *7. Kontrolle*

Der Vorstand der ÖRAG plant jährlich die Entwicklung von Beitragseinnahmen und Kosten. Gesteuert werden diese Kennzahlen mithilfe eines Controllingsystems, von Quartalsberichten und Hochrechnungen. Dazu erfolgen regelmäßige Erörterungen in den Aufsichtsgremien.

Alle wesentlichen Informationen rund um die Regelungen in der Aufbau- und Ablauforganisation der ÖRAG-Gruppe sowie die Grundlagen des Internen Kontrollsystems (IKS) werden dokumentiert. Das IKS ist ein eigenständiges Element des Governance-Systems nach Solvency II. Die ÖRAG veröffentlicht gemäß den gesetzlichen Vorgaben jährlich die testierten Geschäftsberichte und Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR) sowie nichtfinanzielle Informationen.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist der erste seiner Art aus dem Hause der ÖRAG. Wir werden zukünftig konkrete Ziele für die genannten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der ÖRAG-Gruppe erarbeiten und planen. Dabei finden die Dimensionen Umwelt, Soziales und Wirtschaftliches entsprechende Berücksichtigung.

## *8. Anreizsysteme*

Für uns als ÖRAG ist ein angemessenes und gerechtes Vergütungsmodell ein wichtiger Aspekt, um unserer Verantwortung gerecht und als attraktiver, sozialer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Neben der marktgerechten und tariflich geregelten finanziellen Vergütung bietet die ÖRAG eine Vielzahl von weiteren Zusatzleistungen an. Diese sind beispielsweise:

- Betriebliche Altersvorsorge
- Gruppenunfallversicherung
- Sonderkonditionen bei eigenen Versicherungsprodukten
- Sonderkonditionen bei Kooperationspartnern
- Möglichkeit von Heimarbeit (mobiles Arbeiten, Telearbeit)
- Jubiläumsleistungen
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Zuschüsse zum Fitnessstudio-Beitrag
- Zuschüsse für den ÖPNV
- Firmenbistro und -kantine mit Mitarbeiterkonditionen

Konkrete Nachhaltigkeitsziele sind im Berichtszeitraum weder im Vergütungssystem noch in einem anderen Anreizsystem der ÖRAG für Mitarbeiter\*innen, Führungskräfte, den Vorstand oder die Kontrollorgane integriert.

## *9. Beteiligung von Anspruchsgruppen*

Ein vertrauensvolles, partnerschaftliches Verhältnis in der ÖRAG, in der gesamten ÖRAG-Gruppe sowie zu unseren Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen ist uns wichtig und ein wesentlicher Erfolgsfaktor unseres Geschäfts. Nur wenn wir die Ansprüche und Bedürfnisse unserer Stakeholder\*innen kennen, werden wir auch in der Zukunft erfolgreich sein und können diese gemeinsam nachhaltig gestalten. Daher sind wir im kontinuierlichen Austausch mit diesen Gruppen. Zusätzlich besprechen wir Nachhaltigkeitsthemen regelmäßig im Zuge unserer Mitarbeit in Gremien und Verbänden.

Um die wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit zu definieren, haben wir gezielt eine Umfeldanalyse für die externe Perspektive durchgeführt: Wir haben geprüft,

- was Verbände empfehlen,
- was der Wettbewerb macht,
- was unsere Vertriebspartner\*innen machen und
- wie die regulatorischen Vorgaben lauten.

Als wichtige Stakeholdergruppen haben wir die Politik, Verbände sowie unsere Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen erkannt.

Zusätzlich bemühten wir uns um eine interne Perspektive der ÖRAG und der gesamten ÖRAG-Gruppe. Dazu haben wir Interviews und Befragungen zu den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt. Die Ergebnisse der unterschiedlichen Gruppen wurden konsolidiert und in einem Dokument zusammengetragen.

Es ist geplant, diese Analyse regelmäßig zu aktualisieren und den Dialog zur Nachhaltigkeit weiter zu forcieren. Wir wollen Nachhaltigkeit umfangreicher in unsere regelmäßig stattfindende Mitarbeiterumfrage integrieren sowie in einen noch intensiveren Austausch mit unseren Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen eintreten. Es geht darum, einen spürbaren Nutzen für die Umwelt, die Menschen und die Gesellschaft zu generieren.

#### *10. Innovations- und Produktmanagement*

Die ÖRAG ist grundsätzlich darauf ausgerichtet, den Markt und die Entwicklungen genau zu beobachten und neue Entwicklungen sinnvoll und mit Bedacht in eigene Produkte zu integrieren. Anforderungen der wichtigen Stakeholdergruppen Kund\*innen und Vertriebspartner\*innen werden dabei berücksichtigt. Regelmäßig führen wir Nutzungsanalysen durch, prüfen Benchmarks und initiieren Marktanalysen sowie Online-Befragungen, um Wünsche und Bedürfnisse auf dem Markt zu erkennen und diese bestmöglich zu erfüllen.

In diesen Prozess sind neben dem Vertrieb auch weitere Bereiche eingebunden, etwa der Rechtsservice, der Bereich mit dem umfangreichsten Kundenkontakt, der regelmäßig Analysen der Kundenfeedbacks an die Produktentwicklung liefert.

Das Verfahren, ein neues Produkt zu entwickeln, ist in einer Richtlinie definiert, berücksichtigt die aufsichtsrechtlichen Anforderungen und setzt sich in der ÖRAG aus folgenden Phasen zusammen:

Vom Grobkonzept zur Überwachung



Künftig sollen bei diesen Prozessen systematisch auch Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden. Ein bereits umgesetztes Verfahren ist das der Mediation. Es hilft, Rechtsstreitigkeiten zu verhindern, Kosten einzusparen und soziale Belastungen zwischen den Parteien zu minimieren.

Auch bei unseren Tochtergesellschaften, zum Beispiel DAS und DAT, ist Nachhaltigkeit bei der Produktentwicklung ein wichtiges Thema. Schon heute werden Produkte mit nachhaltiger Ausrichtung für unsere Partner mitentwickelt, etwa der Fahrradschutzbrief von „andsafe“ oder der „E-BikeSchutz“ der Sparkassen. Beide Produkte tragen dazu bei, umweltfreundliche Mobilität zu unterstützen. Auch die D.R.S. leistet mit ihrer digitalen Strategie einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Ausrichtung der ÖRAG-Gruppe. Beispielsweise wird ab dem kommenden Jahr der Versand der After-Sales-Kundenbefragung über die Zufriedenheit mit den Partneranwälten vollständig digitalisiert, sodass über 400 Partnerkanzleien diesen Versand nicht mehr in Papierform erhalten.

Die ÖRAG nimmt regelmäßig an Veranstaltungen der id-fabrik teil, einem Start-up für Innovationen, das aus einer Initiative der Versicherungskammer Bayern, der Provinzial NordWest, der Provinzial Rheinland sowie der SV SparkassenVersicherung gegründet wurde. Dort werden innovative und kreative Lösungen für die Sparkassen-Finanzgruppe erarbeitet.

Wir haben unsere Kapitalanlage nach den PRI ausgerichtet. Jährlich wird ein PRI-Reporting durchgeführt und 86,5% der Kapitalanlagen (inkl. strategischer Beteiligungen) werden Stand 2020 bereits anhand von Nachhaltigkeitskriterien gesteuert. Unser Kriterienkatalog in Bezug auf Nachhaltigkeit wird in der Mandatierung sowie den Anlagerichtlinien festgelegt und von VKB sowie Deka im Investmentprozess umgesetzt. Jede einzelne Neuanlage im Direktbestand wird zudem von uns selbst u.a. hinsichtlich Konformität bezüglich Nachhaltigkeit vor Umsetzung der Investition geprüft. Beide Partner, VKB und Deka, sind ebenfalls den PRI beigetreten.

Auch die EIOPA Opinion Klimawandelrisiken findet Berücksichtigung. Ziel ist es, bereits heute aktiv die Empfehlungen und Anforderungen der BaFin in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken umzusetzen.



## UMWELT

### 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Der verantwortungsvolle und schonende Umgang mit natürlichen Ressourcen ist ein Bestandteil der Strategie der ÖRAG-Gruppe.

Unser Kerngeschäft sind Versicherungen und somit Dienstleistungen. Im Vergleich zum produzierenden Gewerbe werden natürliche Ressourcen daher in deutlich geringerem Umfang genutzt und verbraucht.

Unsere Hauptfaktoren für den Verbrauch von natürlichen Ressourcen bei unserer operativen Geschäftstätigkeit sind vor allem:



Strom



Gas



(Ab-) Wasser



Abfall

Unser Ziel ist, den Verbrauch der Ressourcen zu optimieren, sprich: möglichst zu reduzieren. Hierzu führen wir regelmäßig Energie-Audits durch. Die jüngste Berechnung erfolgte im Jahr 2019, als wir die Zertifizierung nach DIN 16247 erhalten haben.

## Ressourcenverbrauch

Ressourcen	2019	2020	2021	Veränderung 2019 - 2021
Deutscher Öko-Strom in KWh	1.257.278	1.196.544	1.175.309	-6,52%
Erdgas in m <sup>3</sup>	102.415	94.653	94.653	-7,58%
Trinkwasser in m <sup>3</sup>	3.936	2.792	1.775	-54,90%
Abwasser in m <sup>3</sup>	3.387	2.535	1.520	-55,12%
Abfall in kg	58.815	52.815	49.762	-15,39%

Die Werte beruhen teils auf Hochrechnungen. Für die Ermittlung der Werte im Jahr 2021 wurden zum Teil die Vorjahreswerte übernommen, da zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht alle Abrechnungen vorlagen.

Insgesamt ist der Verbrauch der wichtigsten Ressourcen in unseren Bürogebäuden in den vergangenen Jahren zurückgegangen. Ein Grund ist, dass pandemiebedingt deutlich weniger Mitarbeiter\*innen in den Büroräumen der ÖRAG gearbeitet haben. Zusätzlich haben wir Strategien entwickelt, die in der nächsten Zeit weiter ergänzt werden sollen (siehe auch Kriterium „Ressourcenmanagement“).

Weitere Potenziale zur Reduktion von natürlichen Ressourcen haben wir im Papierverbrauch identifiziert. Der Papierverbrauch konnte von 2019 auf 2021 um rund 40 % gesenkt werden. Im Berichtsjahr wurden pro Mitarbeiter\*in somit rund 11 kg Papier verbraucht. Die deutliche Reduktion des Papierverbrauchs resultiert neben der geringeren Anwesenheit unserer Mitarbeiter\*innen in den Büroräumen der ÖRAG vor allem daraus, dass alle Bereiche der ÖRAG im Umgang mit Papier sensibilisiert wurden.

Insbesondere in der Kundenkommunikation gab es einen hohen Papierverbrauch. In Zusammenarbeit von Marketing, Vertrieb und den Vertriebspartner\*innen streben wir an, den Papierverbrauch deutlich zu reduzieren. In der Vergangenheit konnten dabei bereits Erfolge erzielt werden:

- Abschaffung der Tarifhefte
- Verstärkte Digitalisierung der Vertriebsunterlagen inklusive Integration in die digitalen Vertriebssysteme, z. B. digital ausfüllbare PDF-Dateien, digitale Verkaufshilfen
- Reduzierung des Drucks von Broschüren, Flyern und Kampagnenmaterial
- Verstärkte Nutzung digitaler Angebote durch die Vertriebspartner\*innen
- Start des Kundenportals in 2021, in dem Schriftverkehr digital zur Verfügung gestellt wird und auch 24/7 Self-Service-Lösungen angeboten werden

### 12. Ressourcenmanagement

Nachhaltigkeit ist für den Bereich Einkauf ein wichtiges Thema und wurde dort in der Vergangenheit bereits berücksichtigt, wenn auch nicht standardisiert. Durch die in 2022 zur Veröffentlichung anstehende Einkaufsrichtlinie soll dies entsprechend dokumentiert sowie durch eine Sensibilisierung für das Thema in Folge optimiert werden. Alle drei Aspekte der Nachhaltigkeit spielen dabei eine Rolle. Ziel ist es, mit der Einkaufsrichtlinie alle Einkäufer\*innen sowie die anfordernden Bereiche noch stärker

in dieser Hinsicht zu sensibilisieren. Für die Zukunft ist geplant, die Lieferantenbeziehungen und auch den Fuhrpark stärker nach ESG-Aspekten auszurichten.

Gemeinsam mit Marketing und Vertrieb sollen z. B. Werbemittel nachhaltiger gestaltet werden. Bereits heute wird der Materialeinsatz für unsere Vertriebskampagnen im stationären Vertrieb zurückhaltend geplant – ein Beitrag zur Nachhaltigkeit.

Viel Potenzial liegt auch im Einsatz von Werbemitteln. Für deren Produktion sollen künftig mehr regionale und nachhaltig ausgerichtete Anbieter genutzt werden, die recycelbare und/oder wiederverwertbare Materialien einsetzen. Selbstverständlich geht es auch um einen sparsamen, zielgerichteten Einsatz der Werbematerialien. Auch die Kampagnen mit den Vertriebspartner\*innen gilt es, in Summe nachhaltiger zu gestalten.

Schon jetzt wird an vielen Stellen darauf geachtet, nachhaltig zu agieren:

- Durch den Einsatz einer neuen Heizung in 2021 konnte der Verbrauch von Gas deutlich reduziert werden.
- Für den Fuhrpark sind CO<sub>2</sub>-Grenzwerte nach dem Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure (WLTP) vorgegeben.
- Die Dienstwagenregelung sieht vor, dass Führungskräfte der Ebene 1 auch alternative Antriebe wählen können.
- Um die Elektromobilität zu fördern, wurden bereits eine Ladesäule sowie eine Wallbox installiert. Zwei weitere Wallboxen werden im Jahr 2022 installiert.
- Für die Beförderung der Post zwischen dem Standort Düsseldorf und dem Standort Neuss, an dem unsere Tochtergesellschaft DAS sitzt, wurde ein Elektrofahrzeug bestellt, das voraussichtlich im Laufe des Jahres 2022 einsatzbereit ist.
- Optimierung der Beleuchtung: Die Leuchtmittel werden nach und nach auf LED umgestellt.
- Viele Abläufe wurden digitalisiert, um entweder Papier oder unnötige Reisen einzusparen.
- IT-Geräte werden über einen zertifizierten Dienstleister verwertet. Dies soll künftig ausgeweitet werden.
- Virtualisierung von Endgeräten:
  - Wir nutzen überwiegend Zero Clients, die deutlich weniger Ressourcen verbrauchen als herkömmliche PC (weniger Energie, längere Nutzungsdauer).
  - Durch die schrittweise Umstellung auf virtuelle Server (aktuell betrifft das bereits rund drei Viertel aller Server) konnten Flächen besser genutzt und somit Ressourcen eingespart werden.
- Ein weiterer Aspekt ist die Überprüfung der Klimageräte in der IT, die durch effizientere Geräte ausgetauscht werden sollen.
- Zentralisierung von Druckern:
  - Umstellung von Arbeitsplatz- auf Abteilungsdrucker.
  - Überwiegend Schwarz-Weiß-Druck als Grundeinstellung der Geräte.

### *13. Klimarelevante Emissionen*

Umwelt- und Ressourcenschonung ist ein wichtiges Kriterium für die ÖRAG (vgl. Kriterium „Strategie“). Hierzu zählen unter anderem die klimarelevanten Emissionen.

Bereits heute wird durch die ÖRAG zum Teil auf erneuerbare Energien gesetzt: Für alle Bürogebäude wird ausschließlich deutscher Ökostrom genutzt.

Für die Zukunft ist geplant, eine CO<sub>2</sub>-Bilanz für die ÖRAG zu erstellen und einen entsprechenden Ziel- und Reduktionspfad zu definieren. Dabei werden auch die in Kriterium „Ressourcenmanagement“ beschriebenen Aktionen mitberücksichtigt.



## TAXONOMIE

Im aktuellen Geschäftsjahr berichtet der ÖRAG Konzern erstmals über die Anteile der sogenannten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in den Kapitalanlage- und Versicherungsaktivitäten. Das sind jene, die einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem von insgesamt sechs Umweltzielen leisten, ohne gegen eines dieser Ziele zu verstoßen.

Diese Verpflichtung beruht auf der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852, in der die Europäischen Union eine Grundlage für einheitliche Kriterien zur Klassifikation ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten geschaffen hat. Der aktuelle Fokus der EU-Taxonomie-Verordnung liegt auf den Umweltzielen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel.

Für das Geschäftsjahr 2021 ist die ÖRAG auf diesem Gebiet das erste Mal berichtspflichtig. Das bedeutet, den jeweiligen Anteil von Investments in nicht-taxonomiefähige und taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten zu veröffentlichen. Die Informationen geben Auskunft darüber, ob die jeweilige wirtschaftliche Aktivität grundsätzlich von der EU-Taxonomie abgedeckt ist. Dazu müssen diese Geschäftstätigkeiten bestimmte Bedingungen erfüllen, die in der delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 (Taxonomie-DVO 2021/2139) beschrieben sind. Taxonomiefähige Aktivitäten werden als grundsätzlich geeignet angesehen, wenn sie einen positiven Beitrag zum jeweiligen Umweltziel leisten.

Den Vorgaben von Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit der delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 (Taxonomie-DVO 2021/2178) folgend, weist die ÖRAG ihre Kennzahlen hinsichtlich des Anteils der taxonomiefähigen Vermögenswerte aus.

Die Einordnung bezüglich der Taxonomiefähigkeit erfolgt zunächst unabhängig davon, ob die von der Taxonomie festgelegten technischen Bewertungskriterien erfüllt sind. Die Taxonomiekonformität wird in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen zu einem späteren Zeitpunkt endgültig festgestellt. Angaben zur Taxonomiekonformität sind demnach für Finanzunternehmen erstmals für das Geschäftsjahr 2023 zu veröffentlichen.

Die Bewertung erfolgt laut regulatorischer Vorgaben auf der Grundlage von Informationen, die von den Unternehmen veröffentlicht wurden, in die die ÖRAG investiert hat. Diese Offenlegungspflicht besteht seit dem 1. Januar 2022 erstmalig für Unternehmen, die der nichtfinanziellen Berichtspflicht nach Art. 19a oder Art. 29a der Richtlinie 2013/34/EU unterliegen. Dementsprechend liegen solche Informationen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts noch nicht vollständig vor.

Die folgenden Angaben stammen aus selbst erhobenen Daten.

31.12.2021	Mio. €	%
<b>Vermögenswerte im Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen</b>	<b>725,9</b>	<b>95,8</b>
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, die zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit herangezogen werden	450,7	59,5
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, die nicht zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit herangezogen werden	275,2	36,3
Kapitalanlagen in Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind	279,2	36,8
Anteil Derivate	-4,0	-0,5
<b>Vermögenswerte nicht im Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen (Staaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten)</b>	<b>31,8</b>	<b>4,2</b>
	<b>757,7</b>	<b>100</b>

Sowohl Derivate als auch Kapitalanlagen in Unternehmen, die selbst nicht zur Abgabe einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind (Unternehmen außerhalb der EU), fließen nicht in die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit ein. Für die Bewertung der Taxonomiefähigkeit von Investitionen können nur von den jeweiligen Unternehmen selbst veröffentlichte Informationen zu diesem Thema genutzt werden. Daher ist die ÖRAG auf entsprechende Informationen der Portfoliounternehmen angewiesen. Diese Unternehmen berichten jedoch ebenfalls erstmals für das Geschäftsjahr 2021 nach der Taxonomie-Verordnung.

Die Taxonomie-Kennzahlen enthalten daher ausschließlich eigene Immobilien und Beteiligungen, für die wir eine Bewertung in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit vornehmen können.

Die folgende Tabelle zeigt den Anteil der taxonomiefähigen und der nicht-taxonomiefähigen Vermögenswerte. Die Anteile werden im Verhältnis zu den Vermögenswerten dargestellt, die grundsätzlich im Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen sind. Die Kapitalanlagen in Unternehmen, bei denen die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit nur auf der Basis von Schätzwerten möglich ist, werden separat ausgewiesen.

31.12.2021	Mio. €	%
Nicht-taxonomiefähige Vermögenswerte	68,8	9,5
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, für die nur Schätzwerte bezüglich der Taxonomiefähigkeit vorliegen	381,9	52,6
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, die nicht zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit herangezogen werden	275,2	37,9
<b>Vermögenswerte im Anwendungsbereich der Taxonomie-Kennzahlen</b>	<b>725,9</b>	<b>100</b>

Der ÖRAG-Konzern sieht sich gemäß seinem „Leitbild Nachhaltigkeit“ dazu verpflichtet, die sich aus der EU-Taxonomie-VO ergebenden Anforderungen bestmöglich umzusetzen. Die Informationsqualität dürfte sich aufgrund der verstärkten Offenlegung relevanter Daten zu Taxonomiefähigkeit und -konformität durch die Unternehmen, in die der ÖRAG-Konzern investiert, künftig verbessern. Dadurch sollte der Anteil der Vermögenswerte, deren Taxonomiefähigkeit nur auf Schätzungen beruht, nachhaltig sinken. Das kommt der Einstufung der ÖRAG-eigenen Taxonomiefähigkeit sukzessive zugute.

Hinweis: In der Delegierten Verordnung (EU) vom 4.6.2021, zur Ergänzung der oben genannten EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852, wird bestimmt, unter welchen Bedingungen davon auszugehen ist, dass eine Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel leistet. Sie bestimmt zudem, ob diese Wirtschaftstätigkeit eine erhebliche Beeinträchtigung von Umweltzielen vermeidet. Jedoch fallen nur bestimmte Versicherungszweige unter diese Taxonomie. Die ÖRAG fällt mit Ihren Rechtsschutzprodukten nicht unter diese Versicherungszweige.



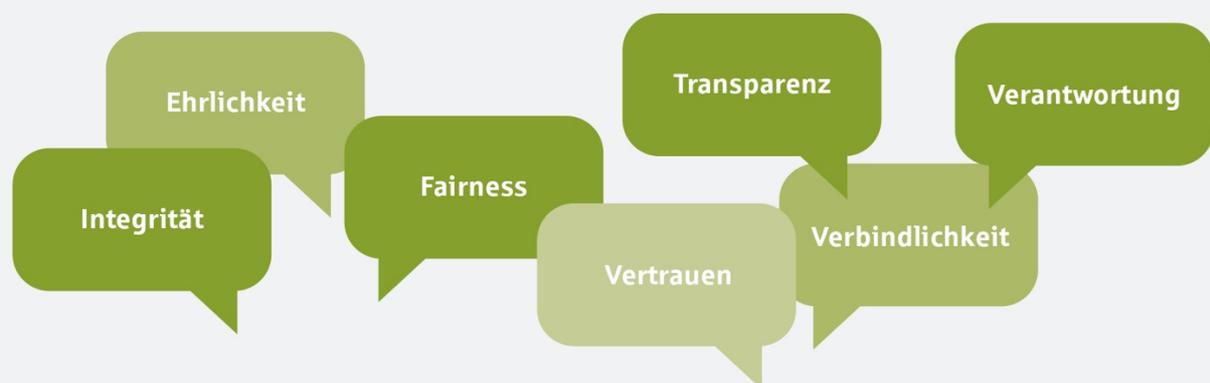
## GESELLSCHAFT

### 14. Arbeitnehmerrecht

Der demografische Wandel, veränderte Anforderungen an und von Mitarbeiter\*innen sowie der regionale und nationale Arbeitsmarkt sind Herausforderungen, denen wir uns als Arbeitgeberin stellen. Hinzu kommt: Nachhaltigkeit im ökologischen, sozialen und ökonomischen Sinne wird für die aktuellen sowie zukünftige Mitarbeiter\*innen immer wichtiger. Um all dem gerecht zu werden sowie die ÖRAG und die gesamte ÖRAG-Gruppe für die Zukunft erfolgreich aufzustellen, Mitarbeiter\*innen zu binden und zu gewinnen, verfolgen wir verschiedene Maßnahmen.

Wir sind ein ausschließlich in Deutschland tätiger Service-Versicherer und alle Mitarbeiter\*innen sind im Inland beschäftigt. Als ÖRAG sind wir uns unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeiter\*innen bewusst und es ist eine Selbstverständlichkeit für uns, dass wir die gesetzlichen und tariflichen Regularien einhalten. Hierzu zählen sozial- und arbeitsrechtliche Vorgaben sowie Betriebsvereinbarungen. Die Einhaltung dieser Regularien ist im Verhaltenskodex der ÖRAG klar definiert. Unser Werteverständnis umfasst Integrität, Ehrlichkeit, Fairness, Vertrauen, Transparenz, Verbindlichkeit und Verantwortung. An diesen Werten orientieren wir uns.

### Unser Werteverständnis



Ein wichtiger Aspekt in der Personalarbeit sowie der Mitarbeiterbindung und -förderung ist es, jeden gemäß seinen persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten einzusetzen. Das verstehen wir unter Verantwortung. Denn: Zufriedene, informierte und motivierte Mitarbeiter\*innen sind uns wichtig. Es bildet die Grundlage für Mitarbeiterbindung und für den langfristigen Geschäftserfolg der ÖRAG. Um dies zu erreichen, leben wir eine offene Kommunikation, bieten zukunftssichere Arbeitsplätze, gute und gesunde Arbeitsbedingungen, motivierende Aufgabengebiete sowie persönliche Weiterbildungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Ein regelmäßiger Austausch zwischen Mitarbeiter\*innen und Führungskräften ist dafür ein wichtiger Baustein. Einmal pro Monat findet ein Mitarbeitergespräch statt, in dem die Mitarbeiter\*innen Feedback erhalten, ihren Führungskräften eine Rückmeldung geben können und gemeinsam an der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung arbeiten.

Unter anderem über eine Mitarbeiterumfrage fragen wir regelmäßig ihre Zufriedenheit ab. Für die nächste ist geplant, Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren. Zusätzlich haben alle Mitarbeiter\*innen immer die Möglichkeit, sich mit Ideen und Vorschlägen in der ÖRAG einzubringen und ihr Unternehmen mitzugestalten. Dies erfolgt in der Regel über unser betriebliches Vorschlagswesen, in dem ein Feedback-Prozess an die Mitarbeiter\*innen eingebaut ist. Der Weg zu einem nachhaltiger agierenden Unternehmen ist für uns ein steter Prozess, der Chancen für Weiterentwicklung und Verbesserung bietet.

Durch unser Intranet haben die Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit, sich über das Geschehen im Unternehmen zu informieren. Auch unsere Mitarbeiterzeitung wird dort veröffentlicht.

Für die Bewertung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unser Unternehmen und für die Festlegung von erforderlichen Schutzregelungen wurde ein Krisenstab installiert. Dieser nutzt ebenso das Intranet für die Kommunikation von entsprechenden Bekanntmachungen.

## *15. Chancengerechtigkeit*

### Mitarbeiterbindung und -zufriedenheit

Der vertrauensvolle und respektvolle Umgang mit und unter allen Mitarbeiter\*innen ist der ÖRAG wichtig und ein essenzieller Bestandteil unseres Personalmanagements.

Im Berichtsjahr waren durchschnittlich 399 Mitarbeiter\*innen bei der ÖRAG beschäftigt und damit rund 4 % mehr als in 2020. Von den 399 Mitarbeiter\*innen waren 313 in Vollzeit (78,54 %) und 86 in Teilzeit (21,46 %) tätig. Die nachfolgenden Daten sprechen für einen hohen Grad der Mitarbeiterbindung: Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit erhöhte sich weiter leicht auf 11,75 Jahre (in 2020: 11,29 Jahre). Die Fluktuationsquote konnte mit 5,76 % weiterhin auf einem niedrigen Niveau gehalten werden.

### Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind uns wichtig, und wir nehmen unsere Verpflichtung in dieser Hinsicht ernst. Für Fragen und Beschwerden stehen den Mitarbeiter\*innen der AGG-Verantwortliche sowie der Chief Compliance Officer zur Verfügung. Im vergangenen Jahr hat es in der ÖRAG keine Beschwerden mit Bezug auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gegeben.

Wir sind davon überzeugt, dass Diversity und die Zusammenarbeit zwischen Generationen, zwischen Nachwuchskräften und Erfahrenen, zwischen weiblichen, männlichen und diversen Kolleg\*innen wesentliche Faktoren sind, um die ÖRAG zukunftsfähig aufzustellen und erfolgreich weiterzuentwickeln.

Den Mitarbeiter\*innen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen, genießt bei der ÖRAG hohe Priorität. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter\*innen dabei bestmöglich und bemühen uns um individuelle Lösungen für ihre jeweilige Lebenssituation. Folgende Möglichkeiten bieten wir (Beispiele):

- Flexible Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeitszeit und -ort durch mobiles Arbeiten und allgemein flexible Arbeitszeiten
- Lösungen für Elternzeit
- Flexible Teilzeitmöglichkeiten
- Während der COVID-19-Pandemie wurden Freistellungsmöglichkeiten über die Bestimmungen des § 616 BGB hinaus ermöglicht
- Möglichkeit der Wandlung von Sonderzahlungen in Freizeit
- Angebot von Sabbaticals

In der pandemiebedingten außergewöhnlichen Situation haben wir, unterstützt durch die Sonderorganisation COVID-19, unseren Mitarbeiter\*innen flexible Arbeitsmöglichkeiten angeboten, die sehr gut angenommen wurden. Durchschnittlich haben 45 % der Mitarbeiter\*innen vom Angebot des mobilen Arbeitens Gebrauch gemacht – in der Spitze waren es sogar 75 %. Insgesamt 100 Mitarbeiter\*innen haben wir auch einen vollständigen Telearbeitsplatz eingerichtet.

Die ÖRAG kümmert sich mit umfassenden Angeboten um den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, alles zu tun, um die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu erhalten und sie im Krankheitsfall zu unterstützen.

Dazu bieten wir moderne und gesunde Arbeitsplatzbedingungen und eine ergonomisch ausgerichtete Büroausstattung. In Zusammenarbeit mit der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit können die Arbeitsplätze mit Blick auf die ergonomischen Bedürfnisse der Mitarbeiter\*innen gestaltet werden. Außerdem werden regelmäßige Sehtests und Impfungen angeboten. Die Krankenquote liegt mit rund 5 % auf einem stabilen, niedrigen Niveau.

Unterstützung erhalten die Mitarbeiter\*innen bei längerer, krankheitsbedingter Abwesenheit auch durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM). Das BEM ist als spezifische Gesundheitsprävention Teil der betrieblichen Gesundheitspolitik.

Es ist das Ziel der ÖRAG, die Gesundheit der Mitarbeiter\*innen zu erhalten und zu fördern. Auf dieser Grundlage wurde ein BEM implementiert, um Arbeitsunfähigkeit zu überwinden und erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen, chronische Krankheiten und Beeinträchtigungen der Mitarbeiter\*innen zu vermeiden, den Arbeitsplatz der von Krankheit und Behinderung betroffenen Mitarbeiter\*innen möglichst zu erhalten und zu verhindern, dass sie aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Schließlich sollen betrieblich beeinflussbare Fehlzeiten und Krankheitskosten möglichst reduziert werden.

Darüber hinaus werden durch den Verein „Betriebssportgemeinschaft der ÖRAG-Gesellschaften“ diverse Sportangebote gefördert:

- Betriebssportgruppen: Laufen, Fußball, Badminton, Radsport
- Zuschüsse und vergünstigte Konditionen für Fitnessstudios
- Jährlicher gemeinsamer Sporttag

Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, werden über unsere Schulungs-Software regelmäßig Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen angeboten. Außerdem haben sich in der ÖRAG Erst- und Brandschutzhelfer fortbilden lassen und stehen in ausreichender Anzahl zur Verfügung.

Innerhalb des Arbeitssicherheitsmanagements tagt regelmäßig der ÖRAG Arbeitssicherheitsausschuss (ASA). Er prüft die Einhaltung aller Regeln und einen eventuell nötigen Anpassungsbedarf.

## *16. Qualifizierung*

Die Versicherungsbranche unterliegt ständigen Veränderungen – die Stichworte heißen demografischer Wandel, Digitalisierung und Regulierung.

Als Rechtsschutzversicherer stellt sich die ÖRAG diesen Herausforderungen, indem sie alle Mitarbeiter\*innen einbezieht sowie aktiv deren Teilhabe und Weiterentwicklung fördert. Jeder Einzelne wird gemäß seinen persönlichen Stärken und Potenzialen bei seiner beruflichen Entwicklung gefördert und unterstützt.

Die ÖRAG bietet ihren Mitarbeiter\*innen ein umfangreiches internes Weiterbildungsprogramm an. Neben allgemeinen Weiterbildungskursen werden auf Anfrage der Fachbereiche auch spezielle fachliche Fortbildungen angeboten. Komplettiert wird das Konzept durch Seminare, die wir gemeinsam mit externen Anbietern initiieren. Für den Vertrieb werden Qualifizierungen anhand der Insurance Distribution Directive (IDD) durchgeführt und dokumentiert. All das trägt dazu bei, unserer grundsätzlichen Ausrichtung zu entsprechen, nach der wir ausgeschriebene Stellen möglichst intern besetzen wollen.

Im Berichtsjahr wurden Weiterbildungen zu folgenden Themen intern und u.a. online durchgeführt:

- DISG-Persönlichkeitsentwicklung
- Team- und Organisationsentwicklung
- Kommunikation und Konflikte
- Führung auf Distanz
- Resilienztraining
- Train the Trainer
- Homeoffice-Workshop
- Führungs-Coachings

Führungskräfte und solche, die es demnächst werden, profitieren seit dem Jahr 2010 von einem speziell konzipierten Entwicklungsprogramm. Denn: Die Begleitung zukünftiger Führungskräfte in ihrer neuen Rolle durch eine entsprechende Personalentwicklungsstrategie ist von großem Wert. Das insgesamt einjährige Führungskräfteprogramm, das ein gemeinsames Führungsverständnis schaffen soll, umfasst ein Kick-off, vier mehrtägige Trainingsveranstaltungen sowie ein Review. Ergänzt werden diese Module durch interne Workshops, die ÖRAG-spezifische Inhalte aufgreifen, etwa die jährliche Budgetplanung oder das Procedere im ÖRAG-Personalauswahlverfahren.

Im Jahr 2021 lag der Fokus darauf, den Prozess der Digitalisierung weiter voranzutreiben und die Mitarbeiter\*innen dabei zu fördern:

- Neben den geschaffenen mobilen Arbeitsmöglichkeiten wurde der Großteil der Meetings über Videokonferenzen organisiert.
- Wir haben das E-Learning-Schulungsprogramm ausgeweitet und bieten beispielsweise Schulungen für Arbeits- und Gesundheitsschutz, Compliance, Brandschutz, Informationssicherheit oder zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz an.
- Auch der Bewerbungsprozess wurde umgestellt: Bewerbungen werden überwiegend digital angenommen und bearbeitet. Generell findet das erste Bewerbungsgespräch über digitale Kanäle statt, erst für das zweite Gespräch werden Präsenztermine vereinbart.

Wir richten unsere Weiterbildungsmöglichkeiten derzeit an alle Mitarbeiter\*innen. Dabei sind bestimmte Kennzahlen und Ziele sekundär.

Es gehört jedoch zur strategischen Ausrichtung des Personalmanagements, die Bedürfnisse der heutigen und künftigen Generationen zu analysieren und zu berücksichtigen, um künftig weiter als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das bedeutet, die Auswirkungen des demografischen Wandels in die Überlegungen einzubeziehen, etwa den daraus resultierenden Fachkräftemangel. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter\*innen der ÖRAG liegt derzeit bei 45 Jahren. Um dem voraussichtlichen Mangel an Fachkräftenachwuchs entgegenzuwirken, werden Konzepte für nachhaltige Nachfolgeplanungen durch die Personalabteilung in Abstimmung mit dem Vorstand entwickelt. Ein Diskussionspunkt ist, künftig wieder Ausbildungsplätze einzurichten.

### *17. Menschenrechte*

Die Achtung der Menschenrechte und ethischer Grundsätze sowie der Ausschluss von Zwangs- und Kinderarbeit gehören zum Selbstverständnis der ÖRAG. Unser Geschäftsgebiet beschränkt sich auf Deutschland, in dem die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben maßgeblich sind.

Menschenrechte sind auch ein Thema bei der Auswahl unserer Kapitalanlagen. Uns ist wichtig, dass die Unternehmen, in die wir investieren, soziale Mindeststandards einhalten und nachhaltig am Markt agieren. Um dies sicherzustellen, prüfen wir regelmäßig unsere Kapitalanlagen gemäß den PRI. Anlagemöglichkeiten müssen folgende Kriterien zwingend erfüllen:

1. Einhaltung der zehn Prinzipien des UN Global Compact
2. Keine Produktion und kein Verkauf von kontroversen (militärischen) Waffen
3. Keine Förderung von oder Beteiligung an Spekulationen mit Grundnahrungsmitteln oder Agrarrohstoffen

Die Berücksichtigung dieser Kriterien soll dazu beitragen, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Bestechung und Korruption stärker in den unternehmerischen Fokus zu rücken.

Innerhalb der Kapitalanlagestrategie wurde festgelegt, dass keine Investitionen in Waffen oder Rüstung sowie keine Spekulationen im Bereich Agrarrohstoffe und Nahrungsmittel getätigt werden dürfen. Zudem wurde die Deka beauftragt, die Themen „Voting & Engagement“ für die ÖRAG-Gruppe umzusetzen. Die Deka übt demnach auf ausgewählten Hauptversammlungen das Stimmrecht für die ÖRAG-Gruppe aus und tritt darüber hinaus in Engagement-Prozessen mit Portfoliounternehmen in Kontakt, um als Stakeholder auch auf ESG-Themen positiv Einfluss nehmen zu können.

Der Vorstand der ÖRAG-Gruppe befasst sich regelmäßig mit gesetzlichen Vorgaben und gesellschaftlichen Entwicklungen in Bezug auf die Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage. Dazu wurde ein Investmentkomitee mit entsprechenden Kompetenzen eingerichtet.

## 18. Gemeinwesen

Wir sind uns unserer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft bewusst und engagieren uns daher für das Gemeinwohl. Insbesondere am Hauptstandort Düsseldorf setzen wir vielfältige Akzente. Wir fördern soziale, sportliche, kulturelle und sonstige Einrichtungen und Projekte. Im Jahr 2021 waren dies beispielsweise:

Wir unterstützen ...

**das Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland Düsseldorf**

**die Stiftung Sterntaler Düsseldorf**

**das DÜSSELDORF FESTIVAL!**

**den Düsseldorfer Mittelstreckenläufer Maximilian Thorwirth**

**die Tafel Düsseldorf**

**die Arche Düsseldorf**

Wir unterstützen weder politische Organisationen noch politische Amtsträger.

## 19. Politische Einflussnahme

Der Versicherungsbereich übernimmt bei der Transformation der Gesellschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund gibt es zahlreiche Regularien und Gesetze, die in diesem Zusammenhang durch uns als ÖRAG zu berücksichtigen und einzuhalten sind. Das betrifft beispielsweise Empfehlungen der Sustainable Finance Strategie, die EU-Taxonomie, die Offenlegungsverordnung, die kommende Änderung der nichtfinanziellen Erklärung zur Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), das Lieferkettengesetz oder auch das Merkblatt der BaFin. Die unterschiedlichen Regularien und Gesetze treffen die ÖRAG zum Teil mittelbar, aber auch unmittelbar. Die ÖRAG setzt alle relevanten Vorschriften fristgerecht um und prüft, welche freiwilligen Initiativen für mehr Nachhaltigkeit zu welchem Zeitpunkt umgesetzt werden können. Dies erfolgt auch immer mit Blick auf die Anforderungen der Stakeholder\*innen.

Wir haben im Berichtszeitraum nicht an Parteien oder politische Personen spendet und sind in keiner Partei Mitglied. Wir üben bei keinem Gesetzgebungsverfahren unmittelbaren Einfluss aus. Die ÖRAG ist Mitglied im Gesamtverband der deutschen Versicherer (GDV) und im Verband öffentliche Versicherer (VöV). Beide Verbände vertreten zentral die Interessen ihrer Mitglieder, auch in politischen Diskussionen und Entwicklungen. Daher übt die ÖRAG über die Mitgliedschaften mittelbaren Einfluss auf die Politik aus.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Ein zentraler Bestandteil des Gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens ist das Compliance Management System (CMS) der ÖRAG. Das übergeordnete Compliance-Ziel ist die Einhaltung von für die ÖRAG wesentlichen Gesetzen und unternehmensinternen Regelwerken zur Reduzierung von Haftungs-, Sanktions- und Reputationsrisiken. Um diese Ziele zu erreichen, verfolgt die Compliance-Funktion die nachfolgend beschriebenen Teilziele:

- Compliance-Verstöße zu verhindern indem eine klare und durchdringende Compliance-Kultur etabliert, gefördert und beibehalten wird

- Innerhalb des für die ÖRAG relevanten Rechtsumfeldes Veränderungen zu erkennen und die damit verbundenen Auswirkungen zu bewerten
- Compliance-relevante Sachverhalte aufzudecken, um somit zur Risikominimierung beizutragen

Das CMS ist, angelehnt an den IDW Prüfungsstandard 980, in sieben Grundelemente aufgegliedert, wobei die Compliance-Kultur eine zentrale Rolle einnimmt. Durch regelmäßig Compliance-Schulungen, durch Veröffentlichungen im Intranet oder in unserer Mitarbeiterzeitschrift wird diese Kultur nachhaltig gefördert. Flankierende Maßnahmen wie bspw. Richtlinien und Arbeitsanweisungen oder auch das Hinweisgebersystem und die Etablierung einzelner Compliance-Fachverantwortlichen in Fachbereichen und Tochtergesellschaften schaffen die Leitplanken für eine nachhaltige Compliance-Kultur.

Der ÖRAG Verhaltenskodex verdeutlicht dabei die Verantwortung jedes und jeder Einzelnen sich konform zu verhalten und Verstöße angemessen zu ahnden.

Der Chief Compliance Officer verantwortet operativ die Einrichtung, den operativen Betrieb sowie die Weiterentwicklung des CMS der ÖRAG sowie die Aufbau- und Ablauforganisation des CMS. Er unterstützt bei der Einhaltung der für die ÖRAG geltenden externen rechtlichen Vorschriften sowie internen Regelungen unter Verwendung der Compliance-Tätigkeiten, Einschätzungen und Informationen aus den Zulieferungen der übrigen Schlüsselfunktionen bzw. der Fachbereiche. Automatische Prozesse wie bspw. die Sanktionslistenprüfung unterstützen bei diesem regelkonformen Verhalten. In seiner Funktion ist der Chief Compliance Officer direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und berichtet an diesen und an den Gesamtvorstand regelmäßig oder bei wesentlichen Compliance Verstößen auch ad hoc.

Compliance zahlt dabei auf Nachhaltigkeit ein, da Compliance\_Risiken frühzeitig erkannt und ihnen entgegengewirkt werden kann.

Insgesamt ist das CMS in das sogenannte „Three-Lines-of-Defense-Modell“ eingebettet. Die Grundidee des „Modells der drei Verteidigungslinien“ umfasst aufeinander aufbauende, sich in ihrer Ausrichtung ergänzende Kontrollfunktionen. In der ersten Linie sind alle operativen Fachbereiche dafür verantwortlich, ihre mit Risiken behafteten Prozesse zu kontrollieren. In der zweiten Linie findet durch die Schlüsselfunktionen (uRCF, vmF und Compliance) eine regelmäßige, prozessintegrierte Überwachung der operativen Bereiche statt. Dies geschieht jeweils im Rahmen einer unabhängigen Risikoeinschätzung, durch eine Beratung und durch Schulungen der operativen Bereiche. In der dritten Linie erfolgt regelmäßig eine prozessunabhängige Prüfung der gesamten Geschäftsprozesse durch die Interne Revision.

Ergänzend zum CMS und dem Modell der drei Verteidigungslinien gibt es Unternehmensbeauftragte wie die IT- und Informationssicherheitsbeauftragte, den AGG- oder den Datenschutzbeauftragten, die ihrerseits die speziellen gesetzlichen Vorgaben beobachten, auf deren Umsetzung hinwirken und die Fachbereiche dazu beraten.

Im Berichtsjahr sind in der ÖRAG weder Korruptionsfälle noch rechtswidriges Verhalten aufgetreten. Es gab daher keine Strafen oder Sanktionen.

## **IMPRESSUM**

Herausgeber:  
ÖRAG-Gruppe  
Hansaallee 199  
40549 Düsseldorf  
[www.oerag.de](http://www.oerag.de)

Kontakt:  
Marketing und Unternehmenskommunikation  
Lasse Paulus  
Hansaallee 199  
40549 Düsseldorf  
E-Mail: [lasse.paulus@oerag.de](mailto:lasse.paulus@oerag.de)

Verantwortlich/Nachhaltigkeit:  
Martina Gruß  
Florian Schwartz

Redaktion:  
Martina Gruß, Florian Schwartz, Lasse Paulus

Gestaltung:  
Bernauer Design

Fotos: Per Appelgren, [shutterstock.com/sharomka](https://www.shutterstock.com/sharomka), Parfenteva Tatiana, Dapetrus, INTREEGUE  
Photography

ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG

Hansaallee 199

40549 Düsseldorf

Telefon 0211 529-50

Telefax 0211 529-5199

E-Mail [info@oerag.de](mailto:info@oerag.de)

Internet [www.oerag.de](http://www.oerag.de)