

Gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht 2020

HUK-COBURG Versicherungsgruppe

„Aus Tradition nachhaltig“

Aus Tradition nachhaltig

Vorwort des Vorstandssprechers

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

auch wenn das Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie bestimmt war, hat das Thema Nachhaltigkeit nicht an Bedeutung verloren. Im Gegenteil: Es nimmt an Fahrt auf. Es spielt nicht nur für Investoren bei Aktiengesellschaften, sondern auch für Kunden zunehmend eine wichtige Rolle. Auch wir haben es weiter vorangetrieben und einmal mehr unseren seit der Gründung verfolgten nachhaltigen Ansatz eines fairen Umgangs mit unseren Stakeholdern bewiesen. Für uns sind Solidität und Zuverlässigkeit die wesentlichsten Werte. Mitglieder und Kunden stehen mit ihren Wünschen und Bedürfnissen seit jeher im Mittelpunkt unseres Tuns und Handelns.

Bereits kurz nach Beginn der Pandemie haben wir versprochen, diese am coronabedingten Rückgang der KFZ-Schadensfälle zu beteiligen. Dabei sprechen wir von insgesamt einem dreistelligen Millionenbetrag, den wir unseren Mitgliedern zurückgeben. Darüber hinaus haben wir unsere Partnerwerkstätten und Vertriebe sehr schnell finanziell unterstützt und gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen pragmatische Lösungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefunden. Dazu zählt u.a. der schnelle Wechsel ins Homeoffice, das Öffnen des Arbeitszeitrahmens und auch finanzielle Maßnahmen.

Unsere gesellschaftspolitische Verantwortung als großer Versicherer haben wir ebenfalls stark wahrgenommen. Außer unseren eigentlichen Spenden- und Sponsoring-Aktivitäten haben wir 2020 gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die größte Unternehmensspende in der Geschichte der HUK-COBURG auf den Weg gebracht. Eine Million Euro haben wir an von Corona besonders stark betroffenen Einrichtungen in Coburg und im gesamten Bundesgebiet gezahlt. Im Übrigen war dies eine Idee der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die belegt, wie sehr die Werte Zuverlässigkeit und Fairness innerhalb der HUK verankert sind. Das macht mich sehr stolz.

In diesen Kontext passt ein – wie ich finde – ganz besonderes Highlight – die Eröffnung unserer Kindertagesstätte „HUK-Wuselwald“ im September. Leider ist die Eröffnungsfeier coronabedingt etwas kleiner als geplant ausgefallen. Trotzdem freuen wir uns



sehr, dass wir seit September 2020 den Kindern von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dieses Betreuungsangebot anbieten und so einen weiteren Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie leisten können. Freibleibende Plätze können Coburger Familien nutzen.

Wir haben also 2020 schon viele nachhaltige soziale Aspekte weiterverfolgt oder angestoßen. Um zu erfahren, was unsere Stakeholder von uns als HUK darüber hinaus zu den Themen „Environmental, Social und Governance“ (ESG) erwarten, haben wir Ende 2020 eine Umfrage bei unseren wichtigsten externen und internen Interessengruppen angestoßen: bei Kunden, Mitarbeitern, Vermittlern, aber auch bei Teilen unserer Mitgliedervertreter sowie Partnerwerkstätten und Ratingagenturen. Gemeinsam mit unseren unternehmerischen Überlegungen bilden die Ergebnisse die Basis für die weitere nachhaltige Ausrichtung unserer HUK-COBURG.

Coburg, den 09. März 2021

A handwritten signature in blue ink that reads "Klaus-J. Heitmann". The signature is written in a cursive style.

Klaus-Jürgen Heitmann

Vorstandssprecher der HUK-COBURG

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht*	4
Wer wir sind	5
Arbeiten nach dem Grundsatz der Gegenseitigkeit	5
Nachhaltigkeit in der HUK-COBURG	5
Wir sind für unsere Kunden da	7
Vertrauen im Fokus	7
Der Sicherheit verpflichtet	8
Verhaltenskodex für den Vertrieb	8
Kundenbefragungen	8
Hohe Auszeichnungen für Kundenorientierung	8
Beschwerdemanagement	9
Die HUK-COBURG als Arbeitgeber	10
Dank an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	10
Auf Work-Life-Balance wird geachtet	10
Schutz und Förderung der Gesundheit	11
Niedrige Fluktuation	11
Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen	11
Aus- und Weiterbildung im Fokus	12
Qualifizierung für Mitarbeiter sowie Führungskräfte	12
Gleiche Chancen für alle Geschlechter	12
Verantwortliche Investments	14
Gesellschaftliche Verantwortung	16
Regelgerechte Unternehmensführung	18
Ethisch korrektes Verhalten prägt Unternehmenskultur	18
Compliance immer wichtiger	18
Verantwortungsbewusste Führung	19
Richtlinie zum Kartellrecht	19
Antikorruption	19
Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	19
Achtung der Menschenrechte	20
Betriebsökologie	21

Über diesen Bericht*

Die HUK-COBURG hat in diesem gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht für die HUK-COBURG Versicherungsgruppe (Konzern) und das Mutterunternehmen HUK-COBURG nach der gesetzlichen Verpflichtung 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 weiteren Aspekt, Kundenbelange dargestellt. Die aufgeführten Konzepte gelten hierbei grundsätzlich für den Konzern und das Mutterunternehmen gleichermaßen. Im Falle von Abweichungen von diesem Grundsatz wird hierauf im Text hingewiesen.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde beschlossen, eine gruppenweite Stakeholderbefragung unter internen und externen Interessengruppen zur Nachhaltigkeit anzustoßen. Die Befragung wurde Anfang des Jahres 2021 durchgeführt und von Vertretern der HUK-COBURG mithilfe eines externen Dienstleisters dahingehend bewertet, welche Nachhaltigkeitsthemen signifikante Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeiten des Versicherers und welche Relevanz die Sachverhalte auf das Umfeld der HUK-COBURG haben. Die Ergebnisse daraus werden in die nichtfinanzielle Berichterstattung des Jahres 2021 einfließen.

Seit 2017 trägt das CSR-Gremium die Gesamtverantwortung zum Thema Nachhaltigkeit in der HUK-COBURG. Es besteht aus drei Mitgliedern des Konzernvorstandes. Organisatorisch verankert ist das Thema bei der Abteilung Unternehmenskommunikation.

Die HUK-COBURG beobachtet fortlaufend in ihrem Risikomanagementsystem Nachhaltigkeitsrisiken. Diese umfassen Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte und können auf Vermögenswerte, Verbindlichkeiten und die Reputation des Vereins wirken.

Nachhaltigkeitsrisiken stellen keine eigene Risikokategorie dar, sondern realisieren sich in verschiedenen Risikokategorien, insbesondere im versicherungstechnischen Risiko, dem Marktrisiko, den Reputationsrisiken und den strategischen Risiken. Sowohl im Geschäftsjahr als auch bis zum Berichtszeitpunkt sind keine wesentlichen Risiken für den Konzern und das Mutterunternehmen erkennbar, deren Eintritt als sehr wahrscheinlich angesehen wird und deren negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sein könnten.

Hinweise auf im Konzernabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen waren für das Verständnis nicht erforderlich. Die Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach der Wesentlichkeitsdefinition und den inhaltlichen Vorgaben des CSRRUG. Die HUK-COBURG hat die für sie geltenden wesentlichen Themen selbst erarbeitet und festgelegt. Da die EU gerade die Vorgaben zur CSR-Berichterstattung neugestaltet, hat sich die HUK-COBURG noch für kein Rahmenwerk im Sinne des §289d HGB entschieden und wartet auf einen überarbeiteten Standard in diesem Bereich.

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 weit 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 im Jahr 2020 von über 8 Mrd. Euro zählt sie zu den zehn größten deutschen Versicherungsgruppen. Traditioneller Schwerpunkt ist die Kfz-Versicherung. Mit rund 13 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 2020 insgesamt mehr als 10.000.

An der Spitze der Versicherungsgruppe steht der Versicherungsverein HUK-COBURG a. G., der seit 1933 das Versicherungsgeschäft 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 betreut 3,6 Millionen Mitglieder. Als Gruppe ist der Konzern HUK-COBURG der größte deutsche Beamtenversicherer. In knapp der Hälfte der Beamtenhaushalte 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 Solidität, 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 aber auch auf unser Rentensystem 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. Welche Auswirkungen die Corona-Krise darüber hinaus gesellschaftspolitisch und wirtschaftlich hat, ist aktuell noch nicht abzusehen. Dabei bedeutet Nachhaltigkeit für das Unternehmen anzuerkennen, dass dem Planeten Erde und seinen Menschen Grenzen der Belastbarkeit gesetzt sind. Die Gruppe will dabei mithelfen, dass diese Grenzen nicht erreicht, sondern im besten Fall in weitere Entfernung gerückt werden.

Dieser Bericht beschreibt, welchen Beitrag die Gruppe als Versicherer konkret leistet. Aus der untenstehenden Tabelle wird ersichtlich, welche Handlungsfelder welche Aspekte beinhalten. Diese Handlungsfelder wurden von der Geschäftsleitung 2020 als wesentlich bestätigt.

Aspekte	Handlungsfelder
Kundenbelange	Wir sind für unsere Kunden da
Mitarbeiterbelange	Die HUK-COBURG als Arbeitgeber
Sozialbelange	Gesellschaftliche Verantwortung Verantwortliche Investments
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Regelgerechte Unternehmensführung
Achtung der Menschenrechte	Achtung der Menschenrechte Verantwortliche Investments
Umweltbelange	Betriebsökologie 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 Nachhaltigkeit, die essenziell für unser Geschäftsmodell ist. Es funktioniert nur unter der Prämisse, dass der Kunde den ersten Schritt macht, wenn er sich bei uns versichern möchte. Dabei hilft uns unsere Marke, mit der unsere Kundenfokussierung verbunden wird. Deshalb und aufgrund dieser Vertriebsstruktur kann die HUK-COBURG mit wettbewerbsfähigen Kosten arbeiten und ihre Produkte und Dienstleistungen nicht nur bedarfsgerecht, sondern auch zu günstigen Preisen anbieten.

Bereits in der Produktentstehung, lange vor dem ersten konkreten Kontakt mit Kunden, ist darum Kundenorientierung die Kompassnadel: 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. Die HUK-COBURG setzt bei ihrer Produktgestaltung verstärkt auf den Präventionsgedanken. So ist das Unternehmen Vorreiter bei der Einführung eines Telematiktarifs in der Autoversicherung, der vorausschauendes und damit nachhaltiges Fahren belohnt. Kunden erhalten über eine App eine direkte Rückmeldung zum Fahrverhalten und können diese entsprechend anpassen. Das sorgt für mehr Sicherheit auf den Straßen und für umweltschonenderes Fahren. Außerdem werden Besitzer von Elektro- oder Hybrid-Fahrzeugen mit geringeren Beitragszahlungen belohnt: Bei der Kfz-Haftpflicht- und in der Voll- bzw. Teilkasko-Versicherung gibt es auf reine Elektro-Fahrzeuge 20 Prozent Rabatt, bei Hybrid-Fahrzeugen 5 Prozent. Die HUK-COBURG hatte zum Jahresende 2020 rund 49.000 reine Elektrofahrzeuge.

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 günstigen Konditionen in Leistung, Preis sowie Service. 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, um die Kunden nicht nur von der hohen Qualität von HUK-COBURG-Produkten und -Services zu überzeugen, sondern auch, um 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 Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, den Vertrauensleuten. Daneben stehen Kunden selbstständige Vertrauensleute als Kundendienstbürobetreiber und fest angestellte Mitarbeiterinnen und 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 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 Außendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeiter.

Unsere bundesweite Außenorganisation mit über 660 Kundendienstbüros, mehr als 2.550 Vertrauensleuten und 38 Außenstellen, die den Kunden persönlich, telefonisch oder online zur Seite stehen, garantiert eine umfassende Kundennähe. Ergänzt wird der Vertrieb durch 110 fest angestellte, mobile Vorsorgespezialisten, die sich auf die Beratung der Kunden hinsichtlich ihrer Alters- und Gesundheitsvorsorge konzentrieren. In unseren Kundenbetreuungscentern sind über 1.770 Mitarbeiterinnen und -mitarbeiter tätig. Sie befassen sich mit der telefonischen Beratung und Erledigung aller vertrieblichen und betrieblichen Kundenanliegen in der Schaden- und Unfallversicherung. Im Schadenfall steht ein 24-Stunden-Schadenservice und in deutschlandweit 38 Außenstellen ortsnah zur Verfügung. 2020 ist zudem eine steigende Nachfrage nach Online-Beratung zu verzeichnen gewesen.

Der 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 Assekuranz 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 erfolgt 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 und den zur HUK-COBURG Versicherungsgruppe gehörenden VRK-Gesellschaften (Versicherer im Raum der Kirchen). Dabei handelt es sich um die Versicherer im Raum der Kirchen Sachversicherung AG, die Versicherer im Raum der Kirchen Lebensversicherung AG und die Versicherer im Raum der Kirchen Krankenversicherung AG. Die Prüfung erfolgte durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer – erstmals im Jahr 2015 und seitdem laufend.



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 2020 bei der Gesamtzufriedenheit ein „hervorragend“. Bei der Zufriedenheit mit dem Preis-Leistungs-Verhältnis haben wir zum 10. 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 Unternehmenssteuerung“.

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.

Hohe Auszeichnungen für Kundenorientierung

Dass die Kundenorientierung in der HUK-COBURG einen sehr hohen Stellenwert genießt, zeigen auch viele unabhängige Markuntersuchungen im Jahr 2020. Die Leser der „Auto Zeitung“ kürten die HUK-COBURG in der Kategorie Kfz-Versicherung zur „Top Marke 2020“. Bei der Leserwahl der Zeitschrift „Auto, Motor und Sport“ gewann die HUK-COBURG die Auszeichnung „Best

Brand 2020“. „Focus Money“ bewertete die HUK-COBURG zum 10. Mal als besten Kfz-Versicherer unter den Serviceversicherern.

Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe ist aus Sicht der Verbraucher die beste Versicherermarkte des Jahres 2020. Dies zeigt eine Yougov-Umfrage im Auftrag des Handelsblatts, die auf über 900.000 Online-Interviews unter erwachsenen Bundesbürgern basiert.

Eine KPMG-Untersuchung „Customer Experience – Was jetzt zählt“ aus dem Jahr 2020 kommt zu dem Ergebnis, dass die HUK-COBURG zu den deutschen Topunternehmen beim Kundenerlebnis gehört. Hier wurden mehr als 7.000 Verbraucher in Deutschland befragt.

In einer Studie „Deutscher Versicherungsreport“ der Unternehmensberatung von Bain von 2019 hat die HUK-COBURG die höchsten Loyalitätswerte aller Sach- und Lebensversicherer in Deutschland. Gemessen wurde das anhand des Net Promoter Scores (NPS), der Kundenzufriedenheit auf Basis von Befragungen ermittelt.

Auch einzelne Produkte der HUK-COBURG schnitten im Berichtsjahr in Tests unabhängiger Institutionen bzw. Medien wie in den Vorjahren erstklassig ab.

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.

Bei über 40 Millionen Geschäftsvorfällen (Verträge, Risiken und Schäden) lag die Beschwerdequote der HUK-COBURG wie seit vielen Jahren auch 2020 bei unter 0,03 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 der Beratungsstandards notwendig sind. Sofern Anpassungen vorgenommen werden müssen, erfolgt die Entscheidung durch den Vorstand.

Das zufriedenstellende Wachstum des abgelaufenen Geschäftsjahres – das Unternehmen konnte rund 200.000 neue Kunden gewinnen – ist ein verlässliches Indiz dafür, dass es auch 2020 nicht nur gelungen ist, Kunden zu behalten, sondern nach wie vor attraktiv für neue Kunden zu sein. Dies bestärkt das Unternehmen darin, seine Strategie im Hinblick auf Kundenvertrauen weiterzuentwickeln und dort, wo Verbesserungspotenzial besteht, zu optimieren.

Die HUK-COBURG als Arbeitgeber

Dieses Kapitel widmet sich dem Ansatz, wie die HUK-COBURG für ihre mehr als 10.000 Mitarbeiter attraktive Arbeitsbedingungen schafft.

Dank an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Mitarbeiter nehmen eine Schlüsselrolle im Unternehmen ein und leisten einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der Gruppe. Der Vorstand dankt der Belegschaft gerade in diesem von der nicht vorhersehbaren Corona-Pandemie geprägten Jahr für ihre Initiative, ihr Engagement und ihre Leistung. Der Dank gilt auch den Arbeitnehmervertretern für ihre kritisch-konstruktive Zusammenarbeit.

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 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.

Auf Work-Life-Balance wird geachtet

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 – zuletzt wurde 2018 eine Re-Zertifizierung erreicht. Das Unternehmen hat für das Wohl seiner Mitarbeiter vielfältige Maßnahmen entwickelt: Im September 2020 wurde die neue betriebliche Kindertagesstätte „HUK-Wuselwald“ am Standort Coburg eröffnet. Hier werden insgesamt 49 Betreuungsplätze für Kinder im Alter von drei Monaten bis zum Schuleintritt angeboten. Die Kindertagesstätte ist von Montag bis Freitag von 7:00 bis 18:00 Uhr geöffnet. Schon länger unterstützt eine telefonische Mitarbeiterberatung Angestellte sowie deren direkte Angehörige bei beruflichen und privaten Problemen.



Seit geraumer Zeit haben Mitarbeiter neben flexiblen Arbeitszeiten die Möglichkeit, in Teilzeit oder von einem Telearbeitsplatz aus zu arbeiten. Außerdem besteht auch das Angebot, ein Zeitwertkonto zu führen. Das gilt auch für Führungskräfte. Durch die Einbringung von Geld und Zeit kann jeder 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.

Bereits seit einigen Jahren ist ein Arbeiten bei der Versicherungsgruppe im Homeoffice und in Telearbeit möglich. Kurz nach Beginn der Corona-Pandemie im Frühjahr 2020 hat die HUK-COBURG Versicherungsgruppe nahezu für alle Mitarbeiter die Möglichkeit geschaffen, im Homeoffice zu arbeiten. Der Konzern hat durch eine Erweiterung des Arbeitszeitrahmens und durch eine unbürokratische Gewährung von Freistellungen schnell auf die veränderten Arbeitsbedingungen im Homeoffice reagiert. Um eventuellen Unsicherheiten in der Belegschaft vorzubeugen, hatte die Versicherungsgruppe während der Sommermonate 2020 eine 50/50-Regelung eingeführt:

Die Hälfte der Mitarbeiter war im Büro, die andere Hälfte im Homeoffice und das im Wechsel alle 14 Tage. Nach dem Anstieg der

Corona-Zahlen Ende 2020 hat das Unternehmen seinen Mitarbeitern freigestellt, ob sie ins Büro kommen. Mitarbeiter, deren Tätigkeit es zuließ, konnten dauerhaft von zu Hause arbeiten.

In Zukunft und auch in der weiteren Krisenbewältigung setzt die Gruppe stark auf das Arbeiten von zu Hause aus und auf virtuellen Austausch. Bedingt durch die Corona-Pandemie führte die HUK-COBURG ein Kollaborationstool ein. 2020 wurde es nahezu allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt.

Die Gruppe konnte durch umfangreiche betriebliche Maßnahmen wie freiwilligen Abbau von Gleitzeit oder die Urlaubsgestaltung Kurzarbeit vermeiden. Der Erfolg zeigt, dass sich die Belegschaft mit den Zielen des Unternehmens identifiziert und diese konsequent verfolgt. Wäre Kurzarbeit trotz aller Anstrengungen nicht zu vermeiden gewesen, hätte die Gruppe die fehlenden Bezüge auf die Höhe ihres bisherigen Nettogehalts aufgestockt.

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

Fitnesseinrichtungen, Präventionskurse, hauseigene Turnhalle sowie Seminare zu Gesundheitsthemen. Darüber hinaus wird ein systematisiertes Vorgehen bei der betrieblichen Wiedereingliederung langzeiterkrankter Mitarbeiter verfolgt. Die Maßnahmen werden kontinuierlich weiterentwickelt. So wurden pandemiebedingt bisher in Präsenz stattfindende Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung zusätzlich in ein kostenfrei zugängliches Onlineangebot überführt. Dieses beinhaltet qualitativ hochwertige

Kurse in den Bereichen Bewegung, Ernährung und mentale Gesundheit.

Niedrige Fluktuation

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 mit 3,1 % unter dem Niveau des Innendienstes der Branche mit 5,6 % (Werte aus dem Jahr 2019).

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 Belegschaft der HUK-COBURG arbeitet gern bei ihrem Unternehmen. Das ist das Ergebnis kontinuierlicher Mitarbeiterbefragungen. Die letzte Befragung fand im Jahr 2019 statt. Die Mitarbeiter der HUK-COBURG sind sehr 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 2019. Er wies einen Wert von 70 Punkten auf. Damit lag der Wert acht Prozentpunkte über der Branche.



Aus- und Weiterbildung im Fokus

Die HUK-COBURG bildet seit Jahrzehnten ihren eigenen Nachwuchs aus. Über 80 junge Menschen erhalten durchschnittlich Jahr für Jahr die Möglichkeit, bei der HUK-COBURG erste berufliche Schritte zu gehen. Die Übernahmequoten bei den Auszubildenden und Studenten belaufen sich regelmäßig auf über 90 %.

Die Nachwuchspolitik ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalpolitik, um auch in Zukunft qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu haben. Neben den Ausbildungsberufen „Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen“ und „Fachinformatiker (w/m/d)“ können die dualen Studiengänge in „Versicherungswirtschaft“ und „Informatik“ bei der HUK-COBURG absolviert werden.

Der Wettbewerb um Fachkräfte nimmt in Zeiten des demografischen Wandels immer weiter zu, noch hatte die HUK-COBURG eine Vielzahl von Bewerbern auf offene Stellen. Damit das so bleibt, setzt sie auf die vielen positiven Maßnahmen, die sie bei Aus- und Weiterbildung vorzeigen kann und auf vielfältige Facetten, die für eine ausgewogene Work-Life-Balance in der HUK-COBURG stehen. Denn die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben nimmt für viele Fachkräfte bei der Wahl des Arbeitsplatzes eine immer bedeutendere Rolle ein. 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.

Qualifizierung für Mitarbeiter sowie Führungskräfte

Weiterbildung und Unterstützung

Das Fundament des Erfolges der Gruppe basiert auf den Fähigkeiten sowie auf den Leistungen der Mitarbeiter. Die Gruppe unterstützt ihre Mitarbeiter, sich mit bedarfsgerechten Weiterbildungsmaßnahmen für aktuelle und künftige Herausforderungen fit zu machen. Aus diesem Grund entwickelt die Gruppe ihre Weiterbildungsprogramme entsprechend den sich verändernden Rahmenbedingungen stets weiter.

Durch die Corona-Pandemie ist das Unternehmen im laufenden Geschäftsjahr vor völlig neue Herausforderungen gestellt worden. Die Anforderungen an die Wissensvermittlung haben sich gravierend verändert und mussten durch geeignete Maßnahmen - von einst analog zu überwiegend virtuell - entsprechend angepasst werden.

Führung für kulturellen Wandel

Um den Herausforderungen durch gesellschaftlichen, digitalen und kulturellem Wandel zu entsprechen, wurde das Führungskompetenzmodell überarbeitet und unter anderem durch den neuen Kompetenzbereich „Selbstkonzept“ (Veränderungsbereitschaft, Engagement und Selbstreflexion, Leadership) ergänzt. Darüber hinaus wurde das Bildungsangebot rund um das Thema „Virtuelles Führen“ in diesem Jahr entsprechend ergänzt.

Neue Methoden der Wissensvermittlung

Neben den inhaltlichen Veränderungen des Bildungsangebotes verändern sich auch die Methoden der Wissensvermittlung. E-Learning gewinnt dabei zunehmend an Bedeutung. Insbesondere im Zuge der Digitalisierung und der wachsenden räumlichen Trennung von Führen und Arbeiten (z. B. Homeoffice, Telearbeit) sind die Anforderungen an virtuelle Lernlösungen gestiegen. Mit der Einführung des Bildungsmediums „Virtual Classroom“ wird den Führungskräften und Trainern die realitätsnahe Durchführung von Bildungsmaßnahmen im virtuellen Raum ermöglicht.

Weiterbildung uim Rahmen der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD)

Seit Inkrafttreten der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) müssen sich nicht nur Versicherungsvermittler, sondern auch vertriebsnahe Angestellte 15 Stunden im Jahr weiterbilden und dies dokumentieren. 2020 nahmen ca. 112.000 Teilnehmer an rund 18.900 Tagen an Qualifizierungsmaßnahmen teil, davon absolvierten rund 89.900 Teilnehmer E-Learning-Maßnahmen. 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.

Gleiche Chancen für alle Geschlechter

Chancengleichheit

Die HUK-COBURG ist der Ansicht, dass gemischte Führungsteams 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 darauffolgenden 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.

Für den Aufsichtsrat der HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg wurde mit Aufsichtsratsbeschluss vom 19.06.2020 beschlossen, eine Zielgröße von 33,3 % Frauenanteil festzulegen, welche bis zur Mitgliederversammlung 2024, spätestens jedoch bis 31.08.2024, erreicht werden soll. Diese Zielgröße wurde zum 31.12.2020 erreicht.

Für den Vorstand der HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G. in Coburg wurde mit Aufsichtsratsbeschluss im Juni 2017 beschlossen, eine Zielgröße von 16,7 % Frauenanteil festzulegen, welche bis zum 30.06.2022 erreicht werden soll. Diese Zielgröße wurde Ende 2020 erreicht.

Für die 1. 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 Anteil zum 31.12.2020 beträgt 15 %.

Für die 2. 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. Diese Zielgröße ist zum 31.12.2020 erreicht.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug 57,8 (Vorjahr: 59,2) %. Die Quote der Frauen in Führungspositionen lag bei 33,8 (Vorjahr: 34,1) %.

Zum Jahresende waren für die HUK-COBURG Versicherungsgruppe 10.255 (Vorjahr: 10.237) Mitarbeiter (einschließlich Auszubildende) tätig, davon 9.533 in den Gesellschaften der HUK-COBURG und 436 bei den Versicherern im Raum der Kirchen. Die Zahl der fest angestellten Mitarbeiter belief sich zum 31.12.2020 auf 8.906 Mitarbeiter. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten im Berichtszeitraum belief sich auf 4.030 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.932). Somit erhöhte sich die Teilzeitquote der Versicherungsgruppe insgesamt auf 40,4 (Vorjahr: 37,3) %. Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft betrug 57,8 (Vorjahr: 59,3) %.

Verantwortliche Investments

Dieses Kapitel beschreibt die verantwortungsvolle Ausrichtung unserer Kapitalanlagepolitik.

Die HUK-COBURG hat einen Kapitalanlagebestand von knapp 36 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 und 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 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 schwere arbeitsrechtliche Verstöße, wie zum Beispiel das Betreiben ausbeuterischer Kinderarbeit gemäß ILO-Standard (Internationale Arbeitsorganisation), aufweisen. Weitere Ausschlusskriterien sind die Herstellung von Streumunition, Anti-Personenlandminen, Nuklearwaffen oder ähnlichen Rüstungsgütern. Außerdem wird nicht in Unternehmen investiert, die größere Umsätze in den Bereichen Glücksspiel (maximal 10 Prozent des Umsatzes), Pornografie (maximal 3 Prozent des Umsatzes), Tabak (maximal 10 Prozent des Umsatzes) und Kohle (maximal 30 Prozent des Umsatzes) generieren. Bezogen auf den Gesamtkonzern sind rund 88 Prozent des Aktien- und Rentenportfolios bewertet. Bezogen auf die Versicherer im Raum der Kirchen (VRK) etwa 91 Prozent.

Bei Investitionen in Immobilien und Infrastruktur wird grundsätzlich mit Partnern zusammengearbeitet, die ESG-Prinzipien auf Unternehmens- und Investmentebene integrieren und aktiv anwenden. Neuinvestments erfolgen grundsätzlich in Assets, die einen extern analysierten Mindeststandard an Nachhaltigkeitsintegration vorweisen können. Das Bestandsportfolio wird regelmäßig analysiert, um das ESG-konforme Portfolio durch Investitionen mittel- bis langfristig auszubauen.



Die 2015 von den Vereinten Nationen verabschiedete Agenda 2030 bildet einen neuen globalen Rahmen für eine nachhaltige Entwicklung und legt 17 globale Nachhaltigkeitsziele („Sustainable Development Goals“) fest. Zudem ratifizierte die EU 2016 das Pariser Klimaschutzabkommen mit dem Ziel die weltweiten Bedrohungen durch Klimaänderungen zu reduzieren, indem unter anderem der Anstieg der durchschnittlichen Erdtemperatur deutlich unter 2 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau gehalten werden soll. Für den hierfür notwendigen Umbau der Wirtschaft und der Gesellschaft ist die Mobilisierung von privatem Kapital zur Finanzierung nachhaltiger Investitionen unerlässlich. Um diesen Entwicklungen in der Kapitalanlage für nachhaltige Entwicklung Rechnung zu tragen, wurden Ausschlusskriterien mit Umweltaspekten implementiert. Hier werden Investitionen in Unternehmen aus kritischen Branchen ausgeschlossen, die einen besonders hohen CO₂-Ausstoß im Vergleich zu ihrer Peergroup haben, um den Carbon Footprint des Kapitalanlagenportfolios zu reduzieren.

Bei Neuanlagen in Staatsanleihen werden Staaten mit schlechten Nachhaltigkeitsratings, welche die Umwelt-, Sozial- und Governanceleistungen eines Staates berücksichtigen, ausgeschlossen. Sollte die Gruppe bei bestehenden Investments Verstöße gegen Nachhaltigkeitsaspekte feststellen, wird folgendermaßen vorgegangen: Bei Investments in Fonds werden Aktien unter Wahrung wirtschaftlicher Interessen innerhalb eines Jahres verkauft, Rentenpapiere können bis zur Endfälligkeit gehalten werden. Bei Direktanlagen wird einzelfallbezogen entschieden. Eine Überprüfung des Anlageuniversums findet quartalsweise im Asset-Management der HUK-COBURG statt. Die Nachhaltigkeitsbedingungen sind zudem Bestandteil der Anlagebedingungen und werden vom Fondscontrolling überwacht.

Dieses Konzept hat auch Auswirkungen auf die Aspekte Umweltbelange, Sozialbelange sowie Achtung der Menschenrechte.

Darüber hinaus wird jährlich der Anteil an als nachhaltig klassifizierbaren Aktien und Renten im Gesamtbestand ermittelt. Dabei wird eine kontinuierliche Erhöhung des Anteils an nachhaltigen Kapitalanlagen angestrebt. Die Zielsetzung ist es, über Kapitalanlagengeentscheidungen zum Umweltschutz beizutragen, Sozialbelange zu befördern oder die Achtung der Menschenrechte auch auf diesem Feld aktiv voranzutreiben.

Für die Analyse kooperiert die HUK-COBURG seit 2019 mit MSCI, einem weltweit führenden Analysehaus in Sachen ESG (Environment Social Governance) -Kriterien.

Der Anteil des Portfolios, der den Auswahlkriterien der HUK-COBURG entspricht, konnte trotz Verschärfung der Umweltkriterien im Berichtsjahr bei 88 % im Vergleich zu 89 % im Vorjahr stabil gehalten werden. Der Anteil, der den Auswahlkriterien entspricht,

soll in den nächsten Jahren weiter erhöht werden. Der Rest setzt sich hauptsächlich aus Anlagen zusammen, die nicht in der Ratingklassifizierung enthalten sind und somit kein Rating besitzen.

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 von Aktien und Renten definiert. Dies beinhaltet bei Unternehmen Kriterien in den Bereichen Arbeitsrechte, Menschenrechte, Waffen, Tierversuche, Alkohol, Gentechnik, Schieferöl und -gas. Bei der Auswahl von Staaten haben sich die VRK-Gesellschaften explizite strengere Regeln in den Bereichen Korruption, Todesstrafe, Waffen, Staatsführung und Religionsfreiheit gegeben.

2016 hat der VRK als erster Versicherer überhaupt das ECOreporter-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 festge-



legt 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.

Gesellschaftliche Verantwortung

Dieses 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 trägt seit jeher den Gedanken zur Selbsthilfe in ihrer Rechtsform. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit orientiert sie sich nicht nur daran, die Bedürfnisse der Kunden mit besonders preisgünstigen Produkten und hervorragendem Service zufriedenzustellen, sondern sie sieht auch ihr Engagement für das Gemeinwohl als wesentliches Handlungsfeld an. Dabei unterstützt sie spürbar ausgewählte regionale Projekte und Initiativen. Verstärkt will die HUK-COBURG auch künftig bei ihrer Produktgestaltung auf nachhaltige Angebote setzen.

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 Beiträgen trifft der Gesamtvorstand die Entscheidung. Der Ablauf ist im Internen Kontrollsystem der HUK-COBURG festgelegt.

Die HUK-COBURG setzt 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 Hilfsorganisationen wie (Freiwillige) Feuerwehren, Rettungsdienste und das THW oder für gemeinnützige Einrichtungen im sozialen Bereich.

Die Spendenpolitik der HUK-COBURG

Jährlich spendet die HUK-COBURG an diverse soziale und gemeinnützige Projekte. Insgesamt hat die HUK-COBURG in diesem Jahr eine Million Euro als Unterstützung in der Corona-Krise an gemeinnützige Vereine und Projekte bundesweit gespendet. Das ist die größte Spendenaktion in der Unternehmensgeschichte. Die Vorschläge für die Verwendung der Spendengelder kamen von den Mitarbeitern



Die jährliche HUK-COBURG-Weihnachtsspende belief sich wie in den Vorjahren auf 15.000 Euro. 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 zuwendungsbedürftige Organisationen in Coburg.

Seit Jahren verfolgt das Unternehmen auch in seiner Sponsoringpolitik den Leitsatz, mit gezieltem Sponsoring die Attraktivität der Region zu 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 auf die Rolle des Hauptsponsors für den Handballverein HSC2000 Coburg. Neben dem Engagement für die erste Mannschaft des Vereins unterstützt die Gruppe auch die sportliche Kinder- und Jugendförderung sowie die Förderung des Handballnachwuchses. 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.

2020 konnten diese Veranstaltungen wegen der Corona-Pandemie nicht stattfinden. Aktuell unterstützt der Versicherer gemeinsam mit zwei weiteren Coburger Unternehmen die Planungen für den Bau eines Globe-Theaters, das in den kommenden Jahren in Coburg errichtet wird. Dabei geht es darum, den Betrieb des Landestheaters während einer längeren Phase umfangreicher Umbaumaßnahmen sicherzustellen. Mit einer einmaligen Zusage von einer Million Euro beteiligte sich die HUK-COBURG 2018 an der Finanzierung einer Ausweichspielstätte für das Coburger Landestheater. Außerdem hat die HUK-COBURG die digitale Coburger Weihnacht unterstützt. Dies war die Idee eines lokalen Fernsehsenders, die Künstlerinnen und Künstler mit Weihnachtsmusik an

verschiedenen Orten in Coburg auftreten zu lassen. Das war coronabedingt ohne Publikum.

Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit in Coburg

Die im Jahr 2015 ins Leben gerufene jährliche Jugendförderung beläuft sich auf 30.000 Euro. Mit dieser Zuwendung unterstützt die HUK-COBURG Vereine oder Einrichtungen gezielt bei der Kinder- und Jugendförderung.

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 Lehre und Forschung an der HS Coburg.

Darüber hinaus 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. Ab dem Wintersemester 2020/21 kommen noch zwei weitere Deutschlandstipendien an der Universität Bayreuth hinzu.

Durch ihre Mitarbeit in Verbänden wie dem Bildungsnetzwerk „Forum V“, das sich der interdisziplinären Förderung der Versicherungswirtschaft verschrieben hat, setzt sie sich für die versiche-

rungswirtschaftliche 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.

Verbraucherbildung

Darüber hinaus setzt sich die HUK-COBURG in besonderem Maße für Verbraucherbildung ein. Gemäß dem Unternehmensleitbild schätzt sie ihre Kunden als gut informierte Verbraucher und gleichberechtigte Partner.

Gesundheitsversorgung in der Region Coburg

Auch bei der Gesundheitsversorgung der Region übernimmt die HUK-COBURG weiterhin 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 2018 ein Stipendium für einen Studienplatz übernommen.

Eine weitere Säule des Engagements ist das Goslar Institut, Studiengesellschaft für verbrauchergerechtes Versichern e. V., das die HUK-COBURG anlässlich ihres 75-jährigen Bestehens 2008 gegründet hat. Das Institut widmet sich im Sinne einer Medien- und Verbraucherberatung propädeutischen Fragen des Versicherungswesens.

Regelgerechte Unternehmensführung

Diese 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 Geldwäscheprävention auch vorbeugende Maßnahmen gegen Korruption und ein vertrauensvoller Umgang mit Kundendaten.

Bei der HUK-COBURG kümmert sich ein eigener Bereich um die Einhaltung rechtlicher Anforderungen, die Befolgung interner Regeln und Verhaltensweisen, aber auch um die 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 immer wichtiger

Die Gesamtverantwortung für Compliance trägt der Vorstand der HUK-COBURG Versicherungsgruppe bzw. der HUK-COBURG. 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 betreibt ein konzernweites Compliance-Management-System, 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. Das Compliance-Management-System wurde im Berichtsjahr ordnungsgemäß betrieben. Die Überwachung der Einhaltung der Regeln im Berichtsjahr ließ keine wesentlichen Verstöße erkennen. Ein Verstoß wird in Anlehnung an die Vorgaben des Risikomanagements bezüglich der Meldepflichten operationeller Risikoereignisse dann als wesentlich angesehen, wenn er nach den Vorgaben durch Compliance an das Risikomanagement gemeldet werden müsste.

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 Compliance-Management-Systems dokumentierte Kernprozesse im Internen Kontrollsystem. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

Um das Wissen über Compliance-Grundlagen darüber hinaus bei den Mitarbeitern aktuell zu halten, wird dieses Thema regelmäßig durch Webtrainings geschult. 2020 war das Web-based-Training „Compliance-Grundlagen“ konzernweit von allen Mitarbeitern verpflichtend zu absolvieren.

Ein starker Fokus liegt auch auf Maßnahmen zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins der Mitarbeiter, sowie der Akzeptanz und Verständlichkeit von Compliance-Vorgaben. Außerdem wurde das Kommunikations- und Informationssystem im Bereich Rechtsmonitoring um eine digitale Austauschplattform erweitert, um auf Änderungen der Rechtslage konzernweit transparenter und schneller reagieren zu können.

Verantwortungsbewusste Führung



Im Hinblick auf eine regelgerechte, verantwortungsbewusste Unternehmensführung beachtet die HUK-COBURG die strengen versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen, ganz der Maßgabe verpflichtet, 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.

Antikorrupcion

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 zu dieser Thematik geschult werden die Mitarbeiter über ein Web-based-Training.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Als Verpflichteter nach dem Geldwäschegesetz muss die HUK-COBURG versuchen Transaktionen mit kriminellern 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.

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 unterziehen 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 von Menschenrechten allerdings nicht in diesem Bereich. Das Unternehmen geht in Deutschland nicht von menschenrechtlichen Verstößen aus. Hinweise über Nichtachtung von Menschenrechten bei Lieferanten gab es bislang nicht, sodass kein Anlass für eine Prüfung bestand. 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“)

Betriebsökologie

Dieses Kapitel behandelt unseren Umgang mit direkten Maßnahmen zum Umweltschutz.

Obwohl ein Dienstleistungsbetrieb weniger Treibhausgase 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. die Einsparung von Treibhausgasen, ebenso wie für Maßnahmen, die nicht zum Tagesgeschäft zählen, wie Gebäudeerhaltung, Gebäudesanierungen und Neubauten sowie die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte.

Direkt wirkt die HUK-COBURG auf den Aspekt Betriebsökologie ein: Was die direkten Auswirkungen auf die Umwelt betrifft, zielen wir auf eine nachhaltig ökologische Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs. Für das Jahr 2021 plant das Unternehmen Kennzahlen zu entwickeln, die in eine Klimaberichterstattung einfließen sollten. Bei Neuinvestitionen in der Kapitalanlage berücksichtigen wir seit vielen Jahren mehrere ESG-Kriterien (vgl. Kapitel Verantwortungsvolle Investments).

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

Außerdem verfolgt die HUK-COBURG das Ziel, klimaschädliche Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren. Erste Indikationen haben eine Untersuchung mit einem externen Dienstleister ergeben. Die Ergebnisse werden in den kommenden Jahren konkretisiert. Seit 2013 ist der Strombezug zu 100 % CO₂-neutral. Mittlerweile erhält die Gruppe Strom, bei dem zusätzlich zugesichert ist, dass er aus erneuerbaren Quellen stammt.

Außerdem hat die HUK-COBURG drei energiesparende Blockheizkraftwerke in den Jahren 2006, 2008 und 2016 in Betrieb genommen. Darüber hinaus setzt der Versicherer weitere ressourcenschonende Technik ein. 2019 wurde erneut ein Energieaudit gemäß dem Energiedienstleistungsgesetz für alle Standorte durchgeführt. Dort wurden vom Auditor mögliche Maßnahmen zur Umsetzung vorgeschlagen, die in der Prüfung sind. Zudem werden Verbesserungsvorschläge zur Energieeinsparung im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten umgesetzt.



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 – wie interner Aufwand oder Kosten der Anschaffung – die Fachabteilungen. 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. in Coburg, Coburg

Wir haben den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nach §§ 341a Abs. 1a und 341j Abs. 4 i. V. m. 289b Abs. 3 und 315b Abs. 3 HGB der HUK-COBURG Haftpflicht-Unterstützungs-Kasse kraftfahrender Beamter Deutschlands a.G., Coburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (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 §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e 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 verei-

digte 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 bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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 und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und 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 des nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich von Angaben mit den entsprechenden Daten im Jahres- bzw. Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- 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 bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen

nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB 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 9. März 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Urata Biqkaj
Wirtschaftsprüferin