

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

an die zukunft denken. nachhaltigkeit gestalten.



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	3
EINLEITUNG	5
ALLGEMEINES	6
STRATEGIE	10
1. Strategie	10
2. Wesentlichkeit	12
3. Ziele	14
4. Tiefe der Wertschöpfung	15
PROZESSMANAGEMENT	17
5. Verantwortung	17
6. Regeln und Prozesse	17
7. Kontrolle	18
8. Anreizsysteme	18
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	19
10. Innovations- und Produktmanagement	19
UMWELT	22
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	22
12. Ressourcenmanagement	22
13. Klimarelevante Emissionen	24
TAXONOMIE	26
GESELLSCHAFT	28
14. Arbeitnehmerrecht	28
15. Chancengerechtigkeit	29
16. Qualifizierung	30
17. Menschenrechte	32
18. Gemeinwesen	32
19. Politische Einflussnahme	33
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	33
IMPRESSUM	35



Vorstand der ÖRAG-Gruppe (v.l.n.r.): Betina Nickel, Dragica Mischler (Vorsitzende), Marcus Hansen

VORWORT

Liebe Leserin, lieber Leser,

heute freuen wir uns, Ihnen als Vorstand der ÖRAG-Gruppe, den zweiten Nachhaltigkeitsbericht der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG zu präsentieren. Er dokumentiert, wie wir als Rechtsschutzversicherer in einem herausfordernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld mit dem Thema Nachhaltigkeit umgehen. Dies lässt sich mit drei Worten zusammenfassen: ernsthaft, verantwortungsbewusst und zukunftsorientiert.

Es ist uns bewusst, dass unsere Antwort auf den Klimawandel sein muss, eigene Einstellungen und Verhaltensweisen zu hinterfragen – auch als Versicherer. Die gesamte Branche und somit auch unsere Unternehmens-Gruppe sieht sich dabei als wesentlicher Teil von Veränderungsprozessen hin zu einem Geschäftsmodell, das nachteilige Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt.

Versicherer haben dabei per se ein bereits nachhaltiges Geschäftsmodell und erfüllen mit ihren Angeboten Kriterien der Nachhaltigkeit: So sichern sie finanzielle Risiken ab (ökonomischer Aspekt), sorgen mit dafür, dass jeder zu seinem Recht kommen kann (sozialer Aspekt), und nehmen unter anderem durch ihre Kapitalanlagen Einfluss auf die Entwicklung umweltfreundlicher Technologien (ökologischer Aspekt). Sie sind der „Möglichmacher“ für wirtschaftliches Handeln, leisten einen zentralen Beitrag für die Innovationstätigkeiten in Deutschland und sind so ein wesentliches Fundament für nachhaltige Geschäftsmodelle.

Der hier vorliegende Bericht zeigt, dass die ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG sich diesen Kriterien verpflichtet fühlt und aktiv an deren Weiterentwicklung arbeitet. Als Unternehmen haben wir das Thema Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil unseres Werteverständnisses gemacht. „an die zukunft denken. nachhaltigkeIt gestalten“ lautet unser Motto.

Dieses Motto steht nicht nur für ein Handeln, das auf Umwelt- und Ressourcenschonung ausgelegt ist: Wir setzen auf Innovation, Digitalisierung und Automatisierung. Wir legen auch bei unseren Kapitalanlagen Nachhaltigkeitskriterien an. Es ist uns wichtig ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und wir engagieren uns gesellschaftlich. Denn Nachhaltigkeit fängt im Unternehmen an: Mit einem positiven Arbeitsumfeld und verantwortungsvollen, ressourcenschonenden Geschäftsprozessen. So weisen wir erstmals die CO₂-Bilanz der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG aus, stellen sie dem vergangenen Jahr gegenüber und arbeiten daran, sie fortlaufend zu verbessern.

Als Versicherer wissen wir um die Bedeutung von Nachhaltigkeit für den Erfolg des Unternehmens und haben deshalb eine Stabsstelle Nachhaltigkeit implementiert. In dieser Position wird die zentrale

Koordination rund um das Thema Nachhaltigkeit gebündelt. Mit Unterstützung der Hauptabteilung Recht & Compliance wird sichergestellt, dass alle anspruchsvollen regulatorischen Anforderungen auch weiterhin erfüllt werden.

Wir setzen uns persönlich dafür ein, dass wir als Unternehmen das Thema Nachhaltigkeit sowohl als ein Erfordernis für den Erhalt unserer Umwelt als auch als große Chance begreifen – ökologisch, sozial und wirtschaftlich. Ein bewusster, schonender Umgang mit unseren Ressourcen hilft dabei, unseren Planeten langfristig lebenswert zu erhalten. Und davon profitieren wir alle.

In diesem Sinne danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der ÖRAG-Gruppe für ihr persönliches Engagement und hoffen, dass unsere bisher erreichten Ziele beim Thema Nachhaltigkeit, über die wir hier berichten, für Sie Inspiration und Ansporn sind.

Drayica Hüscher V. Hüscher Zehnpfuhl

EINLEITUNG

Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG (im Folgenden ÖRAG genannt) erstellen wir für unsere nichtfinanzielle Erklärung innerhalb des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) für das Jahr 2022 nunmehr zum zweiten Mal einen eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht. Wir haben dafür auch in diesem Jahr 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 sehr bewusst. Wir möchten mit dem eigenständigen Nachhaltigkeitsbericht unser bisheriges und künftiges Nachhaltigkeitsengagement transparent und für alle erlebbar machen.

Wir berichten über das, was wir schon erreicht haben, und geben einen Ausblick, was wir für die kommenden Jahre geplant haben. Die Auswahl der dargestellten Themen orientiert sich 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 420 Millionen Euro den fünften Rang im deutschen Rechtsschutzmarkt. Am Standort Düsseldorf haben im Jahresdurchschnitt 404 Mitarbeiter*innen mehr als zwei Millionen Verträge betreut. Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG bieten wir Privat- und Firmenkunden Rechtsschutzversicherungen mit modularen Rechtsschutzbausteinen, die über die öffentlichen Versicherer und Sparkassen angeboten werden.

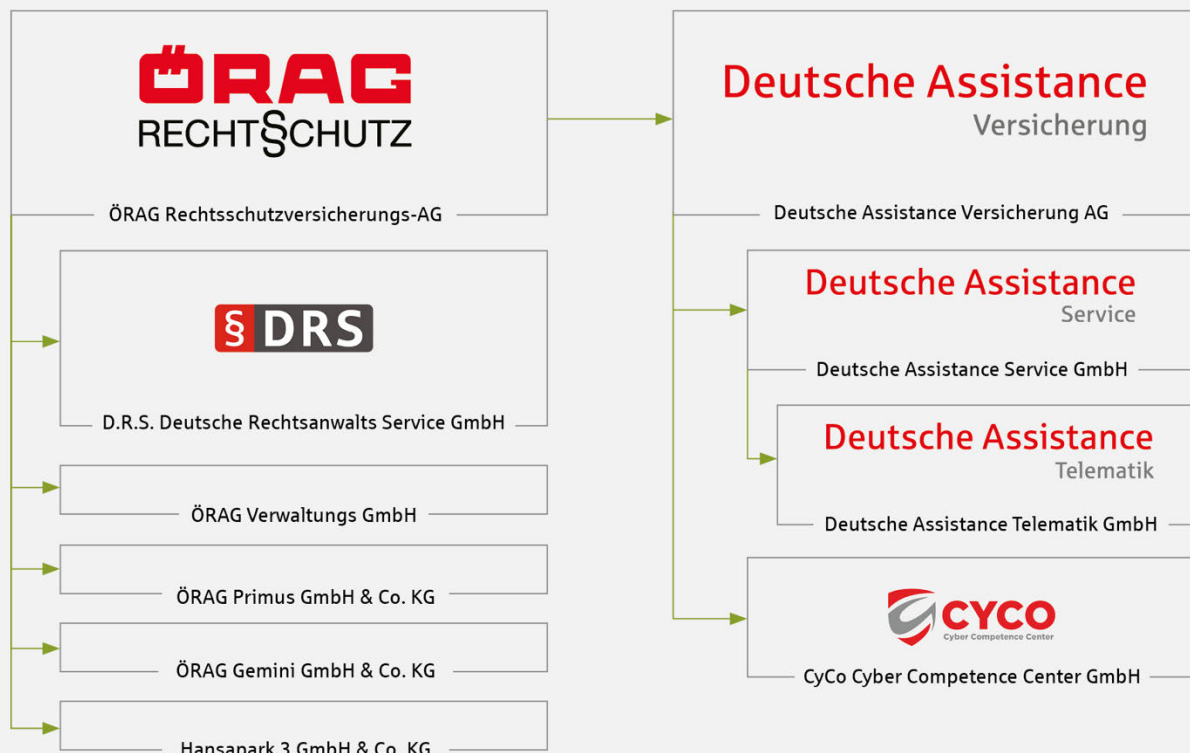
ÖRAG-Gruppe

Die ÖRAG-Gruppe besteht aus der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG sowie einer Reihe von Tochtergesellschaften.

In der Grafik abgebildet sind die Gesellschaften, an denen die ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG direkt bzw. über die Deutsche Assistance Versicherung AG mindestens 51 % der Anteile hält und somit die unternehmerische Führung ausübt:

Im Jahr 2022 beschäftigte die gesamte ÖRAG-Gruppe mit ihren Tochtergesellschaften durchschnittlich 680 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. Die Rechtsschutzreferenten und Syndikusrechtsanwälte von MEINRECHT prüfen im Rechtsschutzfall den Versicherungsschutz, schätzen Erfolgsaussichten ein und informieren über mögliche nächste Schritte. Auf Kundenwunsch können sie zudem die telefonische Erstberatung durch einen extern niedergelassenen Rechtsanwalt vermitteln oder einen Rechtsanwalt aus dem Partnernetzwerk der Deutschen Rechtsanwalts Service GmbH benennen.

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 seit 2012 nach DIN EN ISO 9001 zertifiziert (aktuell DIN EN ISO 9001:2015).

ÖRAG Verwaltungs GmbH

Gegenstand der ÖRAG Verwaltungs GmbH ist die Verwaltung eigenen Vermögens sowie die Übernahme der persönlichen Haftung und Geschäftsführung bei Handelsgesellschaften, insbesondere die Beteiligung als persönlich haftende, geschäftsführende Gesellschafterin an den Personengesellschaften ÖRAG Primus GmbH & Co. KG und ÖRAG Gemini GmbH & Co. KG.

ÖRAG Primus GmbH & Co. KG

Gegenstand der Gesellschaft ist die Verwaltung eigenen Vermögens, insbesondere des eigenen Grundbesitzes.

ÖRAG Gemini GmbH & Co. KG

Gegenstand der Gesellschaft ist die Verwaltung eigenen Vermögens, insbesondere des eigenen Grundbesitzes.

Hansapark 3 GmbH & Co. KG

Gegenstand der Gesellschaft ist der Erwerb, die Verwaltung sowie die Verwertung von Grundstücken oder grundstücksgleichen Rechten.

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. Sie bietet Call- und Serviceleistungen in enger Zusammenarbeit mit ihrer Muttergesellschaft an, für die ein breites Spektrum an Leistungen erbracht wird. Das Unternehmen setzt ihr Know-how zusätzlich auch in weiteren Sparten ein, u. a. im Bereich Smart Home. Zudem ist das Unternehmen in den Unfallmeldedienst des GDV eingebunden.

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 der Sparkassen. Eine Ausnahme bildet dabei die hauseigene Website 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*innen im Konzernverbund beschäftigt haben, verpflichtet, ihren Lagebericht um eine sogenannte „nichtfinanzielle Erklärung“ zu erweitern.

Als ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG erstellen wir zum zweiten Mal 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 2022 bis 31. Dezember 2022.

Weitere Informationen zu den Geschäftszahlen finden sich im Geschäftsbericht der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG. Dieser ist auf der Webseite der ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG hinterlegt:

<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 nationalem Rechtsschutzversicherer im Verbund der öffentlichen Versicherer und der Sparkassen ist dieses Thema wichtig.

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 der Nachhaltigkeit 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 im Jahr 2021 unser „Nachhaltigkeitsleitbild“ entwickelt. Dabei fand insbesondere die „Nachhaltigkeitspositionierung der deutschen Versicherer (GDV-Nachhaltigkeitspositionierung)¹“ Berücksichtigung, zu der wir uns bekennen. Die GDV-Positionierung orientiert sich u. a. an den Sustainable Development Goals (SDGs), den 17 Zielen nachhaltiger Entwicklung der Vereinten Nationen. Drei Ziele werden ganz bewusst fokussiert: die Eindämmung der Klimaerwärmung, die Anpassung an den Klimawandel und die Geschlechtergerechtigkeit. An der Entwicklung der GDV-Nachhaltigkeitspositionierung wirkte unsere Vorstandsvorsitzende aktiv mit.

Im nächsten Schritt werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie um konkrete Ziele und Maßnahmen erweitern und unsere Ambitionen damit sichtbar und greifbar machen.

¹ <https://www.gdv.de/de/themen/news/die-nachhaltigkeitspositionierung-der-deutschen-versicherer-imwortlaut-65404>

Nachhaltigkeitsleitbild der ÖRAG-Gruppe

Die ÖRAG-Gruppe sieht sich als Rechtsschutzversicherer und Assisteur in der Verantwortung, für die heutige und für künftige Generationen einen aktiven Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft sowie zum Klimaschutz zu leisten.

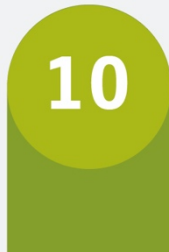
Wir betrachten Nachhaltigkeit als wesentlichen Bestandteil unseres unternehmerischen Werteverständnisses, das auf einen langfristigen Erfolg unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und wirtschaftlicher Aspekte ausgerichtet ist.

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.²
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. Gesellschaftliches Engagement ist der ÖRAG-Gruppe ein besonderes Anliegen, und sie fördert deshalb aktiv soziale und regionale Projekte sowie Institutionen.
3. Nachhaltigkeit und ihre Umsetzung sind für die ÖRAG-Gruppe bedeutsam und stellen einen zentralen Wettbewerbsfaktor dar. Die ÖRAG-Gruppe ist davon überzeugt, dass langfristige Profitabilität mit Nachhaltigkeit einhergeht.
4. Nachhaltigkeit ist Haltungs- und Handlungsprinzip der ÖRAG-Gruppe und wird im gesamten Konzern gelebt. Über alle Geschäftsfelder hinweg wurden dazu ehrgeizige Ziele formuliert, und die ÖRAG-Gruppe möchte 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 künftig erfüllen wird.
6. Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert die ÖRAG-Gruppe auf die folgenden fünf zentralen Handlungsfelder: Umwelt- und Ressourcenschonung, nachhaltige Kapitalanlagen, Arbeitgeberattraktivität, gesellschaftliches Engagement für die Region sowie Produkte und Kundenbegeisterung.

² <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 Grundsätze der Nachhaltigkeit verstoßen.

Das Ausschluss-Screening für Unternehmen und Staaten soll strategisch auf folgenden Säulen aufbauen:



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



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 drei Geschäftsjahren vor besondere Herausforderungen. Zum einen galt es, die Mitarbeiter*innen bestmöglich zu schützen, zum anderen mussten alternative Wege der Zusammenarbeit gefunden werden.

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

Ab dem zweiten Halbjahr 2022 waren die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bereits in deutlich reduziertem Maße spürbar, sodass auch wir unseren Geschäftsbetrieb sukzessive „normalisieren“ konnten. Unsere Mitarbeiter*innen haben wieder öfter in unseren Bürogebäuden anstatt von zu Hause aus gearbeitet und auch Termine im Allgemeinen sowie mit unseren Vertriebspartner*innen fanden wieder häufiger in Präsenz statt.

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 im Jahr 2021 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, es um konkrete Ziele zu ergänzen. 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 2023 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 ausgewählt. Der von uns verfolgte nachhaltige Ansatz wird in Zusammenarbeit mit unseren externen Managern Tecta Invest, einer Tochtergesellschaft der Versicherungskammer Bayern, und Deka 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.

Darüber hinaus befinden wir uns mit unseren externen Partnern fortlaufend im Austausch, um die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Investmentprozess für das Jahr 2023 weiter auszubauen.

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, Mitarbeiter*innen zu gewinnen, langfristig an sich zu binden und dauerhaft zu begeistern. In den vergangenen drei 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 die Endkunden, Privat- und Firmenkunden, zufriedenstellen.

3. Ziele

Wir als ÖRAG sind uns unserer Verantwortung in Bezug auf eine ökologische, soziale und ökonomische Nachhaltigkeit bewusst.

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 2022 wurden folgende Nachhaltigkeitsziele definiert und erreicht:

- Erfolgreicher Abschluss des Projekts Nachhaltigkeit als Auftakt für den Aufbau eines zukunftsfähigen Nachhaltigkeitsmanagements in der ÖRAG-Gruppe
- Implementierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in der ÖRAG-Gruppe durch die Schaffung und Besetzung der Stabsstelle Nachhaltigkeit
- Intensivierung unserer Verbandsarbeit sowie des Austauschs mit den anderen öffentlichen Versicherern zum Thema Nachhaltigkeit durch die Teilnahme am Arbeitskreis Nachhaltigkeitskoordinatoren des VöV sowie weiteren Austauschrunden
- Erstellen des zweiten eigenständigen Nachhaltigkeitsberichts für die ÖRAG
- Auftakt zum Neubau unseres Bürogebäudes am Düsseldorfer Standort, welches hohe Anforderungen an eine nachhaltige Bauweise sowie Energieeffizienz erfüllen wird und voraussichtlich im Jahr 2026 bezogen werden kann
- Umsetzung der Prinzipien des PRI in der Kapitalanlage der ÖRAG-Gruppe (fortlaufend seit dem Berichtsjahr 2020)

Die Nachhaltigkeitspositionierung des GDV nutzen wir als Grundlage für eigene Ziele und konkrete Aktionen, die wir fortlaufend erarbeiten.

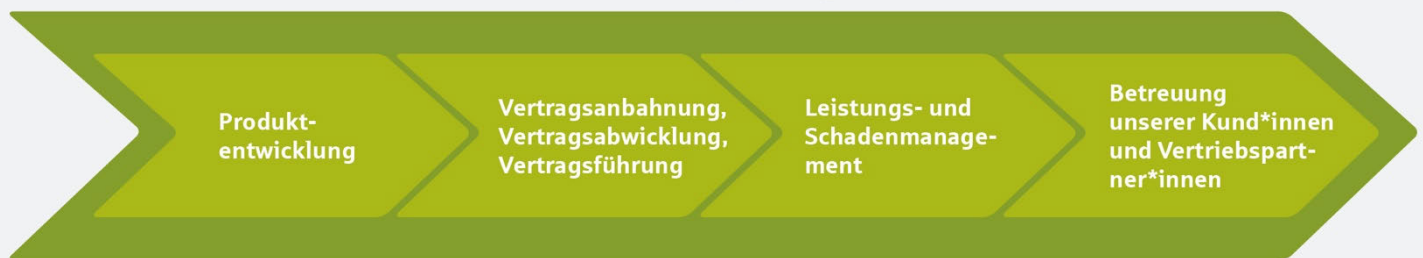
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Unsere Wertschöpfungskette lässt sich in vier Teilbereiche gliedern:

- Produktentwicklung
- Anbahnung, Abwicklung und Führung von Verträgen
- 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



Für die Zukunft ist es uns 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.

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. Unser in 2022 eingeführtes Produkt „ErstRecht“ verzichtet beispielsweise auf eine papiergestützte Kommunikation und richtet sich an eine digitalaffine Zielgruppe unter 30 Jahren.

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 Bearbeitungsablauf 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.
- Bereits vor mehr als 20 Jahren wurde der Weg für effiziente und nachhaltige Prozesse geebnet – mit der Einführung des „papierlosen Büros“ sowie dem Angebot zahlreicher telefonischer Services.
- Inzwischen werden etwa zwei Drittel der Neuschadenanmeldungen per Telefon und online abgewickelt. Dabei hilft es, dass alle Unterlagen, Schriftstücke und Kundenanliegen in unserem IGS gespeichert sind, sodass unsere Kundenberater*innen (Rechtsschutzreferenten und Syndikusrechtsanwälte) effizient und ressourcenschonend auf die Daten zugreifen können.
- Wir beziehen unsere Partneranwälte konsequent in die Papierlosstrategie ein. Dazu haben wir den Verzicht auf papierhafte Kommunikation vertraglich geregelt, und wir überprüfen deren Einhaltung regelmäßig.

Kunden- sowie Vertriebspartnerbetreuung

- Registrierte Kund*innen können in unserem digitalen Kundenportal chatbotgestützt Schadenmeldungen eingeben oder Änderungen an ihren Vertragsdaten 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 teils 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 fortlaufend 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.



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 im Unternehmen kommuniziert und vorangetrieben.

Aus diesem Grund hatte der Vorstand im Berichtsjahr 2021 das Projekt Nachhaltigkeit ins Leben gerufen, das die nachhaltige Ausrichtung der ÖRAG-Gruppe unterstützte. Konkret ging es darum, Nachhaltigkeit strategisch zu integrieren, Know-how aufzubauen sowie um die generelle Aufstellung und Ausrichtung. Das Projekt wurde im Berichtsjahr 2022 erfolgreich abgeschlossen.

Um einen nahtlosen Übergang zu schaffen, wurde die Stabsstelle Nachhaltigkeit implementiert. Sie ist für die zentrale Koordination der Nachhaltigkeitsaktivitäten der gesamten ÖRAG-Gruppe verantwortlich. Die Unternehmensgruppe unterstreicht damit ihre Bereitschaft, Nachhaltigkeit zu einer Top-Priorität zu machen.

Die Stabsstelle wird wie zuvor das Projektteam von der Hauptabteilung Recht & Compliance beraten.

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

6. Regeln und Prozesse

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Teil unserer Unternehmensstrategie und als Zukunftsthema gesetzt – dafür steht das unter „Strategie“ beschriebene Nachhaltigkeitsleitbild.

Derzeit wird dessen Implementierung in Abstimmung mit dem Vorstand durch die Stabsstelle Nachhaltigkeit 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.

Der erfolgreich implementierte Prozess zur Nachhaltigkeitsberichterstattung war der Auftakt. Für die Zukunft ist geplant, Nachhaltigkeitskriterien nach und nach sinnvoll in verschiedene 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 u. a. die testierten Geschäftsberichte, Berichte über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR) sowie nichtfinanzielle Informationen.

8. Anreizsysteme

Für uns als ÖRAG ist ein angemessenes und gerechtes Vergütungsmodell ein wichtiger Aspekt, um unserer Verantwortung als attraktiver, sozialer Arbeitgeber Rechnung zu tragen.

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

Im ersten Quartal 2023 soll das sogenannte Ö-RAD eingeführt werden. Damit erhalten alle Angestellten der ÖRAG die Möglichkeit, ein Fahrrad zu leasen.

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 im Jahr 2021 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 politische Institutionen, 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 aus den 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 Mitarbeitendenumfrage 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 von 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:



Künftig sollen bei diesen Prozessen systematisch auch Aspekte der Nachhaltigkeit beachtet werden. Ein bereits existierender Produktbestandteil ist die Mediation. Sie hilft, Rechtsstreitigkeiten zu verhindern, Kosten einzusparen und soziale Belastungen zwischen den Parteien zu minimieren.

In unserem neuen Produkt „ErstRecht“, ein Rechtsschutz-Produkt für Kund*innen bis 30 Jahre, haben wir Nachhaltigkeitsaspekte bereits inkludiert. Neben dem Verzicht auf papiergestützte Kommunikation unterstützen wir auch nachhaltige Verkehrskonzepte: Unsere Kund*innen erhalten durch inkludierte Serviceleistungen eine Versicherung, die den Selbstbehalt für Haftpflicht- und/oder Kaskoschäden an Carsharing-Fahrzeugen bis zu einer Obergrenze von 1.500 Euro je Schadenfall übernimmt (im Jahr sind bis zu zwei Schadenfälle versichert). Zusätzlich radeln sie geschützt durch einen Schutzbrief für Fahrrad und E-Bike.

Auch bei unseren Tochtergesellschaften, zum Beispiel DAS und DAT, ist Nachhaltigkeit bei der Produktentwicklung ein wesentlicher Aspekt. Schon heute werden Produkte mit nachhaltiger Ausrichtung für unsere Partner*innen mitentwickelt, etwa der Fahrradschutzbrief von „andsafe“ oder der „E-BikeSchutz“ der Sparkassen. Alle genannten Produkte tragen dazu bei, umweltfreundliche Mobilität zu unterstützen. In der Garantiever sicherung, dem S-Mobilgeräteschutz und auch der Handy-Laptop-Plus-Versicherung wird im Schadenfall geprüft, ob der Schaden durch eine Reparatur behoben werden kann, damit das beschädigte Gerät nicht entsorgt und ein neues angeschafft werden muss.

Die D.R.S. leistet mit ihrer digitalen Strategie einen entscheidenden Beitrag zur nachhaltigen Ausrichtung der ÖRAG-Gruppe. So wurde im Jahr 2022 der Versand der After-Sales-Kundenbefragung über die Zufriedenheit mit den Partneranwälten vollständig digitalisiert.

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. Darüber hinaus ist die ÖRAG Mitglied des InsurLab Germany sowie des InsurTech Hub Munich, beides ebenfalls Branchenplattformen, die Innovationen in der Versicherungsbranche vorantreiben.

Des Weiteren haben wir unsere Kapitalanlage nach den PRI ausgerichtet. Jährlich wird ein PRI-Reporting durchgeführt.³ 76,6 % der Kapitalanlagen (inkl. strategischer Beteiligungen) werden Stand 2022 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, aktiv die Empfehlungen und Anforderungen der BaFin in Bezug auf Nachhaltigkeitsrisiken umzusetzen.

³ Im Jahr 2022 (für das Jahr 2021) wurde seitens PRI keine Erhebung durchgeführt.



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.

Dennoch möchten wir nach Möglichkeit weniger Ressourcen verbrauchen. Um einen Überblick über unseren Verbrauch zu gewinnen, ergreifen wir entsprechende Maßnahmen:

- Wir führen regelmäßig Energie-Audits durch. Die jüngste Berechnung erfolgte im Jahr 2019, als wir die Zertifizierung nach DIN 16247 erhalten haben.
- Unsere Emissionen haben wir erstmals in einer CO₂-Bilanz ausgewiesen und dabei das Geschäftsjahr 2022 dem Geschäftsjahr 2021 gegenübergestellt. Siehe hierzu Kapitel „13. Klimarelevante Emissionen“.

12. Ressourcenmanagement

Nachhaltigkeit spielt im Einkauf eine wesentliche Rolle und wurde dort in der Vergangenheit bereits berücksichtigt, wenn auch noch nicht standardisiert. Durch die zur Veröffentlichung anstehende Einkaufsrichtlinie soll dies dokumentiert sowie weiter optimiert werden. Dazu gehören alle drei Aspekte der Nachhaltigkeit. Ziel ist es, mit der Einkaufsrichtlinie alle Einkäufer*innen sowie die anfordernden Bereiche noch stärker in diesem Punkt zu sensibilisieren. Es ist geplant, die Lieferantenbeziehungen und auch den Fuhrpark stärker nach ESG-Aspekten auszurichten.

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

- Durch den Einsatz einer neuen Heizung in 2021 konnte der Verbrauch von Gas reduziert werden.
- In Teilen unserer Gebäude wurde die Temperatur gesenkt, um Energie einzusparen.
- Die Leuchtmittel in den Gebäuden werden nach und nach auf LED umgestellt.
- Für den Fuhrpark sind CO₂-Grenzwerte nach dem Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure (WLTP) vorgegeben.

- Die Dienstwagenregelung sieht vor, dass Vorstände sowie Führungskräfte der Ebene 1 auch alternative Antriebe wählen können. Alternative Antriebe werden bei zukünftigen Auswahlprozessen eine zunehmende Rolle spielen.
- Um die Elektromobilität zu fördern, wurden bereits eine Ladesäule sowie drei Wallboxen installiert. Die Ladesäule ist halböffentlich und bietet somit auch Nutzer*innen außerhalb unseres Unternehmens die Möglichkeit, ihr Elektroauto zu laden. Diese Möglichkeit wird rege genutzt.
- Für die Beförderung der Post zwischen dem Standort Düsseldorf und dem Standort Neuss, an dem unsere Tochtergesellschaft DAS sitzt, wurde ein Elektrofahrzeug angeschafft, das seit dem Jahr 2022 im Einsatz ist.
- Viele Abläufe wurden digitalisiert, um entweder Papier oder unnötige Reisen einzusparen.
- Die Tarifhefte wurden digitalisiert.
- Es hat eine verstärkte Digitalisierung der Vertriebsunterlagen inklusive Integration in die digitalen Vertriebssysteme stattgefunden, z. B. digital ausfüllbare PDF-Dateien, digitale Verkaufshilfen.
- In der Vertriebspartnerbetreuung werden zunehmend Videokonferenzsysteme für Schulungen und Workshops eingesetzt und auch in der Vorbereitung von Vertriebskampagnen wurden z. B. Verkaufsansätze digital geschult sowie Kick-off-Veranstaltungen virtuell durchgeführt.
- Zur Erreichung des erforderlichen Weiterbildungsumfangs werden unseren Vertriebsmitarbeiter*innen Schulungen per Videokonferenz angeboten.
- Im Rahmen unserer Vertriebskampagnen kommen überwiegend nachhaltige Werbeartikel zum Einsatz und zahlreiche Inhalte und Werbemöglichkeiten werden mittlerweile für die digitalen Medien unserer Vertriebspartner bereitgestellt. Der Druck von Broschüren, Flyern und Kampagnenmaterial konnte dadurch reduziert werden.
- Unser Kundenportal, in dem Schriftverkehr digital zur Verfügung gestellt wird und in dem auch 24/7-Self-Service-Lösungen angeboten werden, verbuchte Ende 2022 bereits über 35.000 Nutzer*innen und trägt somit zur Reduktion des Papierverbrauchs bei.
- IT-Geräte werden über einen zertifizierten Dienstleister verwertet. Dies soll künftig ausgeweitet werden.
- Die Verlängerung des Nutzungszyklus von Hardware sowie das Auslagern des „Mobile Device Managements“ sind weitere Ansätze der IT, die perspektivisch dabei helfen, auch in diesem Bereich nachhaltiger zu agieren.
- 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

Ein bedeutender Schritt für die Einsparung von Ressourcen ist der Neubau unseres Bürogebäudes in Düsseldorf. Er soll hohe Nachhaltigkeitsstandards und mindestens die Zertifizierung nach DGNB-Gold-Standard⁴ erfüllen. Die Bauarbeiten haben im Jahr 2022 begonnen, für das Jahr 2026 ist der Einzug geplant.

⁴ <https://www.dgnb-system.de/de/>

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.

Im Folgenden weist die ÖRAG erstmalig ihre CO₂-Bilanz aus. Diese beschränkt sich zunächst auf Scope 1+2 sowie relevante Teile von Scope 3 des Greenhouse Gas Protocols (GHG)⁵ und stellt das Geschäftsjahr 2022 dem Geschäftsjahr 2021 gegenüber. In den nächsten Jahren soll die Bilanz fortgeführt werden und weitere relevante Teile von Scope 3 sollen einfließen, beispielsweise Dienstreisen.

Mit der Bilanzierung nach GHG nutzen wir den weltweit am häufigsten verwendeten Standard für die Bilanzierung von Treibhausgasen. Ausgewiesen werden die Werte in CO₂e, also in CO₂-Äquivalenten. CO₂-Äquivalente sind eine Maßeinheit zur Vereinheitlichung der Klimawirkung der unterschiedlichen Treibhausgase⁶.

CO₂-Fußabdruck der ÖRAG in Tonnen (t)

	2022	2021
SCOPE 1 - Direkte CO₂e-Emissionen	392,06	436,32
Gas	177,98	216,20
Fuhrpark	214,08	181,09
Kältemittel	0,00	39,03
SCOPE 2 - Indirekte CO₂e-Emissionen	0,18	0,00
Deutscher Ökostrom	0,00	0,00
Fuhrpark Elektro (Strommix)	0,18	0,00
SCOPE 3 - Erweiterte CO₂e-Emissionen	235,87	215,56
Vorkettenemission (Gas, Fuhrpark, Ökostrom)	157,41	153,96
Trinkwasser	0,62	0,59
Elektronik	49,90	34,65
Abfall (Restmüll, Papier, Elektronik, Abwasser)	17,72	14,95
Papier (Büroverbrauch)	3,68	4,60
Post- und Paketsendungen	6,54	6,81
SCOPE 1-3 - Gesamte CO₂e-Emissionen	628,11	651,88

Hinweis: Die angegebenen Werte basieren auf Messung, Berechnung oder Schätzung.

Insgesamt konnten die Emissionen im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 um 23,77 tCO₂e (3,65 %) reduziert werden. So konnten insbesondere der Gasverbrauch sowie der Einsatz von Kältemitteln verringert werden. Ebenso konnte der Papierverbrauch gesenkt werden.

⁵ <https://ghgprotocol.org/>

⁶ <https://www.myclimate.org/de/informieren/faq/faq-detail/was-sind-co2-aequivalente/>

Auswirkungen des Übergangs von der COVID-19-Situation hin zum „Normalbetrieb“:

- Die Kilometerleistung des Fuhrparks hat sich erhöht, u. a. da eine größere Anzahl an Terminen wieder in Präsenz stattfindet.
- U. a. da im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zu 2021 wieder mehr Mitarbeiter*innen in den Bürogebäuden der ÖRAG gearbeitet haben, sind der Verbrauch von Wasser sowie das Abfallaufkommen gestiegen.
- Die Steigerung der Emissionen im Bereich Elektronik hängt maßgeblich damit zusammen, dass wir unsere Mitarbeiter*innen für eine Zeit des flexiblen Arbeitens über die COVID-19-Phase hinaus mit Mobiltelefonen sowie teils Laptops und Tablets ausgestattet haben.

Für die Zukunft ist geplant, konkret festzulegen, wie der Verbrauch an CO₂e schrittweise reduziert bzw. sinnvoll kompensiert werden kann.



TAXONOMIE

Im aktuellen Geschäftsjahr berichtet der ÖRAG-Konzern zum zweiten Mal über die Anteile der sogenannten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten bei 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 Europäische 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.

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.

Die Taxonomiefähigkeit einer Wirtschaftstätigkeit bedeutet folglich, dass die entsprechenden technischen Bewertungskriterien vorhanden sind und die Tätigkeit im Allgemeinen einen wesentlichen Beitrag zu einem der Umweltziele der Taxonomie leisten kann. Die Taxonomiefähigkeit trifft aber keine Aussage dazu, inwiefern eine Tätigkeit umweltfreundlich oder ökologisch nachhaltig ist. Dies wird künftig erst über die Taxonomiekonformität konkretisiert werden.

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 folgenden Angaben stammen aus selbst erhobenen Daten und basieren auf den Zeitwerten der entsprechenden Vermögenswerte.

31.12.2022	Mio. €	%
Vermögenswerte im Anwendungsbereich der Taxonomie-Verordnung	672,5	96,3
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, für die nur Schätzwerte bezüglich der Taxonomiefähigkeit vorliegen	313,3	46,6
Vermögenswerte im Anwendungsbereich, die nicht zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit herangezogen werden	271,4	40,4
<i>Kapitalanlagen in Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet sind</i>	260,9	38,8
<i>Anteil Derivate</i>	10,5	1,6
Nicht-taxonomiefähige Vermögenswerte	87,8	13,0
Vermögenswerte nicht im Anwendungsbereich der Taxonomie-Verordnung (Staaten, Zentralbanken, supranationale Emittenten)	25,9	3,7
	698,4	100

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, obwohl sie prinzipiell im Anwendungsbereich liegen. Kapitalanlagen in Staaten, Supranationals oder Zentralbanken sind nicht Teil des Anwendungsbereichs der Taxonomie.

Würde man sowohl die auf Basis von Schätzwerten dargestellten Positionen als auch Kapitalanlagen in Unternehmen, die nicht zur Beurteilung der Taxonomiefähigkeit herangezogen werden (beispielsweise Unternehmen außerhalb der EU) in die Beurteilung der Kennzahlen zur Taxonomiefähigkeit einbeziehen, würde sich dies positiv auf die taxonomiefähigen Vermögenswerte auswirken.

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 und zukünftig -konformität 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 und muss hier daher nur die Kapitalanlage entsprechend ausweisen.



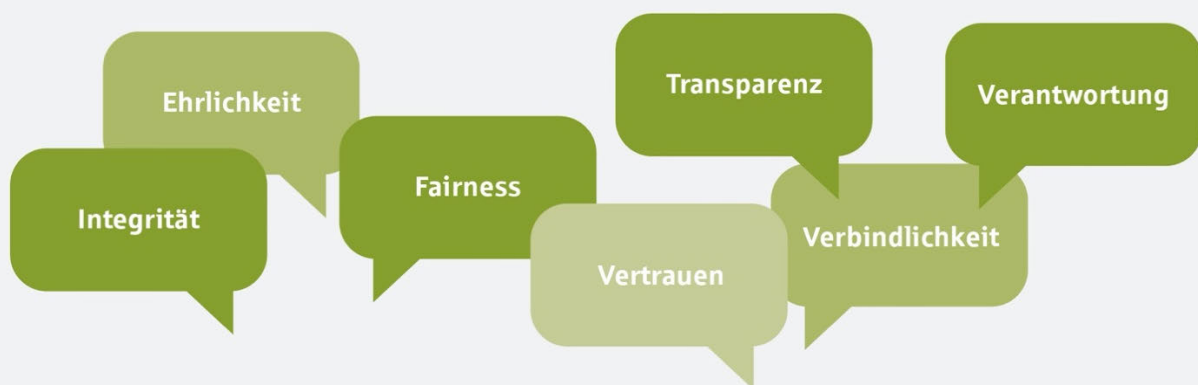
GESELLSCHAFT

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 zukünftigen 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 Ansätze. Die Gründung der neuen Abteilung „Personalmarketing & Personalentwicklung“ in der Hauptabteilung Personal ist einer dieser Ansätze.

Wir sind ein ausschließlich in Deutschland tätiger Service-Versicherer, 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 Mitarbeitendenbindung und -förderung ist es, jede/n gemäß seinen/ihren persönlichen Stärken und Entwicklungsmöglichkeiten einzusetzen. Das verstehen wir unter Verantwortung. Denn: Zufriedene, informierte und motivierte Mitarbeiter*innen sind uns wichtig.

Das ist die Grundlage für die Mitarbeitendenbindung und 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 Mitarbeitendengespräch 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 Mitarbeitendenumfrage 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 Hauszeitung wird dort veröffentlicht.

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 abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 waren durchschnittlich 404 Mitarbeiter*innen (Vorjahr: 399) bei der ÖRAG beschäftigt. Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2021 erhöhte sich damit die Anzahl der durchschnittlich Beschäftigten um 1,75 %. Von den 404 Mitarbeiter*innen waren 315 (77,97 %) in Vollzeit und 89 (22,03 %) in Teilzeit beschäftigt. Die Dauer der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit erhöhte sich weiter leicht auf 11,76 Jahre (in 2021: 11,75 Jahre). Die Fluktuationsquote lag bei 5,90 %.

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.

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.

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*innen 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. Jede/r

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 fortgesetzt:

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

Folgende Weiterbildungen wurden im Berichtsjahr zusätzlich umgesetzt:

- Selbst- und Zeitmanagement
- Kollegiale Beratung für Führungskräfte & Mitarbeiter
- Reviews zum Thema Selbstmanagement und Resilienz
- Ausbildung von Paten im Rechtsservice

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.

Auch im Jahr 2022 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.
- 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 Arbeitgeberin 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 45,82 Jahren.

Um dem voraussichtlichen Mangel an Fachkräftenachwuchs entgegenzuwirken, werden Konzepte für nachhaltige Nachfolgeplanungen durch die Personalabteilung in Abstimmung mit dem Vorstand entwickelt. Ein Ergebnis dieser Nachfolgeplanung ist, dass ab dem Jahr 2023 Ausbildungsplätze im IT-Bereich der ÖRAG angeboten werden. Dies bietet jungen Menschen eine interessante Perspektive und stärkt zugleich unser Unternehmen.

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.

Die Berücksichtigung der mit dem PRI-Beitritt verbundenen Kriterien soll u. a. 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 Stakeholderin 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. In den vergangenen Jahren waren dies beispielsweise:

Kinder- und Jugendhospiz Regenbogenland Düsseldorf

Stiftung Sterntaler Düsseldorf

DÜSSELDORF FESTIVAL!

Aktion Deutschland Hilft e.V.

Tafel Düsseldorf

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 gespendet 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 hat. Durch regelmäßige Compliance-Schulungen, durch Veröffentlichungen im Intranet oder in unserer Mitarbeiterzeitschrift wird diese Kultur nachhaltig gefördert. Flankierende Maßnahmen wie Richtlinien und Arbeitsanweisungen oder auch das Hinweisgebersystem sowie 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 und 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 die Sanktionslistenprüfung unterstützen bei diesem regelkonformen Verhalten. In seiner Funktion ist der Chief Compliance Officer direkt der Vorstandsvorsitzenden unterstellt und berichtet an diese und an den Gesamtvorstand regelmäßig – 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 „Drei-Linien-Modell“ eingebettet. Die Grundidee des „Modells der drei Linien“ 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 innerhalb 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 Linien 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

Kontakt:
Stabsstelle Nachhaltigkeit
Florian Schwartz
Hansaallee 199
40549 Düsseldorf
E-Mail: nachhaltigkeit@oerag.de

Verantwortlich (Nachhaltigkeit):
Martina Gruß, Florian Schwartz

Redaktion:
Florian Schwartz, Lasse Paulus

Gestaltung:
Bernauer Design

Fotos: [shutterstock.com/Kim Kuperkova](https://www.shutterstock.com/Kim+Kuperkova), Mickis-Fotowelt, CalypsoArt, sivivolk, Per Appelgren

ÖRAG Rechtsschutzversicherungs-AG

Hansaallee 199

40549 Düsseldorf

Telefon 0211 529-50

Telefax 0211 529-5199

E-Mail info@oerag.de

Internet www.oerag.de