

Nichtfinanzieller Bericht 2017

HUK-COBURG Versicherungsgruppe

„Aus Tradition nachhaltig“



HUK-COBURG

Aus Tradition günstig

Aus Tradition nachhaltig

Vorwort des Vorstandssprechers

Liebe Mitglieder und Kunden,

es gibt wenige Geschäftsmodelle, die nachhaltiger ausgerichtet sind als das eines Versicherers. Bieten wir doch zum Beispiel in der Lebensversicherung schon seit langer Zeit Produkte an, die eine Laufzeit von mehreren Jahrzehnten haben. Das wiederum zieht nachhaltige Prozesse nach sich: Wir kümmern uns über eine sehr lange Zeit um Kunden und legen deren Beiträge langfristig, sicher, ja eben nachhaltig an. Und übernehmen nachhaltig Verantwortung in solch wichtigen Fragen wie der Altersversorgung. Aber auch in anderen Bereichen kümmern wir uns beständig um die Belange unserer Kunden und helfen, wenn sie in schwierigen Situationen stecken. Denn unsere Tradition, hochwertigen, günstigen Versicherungsschutz und einen ausgezeichneten Service zu bieten, ist der Dreh- und Angelpunkt unserer Anstrengungen.

Doch nicht nur in Kundenbelangen liegt uns das Thema Nachhaltigkeit am Herzen, wir übernehmen in vielfältiger Weise Verantwortung – auch in Bezug auf Mitarbeiter und Gesellschaft sind Nachhaltigkeit und Fairness feste Bestandteile des Unternehmensleitbildes. So möchten wir zum Beispiel was unsere Mitarbeiter angeht ein personalpolitisches Umfeld schaffen, in dem sie sich wohlfühlen und gern arbeiten. Und auch als Mitglied in unserer Gesellschaft wollen wir nicht nur unternehmerische Verantwortung an den Tag legen, sondern auch gesellschaftliche Verantwortung übernehmen und dabei helfen, unsere Region in kulturellen, sozialen, sportlichen sowie die Bildung und Ausbildung betreffenden Belangen voranzubringen.

Doch nachhaltiges Wirken umfasst noch mehr als die eben genannten Bereiche: Das Setzen und die Befolgung von Regeln in der Unternehmensführung zählen ebenso dazu wie ein bewusstes Verhalten der Umwelt gegenüber. Und nicht zuletzt weist unser Namensbestandteil „Gegenseitigkeit“ auf einen zentralen Punkt unseres Handelns hin: Dem Prinzip Gegenseitigkeit fühlen wir uns verpflichtet, nicht nur gegenüber allen unseren Anspruchsgruppen, sondern auch gegenüber der Umwelt.

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



Weil wir dies alles schon lange Zeit tun, haben wir diesem Bericht den Titel „Aus Tradition nachhaltig“ gegeben. Er soll Ihnen ermöglichen, sich ein Bild von der HUK-COBURG als verantwortungsvollem Wirtschaftsunternehmen und Mitglied der Gesellschaft zu machen.

Das Ziel der Gründer der HUK-COBURG, günstigen Versicherungsschutz zu bieten, ist auch heute noch unser erstes Bestreben. Dies und unser Bemühen um den Kunden haben uns zu einem der beliebtesten Versicherer in Deutschland gemacht, wie erst kürzlich wieder eine Studie zur Weiterempfehlungsquote von Versicherungskunden festgestellt hat.

Ganz wichtig ist: Nachhaltiges Handeln ist für uns ein laufender Prozess. Und wir arbeiten daran, auch solche Aspekte umzusetzen, von denen wir glauben, dass sie noch nicht die Ausprägung haben, die sie haben müssten. Das gehen wir schrittweise, aber konsequent an. Denn nur durch nachhaltiges Handeln kann unsere Position gewahrt, das Vertrauen unserer Kunden gesichert und wirtschaftlicher Erfolg garantiert werden.

Coburg, den 7. März 2018

Klaus-Jürgen Heitmann,
Vorstandssprecher der HUK-COBURG

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
Verantwortungsvolle Investments	10
Gesellschaftliche Verantwortung	11
Unternehmerische Verantwortung für die Gesellschaft.....	11
Die Spendenpolitik der HUK-COBURG	11
Mit gezieltem Sponsoring die Attraktivität der Region fördern	12
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) erstmalig für das Geschäftsjahr 2017 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 dem die wesentlichen Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Sozial und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, die Bekämpfung von Korruption und Bestechung (§ 289c Abs. 2 HGB) sowie ein 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 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.

Wer wir sind

Mit über 11 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 2017 von über 7 Milliarden Euro zählt sie zu den zehn größten deutschen Versicherungsgruppen. Traditioneller Schwerpunkt ist die Kfz-Versicherung: Mit mehr als 11 Millionen versicherten Fahrzeugen ist sie der größte deutsche Autoversicherer. In der privaten Haftpflicht- sowie in der Hausratversicherung belegt sie Platz zwei.

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.

Hinweise auf im Konzern- bzw. Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen waren für das Verständnis nicht erforderlich.

Da sich die HUK-COBURG bei der erstmaligen Aufstellung des gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts auf keine Historie der freiwilligen Nachhaltigkeitsberichterstattung stützen konnte, wurde kein Rahmenwerk im Sinne des § 289d HGB genutzt.

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.

Die HUK-COBURG Versicherungsgruppe mit Sitz in Coburg beschäftigte Ende 2017 insgesamt mehr als 10.000 Mitarbeiter.

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 a. G. betreut 3,6 Millionen Mitglieder und ist damit 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 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 be-

deutende 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 weite 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

Im Mittelpunkt der Unternehmenspolitik stehen unsere Mitglieder und Kunden. Und hier beginnt für uns die Nachhaltigkeit. Bereits in der Produktentstehung, lange vor dem ersten konkreten Kontakt mit Kunden, ist 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 seit vielen Jahren Wert auf verständliche Produkte mit risikogerechten und fair kalkulierten Preisen. Und wir hören nicht auf, die Verständlichkeit unserer Bedingungen kontinuierlich zu verbessern.

Aber auch der direkte Kundenkontakt ist traditionell eine der Kernstärken der HUK-COBURG, denn im Gegensatz zu vielen anderen Versicherern, bei denen Kunden mit den jeweiligen Vertriebsorganisationen kommunizieren, stehen HUK-COBURG-Kunden mit ihrer Gesellschaft ohne Mittler in direktem Kontakt. Oberstes Ziel dieser Strategie: die Kundenzufriedenheit durch gute Erreichbarkeit und durch schnelle Erledigung von Kundenanliegen zu steigern.

Vertrauen im Fokus

Dabei legen die Gesellschaften der HUK-COBURG 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 3.000 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 1.700 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 zum 25.05.2018 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 am 1. Juli 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 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 Jahre 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 2017 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“.

Hohe Auszeichnungen für Kundenorientierung

Dass die Kundenorientierung für die HUK-COBURG einen sehr hohen Stellenwert genießt, zeigen auch viele unabhängige Marktuntersuchungen im Jahr 2017. Die Leser der „Auto Zeitung“ kürten die HUK-COBURG in der Kategorie Kfz-Versicherung zur „Top Marke 2017“. Bei der Leserwahl der Zeitschrift „Auto, Motor und Sport“ gewann die HUK-COBURG die Auszeichnung „Best Brand 2017“. „Focus Money“ bewertete die HUK-COBURG zum achten 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 erhielten die

HUK-COBURG-Allgemeine Versicherung AG und die HUK24 AG die Wertung „empfehlenswert“ von der Stiftung Warentest im Bereich Wohngebäudeversicherung. Mit der Note „sehr gut (1,0“) bewerteten die Tester die Familien-Privathaftpflicht. Auch die Note „sehr gut (1,4)“ erhielt die Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung der HUK-COBURG-Lebensversicherung AG von der Stiftung Warentest. Ebenfalls ein „sehr gut“ erhielten die HUK-COBURG-Krankenversicherung AG und die Pax-Familienfürsorge Krankenversicherung AG von den unabhängigen Testern im Gesundheitsbereich für die Zahnzusatzversicherung (Note 1,3), Auslandsreisekrankenversicherung für Einzelpersonen (Note 1,2) und Auslandsreisekrankenversicherung für Familien (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.

Die Beschwerdequote der HUK-COBURG lag bei nahezu 40 Millionen Geschäftsvorfällen (Verträgen, Risiken und Schäden) wie seit vielen Jahren auch 2017 bei unter 0,02 Prozent.

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

Das Handlungsfeld Arbeitnehmerbelange beschreibt die Anstrengungen der HUK-COBURG, die Interessen ihrer über 10.000 Mitarbeiter zu berücksichtigen und ein fairer, verlässlicher, attraktiver Arbeitgeber, Aus- und Weiterbilder zu sein. Dieses Ziel ist ausführlich im Leitbild des Unternehmens beschrieben. In den letzten zehn Jahren konnte die HUK-COBURG ihre Mitarbeiterzahl um nahezu 25 % erhöhen, während die Branche einen Rückgang um ca. 8 % hinnehmen musste.

Die HUK-COBURG erachtet qualifizierte, leistungsbereite und motivierte Mitarbeiter als einen elementaren Baustein ihres nachhaltigen Erfolgs. Damit fällt der Belegschaft eine Schlüsselrolle bei der Erfüllung der unternehmenspolitischen Grundsätze zu. Durch nachhaltige Personalmaßnahmen unternimmt die HUK-COBURG alles, um sicherzustellen, dass die Voraussetzungen geschaffen werden, um dieser Rolle gerecht zu werden. Dabei achtet die HUK-COBURG auf eine faire, den Anforderungen entsprechende und leistungsorientierte Bezahlung, die den Beitrag zum Unternehmenserfolg individuell honoriert.

Bei fünf Themen wirkt die HUK-COBURG besonders auf die Arbeitnehmerbelange ein: Neben Grundsätzen für eine einheitliche und transparente Führungskultur legt sie großen Wert auf die Weiterbildung und Entwicklung der Beschäftigten. Sie bemüht sich darüber hinaus um Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, indem durch verschiedene Maßnahmen der Anteil von Frauen in Führungspositionen erhöht werden soll. Gleichzeitig achtet sie auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance, die es Mitarbeitern ermöglichen soll, Arbeit und Privatleben bestmöglich zu vereinbaren. Und alle diese Pluspunkte setzt sie ein, um im Wettbewerb um neue Mitarbeiter zu zeigen, welche Vorteile sie als Arbeitgeber bietet.

Grundsätze für eine einheitliche, transparente Führungskultur

Führungsgrundsätze

Ein Baustein des Erfolgs 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 2017 sicher, dass die Leistungsbereitschaft und Motivation der Mitarbeiter gezielt durch die Führungskräfte gefördert wurden.

Qualifizierungsmaßnahmen für Führungskräfte

Für die Führungskräfte werden konkrete Qualifizierungsprogramme aufgesetzt. Die Führungskräfte werden unterstützt, ganzheitlich zu führen und als Vorbild zu agieren, um auf ihre Mitarbeiter individuell einzugehen. Besondere Beachtung erfuhr auch 2017 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 2017 haben 125 von insgesamt 735 Personen 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 von über 90 % bei unseren Auszubildenden und Studenten 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. Über 10.000 Teilnehmer nahmen 2017 an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Insgesamt investierte die HUK-COBURG über 10 Millionen Euro in die Qualifikation ihrer Mitarbeiter.

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 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,
- organisationalen Rahmenbedingungen und
- innerhalb umfangreicher Kommunikationsmaßnahmen.

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

Der Frauenanteil im Aufsichtsrat der HUK-COBURG entspricht der festgelegten Zielgröße von 33 %, die zunächst bis 2020 gehalten werden soll. Die für den Vorstand der HUK-COBURG festgelegte Zielgröße von 17 % Frauenanteil ist derzeit ebenfalls erfüllt. Für die erste Führungsebene der HUK-COBURG liegt die Zielgröße bei 5 % Frauenanteil, auch dies ist derzeit erfüllt. Für die zweite Führungsebene der HUK-COBURG wurde eine Zielgröße von 23 % Frauenanteil beschlossen. Der derzeitige Anteil beträgt 24 %. Die Quote der Frauen in Führungspositionen (Gruppen-, Bereichs- und Abteilungsleitung) insgesamt liegt bei 34 %.

Der Anteil der Frauen an der Gesamtbelegschaft stieg 2017 leicht auf 59 %. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten bei der HUK-COBURG stieg 2017 auf 3.652 Mitarbeiter. Somit erhöhte sich die Teilzeitquote der Versicherungsgruppe insgesamt auf 35 %.

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 nun 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 Fitnessseinrichtungen, 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 stehen. 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 2017 mit 4,4 % 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. Sie sind weit überdurchschnittlich engagiert, haben eine hohe Identifikation mit Produkten und Dienstleistungen der HUK-COBURG und beweisen hohe Loyalität und Verbundenheit mit ihrem Unternehmen. Die letzte fand im Jahr 2016 statt, die nächste steht 2019 an. 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 bei der HUK-COBURG weist einen Wert von 78 % auf. Damit lag sie bei der letzten Befragung 13 Prozentpunkte über der Branche.

Verantwortungsvolle Investments

Kundengelder sorgsam anzulegen, ist eine der wesentlichen Aufgaben der HUK-COBURG. Sie hat aber nicht nur Sicherheit und Rendite im Sinne der Kunden im Auge, sondern berücksichtigt auch ethische, soziale und ökologische Gesichtspunkte und wirkt mit diesem Konzept auf die Aspekte Umweltbelange, Sozialbelange sowie Achtung der Menschenrechte.

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.

Somit werden grundsätzlich Anlagen in Unternehmen ausgeschlossen, die ausbeuterische Kinderarbeit gemäß ILO-Standards betreiben. Weitere Ausschlusskriterien sind die Herstellung von Streumunition, Antipersonen-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 vorherrscht und demokratische Bestrebungen unterbunden werden.

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.

Für diese Analyse kooperiert die HUK-COBURG mit EIRIS (Experts in Responsible Investment Solutions), einem weltweit führenden Analysehaus in Sachen ESG Kriterien. Der Anteil nachhaltiger Kapitalanlagen in der HUK-COBURG Versicherungsgruppe stieg von 78 % im Jahr 2014 auf 80 % im Jahr 2015 und 85 % im Jahr 2016. Für den Konzern lag die Quote am Ende des 3. Quartals 2017 bei 88 %.

In den folgenden Jahren will die HUK-COBURG den Anteil nachhaltiger Investments weiter ausbauen und den Prozess verfeinern.

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 legen 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.

Gesellschaftliche Verantwortung

Einen besonderen Schwerpunkt hat der Aspekt Sozialbelange für uns auch 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).

Das Handlungsfeld Sozialbelange zeigt aber auch, wie wir uns für das Gemeinwohl engagieren und ausgewählte soziale Projekte und Initiativen lokal und regional unterstützen. Aktuell engagiert sich die HUK-COBURG insbesondere am Standort der Zentrale. Aufbauend auf vielen Einzelaktivitäten entwickelt die HUK-COBURG derzeit ein übergreifendes Konzept, das ihr gesellschaftliches Engagement in Zukunft noch strukturierter und zielgerichteter aufstellen soll.

Unternehmerische Verantwortung für die Gesellschaft

Ein Grundsatz des gesellschaftlichen Engagements der HUK-COBURG ist, der gesellschaftlichen Verantwortung in angemessenem Ausmaß nachzukommen, ohne dass dies den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens und der Verantwortung gegenüber den Kunden abträglich ist. Aus diesem Grund fokussiert die HUK-COBURG den Einsatz finanzieller Mittel, und zwar auf die Region, in der das Unternehmen beheimatet ist. Ein breiter gestreutes Engagement im Sinne eines Gießkannenprinzips liefe aus Sicht des Unternehmens Gefahr, in der Wirkung zu verwässern.

Die vom Vorstand festgelegte Linie heißt deshalb, sich gesellschaftlich nachhaltig in der Region Coburg zu engagieren, um das gesellschaftliche Angebot dort attraktiver zu

machen. Denn als größter Arbeitgeber an ihrem Stammsitz in Coburg ist es der HUK-COBURG wichtig, dass die Mitarbeiter sich dort wohlfühlen. Das Engagement umfasst 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 und folgt damit einer Festlegung des Vorstands der HUK-COBURG. Die größte Teilsumme wird dabei im Rahmen der HUK-COBURG-Weihnachtsspende vergeben.

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 zugewendungsbedürftige Organisationen in Coburg.

Die Auswahl der Projekte erfolgt durch die Unternehmensleitung. In den letzten Jahren wurden beispielsweise Projekte zur Integration von Flüchtlingen und Einrichtungen wie zum Beispiel Sozialkaufhäuser unterstützt.

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 zu fördern. Hier sollen eine thematische Eingrenzung bei der Verwendung von Mitteln und die Entwicklung verbindlicher Auswahlkriterien dabei helfen, 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.

Unterstützung der Kinder- und Jugendarbeit in Coburg

Im Jahr 2015 hat der Vorstand der HUK-COBURG einen jährlichen Jugendförderpreis in Höhe von 25.000 Euro ins Leben gerufen, um gezielt Organisationen der Kinder- und Jugendförderung zu unterstützen. Die Auswahl der Preisträger erfolgt nach intern festgelegten Vorgaben. Kriterien

für den Gewinn des Preises 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 Hochschule 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.

Regelgerechte Unternehmensführung

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.

Auch wenn der englische Begriff „Compliance“, was so viel heißt wie „Einhaltung von Regeln“, erst vor Kurzem breiten Eingang in die deutsche Unternehmenswelt gefunden hat: Für die HUK-COBURG galt dies schon immer und deshalb ist das Thema nicht neu. Das gute Image, das wir im Markt genießen, beweist dies. Nunmehr gibt es aber bei der HUK-COBURG einen eigenen Bereich, der darüber wacht: Es geht um 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.

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.

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 bei einschlägigen Einheiten wie z. B. dem Einkauf.

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 bisher nicht vor. Es erfolgt eine regelmäßige Berichterstattung an Vorstand und Aufsichtsrat.

Um das Wissen über Compliance-Grundlagen bei den Mitarbeitern aktuell zu halten, wird dieses Thema regelmäßig alle drei Jahre 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

Als 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.

Achtung der Menschenrechte

Im Handlungsfeld Menschenrechte geht es nicht nur um die Wahrung von Mitarbeiterrechten im Unternehmen. Es geht auch um Menschenrechte entlang der Wertschöpfungs- sowie der Lieferkette des Unternehmens.

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).

Als verantwortungsvolles Unternehmen, das sich demokratischen Werten verpflichtet fühlt, ist für die HUK-COBURG die Achtung der Menschenrechte auch über die Kapitalanlagen hinaus von großer Bedeutung. Ausschließlich in Deutschland tätig und nahezu ausschließlich mit deutschen Zulieferern mit Fokus auf lokalen bzw. regionalen Lieferanten zusammenarbeitend, liegt der Schwerpunkt der Beachtung von Menschenrechten allerdings nicht in diesem Bereich. Hinweise über Nichtachtung von Menschenrechten bei Lieferanten gab es bislang nicht, sodass kein Anlass für eine Prüfung bestand. Allerdings wird mittelfristig geprüft, ob dies künftig getan wird.

Verantwortung für die Umwelt

Am stärksten wirkt die HUK-COBURG indirekt auf den Aspekt Umweltbelange. Daher berücksichtigen wir seit vielen Jahren in der Kapitalanlage bei Neuinvestitionen ESG Kriterien (vgl. Kapitel Verantwortungsvolle Investments).

Aber auch 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. Bei einem Papierverbrauch 2017 von knapp 3.600 Tonnen liegt ein besonderes Augenmerk auf diesem Aspekt. 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 inklusive digitalem Postfach 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 gering gehalten. Hier sind in Zukunft noch weitere Maßnahmen geplant, um den Papierbedarf weiter zu reduzieren.

Außerdem verfolgt der Konzern bzw. die HUK-COBURG das Ziel, klimaschädliche Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren. So konnte die HUK-COBURG im Zeitraum von 2005 bis 2012 mithilfe von Sanierungsmaßnahmen den Stromverbrauch in der Zentrale um fast 50 % senken. Durch den Einkauf von zertifiziertem Strom seit 2011 ist der Strombezug zu 100 % CO₂-neutral. Außerdem hat die HUK-COBURG ein energiesparendes Blockheizkraftwerk und weitere ressourcenschonende Technik eingeführt. Im Jahr 2015 wurde ein Energieaudit gemäß dem Energiedienstleistungsgesetz für alle Standorte der Gruppe beziehungsweise des Vereins durchgeführt. Daraus wurden Verbesserungsvorschläge zur Energieeinsparung umgesetzt. Das nächste Energieaudit ist für das Jahr 2019 vorgesehen.

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 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, Coburg, (im Folgenden der „Verein“) für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter des Vereins sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 341j Abs. 4 i.V.m. 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Vereins 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 Auftrages 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 des Vereins für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341j Abs. 4 i.V.m. 315b und 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 u. a. 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 des nichtfinanziellen Berichts
- 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 des Vereins für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 341j Abs. 4 i.V.m. 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

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

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

Frankfurt am Main, den 7. März 2018

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

ppa. Nicolette Behncke
Wirtschaftsprüfer

ppa. Jan Dietrich
Wirtschaftsprüfer