



Munich Re Gruppe

Health, Safety und Wellbeing Statement (Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden)

Inhaltsverzeichnis

Absichtserklärung	2
Unsere Vision	2
Governance	2
Unsere Due Diligence: Kontrollmechanismen, Überprüfungen und Zertifizierungen	2
Kontrollmechanismen und Überprüfungen	2
Zertifizierungen	3
Unsere Prioritäten: Die vier Säulen des Wellbeings	3
1. Psychisches Wellbeing	3
2. Physisches Wellbeing	4
3. Soziale Verbundenheit	4
4. Arbeitsumfeld	5
Unsere Verantwortung	5

Absichtserklärung

Das hier vorliegende „Health, Safety und Wellbeing Statement“ der Munich Re Gruppe bezieht sich auf die Gesundheit, die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Mit unserem „Health, Safety und Wellbeing Statement“ teilen wir unsere Vision, indem wir Beispiele unserer Wellbeing-Governance sowie Kontrollmechanismen, als auch Überprüfungen und Verifizierungsverfahren beschreiben. Zudem definieren wir die vier Säulen des Wellbeings und zeigen Best-Practice Maßnahmen und Initiativen in der Munich Re Gruppe auf.

Version vom 1. Dezember 2022

Version	Termin der Veröffentlichung	Verantwortliche/-r
1.0	18. April 2023	Dr. Joachim Wenning, Vorsitzender des Vorstands Münchener Rück AG

Unsere Vision

Als Munich Re Gruppe haben wir uns verpflichtet, das psychische und physische Wellbeing unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sowie deren soziale Verbundenheit und Arbeitsumfeld zu erhalten, zu fördern und kontinuierlich zu verbessern. Dabei wollen wir alle relevanten gesetzlichen Vorschriften einhalten.

Wir setzen uns als Munich Re dafür ein, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit in einer sicheren, gesunden und positiven Arbeitsumgebung tätig sein können. Wir sind ferner überzeugt, dass ein Arbeitsumfeld, das alle Aspekte von Wellbeing berücksichtigt und aktiv fördert, das Gefühl der Zugehörigkeit zum Unternehmen vertieft und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärkt. Entsprechend umfasst unser Verständnis von Wellbeing auch Themen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Munich Re priorisiert vier Säulen von Wellbeing: psychisches Wellbeing, physisches Wellbeing, soziale Verbundenheit und das Arbeitsumfeld.

Wir sind fest davon überzeugt, dass ein intensives Engagement in allen diesen vier Bereichen entscheidend für unseren Erfolg als Gruppe ist.

Governance

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung richtet sich dieses Statement an alle Konzerneinheiten des Unternehmens und an alle Beschäftigten der globalen Belegschaft.¹ Munich Re verpflichtet sich dem Ziel, die gesetzlichen Vorschriften für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einzuhalten. Darüber hinaus tragen alle Unternehmenseinheiten zur Umsetzung, Aufrechterhaltung und kontinuierlichen Verbesserung der Aktivitäten bei, die wir den vier Säulen von Wellbeing zugeordnet haben.

¹ Vertragsarbeitskräfte von Munich Re und Personen, die unter Aufsicht des Unternehmens tätig sind, finden Hinweise zu Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing im Verhaltenskodex für Lieferanten.

Die Unternehmenseinheiten der Gruppe koordinieren im Einklang mit ihren allgemeinen Governance-Strukturen ihre Initiativen im Bereich Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing. Dabei achten sie darauf, dass die einzelnen Unternehmenseinheiten auch die vielfältigen lokalen gesetzlichen Vorschriften, die jeweils für sie gelten, optimal einhalten können. Dies gibt den einzelnen Unternehmenseinheiten auch die Möglichkeit, die unterschiedlich geltenden lokalen rechtlichen Anforderungen optimal zu erfüllen.

Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Beispielen für Governance-Best-Practices, die bei Munich Re angewendet werden:

- **ERGO Group AG in Deutschland** und **andere ERGO-Einheiten**: Zahlreiche Sicherheitsbeauftragte beaufsichtigen für über 12.000 Beschäftigte die Aktivitäten im Bereich Gesundheit und Sicherheit.
- **DKV Spanien** hat das „Healthy Company“ Committee gebildet, das die Ausrichtung einer Strategie für Gesundheit am Arbeitsplatz definiert.
- **Rückversicherung Kanada/Nordamerika** und **ERGO UK** haben ein „Health and Safety Committee“ und **DKV Belgien** ein Prevention Committee als höchstes Governance-Gremium der jeweiligen Einheit oder Region gegründet. **DKV Belgien** hat Präventionsberater für den Bereich Gesundheit und Sicherheit. Und **Europäische ERV Dänemark** und **Schweden** haben zur Koordinierung von Maßnahmen für Gesundheit und Sicherheit die Working Environment Group ins Leben gerufen.
- **ERGO Group AG in Deutschland**, **ERGO Griechenland**, **ERGO Hestia Polen** und **Rückversicherung USA** bieten Beschäftigten einschlägige Beratungen zum Thema Sicherheit an.

Unsere Due Diligence: Kontrollmechanismen, Überprüfungen und Zertifizierungen

Kontrollmechanismen und Überprüfungen

Den Bereich Gesundheit, Sicherheit and Wellbeing steuern wir für zahlreiche Unternehmenseinheiten und Regionen durch ein breites Spektrum an Audit- und Prüffunktionen. Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Best-Practice Beispielen, die bei Munich Re angewendet werden:

- **Rückversicherung Asien-Pazifik/Naher Osten/Afrika, Kanada/Nordamerika, Lateinamerika/Spanien, DKV Spanien, Europäische ERV Dänemark** und **Schweden, ERGO Estland** und **ERGO Lettland** haben regelmäßige Überprüfungen von Homeoffice- und Büro-Arbeitsplätzen eingeführt.
- **ERGO Group AG in Deutschland** und **Rückversicherung Deutschland**: verschiedene Behörden und Unfallversicherungsträger (Verwaltungsberufsgenossenschaft, Bezirksregierung, Gewerbeaufsicht usw.) führen gelegentlich externe Audits durch.

- Bei **ERGO Griechenland** und **Rückversicherung Lateinamerika/Nordamerika** führen externe Sachverständige Audits durch. Diese geben Empfehlungen zu Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen am Arbeitsplatz ab. Dies erfolgt im Einklang mit den geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften.
- Bei **Europæiske ERV Dänemark** und **Schweden** finden regelmäßige Umfragen und Meetings statt, die Aufschluss darüber geben sollen, wie die Situation im Bereich Gesundheit und Sicherheit aussieht. Dies erfolgt durch externe Auditoren, die unternehmensweite Prüfungen durchführen.

Zertifizierungen

Die hier dargestellte Liste ist nicht allumfassend und bezieht sich auf zertifizierte Beispiele der Munich Re Gruppe zum Zeitpunkt der Veröffentlichung.

- Dreizehn **Rückversicherungs-**Standorte in den **USA** sind mit dem „WELL Health-Safety Rating“ ausgezeichnet worden. Diese Auszeichnung unterstreicht die hohe Bedeutung, die das Unternehmen der Schaffung und Aufrechterhaltung eines gesunden Arbeitsumfelds für alle Beschäftigten anerkennt.²
- **DKV Spanien** ist seit zehn Jahren nach ISO 45001 zertifiziert und nach dem Healthy Organisation Management System (SIGOS) bewertet und zertifiziert.
- **D.A.S. Rechtsschutz AG Österreich** besitzt das BGF-Gütesiegel (Betriebliche Gesundheitsförderung) der Österreichischen Gesundheitskasse und des Fonds Gesundes Österreich seit 2015. Diese Zertifizierung wird alle drei Jahre erneuert.
- **ERGO Estland, ERGO Lettland** und **ERGO Technology and Services** bieten unternehmenseigene Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an, die mit einer Prüfung abgeschlossen werden können.

Unsere Prioritäten: Die vier Säulen von Wellbeing

Um Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing für alle unsere Beschäftigten zu gewährleisten, haben wir bei Munich Re vier Säulen des Wellbeings definiert. Anhand dieser Säulen strukturieren, kommunizieren und bauen wir unsere Aktivitäten in allen Einheiten und Regionen der Gruppe aus.

1. Psychisches Wellbeing
2. Physisches Wellbeing
3. Soziale Verbundenheit
4. Arbeitsumfeld

² Das „WELL Health-Safety Rating“ ist eine evidenzbasierte, extern verifizierte Bewertung für alle neuen und bestehenden Betriebsstätten. Hier stehen betriebliche Richtlinien, Instandhaltungsprotokolle, die Einbeziehung von Stakeholdern sowie Notfallpläne zur Gestaltung der Arbeitsumgebung nach der Corona-Pandemie und zur vorausschauenden Planung im Mittelpunkt. Die Auszeichnung wird vom International WELL Building Institute (IWBI) verliehen.

Wir sind als Arbeitgeber fest davon überzeugt, dass ein intensives Engagement in allen diesen vier Bereichen entscheidend für unseren Erfolg als Unternehmen ist. Basierend auf diesen vier Säulen werden in den Organisationseinheiten und Regionen der Gruppe unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt: Die erfolgt immer unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten.

1. Psychisches Wellbeing

Definition

Psychisches Wellbeing umfasst emotionale, psychische und soziale Aspekte. Es beeinflusst unsere Gefühle, Gedanken und Handlungen. Im beruflichen Umfeld ist psychisches Wellbeing ein wichtiger Faktor für die Zusammenarbeit mit anderen, die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und den Umgang mit Stress.³ Hier bedarf es eines Niedrigschwellige Angebots an Präventionsmaßnahmen, Ermutigung und Unterstützung bei psychischen Problemen sowie der Stärkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies kann in schwierigen Zeiten mithilfe von Resilienz-Trainings erfolgen. Hier folgen Beispiele an Maßnahmen für die Säule „Psychisches Wellbeing“.

Best Practices

Maßnahmen zur Förderung des psychischen Wellbeings für Beschäftigte beinhalten: Programme für psychisches Wellbeing, Unterstützung der psychischen Gesundheit durch Gesprächsangebote sowie Training und Beratung, aber auch soziale Unterstützung für Eltern. Maßnahmen zur Sicherung der Chancengleichheit, Richtlinien zum digitalen Abschalten⁴ und zur Förderung des psychischen Wellbeings der Beschäftigten in den neuen hybriden Arbeitsmodellen sowie Maßnahmen zum Aufbau einer integrativen Unternehmenskultur.

Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Best Practices, die bei Munich Re angewendet werden:

- **Die meisten Einheiten von Munich Re** bieten ihren Beschäftigten fachkundige Beratung oder psychotherapeutische Begleitung an; einige Einheiten, wie etwa die **Rückversicherung Deutschland** und **DKV Spanien**, haben das Angebot auf die Familienangehörigen der Beschäftigten ausgeweitet.
- Webinare zum Thema Stressmanagement mit Fokus auf Wohlbefinden und Work-Life-Balance stehen **in mehreren Unternehmenseinheiten von Munich Re** zur Verfügung, u. a. die Kampagne „Mental Health Matters“, die im Herbst 2022 bei der **Rückversicherung Deutschland** durchgeführt wurde.
- **Die meisten Unternehmenseinheiten von Munich Re** unterstützen Eltern durch Kinderbetreuungszuschüsse, etwa finanzielle Beiträge zur Kinderbetreuung, Geburtsbeihilfen (z. B. bei **DKV Spanien**) oder ein flexibles Vergütungsmodell, bei dem Beschäftigte Bonuspunkte für Kinderbetreuung einsetzen können (z. B. **Rückversicherung Kanada/Nordamerika**).

³ Basierend auf der Definition des Begriffs „Psychische Gesundheit“ des U.S. Department of Health and Human Services: „What Is Mental Health?“ | Mental-Health.gov

⁴ Richtlinien zum digitalen Abschalten: interne Regelungen, mit denen die Beschäftigten ermutigt werden, nicht außerhalb der Arbeitszeit für berufliche Zwecke online zu sein.

Best-Practice-Highlight: ERGO, MEAG und Rückversicherung in Deutschland unterstützen das psychische Wohlbefinden ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Beratung; die soziale Unterstützung für alle Beschäftigten wird durch Kooperationen mit dem pme Familienservice GmbH (ERGO, MEAG) und dem Fürstenberg Institut GmbH (Rückversicherung Deutschland) verstärkt. Beide Organisationen bieten breit gefächerte Unterstützungsleistungen für Beschäftigte in allen Lebenssituationen an, u. a. auch Hilfe in Krisensituationen, häusliche Pflege und Seniorenbetreuung, Unterstützung beim Organisieren und Finanzieren von Pflegeleistungen und Hilfe bei der Beantragung von Kinderbetreuungsleistungen.

2. Physisches Wellbeing

Definition

Physisches Wellbeing spiegelt nicht nur unsere körperliche Gesundheit wider. Es ist ein holistisches, langfristiges und erstrebenswertes Ziel, das uns hilft, Stress zu mildern und unsere Lebensqualität zu steigern. Maßnahmen, die einen physisch gesunden Lebensstil fördern, wie etwa der Zugang zu Fitnessprogrammen, Lifestyle-Coaching oder Gesundheits- und Ernährungsberatung für die Beschäftigten zählen auf die Säule des physischen Wellbeings ein.

Best Practices

Maßnahmen zur Förderung des physischen Wellbeings beinhalten: Medizinische Leistungen für die physische Gesundheit der Beschäftigten, Programme für Sport und körperliches Wellbeing, Gesundheits- und Sicherheitsschulungen für physische Gesundheit, gesunde Mahlzeiten in den Unternehmenskantinen und Unterstützung für Beschäftigte, die krankheitsbedingt fehlen. Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Best-Practice Maßnahmen, die bei Munich Re angewendet werden:

- Betriebsärztinnen und -ärzte und medizinische Dienste stehen an den **meisten Standorten von Munich Re** zur Verfügung, um das physische Wellbeing der Beschäftigten sicherzustellen.
- Gesunde Ernährung ist bei Munich Re ein wichtiger Aspekt für das physische Wellbeing. Aus diesem Grund bieten die Kantinen an **vielen Standorten** den Beschäftigten gesunde Mahlzeiten an. Einige Standorten der **Rückversicherung** und **ERGO** stellen zusätzlich regelmäßig Obst (täglich, wöchentlich oder monatlich) und Ernährungsinformationen bereit.
- Sportteams, -vereine und -wettkämpfe gibt es an vielen Unternehmenseinheiten **von Munich Re**. Diese stärken nicht nur den Teamgeist, sondern fördern auch das physische Wellbeing der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Best-Practice-Highlight: Verschiedene Standorte der **Rückversicherung** bieten erweiterte Vorsorgeuntersuchungen an, z. B. gibt es bei der **Rückversicherung in Deutschland alle zwei Jahre** ausführliche Vorsorgeuntersuchungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In **den USA und Kanada/Nordamerika** sind dies Mammographie-Untersuchungen und Programme zur Gewichtskontrolle sowie im **Vereinigten Königreich** Hautgesundheitsuntersuchungen. **DKV Spanien** hat ebenfalls eine Reihe von Projekten und Initiativen ins Leben gerufen.

3. Soziale Verbundenheit

Definition

Soziale Verbundenheit ist wichtig für unser emotionales Wohlbefinden: Fühlen wir uns sozial verbunden, so können wir Beziehungen mit anderen aufbauen und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft entwickeln. Daher sind Maßnahmen basierend auf der Säule der „Sozialen Verbundenheit“ wichtig. Diese fördern den Aufbau von Bindungen unter Kolleginnen und Kollegen stärken Beziehungen, ermöglichen Synergien durch die Bildung von Gemeinschaften und schaffen ein Arbeitsumfeld, an dem ein Zugehörigkeitsgefühl entstehen kann.

Best Practices

Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Verbundenheit unter den Beschäftigten beinhalten: Gesellschaftliche Veranstaltungen und Programme des Unternehmens, Networking-Events, Beratungen und Trainings zur Förderung einer Kultur der sozialen Verbundenheit und Teamspirit-Aktivitäten. Ein besonderes Augenmerk gilt der Schaffung von Bürolandschaften als Begegnungsflächen, die zwischen-menschliche Kontakte und damit das Verbundenheitsgefühl fördern. Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Best Practices, die bei Munich Re angewendet werden:

- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Munich Re werden ermutigt in Employee Resource Groups (ERGs) mitzuwirken. Viele solcher Gruppen sind an mehreren Standorten vertreten. Beispielsweise gibt es bei **ERGO** vier ERGs, die die Beschäftigten unterstützen (Women's Network, Fathers' Network, Pride Network und Inclusion Network). Hunderte von Beschäftigten engagieren sich in den Netzwerken von ERGO. Daneben gibt es bei **Rückversicherung USA** zehn Employee Resource Groups, die Beschäftigte und Communities unterstützen (z. B. Pride Network, Women's Network, MOSAIC, Working Parents, Veterans u. v. m.).
- Bei **Munich Re** wird soziale Verbundenheit durch vielfältige gesellschaftliche Veranstaltungen und durch ehrenamtliche Initiativen wie Freiwilligentage, Benefizveranstaltungen und Baumpflanzaktionen gestärkt. Durch diese Veranstaltungen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt, Kontakte nicht nur untereinander zu knüpfen, sondern auch in den Communities, in denen sie leben. Zu den weiteren gesellschaftlichen Initiativen für Beschäftigte zählen After-Work-Events, Tage der offenen Tür, Veranstaltungen zu bestimmten Feiertagen, Motto-Partys usw.

Best-Practice-Highlight: Alle drei Geschäftsfelder bieten ein hybrides Arbeitsmodell, das die Vorteile des Homeoffice und der Anwesenheit im Büro in sich vereint. Mit diesem Modell sollen Arbeitsplätze zukunftsorientiert gestaltet werden. Hierbei werden Remote- und hybrides Arbeiten einbezogen. Alle Beschäftigten können die Büroräume basierend auf den neuen zeitlichen Anforderungen flexibel und bequem nutzen. Die Einheiten der **Rückversicherung** profitieren von der globalen Initiative „Together@Work“. Mit „New Ways of Working“ hat **ERGO** eine ähnliche Initiative ins Leben gerufen. Bei **MEAG** wird das Modell unter dem Namen „New Work“ umgesetzt.

4. Arbeitsumfeld

Definition

Die Säule „Arbeitsumfeld“ umfasst alle Komponenten, die es uns ermöglichen, produktiv zu arbeiten – u. a. auch wann, wo und wie wir arbeiten. Darunter werden folgende Maßnahmen verstanden: Eine direkte Umsetzung von Praktiken für Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing durch gute Kommunikation; die Bereitstellung von inspirierenden und ergonomisch vorteilhaften Arbeitsplätzen; die Realisierung von Remote- und hybriden Arbeitsmodellen unter Einhaltung der gesetzlichen Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheit. Alle diese Maßnahmen leiten einen Beitrag für die Säule „Arbeitsumfeld“.

Best Practices

Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsumfelds beinhalten: Verpflichtende und freiwillige Trainings und Programme zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Beratung und Unterstützung zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz; Krisen- und Risikomanagement-Praktiken für den Bereich Gesundheit und Sicherheit; die Bereitstellung von ergonomisch vorteilhaften Arbeitsplätzen. Nachstehend eine (nicht allumfassende) Liste mit Best Practices, die bei Munich Re angewendet werden:

- Wir wollen ein Arbeitgeber sein, bei dem Chancengleichheit gelebt wird. Daher bieten **zahlreiche Unternehmenseinheiten von Munich Re** Beratung zum Thema Barrierefreiheit durch Expertinnen und Experten an. Hiermit wird sichergestellt, dass die Arbeitsumgebung für Beschäftigte mit Behinderung barrierefrei und sicher ist.
- Den Beschäftigten stehen an **zahlreichen Standorten von Munich Re** ergonomisch gestaltete Büroräume und entsprechender Büroeinrichtung zur Verfügung.
- Regelmäßige Notfall-Schulungen zu Evakuierungsmaßnahmen, Brandschutz und Notfallplänen stehen den Beschäftigten **in vielen Standorten von Munich Re** zur Verfügung.

Best-Practice-Highlight: Die Corona-Pandemie hat neue Herausforderungen in Bezug auf unser Arbeitsumfeld und Arbeitsweisen mit sich gebracht. Dies betrifft auch die Frage, wie wir unseren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen die nötigen Schulungen zu Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing bereitstellen. Um der neuen Situation Rechnung zu tragen und Informationen über Gesundheit und Sicherheit für alle zugänglich zu machen, bieten die **meisten Unternehmenseinheiten von Munich Re** ein breit gefächertes E-Learning-Angebot mit Schulungen zum Thema Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz an. Dies beinhaltet auch Schulungsmodulare zu psychischem und physischem Wellbeing sowie Webinare und Schulungen zum Thema Gesundheit.

Unsere Verantwortung

Dieses Statement wird regelmäßig von unseren Expertinnen und Experten für Gesundheit, Sicherheit und Wellbeing am Arbeitsplatz überprüft. Jede überarbeitete Version, jede Verantwortliche und jeder Verantwortliche sowie das jeweilige Veröffentlichungsdatum der Folgeversionen müssen in der Tabelle im Abschnitt „Absichtserklärung“ eingetragen werden. Die Verantwortlichen haben die Berechtigung diese Erklärung zu genehmigen.