

Nichtfinanzieller Bericht 2018

HUK-COBURG Versicherungsgruppe

„Aus Tradition nachhaltig“



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Aus Tradition nachhaltig

Vorwort des Vorstandssprechers

Liebe Mitglieder und Kunden,

die Dringlichkeit, nachhaltig zu wirtschaften, ist seit dem letzten Jahr nicht kleiner geworden. Um nur den Aspekt Umweltschutz als Beispiel zu nehmen, mahnt uns der Blick auf die immer spürbarer werdende Klimaveränderung, dass Handeln angesagt ist.

Mit ihren Aktivitäten rund um nachhaltige Aspekte handelt die HUK-COBURG und versucht, positive Beiträge in Sachen Nachhaltigkeit zu leisten.

Um die Koordination des Themas innerhalb der HUK-COBURG zu optimieren, gab es rund um das Thema Nachhaltigkeit im Berichtsjahr mehrere Neuerungen organisatorischer und inhaltlicher Art. Mit dem CSR-Gremium wurde eine mit Vorständen besetzte, übergeordnete Instanz geschaffen, die sich mit dem ebenfalls neu geschaffenen Prozess der Berichterstattung und dessen Organisation beschäftigt.

Was die Anzahl der Aspekte angeht, die wir bei der Nachhaltigkeit im Blick haben, hat sich nichts geändert.

Nach wie vor steht für uns der Kunde im Vordergrund nachhaltiger Anstrengung. Dabei ist unsere Tradition, hochwertigen, günstigen Versicherungsschutz und einen ausgezeichneten Service zu bieten, Dreh- und Angelpunkt unserer Bemühungen.

Aber auch das Wohl unserer Mitarbeiter liegt uns am Herzen: Wir haben auch im Berichtsjahr daran gearbeitet, unsere Arbeitgebermarkte weiter zu stärken.

Neu ist der Managementansatz bei unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Hier haben wir im letzten Jahr unse-



ren Ansatz überarbeitet und geschärft, um mehr Transparenz und eine möglichst hohe Wirkung zu erzielen.

Unverändert hohe Aufmerksamkeit genießen die Aspekte Kapitalanlage, Compliance und Datenschutz sowie Umweltbelange. Was den letztgenannten Aspekt angeht, arbeiten wir momentan an einem Managementansatz unser direktes ökologisches Engagement betreffend.

Wir sind und bleiben „Aus Tradition nachhaltig“. Der Bericht darüber soll Ihnen ermöglichen, sich ein Bild von den Schritten zu machen, die die HUK-COBURG als verantwortungsvolles Wirtschaftsunternehmen und Mitglied der Gesellschaft im vergangenen Jahr gegangen ist.

Es bleibt dabei: Nachhaltiges Handeln ist für uns ein laufender Prozess. Denn nur durch nachhaltiges Handeln kann unsere Position gewahrt, das Vertrauen unserer Kunden gesichert und wirtschaftlicher Erfolg garantiert werden.

Coburg, den 7. März 2019

Klaus-Jürgen Heitmann,
Vorstandssprecher der HUK-COBURG

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird die männliche Form von Personenbezeichnungen verwendet. Sie beziehen sich auf alle Geschlechter.

Inhalt

Über diesen Bericht.....	4
Wer wir sind.....	4
Arbeiten nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit.....	5
Nachhaltigkeit in der HUK-COBURG.....	5
Wir sind für unsere Kunden da	6
Vertrauen im Fokus	6
Zur Sicherheit verpflichtet	6
Verhaltenskodex für den Vertrieb.....	6
Kundenbefragungen.....	7
Hohe Auszeichnungen für Kundenorientierung.....	7
Beschwerdemanagement	7
Fair, verlässlich, attraktiv – die HUK-COBURG und ihre Mitarbeiter.....	8
Grundsätze für eine einheitliche, transparente Führungskultur	8
Aus- und Weiterbildung im Fokus	9
Gleiche Chancen für alle Geschlechter	9
Auf Work-Life-Balance wird geachtet	9
Der Wettbewerb um Talente	10
Verantwortliche Investments	10
Gesellschaftliche Verantwortung	11
Regelgerechte Unternehmensführung	13
Ethisch korrektes Verhalten prägt Unternehmenskultur	13
Compliance ist Chefsache	13
Verantwortungsbewusste Führung.....	13
Richtlinie zum Kartellrecht.....	13
Antikorruption	13
Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	14
Achtung der Menschenrechte	14
Verantwortung für die Umwelt.....	15
Vermerk des Wirtschaftsprüfers	16

Über diesen Bericht

Die HUK-COBURG ist gemäß dem „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) dazu verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung aufzustellen (§ 289b Abs. 1 und § 315b Abs. 1 HGB). Dieser Verpflichtung kommt die HUK-COBURG in diesem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht für die HUK-COBURG Versicherungsgruppe (Konzern) und das Mutterunternehmen HUK-COBURG a. G. nach, in der ihre wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Sozial und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 HGB) sowie als weiterer Aspekt Kundenbelange dargestellt werden.

Die dargestellten Konzepte gelten hierbei grundsätzlich für den Konzern und das Mutterunternehmen gleichermaßen. Im Falle von Abweichungen von diesem Grundsatz wird hierauf im Text hingewiesen. Sowohl im Geschäftsjahr als auch bis zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentliche Risiken für den Konzern und das Mutterunternehmen er-

kennbar, deren Eintritt als sehr wahrscheinlich angesehen wird und deren negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sein könnten.

Hinweise auf im Konzern- bzw. Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen waren für das Verständnis nicht erforderlich. Die Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach der Wesentlichkeitsdefinition und den inhaltlichen Vorgaben des CSR-RUG. Daher wurde kein Rahmenwerk im Sinne des § 289 d HGB verwendet.

Verweise auf Angaben außerhalb des (Konzern)–Lageberichts und Konzern- bzw. Jahresabschlusses sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil dieses gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts.

Der gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch den Abschlussprüfer unterzogen. Der entsprechende uneingeschränkte Vermerk über die betriebswirtschaftliche Prüfung ist diesem Bericht angefügt.

Wer wir sind

Mit über 12 Millionen Kunden ist die HUK-COBURG-Versicherungsgruppe der große Versicherer für private Haushalte in Deutschland mit traditionell preisgünstigen Angeboten von der Kfz-Versicherung über Haftpflicht-, Unfall-, Sach- und Rechtsschutzversicherung bis hin zur privaten Kranken-, der Lebens- sowie der privaten Rentenversicherung. Mit Beitragseinnahmen 2018 von deutlich über 7 Mrd. Euro zählt sie zu den zehn größten deutschen Versicherungsgruppen. Traditioneller Schwerpunkt ist die Kfz-Versicherung: Mit 12 Millionen versicherten Fahrzeugen ist sie der größte Autoversicherer in Deutschland. Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe gehört in der Hausrat- sowie in der Privathaftpflichtversicherung zu den größten Anbietern am Markt.

Die HUK-COBURG ist spezialisiert auf das Privatkundengeschäft. Indem sie sich auf diese Zielgruppe konzentriert, schafft sie die Voraussetzung für eine breite Kundenbindung und hohe Bestandsfestigkeit, zwei Faktoren, mit denen sie sich im zunehmenden Wettbewerb behaupten will. Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe mit Sitz in Coburg

beschäftigte Ende 2018 insgesamt mehr als 10.000 Mitarbeiter.

An der Spitze der Versicherungsgruppe steht der Versicherungsverein HUK-COBURG a. G., der seit 1933 das Versicherungsgeschäfts nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit betreibt. Das bedeutet, das Unternehmen gehört den Versicherten. Mehr noch: Der Unternehmenszweck ist insbesondere auf die Interessen der Versicherungsnehmer ausgerichtet. Der Satzung nach steht die Muttergesellschaft nur Angehörigen des öffentlichen Dienstes offen, und genau genommen gehört die HUK-COBURG damit nur den Versicherten oder Mitgliedern der Muttergesellschaft. Doch der Grundsatz, dass das Unternehmen sein Handeln und Wirtschaften auf seine Versicherten und deren Interessen ausrichtet, gilt für alle Versicherungsnehmer, also für alle Gesellschaften der Gruppe. Die HUK-COBURG a. G. betreut 3,6 Millionen Mitglieder und ist damit der größte deutsche Beamtenversicherer. In knapp der Hälfte der Beamten-Haushalte ist sie statistisch mit mindestens einem Vertrag vertreten. Die Gesellschaft hält alle Anteile an der

HUK-COBURG-Holding AG, unter deren Dach die Tochtergesellschaften der HUK-COBURG Versicherungsgruppe angesiedelt sind.

Arbeiten nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit

Die HUK-COBURG arbeitet nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit. Was das Streben nach wirtschaftlichem Erfolg angeht, weiß sie, dass sich Erfolg heute nicht mehr nur aus Zahlen erklärt, sondern aus der Addition von nachhaltiger Wertschöpfung und gesellschaftlicher sowie ökologischer Verantwortung. Mit anderen Worten: Mitglieder und Kunden sollen einen möglichst günstigen, bedarfsgerechten und umfassenden Versicherungsschutz erhalten, aber auch wissen, dass sie bei einem Unternehmen versichert sind, das gesellschaftliche und ökologische Verantwortung übernimmt.

Den Servicegedanken bestimmen Berechenbarkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit. Die HUK-COBURG wirtschaftet sparsam, nachhaltig und nutzt konsequent Einsparpotenziale durch technischen Fortschritt.

Nachhaltigkeit in der HUK-COBURG

Unsere Zeit unterliegt bedeutenden gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen. Insbesondere der Klimawandel und die demografische Entwicklung, um zwei bedeutende Faktoren zu nennen, betreffen auch die HUK-COBURG. Sie wirken sich in vielfältiger Weise beispielsweise

auf unser Geschäft oder aber auf den Arbeitsmarkt aus: So führen die Auswirkungen des Klimawandels zu deutlich mehr Schäden durch extreme Wetterereignisse, während die demografische Entwicklung Auswirkungen auf die Gewinnung neuer Mitarbeiter hat. Das sind nur zwei Beispiele, warum kein Weg daran vorbeiführt, im Sinne der Nachhaltigkeit verantwortungsvoll zu handeln – und zwar nicht nur in den genannten Bereichen. Dabei bedeutet Nachhaltigkeit für uns, anzuerkennen, dass dem Planeten Erde und seinen Menschen Grenzen der Belastbarkeit gesetzt sind. Und wir wollen dabei mithelfen, dass diese Grenzen nicht erreicht, sondern im besten Fall in weitere Entfernung gerückt werden.

Indem wir ökologische und gesellschaftliche Themen zum Bestandteil unseres wirtschaftlichen Handelns machen, tragen wir dazu bei, unser Umfeld lebenswerter zu gestalten und damit indirekt unseren Planeten als einen lebenswerten Platz auch für spätere Generationen zu bewahren. Dieser Bericht beschreibt, welchen Beitrag wir als Versicherer konkret leisten. Aus der unten stehenden Tabelle wird ersichtlich, welche Handlungsfelder welche Aspekte beinhalten.

Aspekte	Handlungsfelder
Kundenbelange	Wir sind für unsere Kunden da
Mitarbeiterbelange	Fair, verlässlich, attraktiv – die HUK-COBURG und ihre Mitarbeiter
Sozialbelange	Gesellschaftliche Verantwortung Verantwortliche Investments
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Regelgerechte Unternehmensführung
Achtung der Menschenrechte	Achtung der Menschenrechte Verantwortliche Investments
Umweltbelange	Umweltbelange Verantwortliche Investments

Wir sind für unsere Kunden da

Dieses Kapitel beschreibt unseren Ansatz, wie wir unsere Produktpolitik, unsere Geschäftsprozesse und unser Serviceverständnis auf unsere Kunden ausrichten.

Im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik stehen unsere Mitglieder und Kunden. Hier beginnt für uns die Nachhaltigkeit, eine Nachhaltigkeit, die materiell für das Geschäftsmodell ist. Es funktioniert nur unter der Prämisse, dass der Kunde den ersten Schritt machen muss, wenn er sich bei uns versichern möchte. Aufgrund dieser besonderen Vertriebsstruktur kann die HUK-COBURG mit einer äußerst wettbewerbsfähigen Kostenstruktur arbeiten und ihre Produkte und Dienstleistungen zu besonders günstigen Preisen anbieten.

Bereits in der Produktentstehung, lange vor dem ersten konkreten Kontakt mit Kunden, ist darum Kundenorientierung die Kompassnadel: Alles, was sie für einen guten Versicherungsschutz brauchen, schließt die HUK-COBURG in ihre Produkte ein. Vor dem Hintergrund der steigenden Intransparenz des Marktes legen wir um Kunden vorteilhaft und transparent zu bedienen, seit vielen Jahren besonderen Wert auf verständliche Produkte mit risikogerechten und fair kalkulierten Preisen. Und wir hören nicht auf, die Verständlichkeit unserer Bedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Der Managementansatz, der auf die Kunden ausgerichteten Geschäftsstrategie ist im Leitbild festgehalten: Ausgangs- und Mittelpunkt aller Aktivitäten sind unsere Mitglieder und Kunden, die als mündige, informierte Verbraucher unsere gleichberechtigten Partner sind. Ihnen bieten wir ein ausschließlich am Bedarf ausgerichtetes umfassendes Angebot zu äußerst günstigen Konditionen in Leistung, Preis sowie Service zu Beiträgen. Beratung und Betreuung erfolgen zum einen ortsnah in persönlicher Form, aber auch auf allen anderen Kommunikationswegen. Hohe Ansprüche an Kundenberatung und Kostenführerschaft bestimmen und begrenzen die Zusammenarbeit mit externen Vertrieben. Vertragsabschluss, Vertragsbetreuung und Schadenbearbeitung sind auf Berechenbarkeit, Verlässlichkeit und Glaubwürdigkeit ausgerichtet. Wir bieten unseren Mitgliedern und Kunden einen schnellen Service und wirtschaften sparsam mit den Beiträgen unserer Kunden. Dabei nutzen wir Einsparpotenziale durch technologischen Fortschritt und streben in allen Bereichen die Kostenführerschaft an. Um die in diesem Ansatz geschilderte Strategie nachhaltig verfolgen zu können, setzt die HUK-COBURG mehrere Instrumente und Maßnahmen wie

einen Verhaltenskodex für den Vertrieb, Kundenbefragungen oder ein Beschwerdemanagement ein.

Der „Pull-Effekt“, also der Effekt, dass der Kunde auf die HUK-COBURG zukommen muss, funktioniert nur, wenn der Kunde vom einmalig guten Preis-Leistungs-Verhältnis der HUK-COBURG weiß und überzeugt ist.

Aus diesem Grund ist der beschriebene Managementansatz der HUK-COBURG entscheidend, die Kunden nicht nur von der hohen Qualität von HUK-COBURG-Produkten und -Services zu überzeugen, sondern ihre Loyalität zu gewinnen.

Vertrauen im Fokus

Die Gesellschaften der HUK-COBURG legen Wert auf einen herausragenden Service durch qualifizierte Beratung und Betreuung. Die Bedeutung, die wir dem vertrauensvollen Verhältnis zu unseren Kunden beimessen, spiegelt sich wider in der Bezeichnung unserer Außendienstmitarbeiter, den Vertrauensleuten. Daneben stehen Kunden selbstständige Kundendienstbürobetreiber und fest angestellte Mitarbeiter zur Verfügung. Sie bieten bedarfsgerechte, vertrauensvolle sowie fachlich qualifizierte Beratung und Betreuung der Mitglieder, Kunden und Interessenten. Diese für die HUK-COBURG typische Außendienstorganisation hat den überaus guten Ruf des Unternehmens begründet und gefördert. Um diesen Imagevorsprung zu halten, hat die HUK-COBURG hohe Qualitätsanforderungen bei der Auswahl sowie der Aus- und Weiterentwicklung der Außendienstmitarbeiter.

Unsere bundesweite Außenorganisation mit rund 700 Kundendienstbüros, fast 2.800 Vertrauensleuten und 38 Außenstellen, die den Kunden persönlich, telefonisch oder online zur Seite stehen, garantiert eine umfassende Kundennähe. Ergänzt wird der Vertrieb durch mehr als 100 fest angestellte, mobile Vorsorgespezialisten, die sich auf die Beratung der Kunden hinsichtlich ihrer Alters- und Gesundheitsvorsorge konzentrieren. In unseren Kundenbetreuungszentren sind über 1.800 Mitarbeiter tätig. Sie befassen sich mit der telefonischen Beratung und Erledigung aller vertrieblichen und betrieblichen Kundenanliegen in der Schaden- und Unfallversicherung. Im Schadenfall steht der Schadenservice der HUK-COBURG zur Verfügung. Ein 24-Stunden-Schadenservice kümmert sich schnell und unbürokratisch in hoher Qualität.

Zur Sicherheit verpflichtet

Seit langer Zeit hat die HUK-COBURG Erfahrung im vertrauensvollen Umgang mit Kundendaten. Die Sicherheit von Kundendaten gewährleistet die HUK-COBURG nicht nur, indem sie sich an die gesetzlichen Schutzbestimmungen hält und diese Einhaltung auch durch einen internen Datenschutzbeauftragten überwacht. In Ergänzung zu den Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes hat sich die HUK-COBURG außerdem zur Einhaltung eines Code of Conduct verpflichtet. Das sind „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft“, die der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) gemeinsam mit Datenschutzaufsichtsbehörden und dem Verbraucherzentrale Bundesverband e. V. aufgestellt hat. Diese Regeln konkretisieren und ergänzen die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) für Versicherungen.

Damit geht auch die HUK-COBURG freiwillig über die geltenden Datenschutzvorschriften hinaus und unterstreicht so, dass der Schutz der Kundendaten oberste Priorität hat. Die Versicherer nehmen mit dieser Selbstverpflichtung eine Vorreiterrolle beim Datenschutz in Deutschland ein und werden diese auch auf Grundlage der seit Mai 2018 geltenden EU-Datenschutz-Grundverordnung und des neuen Bundesdatenschutzgesetzes mit einem entsprechend angepassten Code of Conduct fortführen.

Verhaltenskodex für den Vertrieb

Ganz im Sinne unserer Kundenorientierung stellen hausinterne Vorgaben seit Langem eine qualitativ hochwertige Beratung sicher. Darüber hinaus ist die HUK-COBURG 2013 dem Verhaltenskodex der Versicherungsbranche beigetreten. Dieser für die Assekurata freiwillige Kodex enthält Standards für eine gute und faire Beratung. Er umfasst elf Leitsätze und soll eine hohe Qualität der Beratung sicherstellen und dokumentieren. Die Prüfung der Angemessenheit und Implementierung des Kodex in der HUK-COBURG, genauer gesagt in den Gesellschaften HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter a. G. in Coburg, HUK-COBURG-Allgemeine Versicherung AG, HUK-COBURG-Krankenversicherung AG, HUK-COBURG-Lebensversicherung AG, HUK-COBURG-Rechtsschutzversicherung AG, Bruderhilfe Sachversicherung AG im Raum der Kirchen, Familienfürsorge Lebensversicherung AG im Raum der Kirchen und Pax-Familienfürsorge Krankenversicherung AG im Raum der Kirchen, erfolgte durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer – erstmals im Jahr 2015 und seitdem laufend. Um diesen Imagevorsprung zu halten, hat die HUK-COBURG hohe Qualitätsanforderungen an die Aus- und Weiterbildung der Außendienstmitarbeiter.

Kundenbefragungen

Die HUK-COBURG befragt regelmäßig Kunden, wie zufrieden und verbunden sie mit dem Unternehmen sind. Die Werte liegen seit Jahren auf konstant hohem Niveau. In der jährlichen, repräsentativen Studie von Kubus attestierten Kunden der HUK-COBURG für 2018 bei der Gesamtzufriedenheit ein „hervorragend“. Bei der Zufriedenheit mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis haben wir zum neunten Mal in Folge mit „hervorragend“ abgeschnitten. Kubus ist eine renommierte repräsentative Befragung unter Versicherungskunden, die jährlich durchgeführt wird, und steht für „Kundenorientiertes Benchmarking von Prozessen für die Unternehmens-Steuerung“.

Auch bei der Assekurata Assekuranz Rating-Agentur GmbH schnitt die HUK-COBURG in der Kategorie „Kundenorientierung“ hervorragend ab. Alle fünf analysierten HUK-COBURG-Gesellschaften verteidigten ihre Bestnote. In der Kundenbefragung zeigten sich wieder rund 80 Prozent vollkommen oder sehr zufrieden.

Das ist der höchste Wert, den Assekurata jemals ermittelt hat. Auf diesen Wert kommt auch der Onlineversicherer HUK24 was den Informationsgehalt seines Internetauftritts betrifft.

Hohe Auszeichnungen für Kundenorientierung

Dass die Kundenorientierung für die HUK-COBURG einen sehr hohen Stellenwert genießt, zeigen auch viele unabhängige Marktuntersuchungen im Jahr 2018. Die Leser der „Auto Zeitung“ kürten die HUK-COBURG in der Kategorie Kfz-Versicherung zur „Top Marke 2018“. Bei der Leserwahl der Zeitschrift „Auto, Motor und Sport“ gewann die HUK-COBURG die Auszeichnung „Best Brand 2018“. „Focus Money“ bewertete die HUK-COBURG zum neunten Mal als besten Kfz-Versicherer unter den Serviceversicherern.

Laut der Studie von Bain & Company aus dem Jahr 2017 „Versicherer der nächsten Generation: Die Servicerevolution“ führt die HUK-COBURG wie bereits im Jahr davor das Loyalitätsranking unter den deutschen Versicherern an. Danach verfügt die HUK COBURG neben einem anderen Versicherer über eine besonders loyale Kundenbasis. Zitat über die genannten Versicherer: „Ihre Anstrengungen in puncto Kundenorientierung zahlen sich aus.“

Auch einzelne Produkte der HUK-COBURG schnitten im Berichtsjahr in Tests unabhängiger Institutionen bzw. Medien wie in den Vorjahren erstklassig ab. So erhielt die Zahnzusatzversicherung der Gruppe von der Stiftung Warentest die Note 1,3.

Beschwerdemanagement

Beschwerden von Kunden nimmt die HUK-COBURG sehr ernst. Der Umgang damit hat einen hohen Stellenwert für das Unternehmen, denn der Kunde, der sich beschwert, macht sich die Mühe, die HUK-COBURG auf ein Problem hinzuweisen, anstatt sich stillschweigend abzuwenden. Daher besteht in der HUK-COBURG seit vielen Jahren ein Beschwerdemanagement: 2014 wurde aufgrund von Vorgaben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht das Beschwerdemanagement neu aufgestellt und zusätzlich eine zentrale Beschwerdemanagementfunktion eingerichtet. Durch diese organisatorische Struktur mit einer zentral in die Compliance-Funktion eingebundenen und mehreren dezentralen Beschwerdemanagementfunktionen können Beschwerden noch effizienter und effektiver erledigt werden.

Zu den Aufgaben des Beschwerdemanagements gehört es, die Einhaltung der Servicevorgaben zu überwachen und die Funktionalität des Beschwerdemanagements bzw. DIE Beschwerdebearbeitung auf Auffälligkeiten hin qualitativ und quantitativ zu überprüfen. Die ständige Analyse der Beschwerdeeingänge verfolgt insbesondere das Ziel, Schwachstellen zu erkennen und unsere Produkte sowie unseren Service noch weiter zu verbessern.

Fair, verlässlich, attraktiv – die HUK-COBURG und ihre Mitarbeiter

Das Kapitel Mitarbeiter widmet sich unserem Ansatz, wie wir für unsere über 10.000 Mitarbeiter attraktive Arbeitsbedingungen schaffen.

Um weiter mit nachhaltigem Erfolg kundenorientiert arbeiten zu können, braucht die HUK-COBURG motiviertes Personal. Damit fällt der Belegschaft eine Schlüsselrolle bei der Erfüllung der unternehmenspolitischen Grundsätze zu. Durch langfristige Personalmaßnahmen arbeitet die HUK-COBURG daran, die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Belegschaft dieser Rolle gerecht werden kann. Dabei achtet die HUK-COBURG auf eine faire, den Anforderungen entsprechende und leistungsorientierte Bezahlung, die den Beitrag zum Unternehmenserfolg individuell honoriert.

Die Ziele, die die HUK-COBURG mit diesem Ansatz verfolgt, sind eine einheitliche, transparente Führungskultur, eine gute Aus- und Weiterbildung und Vorteile im Wettbewerb

Bei rund 40 Millionen Geschäftsvorfällen (Verträge, Risiken und Schäden) lag die Beschwerdequote der HUK-COBURG wie seit vielen Jahren auch 2018 bei unter 0,02 Prozent.

Bei neuen regulatorischen Vorgaben für den Versicherungsvertrieb bzw. im Zuge von Produktneueinführungen erfolgt wie im Internen Kontrollsystem der HUK-COBURG beschrieben ein Abgleich, ob Anpassungen an den Beratungsstandards notwendig sind. Sofern Anpassungen an den Standards vorgenommen werden müssen, erfolgt die Entscheidung durch den Vorstand.

Das zufriedenstellende Wachstum des abgelaufenen Geschäftsjahres – das Unternehmen konnte über über 270.000 neue Kunden gewinnen – ist ein verlässliches Indiz dafür, dass es auch 2018 wiederum nicht nur gelungen ist, Kunden zu behalten, sondern nach wie vor auch attraktiv für neue Kunden zu sein. Dies bestärkt das Unternehmen, seine Strategie im Hinblick auf Kundenvertrauen weiter zu verfolgen und, dort wo Verbesserungspotenzial besteht, zu optimieren.

um Talente, sowie die Bemühung um gleiche Chancen für alle Geschlechter und die Ermöglichung einer ausgewogenen Work-Life-Balance. Dafür wurden umfangreiche Maßnahmen und Konzepte wie beispielsweise eine kontinuierliche Betriebsklimauntersuchung ins Leben gerufen, mit deren Hilfe die Zielerreichungen in diesem Handlungsfeld langfristig verfolgt werden können.

Grundsätze für eine einheitliche, transparente Führungskultur

Führungsgrundsätze

Ein Baustein für den Erfolg des Unternehmens ist ein konstruktives Miteinander der Mitarbeiter im Unternehmen.

Die HUK-COBURG hat Grundsätze für eine einheitliche, transparente Führungskultur formuliert, die dafür sorgen sollen, dass die Werte des Unternehmens das tägliche Handeln prägen.

Kommunikation, Zielvereinbarungen, Delegation und Feedback als wesentliche Bausteine stellen den Menschen in den Mittelpunkt der Führung.

Diese Führungsgrundsätze stellten auch 2018 sicher, dass die Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter gezielt durch die Führungskräfte gefördert wurden.

Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte

Für die Führungskräfte gibt es konkrete Qualifizierungsprogramme. Sie werden unterstützt, ganzheitlich zu führen und als Vorbild zu agieren, um auf ihre Mitarbeiter individuell einzugehen. Besondere Beachtung erfuhr auch 2018 der weitere Ausbau von Telearbeitsplätzen. Bei der Telearbeit arbeiten die Mitarbeiter außerhalb ihrer Betriebsstätte und sind über Informations- und Kommunikationstechnik mit dem Unternehmen verbunden. Sie wirkt sich sowohl auf die Anforderungen an die Führungsaufgabe als auch auf das Führungsverhalten aus. Die Thematik „Führen auf Distanz“ erhält dabei besondere Aufmerksamkeit.

Führungsfeedback

Das verpflichtende Führungsfeedback als Instrument einer differenzierten Standortbestimmung für Führungskräfte besitzt einen hohen Stellenwert. In diesem Rahmen haben die Menschen im Unternehmen die Möglichkeit, ihren Führungskräften eine umfassende Rückmeldung zu deren Führungsverhalten zu geben. Das Feedback hat sich mittlerweile neben der regelmäßig stattfindenden Mitarbeiterbefragung zu einem festen Bestandteil im Zusammenspiel der HUK-Führungsinstrumente etabliert. Im Jahr 2018 haben 128 Führungskräfte am Führungsfeedback teilgenommen.

Aus- und Weiterbildung im Fokus

Ausbildung im Fokus

Die HUK-COBURG bildet seit Jahrzehnten ihren eigenen Nachwuchs aus. Über 90 junge Menschen erhalten durchschnittlich Jahr für Jahr die Möglichkeit, bei der HUK-COBURG erste berufliche Schritte zu gehen. Die Nachwuchsförderung ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik, um auch in Zukunft qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu haben. Neben dem Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ und „Fachinformatiker (w/m)“ können die dualen Studiengänge in Versicherungswirtschaft und Informatik bei der HUK-COBURG absolviert werden.

In Bezug auf unsere Mitarbeitergewinnung ist der hohe Stellenwert der Berufsausbildung daran erkennbar, dass wir seit Jahren eine Übernahmequote bei unseren Auszubildenden und Studenten von über 90% aufweisen können.

Weiterbildung und Qualifizierung

Die HUK-COBURG unterstützt ihre Mitarbeiter, sich mit bedarfsgerechten Weiterbildungsmaßnahmen für aktuelle und künftige Herausforderungen fit zu machen. Aus diesem Grund entwickelt das Unternehmen Weiterbildungsprogramme ständig fort. Im Jahr 2018 war die Teilnahme von rund 32.000 Teilnehmer an circa 24.000 Tagen an Qualifizierungsmaßnahmen geplant.

Gleiche Chancen für alle Geschlechter

Chancengleichheit

Die HUK-COBURG ist der Ansicht, dass gemischte Führungsteams aus Männern und Frauen leistungsfähiger sind und besser funktionieren. Nachhaltige Personalpolitik bedeutet aus diesem Grund auch Gleichstellung der Geschlechter, angefangen bei den Führungsgremien des Unternehmens.

Bereits 2011 hat sich die HUK-COBURG mit diesem Thema beschäftigt und 2012 für erste Hierarchieebenen Zielgrößen entwickelt, die in den darauf folgenden Jahren auf weitere Bereiche ausgedehnt wurden. Das vom Vorstand ins Leben gerufene Programm beinhaltet vier Handlungsfelder zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen:

- Maßnahmen im Umfeld der Rekrutierung und Nachbesetzung,
- Karriereentwicklung und Weiterbildung,
- organisationale Rahmenbedingungen und
- umfangreiche Kommunikationsmaßnahmen.

Dabei ist die HUK-COBURG bestrebt, generell die Führungspositionen aus den eigenen Reihen zu besetzen.

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat der Muttergesellschaft HUK-COBURG entspricht der festgelegten Zielgröße von 33,3 %, die zunächst bis 2020 gehalten werden soll. Die für den Vorstand der HUK-COBURG festgelegte Zielgröße von 16,7 % Frauenanteil ist derzeit ebenfalls erfüllt. Für die erste Führungsebene (Ebene Abteilungsleiter) der HUK-COBURG

Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg wurde vom Vorstand am 03.04.2017 beschlossen, eine Zielgröße von 8 % Frauenanteil festzulegen, welche bis zum 30.06.2022 erreicht werden soll. Der derzeitige Anteil beträgt 8 %. Für die zweite Führungsebene (Ebene Bereichsleiter) der HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a. G. in Coburg wurde vom Vorstand am 03.04.2017 beschlossen, eine Zielgröße von 23 % Frauenanteil festzulegen, welche bis zum 30.06.2022 erreicht werden soll. Der derzeitige Anteil beträgt 23 %.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft reduzierte sich 2018 leicht auf 58,9%. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei der HUK-COBURG stieg 2018 auf 3.782 Mitarbeiter. Somit erhöhte sich die Teilzeitquote der Versicherungsgruppe insgesamt auf 36,3 %.

Auf Work-Life-Balance wird geachtet

Familienbewusster Arbeitgeber mit Möglichkeiten der Arbeitsflexibilisierung

Die HUK-COBURG ist ein familienorientierter Arbeitgeber und unterstützt ihre Mitarbeiter auch in den Lebensphasen, in denen die Familie besondere Aufmerksamkeit benötigt – sei es in der Verantwortung für Kinder oder bei der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger. Sie lässt sich seit 2005 vom audit berufundfamilie® der gemeinnützigen Hertie-Stiftung zum familienbewussten Arbeitgeber auditieren. Das Audit unterstützt Unternehmen darin, Familienfreundlichkeit nachhaltig umzusetzen.

Eine telefonische Mitarbeiterberatung unterstützt Mitarbeiter sowie deren direkte Angehörige bei beruflichen und privaten Problemen.

Neben flexiblen Arbeitszeiten und der Möglichkeit, in Teilzeit oder von einem Telearbeitsplatz aus zu arbeiten, besteht auch das Angebot, ein Zeitwertkonto zu führen. Das gilt auch für Führungskräfte. Durch die Einbringung von Geld und Zeit kann jeder Mitarbeiter ein Wertguthaben auf seinem Zeitwertkonto ansparen und sich damit eine ein- bis zwölfmonatige Auszeit während des Berufslebens finanzieren oder den vorzeitigen bzw. gleitenden Eintritt in den Ruhestand ermöglichen. Weiter können Mitarbeiter, deren Berufsbilder keine Beschäftigung in Telearbeit ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen im Home-Office von zu Hause aus arbeiten, um familienverträglicher beispielsweise für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige da zu sein.

Für Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen werden zahlreiche Angebote zur Verfügung gestellt, die es ermöglichen, die Versorgung von Familienangehörigen im häuslichen Umfeld zu übernehmen.

Schutz und Förderung der Gesundheit

Im Rahmen eines ganzheitlichen betrieblichen Gesundheitsmanagements gibt es verschiedene Maßnahmen wie zum Beispiel Zuschüsse für die Mitgliedschaft in qualitätsgesicherten Fitness-Einrichtungen, Präventionskurse sowie

Seminare zu Gesundheitsthemen. Darüber hinaus wird ein systematisiertes Vorgehen bei der betrieblichen Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiter verfolgt. Die Maßnahmen werden kontinuierlich weiterentwickelt.

Der Wettbewerb um Talente

Niedrige Fluktuation

Der Wettbewerb um Fachkräfte nimmt in Zeiten des demografischen Wandels immer weiter zu. Dabei setzt die HUK-COBURG auf die vielen positiven Maßnahmen, die sie bei Aus- und Weiterbildung vorzeigen kann und die vielfältigen Facetten, die für eine ausgewogene Life-Work-Balance in der HUK-COBURG steht. Denn die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nimmt für viele Fachkräfte bei der Wahl des Arbeitsplatzes eine immer bedeutendere Rolle ein.

Die HUK-COBURG legt seit Jahren großen Wert darauf, qualifiziertes und zugleich motiviertes Personal zu gewinnen und dauerhaft zu binden. Das gelingt ihr gut. Ein Beleg ist die niedrige Fluktuationsquote: Diese lag 2018 mit 3,1% unter dem Niveau des Innendienstes der Branche mit 5,3 %*.

Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen

Faire und flexible Arbeitgeber haben entscheidende Wettbewerbsvorteile. Die Veränderungsprozesse der Arbeitswelt stellen die Arbeitgeber vor neue Herausforderungen. Es gilt Anforderungen des Unternehmens mit den Interessen der Belegschaft in Einklang zu bringen. Regelmäßige Befragungen der Mitarbeiter helfen einzuschätzen, wie Maßnahmen gewirkt haben. Eines steht fest: Die Mitarbeiter der HUK-COBURG arbeiten gern bei ihrem Unternehmen. Das ist das Ergebnis kontinuierlicher Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Befragung fand im Jahr 2016 statt, die nächste steht 2019 an. Die Mitarbeiter der HUK-COBURG sind weit überdurchschnittlich engagiert, haben eine hohe Identifikation mit Produkten und Dienstleistungen der HUK-COBURG und beweisen hohe Loyalität und Verbundenheit mit ihrem Unternehmen. Der People. Index gibt Auskunft darüber, wie die Mitarbeiter zu den Themen Identifikation mit dem Unternehmen, Leistungsbereitschaft und Unternehmensverbundenheit im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen. Er wird aus dem Durchschnitt von insgesamt zehn Fragen gebildet, ermöglicht also eine zuverlässige Aussage über die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter. Der People.Index wird regelmäßig erhoben. Zuletzt nach der Mitarbeiterbefragung im Jahr 2016.

*Branchenwert aus dem Jahr 2017

Er wies damals einen Wert von 78 % auf. Damit lag der Wert bei der 13 Prozentpunkte über der Branche. Die nächste Erhebung ist für 2019 vorgesehen.

Die Auswahl der Personalinstrumente erfolgt durch die Unternehmensleitung. Nach Vorschlag durch die Fachabteilung erfolgt im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses die Festlegung auf die Maßnahmen.

Personalprozesse und Reports sind im Rahmen eines regelbasierten Kontrollsystems geregelt und werden in diesem Zusammenhang jedes Jahr erneut geprüft.

Verantwortliche Investments

Dieses Kapitel beschreibt die verantwortungsvolle Ausrichtung unserer Kapitalanlagepolitik.

Die HUK-COBURG hat einen Kapitalanlagebestand von über 33 Mrd. Euro. Diese Kundengelder sorgsam anzulegen, ist eine ihrer wesentlichen Aufgaben. Dabei geht es in erster Linie um Sicherheit und Rendite im Sinne der Kunden. Gleichzeitig ist sich die HUK-COBURG ihrer Verantwortung bewusst, die sie mit ihren Investitionsaktivitäten/Kapitalentscheidungen für Umwelt Gesellschaft und Wirtschaft hat.

Für den HUK-COBURG-Konzern wurden im Bereich Aktien und Renten für die Neuanlagen der Kapitalanlagen qualitative Auswahlkriterien als Zielvorgaben für ethisch nachhaltige Investitionen festgelegt. Dabei werden neben einer sicheren und rentierlichen Anlage für Kunden, auch ethische, soziale und ökologische Gesichtspunkte berücksichtigt. Zum Beispiel werden grundsätzlich Anlagen in Unternehmen ausgeschlossen, die ausbeuterische Kinderarbeit gemäß ILO Standards betreiben. Weitere Ausschlusskriterien sind die Herstellung von Streumunition, Anti-Personen Landminen sowie Nuklearwaffen. Außerdem soll nicht in Unternehmen investiert werden, die größere Umsätze in den Bereichen Glücksspiel, Pornografie und Tabak generieren.

Bei Neuanlagen in Staatsanleihen sollen Staaten ausgeschlossen werden, die aufgrund ihres Nachhaltigkeits-Scores in den Bereichen Umwelt und Korruption zum unteren Viertel der gerateten Staaten gehören. Außerdem soll grundsätzlich nicht in Staaten investiert werden, die dauerhaft und systematisch gegen Menschenrechtsbestimmungen verstoßen oder in denen ein totalitäres Regime vor-

Der Unternehmenserfolg beruht auf der tatkräftigen Mitarbeit aller im Unternehmen Beschäftigten. Das erfolgreiche Geschäftsjahr 2018 ist ein starkes Indiz dafür, dass es auch 2018 wiederum nicht nur gelungen ist, Kunden zu behalten, sondern auch neue Kunden hinzuzugewinnen. Dies bestärkt das Unternehmen, seine Strategie im Hinblick auf Kundenvertrauen weiterzuentwickeln und, dort wo Verbesserungspotenzial besteht, zu optimieren.

herrscht und demokratische Bestrebungen unterbunden werden.

Dieses Konzept hat auch Auswirkungen auf die Aspekte Umweltbelange, Sozialbelange sowie Achtung der Menschenrechte. Darüber hinaus werden in Zukunft weitere Maßnahmen ergriffen, um dem Konzept der EU für nachhaltige Entwicklung Rechnung zu tragen. So werden ab dem Jahr 2019 Kriterien zur Unternehmensauswahl berücksichtigt, um die Treibhausgasbilanz des Kapitalanlagenportfolios zu reduzieren.

Anhand einer Analyse wird jährlich der Anteil an als nachhaltig klassifizierbaren Aktien und Renten im Gesamtbestand ermittelt. Dabei wird eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils an ethisch nachhaltigen Kapitalanlagen angestrebt.

Ziel ist es, über Kapitalanlageentscheidungen zum Umweltschutz beizutragen, Sozialbelange zu befördern oder die Achtung der Menschenrechte auch auf diesem Feld aktiv voranzutreiben.

Für die Analyse kooperiert die HUK-COBURG mit Vigeo Eiris, einem weltweit führenden Analysehaus in Sachen ESG (Environment Social Governance)-Kriterien.

Die zur HUK-COBURG Versicherungsgruppe gehörenden VRK-Gesellschaften (Versicherer im Raum der Kirchen) haben mit Unterstützung der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) und der Deutschen Bischofskonferenz (DBK) zusätzlich zu den oben genannten Zielvorgaben weitere und detailliertere Auswahlkriterien für die Neuanlagen im Bereich Aktien und Renten definiert.

Dies beinhaltet ethische, soziale und ökologische Aspekte und wurde in Zusammenarbeit mit der Bank für Kirche und Caritas eG erstellt. Als einziges Versicherungsunternehmen in Deutschland legt die VRK kein Kapital mehr bei Finanzinstituten an, wenn diese durch einen wesentlichen Teil ihrer Kreditaktivitäten die ausgeschlossenen Bereiche unterstützen oder daraus einen wesentlichen Ertrag erzielen. 2016 haben die VRK als erster Versicherer überhaupt das ECO-reporter-Siegel für nachhaltige Geldanlage in der Kategorie „Nachhaltige Institutionelle Anleger“ erhalten. Dieses zeichnet Anbieter und Produkte aus, die im Kerngeschäft eine ganzheitliche Nachhaltigkeit nachweisen können. Das Siegel ist der Maßstab für Tiefe und Qualität der Nachhaltigkeit in der Geldanlage.

Die Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Kapitalanlagebestände erfolgt durch die Beachtung von Ausschlusskriterien, die prinzipienbasiert und in Bezug auf Klimakriterien normenbasiert festgelegt werden und bei ihrer Anwendung die aus dem Investmentuniversum auszuschließenden

Emittenten ergeben. Die Übereinstimmung des tatsächlichen Bestandes mit dem in dieser Weise modifizierten Universum wird quartalsweise von der HUK-COBURG Asset Management GmbH überwacht.

Sofern Änderungen an den Ausschlusskriterien erforderlich sind, wird dies mit dem Beirat der HUK-COBURG Asset Management GmbH, dem die für Kapitalanlage zuständigen Vorstandsmitglieder des HUK-COBURG-Konzerns angehören, erörtert.

Der Anteil des Portfolios, der den Auswahlkriterien der HUK-COBURG entspricht, lag im Berichtsjahr bei 89 %. Der Rest setzt sich hauptsächlich aus Anlagen bei Unternehmen bzw. Staaten oder Staatenverbunde zusammen, die nicht in der Ratingklassifizierung enthalten sind und somit kein Rating besitzen. Es wird davon ausgegangen, dass auch dieser Teil überwiegend nachhaltig ist.

Gesellschaftliche Verantwortung

Das Kapitel erläutert die Maßnahmen der HUK-COBURG in ihrer Funktion als verantwortliches Mitglied der Gesellschaft.

Die HUK-COBURG ist sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und kommt dieser auf mehreren Feldern nach. Einen besonderen Schwerpunkt hat der Aspekt in der Kapitalanlage. Hier bietet sich der HUK-COBURG durch die Hebelwirkung ihrer Investments ein großes Potenzial, auf diesem Feld Wirkung zu erzielen (vgl. Kapitel Verantwortungsvolle Investments). Daneben sieht die HUK-COBURG aber auch ihr Engagement für das Gemeinwohl als wesentliches Handlungsfeld an und unterstützt spürbar ausgewählte regionale Projekte und Initiativen.

Während für die Kapitalanlage bereits ein Managementansatz in Bezug auf gesellschaftliche Verantwortung vorhanden war, hat die HUK-COBURG im Berichtsjahr ihre Herangehensweise bei direkten Maßnahmen bei Spenden und Sponsoring überarbeitet und dafür einen Managementansatz definiert. Danach setzt die HUK-COBURG den Schwerpunkt einerseits regional, andererseits inhaltlich. Der geografische Fokus liegt auf der Heimatregion. Inhaltlich sind die folgenden sieben Felder im Fokus: kulturelle, soziale und sportliche Aspekte, Maßnahmen der Jugendförderung, Bildungs- und Ausbildungsprojekte auch wissenschaftlicher Art sowie Hilfe für Helfer, also zum Beispiel für Hilfsor-

ganisationen wie (Freiwillige) Feuerwehren, Rettungsdienste und das THW oder für gemeinnützige Einrichtungen im sozialen Bereich.

Dieser Ansatz verfolgt die Linie, sich als „Corporate Citizen“ nachhaltig in der Stadt und im Landkreis Coburg zu engagieren, um das gesellschaftliche Angebot dort attraktiver zu machen. Um einen möglichst spürbaren Beitrag auf den beschriebenen Feldern zu erreichen, fokussiert die HUK-COBURG ihren finanziellen Einsatz in diesem Handlungsfeld.

Die Spendenpolitik der HUK-COBURG

Jährlich spendet die HUK-COBURG an diverse soziale und gemeinnützige Projekte. Die größte Teilsumme wird dabei im Rahmen der HUK-COBURG-Weihnachtsspende vergeben, die im Geschäftsjahr um fünftausend Euro auf 15.000 Euro aufgestockt wurde.

Daneben erhalten Schulen, Kindergärten und Hilfsdienste in der Weihnachtszeit jährlich eine Unterstützung. Um mehr Mittel dafür aufzubringen, verzichtet die HUK-COBURG auf Weihnachtsgeschenke an Geschäftspartner und spendet stattdessen an die oben genannten Einrichtungen, an Vereine oder andere zugewandungsbedürftige Organisationen in Coburg.

Mit gezieltem Sponsoring die Attraktivität der Region fördern

Seit Jahren verfolgt das Unternehmen auch in seiner Sponsoringpolitik den Leitsatz, mit gezieltem Sponsoring die Attraktivität der Region fördern. Gemäß dem Managementansatz sorgt eine thematische Eingrenzung dafür, die Mittel so zu verwenden, dass Qualität vor Quantität geht.

Hauptsponsor des Handballvereins HSC2000 Coburg

Handball hat einen besonderen Stellenwert in der Region Coburg. Im Sport konzentriert sich die HUK-COBURG in der Rolle des Hauptsponsors deshalb auf den Handballverein HSC2000 Coburg, der mit Erfolg in der zweiten Bundesliga spielt. Zudem ist die HUK-COBURG Namenssponsor für die Spielstätte des HSC2000, die HUK-COBURG-arena.

Kultursponsoring: Musik im Mittelpunkt

Im Kultursponsoring steht Musik im Mittelpunkt des HUK-COBURG Engagements. Um die Region hier aufzuwerten, hat die HUK-COBURG 2005 die Patenschaft für eine Konzertreihe, den „HUK-COBURG open-air-sommer“, übernommen, die jährlich tausende von Besuchern aus der weiteren Region anzieht.

Mit der Zusage von einer Million Euro beteiligte sich die HUK-COBURG im Berichtsjahr an der Finanzierung einer Ausweichspielstätte für das Coburger Landestheater. Dabei geht es darum, den Betrieb des Landestheaters während einer längeren Phase umfangreicher Umbaumaßnahmen sicherzustellen.

Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit in Coburg

Die im Jahr 2015 ins Leben gerufene, jährliche Jugendförderung wurde 2018 um fünftausend Euro auf 30.000 Euro aufgestockt. Mit dieser Zuwendung unterstützt die HUK-COBURG Vereine oder Einrichtungen gezielt bei Kinder- und Jugendförderung. Die Auswahl erfolgt nach intern festgelegten Vorgaben. Kriterien sind neben der Anzahl der jungen Menschen, die von diesem Projekt profitieren, auch soziale Aspekte.

Förderung von Lehre und Forschung

Gemeinsam mit der Hochschule Coburg hat die HUK-COBURG 2003/2004 die Versicherungsstudiengänge „Versicherungswirtschaft“ (B.A.) und „Versicherungsmanagement“ (M.A.) an der Hochschule Coburg ins Leben gerufen, mit dem Ziel der nachhaltigen Unterstützung der versicherungswirtschaftlichen Forschung an der HS Coburg. Seit 2015 fördert die HUK-COBURG darüber hinaus für die Dauer von drei Jahren eine wissenschaftliche Mitarbeiterstelle in der Fakultät Wirtschaft.

Daneben unterstützt die HUK-COBURG jährlich elf Studenten der Friedrich-Alexander-Universität in Erlangen/Nürnberg, der Hochschule Coburg, der Julius-Maximilians-Universität Würzburg sowie der Otto-Friedrich-Universität Bamberg mit dem Deutschlandstipendium.

Durch ihre Mitarbeit in Verbänden wie dem Bildungsnetzwerk „Forum V“, das sich der interdisziplinären Förderung der Versicherungswirtschaft verschrieben hat, setzt sie sich für die versicherungswirtschaftliche Lehre und Forschung in Nordbayern ein. Neben der Unterstützung der versicherungswissenschaftlichen Lehre und Forschung an der Hochschule Coburg und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg fördert das Forum V auch den akademischen Nachwuchs und den Transfer der wissenschaftlichen Erkenntnisse in die Praxis.

Auch bei der Gesundheitsversorgung der Region übernimmt die HUK-COBURG Verantwortung. Weil die Anzahl der niedergelassenen Ärzte in der Region Coburg sinkt, setzt sich die HUK aktiv für die Sicherung der ärztlichen Versorgung in der Region ein. Im Rahmen einer Kooperation mit der Coburger Medical School REGIOMED hat die HUK-COBURG ein Stipendium für einen Studienplatz übernommen.

Die Vorauswahl der Projekte erfolgt durch die Unternehmensleitung. Nach Vorschlag durch die Fachabteilung erfolgt im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses die Festlegung auf die Maßnahmen. Die Entscheidung trifft der Ressortvorstand. Bei größeren Beträgen trifft der Gesamtvorstand die Entscheidung. Der Ablauf ist im internen Kontrollsystem der HUK-COBURG festgelegt.

Im Geschäftsjahr 2018 hat die HUK-COBURG den Managementansatz die gesellschaftliche Verantwortung betreffend überarbeitet und geschärft, um mehr Transparenz und eine möglichst große hohe Wirkung zu erzielen. Inhaltlich ist mit der Kooperation mit der Coburger Medical School REGIOMED eine neue Maßnahme dazu gekommen. Die Beträge für Jugendförderung und Weihnachtsspende wurden aufgestockt. Außerdem beteiligte sich die Gruppe mit der Zusage von einer Million Euro an der Finanzierung einer Ausweichspielstätte für das Coburger Landestheater.

Regelgerechte Unternehmensführung

Das Kapitel beschreibt, wie die HUK-COBURG gesetzliche und rechtliche Vorschriften einhält und wie sie zur „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ beiträgt.

Im Handlungsfeld „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ geht es um die Einhaltung von gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften. Auch darauf, nämlich auf rechtlich einwandfreiem und verantwortungsbewusstem, ethisch korrektem Handeln, beruht ein großer Teil des Kundenvertrauens. Dazu zählen neben der Geldwäscheprevention auch vorbeugenden Maßnahmen gegen Korruption und ein vertrauensvoller Umgang mit Kundendaten.

Bei der HUK-COBURG kümmert sich ein eigener Bereich um die Einhaltung rechtlicher Anforderungen, Befolgung interner Regeln und Verhaltensweisen aber auch um Überwachung von Vorgaben für externe Vertriebs- und Geschäftspartner. Als besondere Schwerpunkte hat der Vorstand die Regeleinhaltung in den Bereichen Kartellrecht, Antikorruption und Vertrieb (vgl. Kapitel „Wir sind für unsere Kunden da“) festgelegt. Um diese Sachverhalte sorgfältig zu steuern und zu überwachen, wurde das Compliance-Management-System mit verschiedenen Richtlinien zu den Compliance-Schwerpunkten ins Leben gerufen. Diese enthalten Regelungen zum Kartellrecht, zur Annahme und Vergabe von Zuwendungen, zur Planung und Durchführung von Werbemaßnahmen und Unternehmensveranstaltungen sowie zum Umgang mit Interessenkonflikten. Darüber hinaus ist die HUK-COBURG dem GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten.

Ethisch korrektes Verhalten prägt Unternehmenskultur

Compliance dient als Orientierung für ethisch korrektes Verhalten und prägt damit maßgeblich die Unternehmenskultur. Und damit betrifft Compliance alle Organe des Unternehmens, jeden Mitarbeiter, jeden Vermittler und jeden Geschäftspartner der HUK-COBURG. Es geht aber nicht nur um den Einzelnen, es geht um die HUK-COBURG als Ganzes: Ein vorbildliches Image in der Versicherungswirtschaft ist ein Erfolgsfaktor für die HUK-COBURG. Um dieses Unternehmensziel zu erreichen, um den nachhaltigen und langfristigen Erfolg sicherzustellen, müssen alle Beteiligten ein regelkonformes, wertebasiertes und integriertes Verhalten leben. Ziel des Managementansatzes in diesem Bereich ist es, das gute Image auch in diesem Teilaspekt weiterhin mit Fakten unterlegen zu können.

Compliance ist Chefsache

Die Gesamtverantwortung für Compliance trägt der Vorstand der HUK-COBURG Versicherungsgruppe bzw. der HUK-COBURG. Gemeinsam mit den Führungskräften hat er die Vorbildrolle im Unternehmen inne. Geschäftliche Entscheidungen und Handlungen stehen stets im Einklang mit den betroffenen rechtlichen Bestimmungen und den Werten und Regeln der HUK-COBURG. Der Vorstand der HUK-COBURG bekennt sich vorbehaltlos und uneingeschränkt dazu, Missstände im Unternehmen zu verhindern. Fehlverhalten wird weder akzeptiert noch toleriert, sondern aufgeklärt und angemessen geahndet. Prüfungen erfolgten bislang an den zentralen Standorten.

Die zentrale Compliance-Funktion stellt sicher, dass alle Verstöße gegen Compliance-Vorgaben mit angemessenen Konsequenzen versehen werden. Darüber hinaus sind Verstöße im Einzelfall zu betrachten und bei gleicher Schwere auch mit vergleichbaren Konsequenzen zu belegen. Wesentliche Verstöße lagen auch im Berichtsjahr nicht vor. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

Um das Wissen über Compliance-Grundlagen darüber bei den Mitarbeitern aktuell zu halten, wird dieses Thema regelmäßig im Wege von Webtrainings geschult.

Verantwortungsbewusste Führung

Im Hinblick auf eine regelgerechte, verantwortungsbewusste Unternehmensführung beachtet die HUK-COBURG die strengen versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen, ganz verpflichtet der Maßgabe, auf die Interessen der Mitglieder und Kunden ausgerichtet zu führen und zu kontrollieren. Den Rahmen dafür definieren viele gesetzliche, aufsichtsrechtliche und unternehmenseigene Regeln.

Richtlinie zum Kartellrecht

Kartellrechtsverstöße können nicht nur für Unternehmen empfindliche Bußgelder, einen Vertrauensverlust seitens der Kunden oder Reputationseinbußen bedeuten, sondern auch persönliche Konsequenzen für verantwortliche Mitarbeiter in Form von Bußgeldern bis hin zur Strafbarkeit nach sich ziehen.

Insofern hilft eine unternehmensweit eingeführte Kartellrechts-Richtlinie den Mitarbeitern, kartellrechtlich problematische Situationen zu erkennen und sich richtig zu verhalten. Die Inhalte der Richtlinie werden mittels E-Learnings und weiterer Maßnahmen beispielsweise in der Verbandsarbeit aktiven Mitarbeitern vermittelt.

Antikorruption

Auch im Umgang mit der Vergabe oder Annahme von Zuwendungen im Zusammenhang mit Geschäftspartnern oder Kunden ist die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und hoher ethischer Standards eine wesentliche Voraussetzung für die Bewahrung des Ansehens und des Erfolgs der HUK-COBURG. Eine zu diesem Zwecke eingeführte und unternehmensweit gültige Richtlinie enthält die wesentlichen Anforderungen an den richtigen Umgang mit Zuwendungen und dient der Verhinderung von Gesetzesverstößen, insbesondere Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit. Neben der Richtlinie als Regelwerk und Orientierungshilfe wird die Beratungstätigkeit der Compliance-Funktion gerne von den Mitarbeitern in Anspruch genommen, um bereits im Vorfeld der Handlung ein regelkonformes Verhalten sicherzustellen. Sensibilisiert und nachhaltig geschult zu dieser Thematik werden die Mitarbeiter über ein Web-based-Training.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Alle Finanzdienstleister sind wir verpflichtet, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und außerdem dabei zu helfen, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Dies betrifft insbesondere Vorgänge, die der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung dienen. Für Versicherer besteht – wie für alle Unternehmen der Finanzbranche – die Gefahr, für Geldwäscheaktivitäten missbraucht zu werden. Das betrifft in der Versicherungsbranche vor allem

Lebensversicherer, da etwa durch die Einzahlung in Lebensversicherungspolice und deren anschließende frühzeitige Kündigung Gelder gewaschen werden können. Gemäß § 9 Geldwäschegesetz (GwG) hält die HUK-COBURG daher angemessene geschäfts- und kundenbezogene Sicherungssysteme vor.

Die zentrale Compliance-Funktion betreibt ein konzernweites Compliance-Management-System (CMS), das eine systematische Identifikation von (Compliance)Risiken sowie die Festlegung risikoorientierter Präventivmaßnahmen und die Überwachung von deren Einhaltung gewährleistet. Interne Verhaltensrichtlinien und Vorgaben werden dabei nach Abstimmung mit den betroffenen Unternehmensbereichen auf Vorschlag von Compliance durch den Vorstand beschlossen und gegebenenfalls mit dem Betriebsrat vereinbart.

Die Richtlinie Compliance regelt Rechte und Pflichten zwischen Vorstand und Compliance sowie zwischen Compliance und den Abteilungen bzw. Gesellschaften der Versicherungsgruppe. Sie definiert weiter die Verantwortlichkeiten, Kompetenzen und Berichtspflichten der Compliance-Funktion und verleiht dem Compliance-Officer die notwendigen Rechte, um die Einhaltung rechtlicher Anforderungen etc. sicherzustellen.

Ferner sind die Erstellung und Prüfung interner Richtlinien sowie das Betreiben eines funktionstüchtigen CMS dokumentierte Kernprozesse im IKS.

Die Gesamtverantwortung für Compliance trägt der Vorstand.

Das Compliance-Management-System wurde im Berichtsjahr ordnungsgemäß betrieben. Die Überwachung der Einhaltung der Regeln im Berichtsjahr ließ keine wesentlichen Verstöße erkennen.

Achtung der Menschenrechte

In diesem Kapitel stellen wir vor, wie wir mit den Auswirkungen unserer geschäftsbezogenen Tätigkeiten und unserer Beziehungen mit Geschäftspartnern auf Menschenrechtsfragen umgehen.

Die HUK-COBURG fühlt sich verpflichtet, die Auswirkungen ihres geschäftlichen Tuns auf Menschenrechte einem wirksamen Management zu unterlegen und die Bilanz dieser Aktivitäten laufend zu verbessern. Es geht dabei um zwei Sachverhalte: um die Wahrung von Mitarbeiterrechten im Unternehmen ebenso wie um Menschenrechte entlang der gesamten Wertschöpfungs- sowie der Lieferkette des Unternehmens wie beispielsweise in der Kapitalanlage.

Als verantwortungsvolles Unternehmen, das sich demokratischen Werten verpflichtet fühlt, ist für die HUK-COBURG die Achtung der Menschenrechte von großer Bedeutung. Ausschließlich in Deutschland tätig und nahezu ausschließlich mit deutschen Zulieferern mit Fokus auf lokalen

bzw. regionalen Lieferanten zusammenarbeitend, liegt der Fokus der Beachtung der Einhaltung von Menschenrechten allerdings nicht in diesem Bereich. Relevant ist der Aspekt Achtung der Menschenrechte für uns daher insbesondere in der Kapitalanlage. Hier bietet sich der HUK-COBURG durch die Hebelwirkung ihrer Anlagepolitik ein großes Wirkungspotenzial (vgl. Kapitel Verantwortungsvolle Investments).

Abgesehen von der Kapitalanlage ist das Handlungsfeld Menschenrechte einerseits im Hinblick auf die Auswirkungen unserer geschäftsbezogenen Tätigkeiten und unserer Beziehungen mit Geschäftspartnern auf Menschenrechtsfragen zu beachten, andererseits die Wahrung von Mitarbeiterrechten im Unternehmen.

Hinweise über Nichtachtung von Menschenrechten bei Lieferanten gab es bislang nicht, so dass kein Anlass für eine Prüfung bestand.

Verantwortung für die Umwelt

Dieses Kapitel behandelt unseren Umgang mit direkten Maßnahmen den Umweltschutz betreffend.

Obwohl ein Dienstleistungsbetrieb weniger emittiert als ein Produktionsbetrieb, bestimmt die Nachhaltigkeit das Handeln der HUK-COBURG auch beim Umweltschutz. Ziel ist es, schädliche Einwirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. Das gilt für das tägliche wirtschaftliche Handeln, z. B. der Einsparung von Treibhausgasen, ebenso wie für Maßnahmen, die nicht zum Tagesgeschäft zählen, wie Gebäudeerhaltung, Gebäudesanierungen und Neubauten sowie die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte. Am stärksten wirkt die HUK-COBURG indirekt auf den Aspekt Umweltbelang: Bei Neuinvestitionen in der Kapitalanlage berücksichtigen wir seit vielen Jahren mehrere ESG-(Environment Social Governance)-Kriterien (vgl. Kapitel Verantwortungsvolle Investments).

Was die direkten Auswirkungen auf die Umwelt betrifft, zielen wir auf eine nachhaltig ökologische Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs. Dazu zählen zum Beispiel ein schonender Umgang mit Ressourcen, die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte, eine Reduktion der von uns verursachten Treibhausgasemissionen sowie Maßnahmen, die nicht zum unmittelbaren Tagesgeschäft zählen, wie Gebäudeerhaltung, Gebäudesanierungen und Neubauten.

Große Anstrengungen werden in der Papiereinsparung und der Verwendung von möglichst nachhaltig produziertem Papier unternommen. Die HUK-COBURG setzt in Druckern und Kopierern Papiere ein, die der FSC®-Zertifizierung (Forest Stewardship Council ®) sowie dem EU Ecolabel und Nordic-Ecolabel entsprechen. Das Unternehmen setzt zudem auf technische Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs durch eine konsequente Umstellung auf Duplexdruckverfahren sowohl bei externer Korrespondenz als auch bei internen Dokumenten.

Seit dem Aufbau eines geschützten Kundenportals einschließlich eines digitalen Postfachs auf HUK.de, analog dem des Internetversicherers HUK24, nutzen viele Kunden die Möglichkeit, Schriftstücke in digitaler Form zu erhalten und viele Geschäftsvorgänge wie Adress- oder Vertragsänderungen papierlos durchzuführen. Auch bei der Eingangs-

post wird der Papierverbrauch durch die Bereitstellung einer Rechnungs-App in der Krankenversicherung sowie durch die digitalisierte Verarbeitung aller eingehenden Schriftstücke möglichst gering gehalten. Auch diese Maßnahme trägt dazu bei, den Papierbedarf weiter zu reduzieren.

Außerdem verfolgt der Konzern bzw. die HUK-COBURG das Ziel, klimaschädliche Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren. Seit 2011 ist der Strombezug zu 100% CO₂-neutral.

Im Berichtsjahr wurde ein Vertrag mit einem neuen Energieversorger für alle Standorte in Deutschland geschlossen. Dieser Versorger sichert der HUK-COBURG zu, dass die gelieferte elektrische Energie aus erneuerbaren Quellen stammt. Außerdem hat die HUK-COBURG drei energiesparende Blockheizkraftwerke und weitere ressourcenschonende Technik eingeführt. Im Jahr 2015 wurde ein Energieaudit gemäß des Energiedienstleistungsgesetzes für alle Standorte der Gruppe bzw. des Vereins durchgeführt. Daraus wurden Verbesserungsvorschläge zur Energieeinsparung umgesetzt. Das nächste Energieaudit ist für das Jahr 2019 vorgesehen.

Alle Angelegenheiten ökologische Belange betreffend werden, sofern sie nicht von der Unternehmensleitung angestoßen werden, in den verantwortlichen Abteilungen identifiziert, besprochen und mit der Abteilungsleitung abgestimmt. Im Rahmen der im Internen Kontrollsystem der HUK-COBURG geregelten Vorgehensweise werden die Maßnahmen mit der Unternehmensleitung abgestimmt. Entscheidungen treffen bis zu einer bestimmten Größe (interner Aufwand, Kosten der Anschaffung etc.) die Fachabteilungen und bei darüber hinaus gehenden Engagements der Fachvorstand. Entscheidungen von größerer finanzieller oder strategischer Tragweite trifft der Gesamtvorstand.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G., Coburg

Wir haben den zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht nach: §§341a Abs.1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB der HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg, (im Folgenden der „Verein“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den: §§341a Abs.1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i.V.m. 315b Abs. 3 HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den: §§341a. Abs.1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i.V.m. 315b Abs. 3 aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation
- Befragung relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- analytische Beurteilung von Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres-/Konzernabschluss und (Konzern)-Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den: §§341a. Abs.1a i.V.m. 289b Abs. 3 und 341j Abs. 4 i.V.m. 315b Abs. 3 aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 7. März 2019

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Dieter Horst