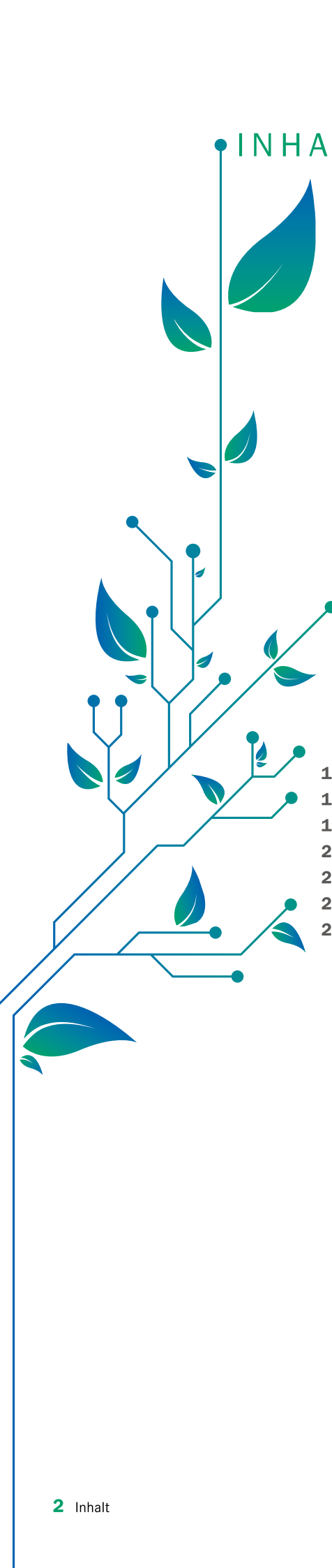




**NACHHALTIGER  
FORTSCHRITT**

**RheinLand**  
H O L D I N G   A G

NACHHALTIGKEITSBERICHT (CSR-BERICHT) DER RHEINLAND VERSICHERUNGSGRUPPE  
ÜBER DAS GESCHÄFTSJAHR 2019



# INHALT

## NACHHALTIGER FORTSCHRITT

- 3** Über diesen Bericht
- 4** Vorwort des Vorstands
- 6** Unternehmen
- 8** Umwelt
- 10** Umweltbilanz
- 14** Mitarbeiter
- 18** Gesellschaftliches Engagement
- 21** Achtung der Menschenrechte
- 22** Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- 24** Kunden
- 28** Kennzahlen Deutscher Nachhaltigkeitskodex



## ÜBER DIESEN BERICHT

Dieser Bericht bezieht sich auf die Gesellschaften der RheinLand Versicherungsgruppe. Die Betrachtung spiegelt den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2019 wider.

Dieser dritte durch die RheinLand Holding AG erstellte Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich am Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Eine tabellarische Darstellung der relevanten Kennzahlen anhand des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes schließt diesen Bericht ab. Neben diesem Bericht wurde auch der Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2019 veröffentlicht, der finanzielle und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren enthält.

Der Nachhaltigkeitsbericht richtet sich an alle Stakeholder, insbesondere Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden, Geschäfts- und Vertriebspartner sowie die Öffentlichkeit.



# VORWORT DES VORSTANDS

In den zurückliegenden Monaten haben Themen, die Nachhaltigkeitsaspekte berühren, eine ganz neue Aktualität erfahren. Vielerorts wächst ein stärkeres Bewusstsein dafür, in der Verantwortung für kommende Generationen zu stehen. Vor diesem Hintergrund nimmt die Bereitschaft zu, das eigene Handeln zu hinterfragen. Mehr denn je stehen die Langzeitfolgen kurzfristigen Profitstrebens in der Kritik.

Auch das 140-jährige Bestehen unseres Unternehmens gibt Anlass zur Selbstverortung. In diesem Zusammenhang können wir dankbar feststellen, dass sich das wertebasierte Rüstzeug, mit dem die Gründer die RheinLand 1880 ausgestattet haben, als unvermindert tragfähig erweist. Umsicht und Augenmaß prägen unsere strategischen Entscheidungen, unser Planungshorizont geht folglich über Quartale, Halbjahre und Geschäftsjahre deutlich hinaus. Dies entspricht Nachhaltigkeit im besten Sinne. Hierbei agieren wir in der Gewissheit, diesen Weg mit dem breiten Rückhalt der Eigentümer unseres Unternehmens – mehrheitlich sind dies Nachfahren der Gründerväter – gehen zu können.

Der Vorstand der RheinLand Holding AG





## KONZERNSTRUKTUR

### RheinLand Holding AG

An der Spitze des Konzerns steht die RheinLand Holding AG, die alle Aktivitäten steuert und die Konzernstrategie vorgibt, selbst aber nicht operativ tätig ist. Unter dem Dach der Holding sind vier Gesellschaften als Risikoträger angesiedelt, die zusammen mit weiteren Gesellschaften die RheinLand Versicherungsgruppe bilden. Die RheinLand-Gruppe besitzt unter den deutschen Versicherungskonzernen ein unverwechselbares Profil: Bis heute ist sie in mehrheitlichem Besitz der Nachkommen jener Familien, die vor 140 Jahren den Grundstein legten. Sitz der Gesellschaft ist Neuss.

### RheinLand Versicherungs AG / RheinLand Lebensversicherung AG

Die Wurzeln der RheinLand Versicherungs AG reichen bis ins Gründungsjahr 1880, als die Feuerversicherungs-Gesellschaft Rheinland Aktiengesellschaft ihren Betrieb aufnahm. Die RheinLand Versicherungs AG ist im Wesentlichen Risikoträger für das durch den eigenen Außendienst vermittelte und das über den Banken- und Kooperationsvertrieb geschlossene Geschäft, soweit Kompositbestandteile enthalten sind. Sitz der Gesellschaft ist Neuss. Die RheinLand Versicherungs AG unterhält seit 2013 eine Niederlassung in Amsterdam, Niederlande, und seit 2017 eine Niederlassung in Mailand, Italien. Die RheinLand Lebensversicherung AG ist im Wesentlichen Risikoträger für das durch den eigenen Außendienst vermittelte Geschäft. Sitz der Gesellschaft ist Neuss.

### Rhion Versicherung AG

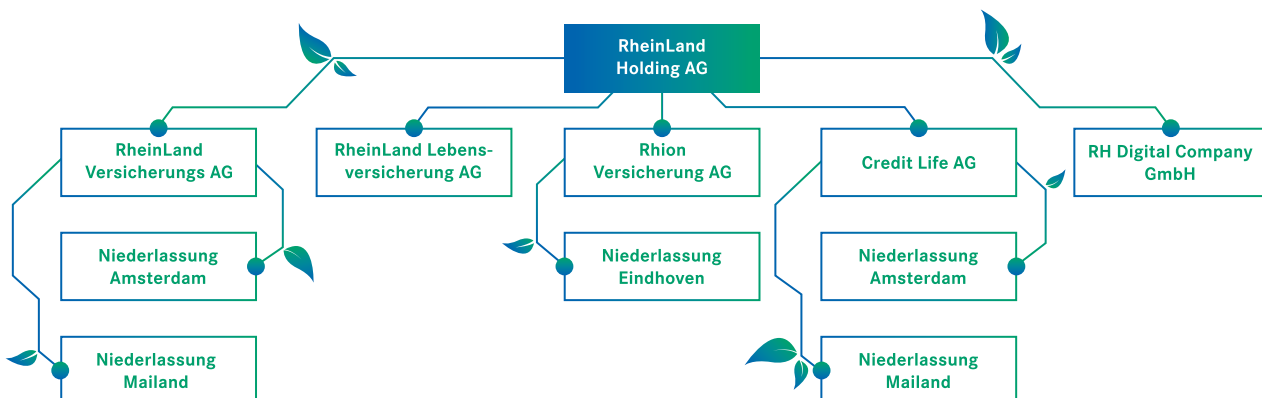
Die Rhion Versicherung AG ist innerhalb des Konzernverbunds der RheinLand-Gruppe im Jahre 2005 als Maklerversicherer gegründet worden. Die Rhion Versicherung AG ist Risikoträger für das durch den Maklervertrieb vermittelte Geschäft ohne Lebensversicherungsgeschäft. Die Rhion Versicherung AG unterhält seit 2019 eine Niederlassung in Eindhoven, Niederlande. Sitz der Gesellschaft ist Neuss.

### Credit Life AG

Die in jetziger Form seit 2013 bestehende Credit Life AG ist Risikoträger im Wesentlichen für das Geschäft, das über den Banken- und Kooperationsvertrieb sowie durch den eigenen Außendienst im Bereich Lebensversicherung getätigt wird. Sitz der Gesellschaft ist Neuss. Die Credit Life AG unterhält seit 2013 eine Niederlassung in Amsterdam, Niederlande, und seit 2017 eine Niederlassung in Mailand, Italien.

### RH Digital Company GmbH

Die RH Digital Company GmbH ist das Corporate Startup der RheinLand Versicherungsgruppe. Das 2018 gegründete Unternehmen konzentriert sich auf die Entwicklung digitaler Versicherungsprodukte und Geschäftsmodelle für die RheinLand-Gruppe. Sitz der Gesellschaft ist Neuss.



## DAS GESCHÄFTSMODELL DER RHEINLAND VERSICHERUNGSGRUPPE

Unser Geschäftsmodell basiert auf drei Marken und drei Vertriebswegen. Die Marke RheinLand Versicherungen steht für den eigenen Außendienst, rhion.digital für den Maklervertrieb und Credit Life für den Banken- und Kooperationsvertrieb. Über unsere Vertriebe erreichen wir mit unterschiedlichen Produktportfolios unsere jeweiligen Zielgruppen.

### Eigener Außendienst

Herzstück und Keimzelle unseres Unternehmens ist der professionell aufgestellte Außendienst, der unter dem Markennamen RheinLand Versicherungen mit Bezirksdirektionen und Geschäftsstellen in vielen Ballungsräumen vertreten ist. Deutschlandweit geben rund 280 Generalagenten und Kundenberater unserem Außendienst ein Gesicht. Sie sind spezialisiert auf das Komposit- und Lebensversicherungsgeschäft. Zielgruppe sind neben Privatkunden auch Gewerbekunden bis zu mittlerer Betriebsgröße.

### Maklervertrieb

Das mit Maklern und freien Vermittlern betriebene Geschäft konzentriert sich auf Sach-, Haftpflicht- und Unfallversicherungen für Privat- und Gewerbekunden sowie Kfz-Versicherungen für Privatkunden. Im Maklervertrieb

sind rund 3200 Vertriebspartner angebunden. Die anerkannt hohe Vertriebskompetenz der Maklerbetreuer, ausgefeilte technische Lösungen und die damit verbundene weitreichende Entlastung von administrativen Tätigkeiten sorgen für stete Wachstumsimpulse. Im Maklervertrieb betreiben wir unser Geschäft unter dem Markennamen rhion.digital, der im Oktober 2018 den bisherigen Markennamen – Rhion Versicherungen – abgelöst hat. Das bislang ausschließlich auf Deutschland fokussierte Geschäftsgebiet erfährt zudem eine Erweiterung: Anfang 2019 wurden die Weichen dafür gestellt, um die Geschäftstätigkeit des Maklervertriebs auf die Niederlande auszuweiten. Basis der angestrebten Etablierung im niederländischen Markt ist eine Kooperationsvereinbarung mit der Nederlandse Vereniging van Gevolmachtigde Assurantiebestedrijven (NVGA), einem Zusammenschluss von 174 Assekuradeuren. Der Markteintritt in den Niederlanden erfolgte zum 1. Januar 2020.

### Banken- und Kooperationsvertrieb

Über unseren international aufgestellten Banken- und Kooperationsvertrieb mit Geschäftstätigkeit in Deutschland, in Italien sowie in den Niederlanden bieten wir individuell konzipierte Produkte an in den Bereichen Restkredit- und Risikolebensversicherungen sowie Versicherungen für Automotive. Vertriebspartner sind namhafte Unternehmen aus der Finanz- und Versicherungsbranche sowie Makler, Hersteller und Handel. Der Banken- und Kooperationsvertrieb verbindet sich mit dem Markennamen Credit Life.





## UMWELT- UND KLIMASCHUTZ

Uns ist es wichtig, als Unternehmen mit 140-jähriger Firmengeschichte durch nachhaltiges Handeln beispielhaft voranzugehen. Wir legen daher großen Wert auf den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und aktiven Umweltschutz. Unser ständiges Bestreben ist es, trotz deutlich gestiegener Mitarbeiterzahl unsere Verbräuche in der Hauptverwaltung zu senken, Ressourcen zu schonen und als positiven Zusatzeffekt auf diesem Weg auch Betriebskosten zu senken. Dabei hilft uns ein seit inzwischen mehr als zwanzig Jahren etabliertes Umweltmanagementsystem. Es ermöglicht uns, alle Umweltkennzahlen zu ermitteln, zu analysieren und die internen umweltrelevanten Abläufe zu justieren und zu regeln. Durch Optimierungen und die Umstellung auf neue Technologien ist es uns beispielsweise gelungen, den Papierverbrauch in den zurückliegenden fünf Jahren fast zu halbieren.

Kernziel unserer gesamten Aktivitäten im Bereich des Umweltschutzes ist die CO<sub>2</sub>-Neutralität unseres Geschäftsbetriebs. Bereits 2007 haben wir festgelegt, diese für die Dauer von mindestens 50 Jahren sicherzustellen. In Kooperation mit PRIMA-KLIMA-weltweit e. V. konnten wir 2011 erreichen, die CO<sub>2</sub>-Emissionen unseres Geschäftsbetriebs erstmalig zu kompensieren. Vorausgegangen war ein gezieltes in mehreren Schritten umgesetztes Aufforstungsprogramm an Standorten in Neuss, Deutschland, Europa und Südamerika. Damit waren wir einer der ersten Versicherer auf dem deutschen Versicherungsmarkt, der die CO<sub>2</sub>-Neutralität des Geschäftsbetriebs realisieren konnte. Für die nachhaltige Sicherstellung dieses Ziels werden wir dieses wichtige Thema in den kommenden Monaten intensiv bearbeiten, um gemäß heute geltenden wissenschaftlichen Standards zusammen mit unserem Partner Verbesserungen anzustreben.

Der größte Posten in der CO<sub>2</sub>-Bilanz ist bei einem Bürogebäude wie der RheinLand-Konzernverwaltung der Stromverbrauch. Erster Ansatzpunkt für einen klimaneutralen Umgang mit dieser Ressource stellt bereits die Bezugsquelle des elektrischen Stroms dar. Die RheinLand setzt hier schon seit vielen Jahren Maßstäbe durch den ausschließlichen Bezug ihres kompletten Stroms aus europäischen Wasserkraftwerken. Mit den Stromtarif „heidelberg STROM business flex VEA 2020“ der Stadtwerke Heidelberg beziehen wir für unseren Geschäftsbetrieb CO<sub>2</sub>-neutralen Ökostrom, was uns jährlich mit einem Zertifikat bestätigt wird. Im Vergleich zum bundesdeutschen Strommix verringert die RheinLand-Gruppe den jährlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoß um etwa 875 Tonnen.

Unabhängig davon wird Jahr für Jahr weiteres Potenzial zur Reduktion des Stromverbrauchs ermittelt und dieses mit Austausch älterer Geräte oder einer Effizienzsteigerung umgesetzt. So wurde zuletzt die Erneuerung aller Lüftungsanlagen für das Gebäude abgeschlossen, was streng nach den Vorgaben der Ökodesign-Richtlinie erfolgte. Nach einer Feintuning der einzelnen Regler versprechen wir uns hieraus mittelfristig eine spürbare Reduktion des Stromverbrauchs. Auch die Verbesserung der Kältemaschinen und eine damit verbundene Effizienzsteigerung um das Drei-



fache wird durch die neu hinzugewonnenen Reserven zu einer Verminderung des Stromverbrauchs beitragen, da hiermit zusätzlich bestehende Kühlsysteme Schritt für Schritt abgelöst werden können. Im Hinblick auf die zu erwartenden langen und heißen Sommer wie in den vergangenen Jahren dienen diese Maßnahmen auch dazu, die Arbeitsbedingungen im Gebäude der Konzernverwaltung gleichbleibend gut zur Verfügung zu stellen, ohne dass dieses zu Lasten eines sprunghaft ansteigenden Stromverbrauchs gehen wird.

Auch im Bereich der Lichttechnik geht der Austausch bestehender Lichtsysteme voran. So wurde in 2019 die Beleuchtung der kompletten Tiefgarage des Rheinland-Gebäudes von Neonröhren auf LED-Technik umgestellt, was alleine dort zu einer Einsparung von 80 % geführt hat. Weitere Bereiche wie Flure und Toiletten-Anlagen werden in diesem Jahr folgen. Der begonnene Umbau des Gebäudes in „Open Space“-Arbeitswelten trägt ebenfalls zu einer Einsparung bei, da dort nur LED-Lichttechnik verwendet wird.

Ein wichtiger Faktor zur Erreichung unserer Umweltschutzziele sind unsere Mitarbeiter. Diese leisten nicht nur mit einem verantwortungsbewussten Umgang mit den Ressourcen in ihrem Arbeitsumfeld einen Beitrag, sondern in starkem Maße auch im Bereich der Mobilität bei der Anreise zum Arbeitsplatz. Aufgrund der bahnhofsnahen Lage der Hauptverwaltung und des Angebots eines subventionierten Firmentickets kommen über ein Drittel unserer Mitarbeiter mit öffentlichen Verkehrsmitteln zum Arbeitsplatz. Auch die Zahl der Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen ist weiter angestiegen. Bis zu 170 Mitarbeiter nutzen inzwischen täglich das Angebot gesicherter Fahrradabstellplätze in der Tiefgarage der Konzernverwaltung. Die Rheinland unterstützte die Nutzung des Fahrrads im vergangenen Geschäftsjahr wieder mit einer Aktion zum Umsatteln vom Auto aufs Rad und der Kooperationsverlängerung mit einem örtlichen Fahrradhändler zum vergünstigten Erwerb eines neuen Fahrrads. Diese Zusammenarbeit stieß erneut auf große Resonanz. Für die Rheinland hat die verstärkte Nutzung des Fahrrads einen doppelten Effekt, da sie gleichermaßen der Umwelt und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter dient. Ein weiterer Faktor, um CO<sub>2</sub>-Emissionen bei der Zu- und Abfahrt zu reduzieren, ist die Förderung des mobilen Arbeitens. So sehen moderne Arbeitsweltkonzepte wie „Open Space“ zukünftig nicht mehr für alle Mitarbeiter feste Arbeitsplätze vor, da durch den Einsatz moderner Arbeitstechnik die persönliche Anwesenheit des Mitarbeiters nicht mehr im gleichen Maße notwendig ist wie früher. Das in Absprache mit der Führungskraft vereinbarte temporäre Arbeiten am eigenen Wohnort wird zu einer deutlichen Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen führen. In diesem Zusammenhang ist noch ein weiterer Aspekt zu nennen: Durch den Ausbau digitaler Kommunikationstools ist die zukünftige Durchführung von Konferenzen, Meetings oder Schulungen nicht mehr durchgängig an die persönliche Anwesenheit aller Teilnehmer vor Ort gebunden. Auch dies wird uns dabei helfen, das jährliche Reiseaufkommen sinnvoll zu reduzieren. Wir werden intern an einem Konzept arbeiten, um auch diese Einsparungen in der Zukunft messbar zu machen und in einer zukünftigen Ausgabe unserer Umweltbilanz berichten.



# UMWELTBILANZ

## ABSOLUTE ZAHLEN 2018 – 2019 FÜR DEN STANDORT RHEINLANDPLATZ AUF EINEN BLICK

### BILANZIERUNGSRICHTLINIEN

Bei der Ermittlung unserer betriebsökologischen Daten und der daraus berechneten Umweltkennzahlen orientieren wir uns am Leitfaden „VfU Kennzahlen 2005 – Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister“ (Aktualisierung 2011) des Vereins für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. Bei den Stromemissionen verwenden wir die Angaben unseres Versorgers KEVAG (Stromkennzeichnung gemäß §42 Energiewirtschaftsgesetz, EnWG), Bezugsjahr 2007. Bei den Verkehrsemissionen verwenden wir die vom Umweltbundesamt (UBA) im Leitfaden „Verkehr im Umweltmanagement“ publizierten Faktoren (UBA, 1999) bzw. die Aktualisierungen.

### ABSOLUTE ZAHLEN

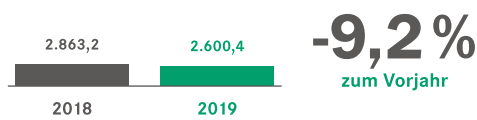
|                                              |            | 2018                | 2019                |
|----------------------------------------------|------------|---------------------|---------------------|
| Mitarbeiter                                  |            | 700                 | 760                 |
| Arbeitstage                                  |            | 250                 | 250                 |
| Fläche                                       |            | 15.524 m²           | 15.810 m²           |
| <b>Heizwärmebedarf (Erdgas)</b>              | <b>kWh</b> | <b>1.477.319</b>    | <b>1.534.491</b>    |
| Stromverbrauch                               | kWh        | 2.157.700           | 2.013.321           |
| Dienstreiseaufkommen mit Bahn und ÖPNV       | km         | 222.658             | 160.725             |
| Dienstreiseaufkommen mit Pkw                 | km         | 712.690             | 628.968             |
| Dienstreiseaufkommen mit Flugzeug            | km         | 752.905             | 923.245             |
| <b>CO<sub>2</sub>-Emissionen*</b>            | <b>kg</b>  | <b>2.004.257,50</b> | <b>1.976.336,32</b> |
| Wasserverbrauch                              | l          | 5.332.123           | 5.366.266           |
| Abfallaufkommen                              | kg         | 124.450             | 105.562             |
| Kopier- und Druckerpapierverbrauch – TCF/ECF | kg         | 11.425,00           | 11.650,00           |
| Sonstiger Papierverbrauch – TCF/ECF          | kg         | 30.569,03           | 35.057,19           |
| <b>Summe Gesamtpapierverbrauch</b>           | <b>kg</b>  | <b>41.994,03</b>    | <b>46.707,19</b>    |

### UMWELTKENNZAHLEN FÜR DEN STANDORT RHEINLANDPLATZ

|                                                                             |            | 2018            | 2019            |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------|-----------------|
| <b>Heizwärmebedarf (Erdgas) je m²</b>                                       | <b>kWh</b> | <b>95,16</b>    | <b>97,10</b>    |
| <b>Stromverbrauch je Mitarbeiter</b>                                        | <b>kWh</b> | <b>3.082,43</b> | <b>2.649,11</b> |
| <b>Dienstreiseaufkommen je Mitarbeiter und Jahr</b>                         | <b>km</b>  | <b>2.411,80</b> | <b>2.253,87</b> |
| Bahn- und ÖPNV-Anteil bei Dienstreise                                       |            | 13,19 %         | 9,38 %          |
| Pkw-Anteil bei Dienstreisen                                                 |            | 42,21 %         | 36,72 %         |
| Flugzeug-Anteil bei Dienstreisen                                            |            | 44,60 %         | 53,90 %         |
| <b>CO<sub>2</sub>-Emissionen* je Mitarbeiter</b>                            | <b>kg</b>  | <b>2.863,23</b> | <b>2.600,44</b> |
| <b>Wasserverbrauch je Mitarbeiter und Tag</b>                               | <b>l</b>   | <b>30,47</b>    | <b>28,24</b>    |
| <b>Abfallaufkommen je Mitarbeiter und Tag</b>                               | <b>kg</b>  | <b>0,71</b>     | <b>0,56</b>     |
| <b>Gesamtpapierverbrauch – TCF/ECF je Mitarbeiter und Jahr</b>              | <b>kg</b>  | <b>59,99</b>    | <b>61,46</b>    |
| Davon                                                                       |            |                 |                 |
| <b>Kopier- und Druckerpapierverbrauch – TCF/ECF je Mitarbeiter und Jahr</b> | <b>kg</b>  | <b>16,32</b>    | <b>15,33</b>    |

#### Kohlendioxid-Emissionen

in kg je Mitarbeiter/Tag

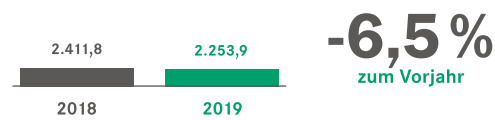


Bei der Darstellung unserer Unternehmensemissionen beschränken wir uns auf Kohlendioxid (CO<sub>2</sub>), dem nach heutigem Kenntnisstand wesentlichen Faktor für den Treibhauseffekt. Unsere Kohlendioxid-Emissionen resultieren zu durchschnittlich 75 % aus unserem Heizwärmebedarf (Gas) und Stromverbrauch und zu durchschnittlich 25 % aus unserem Dienstreiseaufkommen.

Die Kohlendioxid-Emissionen pro Mitarbeiter sind 2019 gegenüber dem Vorjahr um etwa 9,2 % gesunken. Dies resultiert hauptsächlich aus der deutlichen Reduzierung des Stromverbrauchs. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen werden inklusive des Stromverbrauchs dargestellt, auch wenn dieser durch den ausschließlichen Erwerb CO<sub>2</sub>-neutralen Stroms aus Wasserkraft keine weiteren Emissionen verursacht.

#### Dienstreiseaufkommen

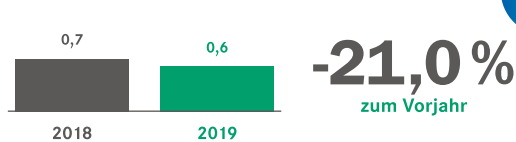
in km je Mitarbeiter



Unser Dienstreiseaufkommen ist 2019 gegenüber dem Vorjahr absolut um 1,5 % oder umgerechnet etwa 25.000 km angestiegen. Dieser Anstieg beruht auf einer Zunahme des Flugreiseverkehrs im Zuge der Internationalisierung sowie dem Ausbau strategischer Kooperationen mit Partnern und Insurtechs z.B. im Silicon Valley/USA. Pro Mitarbeiter ist das Dienstreiseaufkommen hingegen um 6,5 % gesunken. Der Trend einer verringerten Nutzung von Pkw für Dienstreisen setzte sich 2019 weiter fort. Die Verteilung 2019 betrug für Pkw 36,7 %, Flugzeug 53,9 % und für Bahn- bzw. ÖPNV 9,4 %. Das Verkehrsaufkommen aus Berufs-, Kunden-, und Lieferantenverkehr haben wir nicht ermittelt.

#### Abfallaufkommen

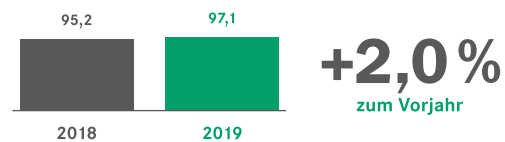
in kg je Mitarbeiter/Tag



Das Abfallaufkommen pro Mitarbeiter ist 2019 im Vergleich zum Vorjahr um 21 % gesunken. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass es 2019 keine grundlegenden infrastrukturellen Maßnahmen wie den Austausch von Möbeln oder die Auflösung eines Lagers oder Archivs gegeben hat, die verglichen mit dem Vorjahr ein erhöhtes Sperrmüllaufkommen verursacht hätten.

#### Heizwärmebedarf

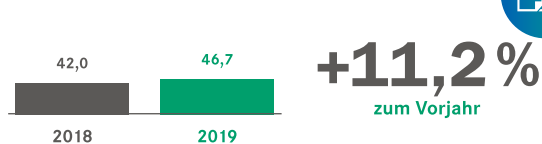
in kWh je m<sup>2</sup>



Im Jahr 2019 ist der Heizwärmebedarf gegenüber dem Vorjahr um gut 2 % angestiegen. Dieser Anstieg resultiert aus der Vergrößerung des zu beheizenden Raums in der Hauptverwaltung infolge der Open-Space-Umbauten sowie der Beheizung des neuen Gebäudeteils Zukunftswerkstatt, der im vergangenen Jahr im Innenhof der Hauptverwaltung errichtet wurde.

#### Gesamtpapierverbrauch

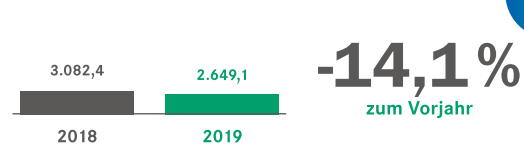
in t



Im Jahr 2019 ist der Gesamtpapierverbrauch gegenüber dem Jahr 2018 um 11,2 % angestiegen. Dies hatte im Wesentlichen zwei Ursachen: Zum einen wurde durch den Marken-Switch von Rhion zu rhion.digital die Neuerstellung vieler Druckstücke und Formulare notwendig, zum anderen bedingt die erfreuliche Zunahme des Geschäfts und die Gewinnung neuer Kooperations- und Vertriebspartner trotz fortschreitender Digitalisierung noch einen gestiegenen Papierbedarf.

#### Stromverbrauch

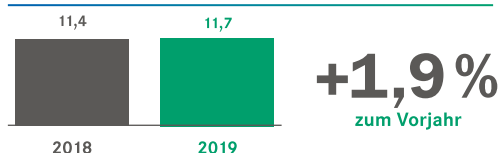
in kWh je Mitarbeiter



Der Stromverbrauch pro Mitarbeiter ist 2019 gegenüber dem Vorjahr um 14,1 % gesunken. Ursache dieser deutlichen Reduzierung des Stromverbrauchs war der kontinuierliche Austausch einiger Energieverbraucher zugunsten neuer Geräte mit niedrigeren Verbräuchen und höherer Leistungseffizienz in den letzten Jahren z.B. Lüftungsanlagen, Kältemaschinen oder Licht-Systemen sowie die zunehmende Auswirkung der Feinjustierung der Geräteregele und Steuerungen.

#### Kopier- und Druckerpapierverbrauch

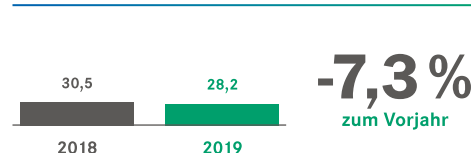
in t



Unser Kopier- und Druckerpapierverbrauch konnte im Jahr 2019 gegenüber 2018 annähernd konstant gehalten werden. Der geringfügige Anstieg um 1,9 % resultiert aus der deutlich gestiegenen Anzahl an Mitarbeitern in der Hauptverwaltung. Pro Mitarbeiter berechnet, ist der Kopier- und Druckerpapierverbrauch 2019 aufgrund der verstärkten Korrespondenz über elektronische Medien und der jederzeitigen elektronischen Verfügbarkeit vieler Dokumente in den Besprechungs- und Büroräumen weiter zurückgegangen.

#### Wasserverbrauch

in l je Mitarbeiter/Tag



Der Wasserverbrauch pro Mitarbeiter im Jahr 2019 ist gegenüber dem Jahr 2018 wieder um 7,3 % gesunken. Diese Verminderung resultiert aus der deutlichen Steigerung der Mitarbeiterzahl. Insgesamt war der Wasserverbrauch auf Vorjahrsniveau, was durch die mehrmonatig notwendige Bewässerung der Außenanlagen am RheinLand-Gebäude aufgrund der extremen Wärme und der langanhaltenden Trockenperioden begründet ist.



# BERECHNUNGSGRUNDLAGEN FÜR DIE UMWELTBILANZ

## SYSTEMGRENZE

Hauptverwaltung Neuss  
RheinLandplatz  
41460 Neuss

## MITARBEITERZAHLEN

Alle am Standort RheinLandplatz beschäftigten Mitarbeiter der RheinLand Versicherungsgruppe.

## FLÄCHE

Selbstgenutzte klimatisierte (beheizte oder gekühlte) Bruttogeschossfläche nach DIN 277.

## ARBEITSTAGE

p.a. 250

## BILANZIERUNGSRICHTLINIEN

Bei der Ermittlung unserer betriebsökologischen Daten und der daraus berechneten Umweltkennzahlen orientieren wir uns am Leitfaden „VfU Kennzahlen 2005 – Kennzahlen zur betrieblichen Umweltleistung für Finanzdienstleister“ (Aktualisierung 2011) des Vereins für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e. V.

Bei den Stromemissionen verwenden wir die Angaben unseres Versorgers VEA, Bezugsjahr 2019.

Bei den Verkehrsemissionen verwenden wir die vom Umweltbundesamt (UBA) im Leitfaden „Verkehr im Umweltmanagement“ publizierten Faktoren (UBA, 1999) bzw. die Aktualisierungen. Laut dem Bericht „Aviation and the Global Atmosphere“ des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) tragen die Emissionen aus Flugreisen deutlich stärker zum Treibhauseffekt bei als die Emissionen anderer Verkehrsträger (IPCC, 1999). Um die Klimawirkung des Flugverkehrs und seine Auswirkung auf den Treibhauseffekt adäquat wiederzugeben, multiplizieren wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Flugreisen mit dem so genannten Radiative Forcing Index (RFI) von 2,7.

## EMISSIONS-FAKTOREN

|                                                 |         | 2019 |
|-------------------------------------------------|---------|------|
| Bahn                                            | g/Pkm   | 49   |
| ÖPNV                                            | g/Pkm   | 79   |
| Pkw                                             | g/Fzgkm | 260  |
| Flugzeug – Kurzstrecke (Einzelstrecke < 500 km) | g/Pkm   | 370* |
| Flugzeug – Langstrecke (Einzelstrecke > 500 km) | g/Pkm   | 300* |
| Strom                                           | g/kWh   | 550  |
| Erdgas                                          | g/kWh   | 232  |

\*beim Flugverkehr berücksichtigen wir den RFI-Faktor von 2,7 des IPCC

„Umsicht und Augenmaß prägen unsere strategischen Entscheidungen, unser Planungshorizont geht folglich über Quartale, Halbjahre und Geschäftsjahre deutlich hinaus. Dies entspricht Nachhaltigkeit im besten Sinne.“

DER VORSTAND DER RHEINLAND HOLDING AG





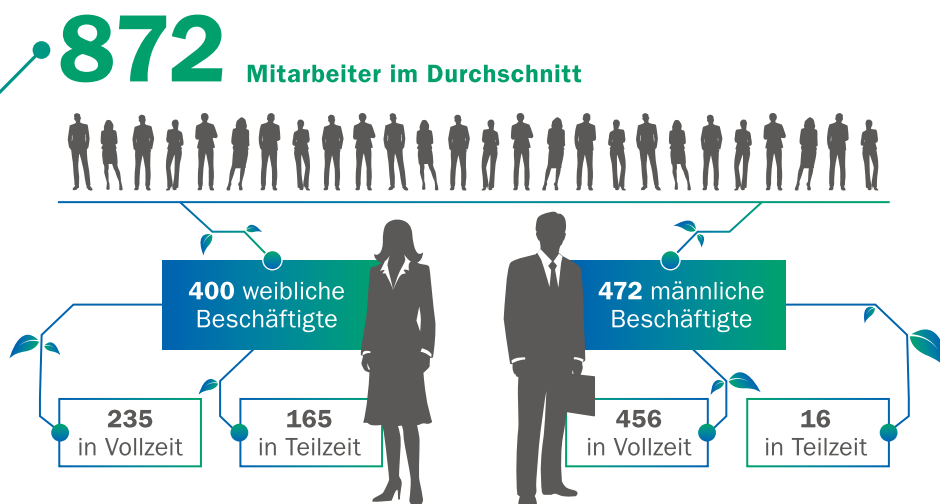
# MITARBEITER

## ATTRAKTIVE ARBEITGEBERMARKE

Für den Bereich Personal wurde Anfang Juni 2019 eine neue Leiterin eingestellt. Mit den damit verbundenen strukturellen Veränderungen haben wir den Personalbereich zukunftsorientiert weiterentwickelt. Ein damit verbundenes Ziel ist es, für die RheinLand Versicherungsgruppe eine Arbeitgebermarke zu definieren, um uns im Wettbewerb um die besten Köpfe zu behaupten. Dabei gilt es, unsere Stärken noch deutlicher zu betonen und damit unsere Attraktivität zu erhöhen. Wir wollen das, was uns ausmacht, noch klarer erkennbar machen und transportieren – sowohl nach außen als auch nach innen. In diesem Zusammenhang denken wir in der Personalgewinnung etablierte Prozesse wie Recruiting und Onboarding neu. Ein modernes und transparentes Bewerbungsverfahren und ein von Anfang an von Wertschätzung geprägter Kontakt zu potenziellen Mitarbeitern legen hierfür die Basis.

Unsere Unternehmenskultur wird durch den digitalen Wandel um viele neue Aspekte bereichert. Veränderungen im Arbeitsumfeld wie die schon begonnene Umgestaltung eines Teilbereichs unserer Konzernverwaltung in eine offene Bürolandschaft (Open Space), die Errichtung eines Pavillons für die Zukunftswerkstatt und die damit verbundenen neuen Möglichkeiten zur Projektarbeit sowie neue Informationsformate bewirken für viele unserer Mitarbeiter Veränderungen in ihrem beruflichen Kontext: Rein fachbezogene Tätigkeiten treten zugunsten interdisziplinärer Aufgaben immer häufiger zurück, Kreativität und Methodenkenntnisse werden wichtiger. Die Fähigkeit zur Selbstorganisation gewinnt an Bedeutung, gerade auch vor dem Hintergrund einer neuen Übereinkunft zu betrieblichen Arbeits- und Servicezeiten.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber erhöhen wir durch spezielle Angebote für unsere Mitarbeiter. Wir gewähren ihnen umfangreiche Sozialleistungen – vom Darlehen über die Geburtsbeihilfe bis hin zu zusätzlichen arbeitsfreien Tagen, Sonderurlaub zu bestimmten Anlässen und Sabbaticals, die ab einer ununterbrochenen Betriebs-





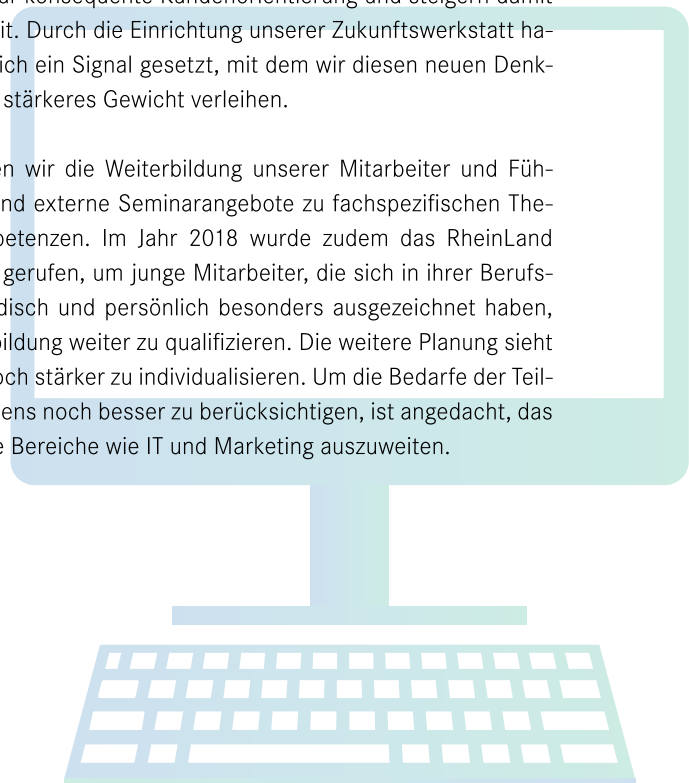
zugehörigkeit von vier Jahren beantragt werden können. Mit „Corporate Benefits“ stellen wir allen Mitarbeitern seit Oktober 2019 zudem ein Einkaufsportal zur Verfügung, in dem Produkte, Dienstleistungen und mehr zu günstigen Konditionen angeboten werden. Ein besonderes Hilfs- und Unterstützungsangebot ist unsere betriebliche Arbeitsunfähigkeitsversicherung: Mitarbeiter erhalten hierbei bei längerer Arbeitsunfähigkeit einen finanziellen Ausgleich.

Unsere Arbeitswelt zeichnet sich durch ihre Vielfalt aus. Von dieser Differenziertheit geht eine integrative Kraft aus, da wir dadurch als Arbeitgeber auch für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen Angebote zur beruflichen Entfaltung machen können. Im zurückliegenden Jahr betrug unsere Schwerbehindertenquote 6,26%. Darüber hinaus haben wir zur Pflege unserer Grünpflanzen in der Konzernverwaltung eine Dienstleistungspartnerschaft mit einer Neusser Behinderteneinrichtung geschlossen, die uns seit vielen Jahren verlässlich betreut.

### MEHR WISSEN DURCH WEITERBILDUNG

Uns ist es wichtig, dass unsere Mitarbeiter Lernen als Teil ihrer Arbeitsaufgabe verstehen, denn wir sind davon überzeugt, dass die Bereitschaft und Fähigkeit, sich immer wieder neues Wissen anzueignen, unverzichtbar sind. Mit dem Einsatz neuer Methoden fördern wir die Kreativität, intensivieren den interdisziplinären Austausch, schärfen das Bewusstsein für konsequente Kundenorientierung und steigern damit unsere Wettbewerbsfähigkeit. Durch die Einrichtung unserer Zukunftswerkstatt haben wir personell wie räumlich ein Signal gesetzt, mit dem wir diesen neuen Denk- und Handlungsweisen noch stärkeres Gewicht verleihen.

Darüber hinaus unterstützen wir die Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte durch interne und externe Seminarangebote zu fachspezifischen Themen, Soft Skills und Kompetenzen. Im Jahr 2018 wurde zudem das RheinLand Förderprogramm ins Leben gerufen, um junge Mitarbeiter, die sich in ihrer Berufsausbildung fachlich, methodisch und persönlich besonders ausgezeichnet haben, nach Beendigung ihrer Ausbildung weiter zu qualifizieren. Die weitere Planung sieht vor, das Förderprogramm noch stärker zu individualisieren. Um die Bedarfe der Teilnehmer und des Unternehmens noch besser zu berücksichtigen, ist angedacht, das Förderprogramm auf andere Bereiche wie IT und Marketing auszuweiten.



## BESETZUNG VON FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Entsprechend den Vorgaben des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind wir als Unternehmen verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Geschäftsführungsorgans, im Geschäftsführungsorgan und im Aufsichtsrat festzulegen.

Die Festlegung der Zielquoten in den Führungsfunktionen erfolgte für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022. Demnach gilt: Aufsichtsrat 16,67 %, Vorstand 0 %, erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 6,67 % sowie für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands 24,24 %. Bei eventuell notwendigen Neubesetzungen gibt allein die fachliche Qualifikation den Ausschlag.

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

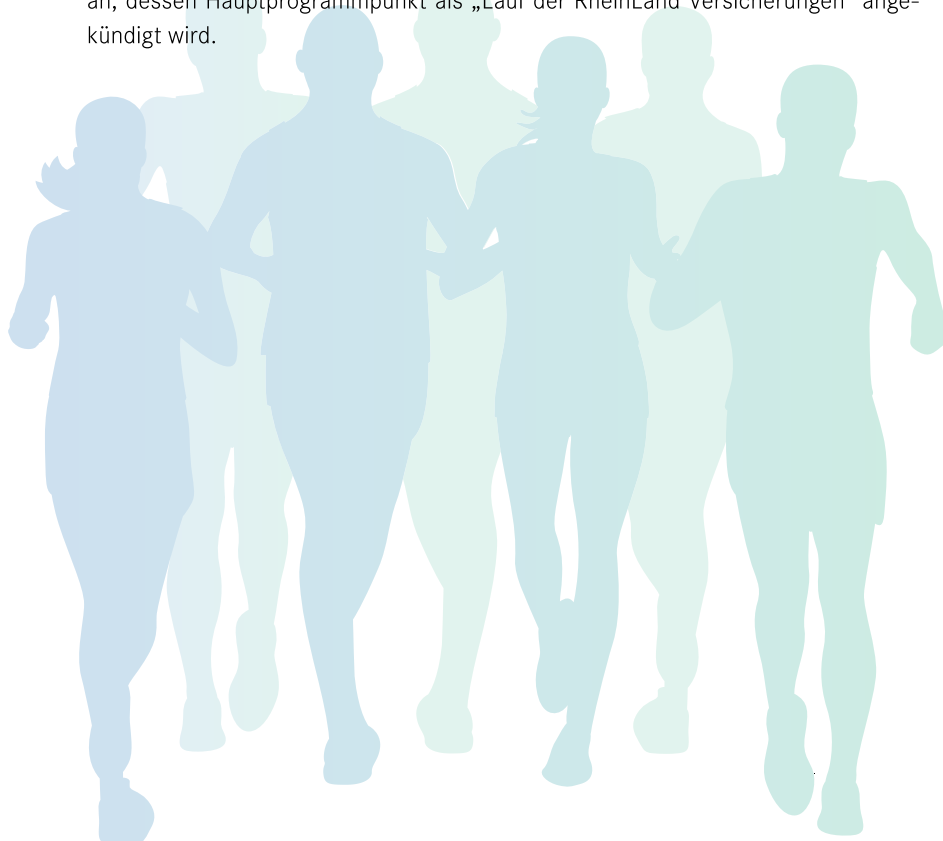
Wir messen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hohen Stellenwert bei. In der Praxis spiegelt sich dies in entsprechenden Rahmenbedingungen wider, insbesondere in flexiblen Arbeitszeiten und in der Möglichkeit, von zuhause aus zu arbeiten. Neu ist unser Projekt Desksharing. Im Rahmen der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Umgestaltung vieler Arbeitsplätze nach modernen Bürokzepten bedarf es zukunftsweisender Arbeitsmodelle. In diesem Kontext wurde mit dem Bereich SHU (Sach/Haftpflicht/Unfall) in Zusammenarbeit mit dem Personalbereich ein Pilotprojekt zum Thema Desksharing ins Leben gerufen. Die Pilotphase startete am 1. November 2019 und lief über einen Zeitraum von sechs Monaten. Im Anschluss daran ist eine entsprechende Betriebsvereinbarung beabsichtigt für den künftigen Umgang mit Desksharing innerhalb der RheinLand-Gruppe.

Mit dem Work-Life-Service des Fürstenberg Instituts unterstützen wir unsere Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung durch fachliche Informationen, Beratungs- und Vermittlungsangebote. Themen, mit denen sich Ratsuchende an das Fürstenberg Institut wenden können, sind beispielsweise beruflicher Wiedereinstieg, Gestaltung und Finanzierung von Pflege- und Familienzeit oder die Vermittlung von Kinder- und Pflegebetreuungspersonal. Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeiter auch in schwierigen Arbeits- oder Lebenssituationen Rat bei den Experten des Fürstenberg Instituts holen, zu beruflichen oder arbeitsplatzbezogenen Fragestellungen ebenso wie zu privaten Lebensereignissen wie Kindererziehung, Trennung oder psychischer Belastung.

## FÖRDERUNG DER KÖRPERLICHEN GESUNDHEIT

Ausgeprägter Teamgeist, Engagement und Leistungsstärke sind ohne körperlich-geistiges Wohlbefinden nicht möglich. Wir schaffen daher Anreize, gemeinsam Sport zu treiben und mit viel Bewegung die körperliche Gesundheit zu fördern. Für diese Zielsetzung steht unser jährlicher „Fitnesstag“. Die Veranstaltung richtet sich an alle Mitarbeiter im Innen- wie im Außendienst und deren Familienangehörige. Unter professioneller Betreuung bieten wir am „Fitnesstag“ ein buntes Mitmach-Programm an, für das zum Teil auch Trainings weit im Vorfeld stattfinden.

Ob Leichtathletik (Deutsches Sportabzeichen), Beachvolleyball- und Fußballturnier, Nordic Walking oder Fitnesstrends: Der Spaß am Sport verbindet. Darüber hinaus gehört der alljährlich im Juni stattfindende „Neusser Sommernachtslauf“ zu den Fixpunkten im RheinLand-Sportkalender. Die RheinLand gehört seit langem zu den Unterstützern dieser Veranstaltung und ermöglicht im Rahmen ihres Engagements laufbegeisterten RheinLändern aus dem Innen- und Außendienst, Angehörigen und Freunden die Teilnahme im „Team RheinLand“. Gemeinsam an den Start zu gehen, ist auch beim Neusser Firmenlauf „Firmenpuls“ das Motto. Diese im September anstehende Laufveranstaltung wird ebenfalls von uns gefördert. Um das „RheinLand-Sportjahr“ zu beschließen, bietet sich im November der „Neusser Erftlauf“ an, dessen Hauptprogrammpunkt als „Lauf der RheinLand Versicherungen“ angekündigt wird.





# GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

## FÖRDERUNG DES SPORTS

Seit 2008 sind wir Hauptsponsor des Olympiastützpunktes Rheinland in Köln ([www.osp-rheinland.de](http://www.osp-rheinland.de)). Dieses Engagement wird für unsere Mitarbeiter insbesondere am jährlich veranstalteten „Fittesstag“ der RheinLand Versicherungsgruppe spürbar. In die Vorbereitung und Durchführung sind durch Vermittlung des Olympiastützpunktes diverse Spitzensportler eingebunden: als Trainer, Motivatoren, Vorbilder, Stars zum Anfassen.

Am Standort Neuss gehört die RheinLand seit vielen Jahren zu den größten Förderern des Sports. Dieses Engagement verfolgen wir in strukturierter Form schon seit der Jahrtausendwende im Schulterschluss mit anderen Akteuren, um gemeinsam gezielter und nachhaltiger ansetzen zu können. Die RheinLand gehörte 2013 zusammen mit dem Rhein-Kreis Neuss zu den Initiatoren des gemeinnützigen Fördervereins „Partner für Sport und Bildung“ ([www.partnersportbildung.de](http://www.partnersportbildung.de)).

Um diesen Verein gruppiert sich ein Sponsorenkreis, in dem Unternehmen, Kommunen und Bildungsträger versammelt sind. Mit ihrem finanziellen, materiellen und ideellen Engagement eröffnen die „Partner für Sport und Bildung“ talentierten Nachwuchssportlern neue Perspektiven. Unterstützt werden Vereine und Sportler aus dem Rhein-Kreis Neuss. Viele unserer Mitarbeiter sind diesen Vereinen bzw. Athleten durch eigene sportliche Ambitionen und persönliche Kontakte eng verbunden. Im Rahmen des Engagements für die „Partner für Sport und Bildung“ fördert die RheinLand mit dem jährlich über Pfingsten in Neuss stattfindenden „Quirinus-Cup“ das größte internationale Jugendhandballturnier Europas. Darüber hinaus trägt die RheinLand aktiv zum Gelingen diverser anderer Sportveranstaltungen in Neuss bei. Gern gesehen ist zudem das Engagement unserer Bezirksdirektionen und Geschäftsstellen für Sportvereine in ihrem jeweiligen Einzugsgebiet. Viele Generalagenten nutzen diese Möglichkeit und statten Jugendmannschaften mit neuen Trikotsätzen aus, stiften Preise oder sponsern Turniere.

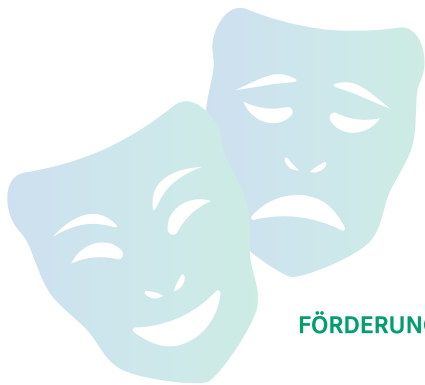


Mehr erfahren auf  
[osp-rheinland.de](http://osp-rheinland.de)



Mehr erfahren auf  
[partnersportbildung.de](http://partnersportbildung.de)

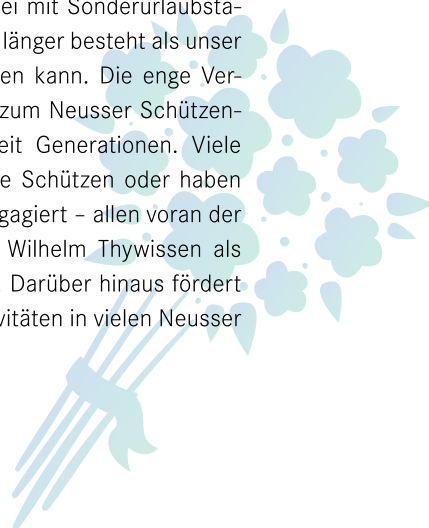




## FÖRDERUNG DER KULTUR UND DES BRAUCHTUMS

Neben der Sportförderung gehört die Unterstützung von Kulturprojekten zu unseren Anliegen. Bestes Beispiel ist das Neusser Shakespeare-Festival. An der Neusser Galopprennbahn stehen in einem Nachbau des berühmten Londoner Globe-Theaters alljährlich renommierte nationale und internationale Ensembles auf der Bühne. Dieses weit ausstrahlende Festival ist ein Kulturhighlight, das wir gerne als „Freunde des Globe“ fördern ([www.shakespeare-festival.de/de/freunde/](http://www.shakespeare-festival.de/de/freunde/)).

Ebenfalls über Stadt- und Landesgrenzen hinaus bekannt ist das Neusser Bürger-Schützenfest, das jedes Jahr mehr als eine Million Besucher nach Neuss zieht. Rund 7.000 aktive Schützen und Musiker bilden ein einzigartiges Schauspiel. Viele unserer Mitarbeiter sind in einem der Schützenkorps aktiv und mit ihren Familien dem Fest intensiv verbunden. Wir unterstützen sie dabei mit Sonderurlaubstagen, damit dieses traditionsreiche Fest, das schon sehr viel länger besteht als unser Unternehmen, unbelastet und unbeschwert gefeiert werden kann. Die enge Verbundenheit der heutigen RheinLand Versicherungsgruppe zum Neusser Schützenfest ([www.schuetzenfest-neuss.com/partner/](http://www.schuetzenfest-neuss.com/partner/)) besteht seit Generationen. Viele Angehörige der Eigentümerfamilien waren bzw. sind aktive Schützen oder haben sich an maßgeblicher Stelle für das Gelingen des Festes engagiert – allen voran der langjährige RheinLand-Aufsichtsratsvorsitzende Hermann Wilhelm Thywissen als Präsident des Neusser Bürger-Schützen-Vereins von 1823. Darüber hinaus fördert die RheinLand traditionell auch die schützenfestlichen Aktivitäten in vielen Neusser Stadtteilen.



Mehr erfahren auf  
[shakespeare-festival.de/de/freunde](http://shakespeare-festival.de/de/freunde)



Mehr erfahren auf  
[schuetzenfest-neuss.com/partner](http://schuetzenfest-neuss.com/partner)





### AKTIV BEI DER INTEGRATION JUNGER FLÜCHTLINGE

Auf dem Höhepunkt der Flüchtlingswelle 2015 formierte sich in Neuss eine bis dato einzigartige Initiative. Angeregt von Anton Werhahn, als Vertreter der Mehrheitseigentümerfamilie Aufsichtsratsvorsitzender der RheinLand Holding AG, trafen sich Neusser Unternehmer zu einer Diskussionsveranstaltung in den Räumlichkeiten der RheinLand-Gruppe und vereinbarten hierbei konkrete Hilfen: Wie kann die Wirtschaft auf das Flüchtlingsproblem reagieren? Worauf kommt es an – vor allem im Hinblick auf junge Menschen?

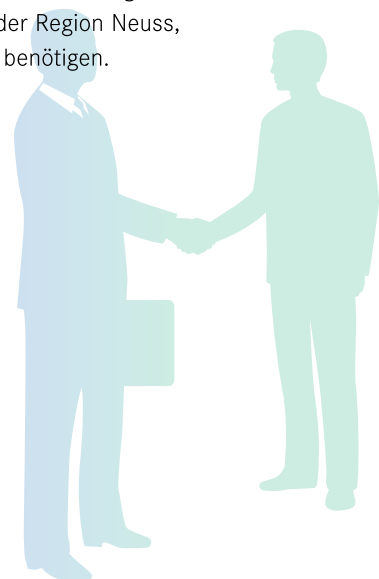


Anfang 2016 nahm das Projekt „Kompass D“ Fahrt auf. Als Ziel wurde die Förderung und gleichzeitige Integration junger Flüchtlinge definiert, die ein Bleiberecht haben und zwischen 15 und 25 Jahre alt sind, denen aber Sprach- und Landeskennntnisse fehlen, um nach der Schulzeit direkt eine Ausbildung aufnehmen zu können. Die Beteiligung der Wirtschaft an dem Projekt drückte sich in finanziellen, ideellen und organisatorischen Engagements aus, um diesen „Neu-Neussern“ eine Perspektive zu geben ([www.kompassd.de](http://www.kompassd.de)).

2019 wurde Bilanz gezogen – und dies mit beeindruckenden Zahlen: Aus 142 Flüchtlingen wurden Neu-Neusser, die sich erfolgreich integrieren. Mehr als 40 von ihnen haben in Unternehmen im Rhein-Kreis Neuss eine Lehre begonnen. Auch die RheinLand-Gruppe ermöglichte mehreren jungen Menschen, beruflich Fuß zu fassen. Annähernd 50 Unternehmen beteiligten sich insgesamt. Mehr als 20 von ihnen engagierten sich auch finanziell mit insgesamt fast einer Million Euro.

Wissenschaftlich begleitet wird „Kompass D“ durch den Lehrstuhl für Soziologie Ländlicher Räume an der Universität Göttingen. Demnach besitzt die Initiative Modellcharakter, was zuletzt auch durch die Landesregierung Nordrhein-Westfalen gewürdigt wurde. Die Fortsetzung folgt jedoch unter neuen Vorzeichen: Das Angebot richtet sich nun an junge Menschen gleich welcher Herkunft in der Region Neuss, die Förderung und Qualifizierung für ein selbstbestimmtes Leben benötigen.

Mehr erfahren auf  
[kompassd.de](http://kompassd.de)





## ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Das Geschäftsgebiet erstreckt sich auf Deutschland, die Niederlande und Italien. Der Stammsitz ist Neuss. Unser Fokus als Teil der Strategie zur Achtung der Menschenrechte liegt daher auf der Zusammenarbeit mit regional tätigen Vertragspartnern. Für unsere inländischen Standorte und auch bei der Zusammenarbeit mit deutschen Lieferanten gelten für diese die hohen deutschen arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften. Zudem liegen unsere anderen Standorte in Europa. Insoweit ist das Risiko gering, dass Verstöße gegen Menschenrechte eintreten.



Auch innerhalb des Asset Managements der RheinLand Versicherungsgruppe hat Nachhaltigkeit einen Stellenwert, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dabei sind die wesentlichen Grundpfeiler von nachhaltigem Vermögensmanagement – Menschenrechte, Umweltbewusstsein, Ethik und Soziales – Themen, mit denen wir uns identifizieren. Im Bereich der Geldanlage wurden 2019 die Weichen in Richtung einer nachhaltigeren Anlagepolitik gestellt. Mit der Gründung eines ESG-Komitees und der Ernennung eines „Sustainable Investment Officer“ werden die Punkte wie Umweltbewusstsein, Ethik und Soziales unter Wahrung der wirtschaftlichen Interessen unserer Versicherungsnehmer und der aufsichtsrechtlichen Vorgaben verstärkt Berücksichtigung finden.





# BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Grundlage der Geschäftstätigkeit der RheinLand Versicherungsgruppe. Darauf vertrauen unsere Kunden und die Öffentlichkeit. Dieses Vertrauen ist entscheidend für unseren Unternehmenserfolg. Insbesondere die Information aller Mitarbeiter über die bestehenden Rechtspflichten ist daher zentrale Managementaufgabe. Zu diesem Zweck hat die RheinLand Versicherungsgruppe bereits frühzeitig, vor Inkrafttreten der entsprechenden gesetzlichen Vorgaben für Versicherungsunternehmen, ein umfassendes Compliance-Management-System implementiert.

Zentraler Gegenstand des Compliance-Management-Systems ist die im Einklang mit den gesetzlichen Anforderungen erfolgte Einrichtung einer Compliance-Funktion sowie die Verabschiedung mehrerer compliance- bzw. antikorrupsionsrelevanter Richtlinien. Die Compliance-Management-Richtlinie legt die Organisation der Compliance in der RheinLand Versicherungsgruppe verbindlich fest. Die Compliance-Organisation folgt einer dezentralen Struktur, um in der täglich gelebten Unternehmenspraxis optimale Voraussetzungen im Umgang mit compliance-relevanten Sachverhalten sicherzustellen. An der Spitze dieser Struktur steht der Chief Compliance Officer (CCO), der durch die Department Compliance Officers (DCO) der einzelnen Vorstandsressorts und durch die Local Compliance Officers (LCO) der ausländischen Einheiten unterstützt wird. Die Kommunikation zwischen dem CCO und den DCO bzw. LCO sowie den übrigen Sonderfunktionen und Fachbereichen erfolgt insbesondere im Rahmen regelmäßig stattfindender Treffen, so genannter Board-Meetings. Zudem erfolgen Quartalsberichte sowie, sofern erforderlich, Ad-hoc-Meldungen an den CCO im Sinne einer Bottom-up-Berichterstattung.

## KOMMUNIKATION RELEVANTER REGELUNGEN UND RICHTLINIEN

Wir verstehen Compliance als aktive Risikovorbeugung. Vor diesem Hintergrund bestehen zahlreiche Instrumente, um im Rahmen eines Top-down-Ansatzes alle Mitarbeiter über die Inhalte der verschiedenen Regelungen und Richtlinien zu schulen sowie für diese zu sensibilisieren. Die einschlägigen internen Richtlinien stehen den betreffenden Mitarbeitern stets in aktualisierter Form über das Intranet abrufbar zur Verfügung. Im Rahmen von Neueinstellungen ist zudem durch die neuen Mitarbeiter der Empfang dieser Richtlinien zu bestätigen, was durch geeignete Personalprozesse sichergestellt wird. Es finden darüber hinaus regelmäßig interne Schulungen über die wesentlichen compliance-relevanten Rechtsgebiete statt. Neben dem standardisierten, zwischen dem CCO, den übrigen Sonderfunktionen und den Fachbereichen bestehenden Berichtswesen wurde ein Meldesystem etabliert, wonach alle Mitarbeiter an ihren Vorgesetzten oder an den CCO erkannte Verstöße berichten können. Im Rahmen dessen wurde ein Briefkasten eingerichtet, über den auch anonyme Meldungen möglich sind.



Die RheinLand Versicherungsgruppe berichtet im Geschäftsbericht über Rechtsverstöße, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung insbesondere für die Aktionäre von Interesse sind. Solche Verstöße sind im Geschäftsjahr 2019 nicht bekannt geworden.

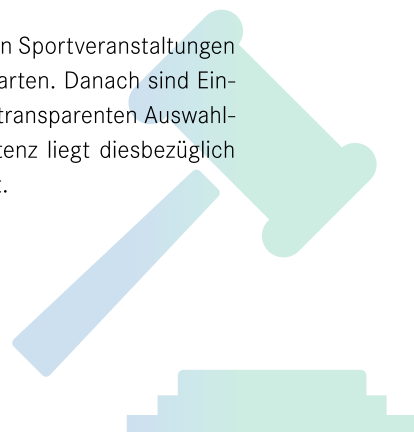
Schuldhaftes Verletzen der bestehenden Rechtspflichten können unter anderem arbeitsrechtliche Konsequenzen haben. Die Wirksamkeit des Compliance-Managements ist Gegenstand der regelmäßigen Kontrolle durch die Fachbereiche, die Interne Revision sowie durch die Compliance-Funktion. Wesentliches Instrument ist in diesem Zusammenhang der Compliance-Plan, der insbesondere die Prüfungs- und Überwachungsaufgaben der Compliance-Funktion dezidiert beschreibt.

### BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

Ein wesentliches Ziel des Compliance-Management-Systems ist die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Vor diesem Hintergrund sind mehrere Richtlinien zu diesem Thema durch die Geschäftsführung verabschiedet worden, insbesondere der Verhaltenskodex der Gruppe, der Compliance-Leitfaden „Umgang mit Zuwendungen“ sowie der Leitfaden zu Logenplätzen oder Business-Seat-Karten.

Bestechung und Bestechlichkeit werden nicht toleriert. Im Rahmen der Leitlinien wird jeder Mitarbeiter daher transparent über den rechtskonformen Umgang beispielsweise mit Vorteilen, Geschenken und Einladungen im Rahmen von geschäftlicher Tätigkeit informiert. Es ist ein einheitliches Dokumentations- und Archivierungsverfahren implementiert worden, im Rahmen dessen Anträge auf Genehmigung von Zuwendungen geprüft und zusammen mit den dazugehörigen Entscheidungen archiviert werden. Die Entstehung von Interessenkonflikten im Rahmen geschäftlicher Tätigkeit wird damit konsequent vermieden. Insbesondere wird auch eine unzulässige politische Einflussnahme durch Mitarbeiter der Gruppe durch das in der entsprechenden Richtlinie statuierte Verbot von Spenden an politische Parteien oder parteinahe Stiftungen verhindert.

Hervorzuheben ist der eigens für den Besuch von bestimmten Sportveranstaltungen erlassene Leitfaden zu Logenplätzen oder Business-Seat-Karten. Danach sind Einladungen zu Sportveranstaltungen nur bei Einhaltung eines transparenten Auswahl- und Freigabeprozesses zulässig. Die Entscheidungskompetenz liegt diesbezüglich ausschließlich bei dem Vorstand der jeweiligen Gesellschaft.





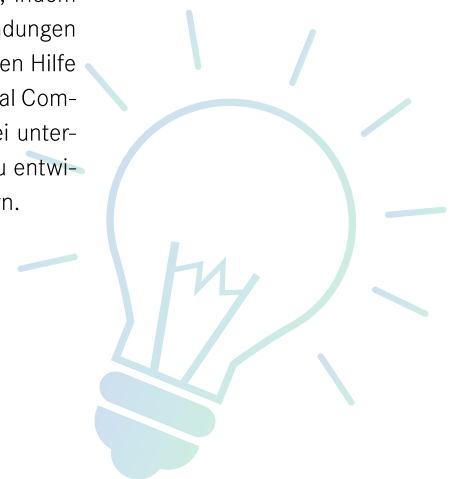
# KUNDEN

## AUSGEZEICHNETE PRODUKTE

Mit unseren Produkten und Dienstleistungen richten wir uns an Privat- und Gewerbekunden. Bei der Produktgestaltung legen wir Wert auf Modularität und Flexibilität, um die individuellen Bedürfnisse möglichst passgenau abbilden zu können. In die Entwicklungsprozesse fließen Erkenntnisse aus dem Vertrieb, dem Schadenservice sowie Rückmeldungen unserer Kunden und Geschäftspartner ein. Die Produktfreigabe erfolgt nach gesetzlich niedergelegten Vorgaben. Bei Tests und Ratings durch unabhängige Analysten und Branchenbeobachter wird uns regelmäßig die hohe Qualität unserer Produkte bescheinigt. Ein weiterer Gradmesser ist für uns die Weiterempfehlungsbereitschaft unserer Kunden. Sie spiegelt sich beispielsweise in der Aktion „Kunden werben Kunden“ wider, über die unser Außendienst jedes Jahr rund 1.000 neue Kontakte generiert.

Um noch besser auf die Bedürfnisse unserer Kunden im Digitalzeitalter eingehen zu können, haben wir uns im zurückliegenden Geschäftsjahr im Produktmanagement neu aufgestellt, sowohl personell als auch konzeptionell. Neu ist die Nutzung eines „Design Thinking Playroom“. Das vom Hersteller „THINK“ genannte Modul besteht aus mobilen Wänden, auf denen der Design-Thinking-Prozess in mehreren Phasen dargestellt wird. Damit wird der Ansatz zur Problemlösung jeglicher Art viel plastischer, schneller und auch innovativer. In kaum zwei Stunden kann dadurch dank kreativer Methoden aus der ersten Idee schon ein Prototyp entstehen.

Auch das Team unserer „Zukunftswerkstatt“ ist ein wichtiger Impulsgeber, indem es Trends erkennt, kundenrelevante Themen identifiziert, tragfähige Verbindungen in die digitale Szene knüpft und hausintern Multiplikatoren gewinnt, mit deren Hilfe wir unsere Innovationskraft weiter stärken. Durch die Gründung der RH Digital Company GmbH verfügen wir zudem über ein Corporate Startup, das uns dabei unterstützt, mit Hilfe neuer Denk- und Arbeitsweisen zukunftsfähige Angebote zu entwickeln und damit die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu sichern.





## TRANSPARENTE UND ZERTIFIZIERTE PROZESSE

Unsere Arbeitsabläufe unterliegen einer permanenten Qualitätskontrolle. Zugrunde liegt die Managementphilosophie des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP), in deren Mittelpunkt die ständige, systematische und schrittweise Optimierung von Prozessen unter Einbindung der Mitarbeiter steht. Wichtige Merkmale sind die Orientierung an den Wünschen der internen und externen Kunden zur Steigerung der Kundenzufriedenheit, die Fokussierung auf den Prozess zur Erzeugung eines guten Ergebnisses (Win-Win), die Steigerung der Prozessleistung durch Verbesserungen in kleinen Schritten sowie die Nutzung der Fähigkeiten aller Mitarbeiter zur Lösung vorhandener Probleme.

Das Prozessmanagement ist in der RheinLand-Gruppe mithin eine dauerhafte Aufgabe. Ziel ist es, Prozesse transparent zu machen, Rollen und Verantwortlichkeiten eindeutig zu definieren, Prozesse fachlich verständlich und einheitlich darzustellen, eine bessere Abstimmung zwischen Business und IT zu erreichen (Business IT Alignment), Schwachstellen zu erkennen, die Zuordnung von Kennzahlen zu Prozessen, rechtliche Anforderungen zu berücksichtigen und zu erfüllen (Compliance) sowie Prozesse an Veränderungen schneller anzupassen und auf aktuelle und kommende Herausforderungen souverän, schnell und effizient zu reagieren. Die kontinuierliche Arbeit am Prozess, das Nachjustieren und das frühzeitige Implementieren bei klaren Verantwortlichkeiten und definierten Rollen sorgen für eine stetig steigende Effizienz bei erhöhter Kundenzufriedenheit.

Uns ist es wichtig, die Güte unserer Prozesse auch von unabhängiger Seite bestätigen zu lassen. Die Zertifizierung unserer Abläufe gewinnt deshalb weiter an Bedeutung. Das Qualitätsmanagement-System für den Kundenservice im Banken- und Kooperationsvertrieb wird bereits seit 2008 erfolgreich nach der DIN EN ISO 9001:2015 sowie dem Standard „Zertifizierte Servicequalität – Finance“ zertifiziert. Für den Bereich Schaden (RheinLand/rhion.digital) erfolgte die Erstzertifizierung 2015. Unsere IT-Sicherheit sowie unsere IT-Vertriebssysteme haben sich ebenfalls einer Zertifizierung gestellt (ISO/IEC 27001:2013). Auch die Kernprozesse des Post- und Servicecenters (PSC) als zentrale Dienstleistungseinheit sind seit 2018 nach ISO 9001:2015 zertifiziert.

Nach ISO 22301:2012 ist das Business Continuity Management der RheinLand Versicherungsgruppe zertifiziert, ein Handlungsplan, mit dessen Hilfe alle Prozesse für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes im Katastrophenfall möglich sind. Sollten durch Wasser, Feuer, Explosion, Stromausfall, IT-Crash und andere Ereignisse der Geschäftsbetrieb in der Konzernverwaltung weiträumig zum Erliegen kommen, sind wir durch das Business Continuity Management vorausschauend vorbereitet, um unsere Dienstleistungen für Kunden und Vertriebspartner sicherzustellen. Der Plan gilt für alle Gesellschaften der RheinLand Versicherungsgruppe am Standort Neuss. Zum Thema Business Continuity Management ist ein Handbuch erstellt worden, das im RheinLand-Intranet für alle Mitarbeiter hinterlegt wurde.



## VERBINDLICHE VERHALTENSREGELN

Für die Versicherungswirtschaft wurden in den vergangenen Jahren Kodizes entwickelt, die das Vertrauen der Kunden in die Versicherungswirtschaft stärken sollen. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) hat 2010 einen Verhaltenskodex entwickelt, um eine noch höhere Qualität im Versicherungsvertrieb zu erreichen. Die neuen Regeln sollen das Bewusstsein der Unternehmen und Vermittler für die Interessen der Verbraucher weiter schärfen und zugleich Vertriebspraktiken unterbinden, die den Belangen der Kunden widersprechen. Die RheinLand Versicherungs AG, die RheinLand Lebensversicherung AG, die Credit Life AG sowie die Rhion Versicherung AG sind im Interesse des Verbraucherschutzes dem Verhaltenskodex Vertrieb des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. zum 1. Januar 2011 beigetreten. Der GDV hat den Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten per 25. September 2018 aktualisiert und so der Umsetzung der europäischen Vertriebsrichtlinie (IDD) Rechnung getragen. Dabei sind Ziel, Anspruch und grundsätzlicher Inhalt des Kodex unverändert geblieben.

## BESCHWERDEMANAGEMENT

Dem Beschwerdemanagement kommt als Kundenbindungs- und Reputationsinstrument eine entscheidende Bedeutung innerhalb eines Versicherungsunternehmens zu, da es einen wichtigen Beitrag zum kontinuierlichen Qualitätsmanagement leistet. Kundenorientierung heißt, einen permanenten Abgleich zwischen der erbrachten Leistung und den Erwartungen des Kunden durchzuführen. Bei der RheinLand-Gruppe gibt es die Funktion des zentralen Konzern-Beschwerdemanagers. Er ist den Beschwerdemanagern in den jeweiligen Fachbereichen übergeordnet und verantwortlich für den Beschwerdemanagement-Prozess. Zwischen dem Konzern-Beschwerdemanager und den Beschwerdemanagern der Fachbereiche findet ein regelmäßiger Austausch statt.

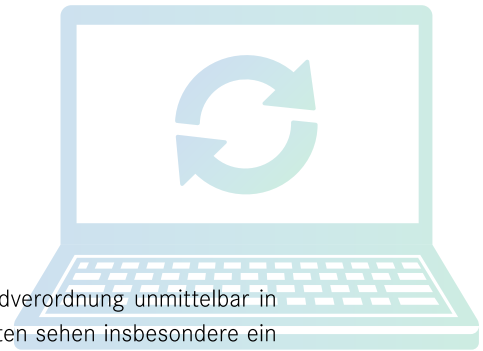
Die Beschwerden können über folgende Wege eingereicht werden: Aufsichtsrat, BaFin, Fachbereich, Ombudsmann, Vorstand, Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit. Insgesamt sind im zurückliegenden Jahr 468 Beschwerden über verschiedene Zugangskanäle eingegangen. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer einer Beschwerde betrug fünf Arbeitstage. Alle Vorgänge des Jahres 2019 konnten fallabschließend bearbeitet werden.



## DATENSCHUTZ

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die EU-Datenschutz-Grundverordnung unmittelbar in allen Mitgliedsstaaten der EU. Die neuen EU-Vorschriften sehen insbesondere ein hohes Maß an Transparenz bei der Datenverarbeitung und umfassende Rechte der betroffenen Personen vor. Zusätzlich gilt für uns der Verhaltenskodex für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft (Code of Conduct). Der Code of Conduct hat das Ziel, einheitliche Datenschutzvorgaben für die Versicherungswirtschaft in der Bundesrepublik Deutschland zu definieren und dadurch mehr Transparenz für die Betroffenen zu erreichen. Die aktualisierte Fassung dieses Code of Conduct ist zum 1. August 2018 in Kraft getreten. Die RheinLand Versicherungs AG, die RheinLand Lebensversicherungs AG, die Credit Life AG sowie die Rhion Versicherung AG sind dem Code of Conduct bereits zum 20. März 2013 beigetreten.

Wir gewähren unseren Kunden die gebotenen Informationen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten durch die Unternehmen der RheinLand Versicherungsgruppe und die weitergehenden in der Verordnung statuierten Rechte. Die Wahrung des persönlichen Datenschutzes sowie der sonstigen Privatsphäre unserer Kunden ist ein Leitbild unseres Handelns. Unsere Geschäftsabläufe, Prozesse und Systeme haben wir auf die neuen gesetzlichen Anforderungen angepasst. Dazu gehörte u.a. auch die Benennung von Datenschutzkoordinatoren in den Fachbereichen, die den Konzerndatenschutzbeauftragten bei der Überwachung, Einhaltung und Umsetzung der datenschutzrechtlichen Vorgaben unterstützen.





Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) bietet einen Rahmen für die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Leistungen, der von Organisationen und Unternehmen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden kann.

| Indikator                             | GRI             | Beschreibung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | explain | comply |
|---------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>Strategie</b>                      |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |        |
| 1. Strategische Analyse und Maßnahmen |                 | Nachhaltigkeit ist in den Unternehmenszielen, im Leitbild sowie in den verschiedenen Konzepten zu den relevanten Belangen festgeschrieben. Details finden sich insbesondere auch auf S. 4, 8, 14.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |         | ✓      |
| 2. Wesentlichkeit                     |                 | S. 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |         | ✓      |
| 3. Ziele                              |                 | Ziele werden im Nachhaltigkeitsbericht in den Einzelthemen vorgestellt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |         | ✓      |
| 4. Tiefe und Wertschöpfungskette      |                 | Nachhaltige Kriterien fließen in die gesamte Wertschöpfungskette von der Beratung über die Produktentwicklung (S. 24) bis zur Kapitalanlage ein. Aber auch gesellschaftliches Engagement (S. 18 – 20) und Umweltschutz (S. 8 – 12) fließen in die Prozesse ein. Es wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         | ✓      |
| <b>Prozessmanagement</b>              |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         |        |
| 5. Verantwortung                      | G4-56           | Nachhaltigkeit ist ein Unternehmensthema, für das Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam mit den Mitarbeitern Verantwortung tragen. (S. 4, 14)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |         | ✓      |
| 6. Regeln und Prozesse                | G4-56           | Übergreifende Regeln beinhalten die Unternehmensziele, Leitbild, Führungsstandards und insbesondere die internen Richtlinien. Die Einhaltung von Regeln und Prozessen wird vom Vorstand und von den jeweils Beauftragten überprüft, z.B. dem Datenschutzbeauftragten und dem Chief Compliance Officer. (S. 22 – 23, 27)                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |         | ✓      |
| 7. Kontrolle                          | G4-56           | Wirtschaftskennzahlen werden in einem umfangreichen Controllingsystem erfasst und vom Vorstand kontrolliert. Dieser wird vom Aufsichtsrat überprüft. Darüber hinaus werden Personalkennzahlen (S. 14) und ökologische Kennzahlen (S. 10 – 12) erfasst und geprüft. Freiwillige Zertifizierungen tragen zur weiteren Kontrolle bei. (S. 8, 24)                                                                                                                                                                                                                                                                                    |         | ✓      |
| 8. Anreizsystem                       | G4-51a<br>G4-54 | Im Einklang insbesondere mit den aufsichtsrechtlichen Vorgaben ist das Vergütungssystem in der RheinLand Versicherungsgruppe auf eine nachhaltige Entwicklung der Konzernunternehmen ausgerichtet. Insbesondere die Vorstandsbezüge setzen sich daher aus fixen und variablen Bestandteilen zusammen, die in einem ausgewogenem Verhältnis zueinander stehen. Die variable Vergütung ist dabei abhängig von der Erreichung von Zielen, die verschiedene Aspekte für ein langfristiges, solides Management berücksichtigen. Damit werden Anreize für risikoträchtige, auf kurzfristige Erfolge ausgerichtete Geschäfte vermieden. |         | ✓      |

| Indikator                                  | GRI                                      | Beschreibung                                                                                                                                                                                                                                                                              | explain | comply |
|--------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>Prozessmanagement</b>                   |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |        |
| 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen        | G4-27                                    | Die Anspruchsgruppen sind in den Kontrollorganen und weiteren Gremien vertreten und treffen sich regelmäßig unterjährig.                                                                                                                                                                  |         | ✓      |
| 10. Innovations- und Produktmanagement     | G4-EN6<br>G4-FS11                        | S. 24                                                                                                                                                                                                                                                                                     |         | ✓      |
| <b>Umwelt</b>                              |                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         |        |
| 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen | G4-EN1<br>G4-EN3<br>G4-EN8<br>G4-EN23    | Versicherungen sind ein unsichtbares Produkt, das keiner Rohstoffe bedarf. Dennoch werden Verbräuche für Gebäudeenergie, Geschäftsreisen, Papier, Wasser, Abfälle sowie Kühl- und Löschmittel erfasst. Ziel ist die Reduktion der Verbräuche und klimaschädlicher Emissionen. (S. 8 – 12) |         | ✓      |
| 12. Ressourcenmanagement                   | G4-EN1<br>G4-EN3<br>G4-EN8<br>G4-EN23    | S. 8 – 12                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         | ✓      |
| 13. Klimarelevante Emissionen              | G4-EN15<br>G4-EN16<br>G4-EN17<br>G4-EN19 | S. 8 – 12                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         | ✓      |

| Indikator                                        | GRI                                             | Beschreibung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | explain | comply |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------|
| <b>Gesellschaft</b>                              |                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         |        |
| 14. Arbeitnehmerrechte                           | G4-LA6<br>G4-LA8<br>G4-LA9<br>G4-LA12<br>G4-HR3 | Zusammensetzung der Mitarbeiter (S. 14)<br><br>Zusammensetzung der Kontrollorgane zum Stichtag 31.12.2019: Aufsichtsrat (AR) RheinLand Holding AG 6 Personen: Alter >50 Jahre 6x, Geschlecht: F 1x, M 5x; AR RheinLand Versicherungs AG 6 Personen: Alter >50 Jahre 6x, Geschlecht: F 1x, M 5x; AR RheinLand Lebensversicherung AG 4 Personen: Alter >50 Jahre 4x, Geschlecht F 0x, M 4x; Credit Life AG 4 Personen: Alter >50 Jahre 4x, Geschlecht F 0x, M 4x                                  |         | ✓      |
| 15. Chancengerechtigkeit                         | G4-LA6<br>G4-LA8<br>G4-LA9<br>G4-LA12<br>G4-HR3 | Aufgrund der gesetzlichen Vorschriften des AGG wurde eine innerbetriebliche Beschwerdestelle eingerichtet. Im Berichtsjahr 2019 ergab sich kein Beschwerdefall.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |         | ✓      |
| 16. Qualifizierung                               | G4-LA6<br>G4-LA8<br>G4-LA9<br>G4-LA12<br>G4-HR3 | S. 15                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         | ✓      |
| 17. Menschenrechte                               | G4-HR1<br>G4-HR9<br>G4-HR10<br>G4-HR11          | Das Geschäftsgebiet erstreckt sich auf Deutschland, die Niederlande und Italien. Der Stammsitz ist Neuss. Unser Fokus liegt daher auf der Zusammenarbeit mit regional tätigen Vertriebspartnern. Es besteht somit hier ein geringes Risiko für das Vorliegen von Menschenrechtsverstößen. Im Rahmen des Asset Managements finden Nachhaltigkeitskriterien Berücksichtigung. (S. 21)                                                                                                             |         | ✓      |
| 18. Gemeinwesen                                  | G4-EC1                                          | Angaben zum gesellschaftlichen Engagement finden sich auf S. 18 – 20.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |         | ✓      |
| 19. Politische Einflussnahme                     | G4-SO6                                          | Im Einklang mit dem auf S. 22 – 23 dargestellten Antikorruptionskonzept sind keine Spenden an politische Parteien durch Unternehmen der RheinLand Versicherungsgruppe erfolgt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |         | ✓      |
| 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten | G4-SO3<br>G4-SO5<br>G4-SO8                      | Die Korruptionsanfälligkeit wurde nach Prüfung als geringes Risiko eingestuft. Dennoch behandeln verschiedene interne Richtlinien der RheinLand wie insbesondere der Verhaltenskodex der Gruppe, der Compliance-Leitfaden "Umgang mit Zuwendungen" sowie der Leitfaden zu Logenplätzen oder Business-Seat-Karten das Thema Korruption und Bestechung und Vorteilsnahme. Korruptionsfälle sowie damit potenziell einhergehende Straf- oder Bußgelder sind im Berichtsjahr nicht bekannt. (S. 23) |         | ✓      |



# IMPRESSUM

## HERAUSGEBER

RheinLand Holding AG  
RheinLandplatz  
41460 Neuss  
Telefon 02131 290-0  
[www.rheinland-versicherungsgruppe.de](http://www.rheinland-versicherungsgruppe.de)

## TEXT

RheinLand Versicherungsgruppe,  
Konzernkommunikation

## KONZEPTION UND REALISATION

FanFactory GmbH  
Düsseldorfer Straße 8  
40545 Düsseldorf  
[www.fan-factory.net](http://www.fan-factory.net)

## DRUCK

Das Druckhaus Print und Medien GmbH  
Im Hasseldamm 6  
41352 Korschenbroich  
[www.das-druckhaus.de](http://www.das-druckhaus.de)

## FOTOGRAFIE/BILDNACHWEIS

Frank van Groen Photography  
BFF Professional  
Benrather Schloßallee 73  
40597 Düsseldorf

[www.freepik.com](http://www.freepik.com)

[www.shutterstock.com](http://www.shutterstock.com)

