

Bericht über Corporate Social Responsibility

(CSR)

2017

 **uniVersa**
Lebensversicherung a. G.

 **uniVersa**
Krankenversicherung a. G.

 **uniVersa**
Allgemeine Versicherung AG

... weil Qualität uns verbindet

uniVersa
Sulzbacher Str. 1-7
90489 Nürnberg

Tel.: 0911 5307-0
(Mo.-Fr. 8-19 Uhr)
Fax: 0911 5307-1676
E-Mail: info@universa.de
Internet: www.uniVersa.de

Es besteht in den Vorständen und mit Ausnahme der Arbeitnehmervertreter auch in den Aufsichtsräten Personalunion. Für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehen Teilzeitarbeitsverhältnisse mit zwei oder drei der Versicherungsunternehmen.

Die von dieser nichtfinanziellen Erklärung umfassten Themenfelder Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind eng mit der Wertschöpfungskette unserer Versicherungsunternehmen verbunden, die in der folgenden Abbildung vereinfacht dargestellt wird.

Wertschöpfungskette mit ausgewählten, wichtigen Aktivitäten; vereinfachte Darstellung



2. Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnisse und Lage

Die Rahmenbedingungen für unsere Geschäftstätigkeit, die Geschäftsentwicklung und die Geschäftsergebnisse der Versicherungsunternehmen bzw. Konzerne werden in den jeweiligen Geschäftsberichten beschrieben. Die Informationen finden Sie insbesondere in den mit „Lagebericht“ bzw. „Konzernlagebericht“ überschriebenen Seiten. Die Geschäftsberichte für unsere beiden Konzerne werden üblicherweise im Dezember des Folgejahres veröffentlicht.

3. Themenfelder dieser nichtfinanziellen Erklärung

Der Sitz und das Geschäftsgebiet unserer Versicherungsunternehmen liegen in einem hochentwickelten Industrieland mit einer umfassenden Infrastruktur und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die von uns nicht oder nur sehr begrenzt beeinflusst werden können, aber für ein geordnetes Zusammenleben unverzichtbar sind und den erreichten Lebensstandard Generationen übergreifend sichern. Bereits zur Befriedigung von Grundbedürfnissen wird ein Mindestmaß an Ressourcen verbraucht! Die nachfolgend beschriebenen Sachverhalte beziehen sich daher ausschließlich auf darüber hinausgehende Effekte.

Wir stellen dabei die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung dar und gehen auf damit in Verbindung stehende Risiken ein. Über diese fünf Themenfelder hinaus gibt es keine weiteren wesentlichen nichtfinanziellen Aspekte, über die in diesem Bericht zur gesellschaftlichen Unternehmensverantwortung und Nachhaltigkeit zu berichten wäre. Aus bestehenden Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen haben wir bei diesen fünf Themenfeldern keine wesentlichen Risiken mit schwerwiegenden negativen Folgen identifiziert.

3.1 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Umweltbelange

3.1.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Die angebotenen Produkte bieten unseren Kunden Versicherungsschutz für die von ihnen gewählten Risiken. Sie sind als Dienstleistung besonders ökologisch, da sie keine umweltrelevanten Ressourcen verbrauchen.

Allerdings ist die Bereitstellung von Versicherungsschutz, einschließlich der Auszahlung von Versicherungsleistungen, in den Stufen der Wertschöpfungskette mit vielen Arbeitsschritten verbunden und damit im gewissen Maße Umwelt beeinflussend. Wir achten bei der Einrichtung der benötigten Infrastruktur an

unseren Betriebsstätten auf den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und fördern das Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Dort, wo es sinnvoll ist, werden vorbeugende Ansätze für Umweltaspekte betrieben, sei es beim Einsatz wasser- und stromsparender Geräte oder bei der Verringerung des Individualverkehrs auf dem Weg unserer Beschäftigten zur Arbeit mit JobTickets des öffentlichen Nahverkehrs (Firmenabo.).

Die Versicherungsunternehmen sind offizielle Kunden des klimaneutralen GOGREEN Services der Deutsche Post DHL Group und tragen damit zum Klimaschutz bei. Das Carbon Management von Deutsche Post DHL Group wird die durch Transport und Logistik entstehenden Treibhausgasemissionen durch Klimaschutzprojekte ausgleichen.

Das Thema „Environment, Social, Governance“ – nachhaltige Kapitalanlage“ (ESG) hat in den vergangenen Jahren im Bereich des Vermögensmanagements der uniVersa am Anteil der Kapitalanlagen an Bedeutung gewonnen. Wir legen die Vermögenswerte im bestmöglichen Sinne unserer Kundinnen und Kunden an. Gleichzeitig leisten wir dabei in Bezug auf „Corporate-Social-Responsibility“ über unsere Investments, z. B. in den Segmenten erneuerbarer Energien und Infrastruktur, einen wichtigen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Energiewende in Deutschland und tragen damit zur Reduzierung der CO₂-Emissionen bei. Auch im direkten Immobilienbestand der uniVersa tragen wir u. a. über die energetische Sanierung sowie Maßnahmen zur Reduzierung des Stromverbrauchs dem gesellschaftlichen Ziel zur Reduzierung von Treibhausgasen Rechnung. Als weiteres Element im Sinne von ESG verzichten wir beispielsweise bei der Direktanlage auf den Handel mit Agrarprodukten und -derivaten. Im Zuge der Auswahl von Asset Managern für Beteiligungsinvestments und Spezialfonds, z. B. im Bereich Private Equity, kommt dem Thema nachhaltiges Investieren und der Anwendung der von den Vereinten Nationen geförderten „Prinzipien für verantwortliches Investieren“ als Nebenaspekt eine gesonderte Bedeutung zu, da auch wir der Überzeugung sind, dass das für den langfristigen Erfolg dieser Investitionen relevant ist.

Bedingt durch die Verpflichtung, unseren Mitgliedern einen bestmöglichen Renditeanspruch zu gewährleisten und vor dem Hintergrund, dass nach wie vor keine einheitliche Verfahrensweise und Auslegung von ESG im Vermögensmanagement der Finanzdienstleistungsbranche besteht, haben wir bislang davon abgesehen, harte, eigene ESG-Kriterien oder Quoten in unserem internen Anlagekatalog festzuschreiben.

Die Vermögensgegenstände, die wir im Rahmen der Kapitalanlage für unsere Mitglieder und Versicherungsnehmer verwalten, unterliegen besonderen gesetzlichen und internen Anforderungen zur Sicherstellung höchstmöglicher Sicherheit, Liquidität, Rentabilität und Qualität. Weitergehende Restriktionen – auch hinsichtlich Nachhaltigkeitsgesichtspunkten – werden nicht explizit gefordert. Dennoch sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vermögensmanagement im Rahmen ihrer Einzelfallentscheidungen im Tagesgeschäft mit diesem Thema befasst und bestrebt, Investments zu vermeiden, bei denen offensichtlich gegen die ESG-Kriterien der „Global Compact Initiative“ der Vereinten Nationen für „Environment, Social, Governance (ESG) – nachhaltige Kapitalanlage“ verstoßen würde. Unsere Erfahrungen mit dieser Vorgehensweise sind positiv. Potentielle Reputationsrisiken (Investments in ABC-Waffen, Streubomben, Minenhersteller, etc.) werden sowohl im direkten als auch im indirekten Bestand konsequent gemieden.

Aufgrund der beschriebenen Auswirkungen unserer Tätigkeit auf Umweltbelange ist hierfür die Einrichtung spezieller Konzepte nicht erforderlich.

3.1.2 Risikobericht

Durch die Geschäftstätigkeit bestehen Risiken in Bezug auf Umweltbelange, z. B. durch Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unseren Ressourcenverbrauch, aber auch infolge der Investitionstätigkeiten der Versicherungsunternehmen. Aufgrund der Unternehmensgröße und risikobegrenzenden Maßnahmen führen diese Risiken jedoch nicht zu schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Umweltbelange und sind daher als nicht signifikant einzustufen.

3.2 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Arbeitnehmerbelange

3.2.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Wir sind ausschließlich in Deutschland tätig und schließen alle Dienstverträge mit unseren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach deutschem Recht ab. Damit ist das hohe Niveau der Arbeitnehmerrechte sowie des Arbeits- und Gesundheitsschutzes für alle unsere Beschäftigten gewährleistet.

Die Bundesrepublik Deutschland hat die acht Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) ratifiziert und die Grundsätze im Arbeits- und Sozialrecht wirksam verankert. Sie schützen also auch die Beschäftigten der uniVersa.

Die uniVersa Krankenversicherung a. G., die uniVersa Lebensversicherung a. G. und die uniVersa Allgemeine Versicherung AG sind Mitglied im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. und haben sich an die Flächentarifverträge für das private Versicherungsgewerbe gebunden. Auf diese Weise werden die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einschließlich der Auszubildenden geregelt und die Rechte von Gewerkschaften gewahrt.

Wir verfügen über schriftlich dokumentierte Grundsätze für die Vergütungspolitik der Beschäftigten. Sie setzen betriebliche Standards, sorgen für Gleichbehandlung und werden jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin bekannt gegeben. Zur Überwachung der Einhaltung dieser Grundsätze erstellen wir jährliche interne Vergütungsberichte, über deren wesentliche Inhalte der Vorstand den Aufsichtsrat informiert.

In dem gesondert erstellten Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit für das Geschäftsjahr 2016, der als Anlage zu den Lageberichten unserer Versicherungsunternehmen zum Geschäftsjahr 2017 zu veröffentlichen ist, finden Sie weitere Informationen zu diesem Themenbereich.

Die Beschäftigten der uniVersa Krankenversicherung a. G., der uniVersa Lebensversicherung a. G. mit ihrem Tochterunternehmen Askont Assekuranzvermittlung GmbH und der uniVersa Allgemeine Versicherung AG, die ihren Dienstsitz in der uniVersa-Hauptverwaltung in Nürnberg haben, wählen seit vielen Jahren einen Betriebsrat. Auf der Ebene der Geschäftsstellen ist bei der uniVersa Lebensversicherung a. G. ein Gesamtbetriebsrat aktiv.

Der Bereich Grundsatzfragen innerhalb der Personalabteilung gewährleistet die Beachtung aller arbeitsrechtlichen, sozialversicherungsrechtlichen, steuerlichen und tarifvertraglichen Regelungen im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Versicherungsunternehmen sowie die Berücksichtigung der Regelungen und Spielräume des Betriebsverfassungsgesetzes. Bei allen Mitbestimmungsfragen wird mit den Arbeitnehmervertretungen konstruktiv zusammen gearbeitet und auf einen fairen, respektvollen Umgang geachtet. Aufgrund der langjährig guten Kooperation mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Betriebsrat der Hauptverwaltung gelingt es, die Schnittmenge aus Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen möglichst groß zu gestalten und stets gute Lösungen für alle Beteiligten zu finden. Dazu gehört auch ein fairer, offener Umgang mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Interessen der Beschäftigten werden darüber hinaus durch die Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in den Aufsichtsräten der Versicherungsunternehmen gewahrt.

Die Qualifikation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für die Erreichung unserer Qualitäts- und Serviceziele sowie für die Erledigung unserer herausfordernden Fach- und Projektaufgaben eine große Bedeutung. Deshalb stehen den Beschäftigten vielfältige Weiterbildungsmaßnahmen mit finanzieller und zeitlicher Unterstützung zur Verfügung.

Wir achten bei Führungsaufgaben und Personen, die auf eine Führungsfunktion vorbereitet werden, neben der fachlichen Eignung auf notwendige soziale Kompetenzen. Um eine Mitarbeiterführung gemäß der Unternehmensziele und -leitlinien sowie unserem Verständnis von Führung und Zusammenarbeit „Das sind WIR“ sicherzustellen, legen wir großen Wert auf die Führungskräfteauswahl und -entwicklung. Neben einem strukturierten Entwicklungsprogramm mit fachlichen und sozialen Bausteinen für unsere Nachwuchsführungskräfte gibt es weitere Angebote für langjährige Führungskräfte zur Auffrischung oder Weiterentwicklung der Führungskompetenzen.

Die Qualität der Führung hat einen entscheidenden Einfluss auf die Motivation unserer Beschäftigten. Das uniVersa Mitarbeitergespräch als zentrales Führungsinstrument ist deshalb klar auf unser Führungsverständnis ausgerichtet. Es wird ergänzt durch das Format der TEAM-Dialoge und durch regelmäßige Awareness-Kampagnen, Events und Vorträge im Rahmen des jeweiligen Führungsjahres. Regelmäßige Umfragen ermöglichen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Rahmenbedingungen und die unternehmensübergreifende Zusammenarbeit anonym zu bewerten und bei Bedarf den Fokus auf Verbesserungspotenziale zu lenken.

Bei der Gewinnung des Personalnachwuchses setzen wir nicht alleine auf den regionalen Arbeitsmarkt. Wir bilden regelmäßig Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Fachinformatiker/innen Anwendungsentwicklung und Systemintegration, Immobilienkaufleute, Informatikkaufleute und Kaufleute für Bürokommunikation aus. Die Ausbildungen erfolgen bedarfsgerecht, d. h. in Abstimmung mit den jeweiligen

Fachabteilungen anhand zukünftiger Personalbedarfe. Dadurch kann zum Ende der Ausbildungen eine hohe Übernahmequote sichergestellt werden.

Aufgrund der großen Bedeutung der Aus- und Weiterbildung engagieren wir uns bei den relevanten Bildungsanbietern der Metropolregion u. a. im Vorstand des Berufsbildungswerkes der Versicherungswirtschaft (BWV) Nordbayern-Thüringen e. V. sowie mit kompetenten Referenten, als Gründungsmitglied im Forum V und bei der Finanzierung eines Stiftungslehrstuhles für Versicherungs-Marketing an der Universität Erlangen-Nürnberg.

Frei werdende Stellen für Fach- und Führungskräfte werden vorrangig mit internen Bewerbern besetzt. Mit durchlässigen Abteilungsgrenzen und bedarfsgerechten Anpassungsqualifizierungen fördern wir die unternehmensinterne Mobilität und schaffen Flexibilität beim Personaleinsatz. Damit können wir gleichzeitig die Chancen der fortschreitenden Digitalisierung bestmöglich nutzen und möglicherweise auftretende negative Folgen aufzufangen.

Neben herausfordernden Aufgaben, kompetenten Führungskräften und einem guten Betriebsklima bieten wir umfangreiche Sozialleistungen vom eigenbetriebenen Betriebsrestaurant bis zum Firmenabo. für den öffentlichen Nahverkehr (JobTicket). Aufgrund unserer Unternehmensgröße und der kurzen Entscheidungswege können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem nötigen Engagement sehr viel gestalten und weiterentwickeln.

Die hohe Bereitschaft, als Arbeitgeber verantwortlich zu handeln, zeigt sich nicht nur im Menschenbild des Leitbildes und des Führungsverständnisses, sondern auch in den zahlreichen Aktivitäten und Projekten zur gesellschaftlichen Verantwortung. Wir geben unserer Belegschaft – von den Auszubildenden bis zu den Leitenden – die Gelegenheit, sich persönlich in zahlreichen sozialen Projekten zu engagieren.

Die feste Bindung aller Beschäftigten an die uniVersa, die sich in einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von rund 17 Jahren zeigt, ist eine bedeutende Triebfeder für Motivation und exzellente Arbeitsergebnisse. Die Schaffung positiver Rahmenbedingungen für ein positives Arbeitsklima ist deshalb ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit flexiblen Arbeitszeiten, unterschiedlichen Teilzeitmodellen und einem umfangreichen Work-Life-Balance-Programm. Auch die Gesundheit unserer Belegschaft ist ein entscheidender Erfolgsfaktor beim Bemühen, unseren Kunden und Vertriebspartnern einen optimalen Service zu bieten. Ein vielfältiges Angebot im Betrieblichen Gesundheitsmanagement hilft daher, die arbeitsbedingten Belastungen zu verringern und die persönliche Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu erhalten.

Die Gemeinsame Erklärung von ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft und dem Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V. zum Thema Demografie vom 28.11.2014 und die Gemeinsame Initiative der beiden Sozialpartner zur aktuellen Flüchtlingssituation vom 05.02.2016 richten sich im Besonderen an die Versicherungswirtschaft. Sie bieten uns geeignete Orientierungsmöglichkeiten, wenn es um nachhaltige Belange von Arbeitnehmeraspekten geht.

Aufgrund der sehr weit reichenden gesetzlichen Regelungen und zusätzlichen Maßnahmen der uniVersa ist die Einrichtung spezieller Konzepte für Arbeitnehmerbelange nicht erforderlich.

3.2.2 Risikobericht

Bei unserer Geschäftstätigkeit beachten wir die in Deutschland geltenden Gesetzesvorgaben und halten die Regelungen zum Arbeitsschutz ein. Die Interessen der Beschäftigten werden darüber hinaus durch Arbeitnehmervertretungen gewahrt.

Aufgrund des in der Geschäftsstrategie festgelegten Geschäftsgebietes Deutschland gibt es keine Risiken aus der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland. Durch die Digitalisierung und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitstätigkeit können jedoch Risiken für Arbeitnehmerbelange entstehen. Sie liegen vorrangig in der potenziellen „Verdrängung“ von Arbeitskräften durch technologische Fortschritte wie Robotik und künstliche Intelligenz sowie möglicherweise in veränderten Anforderungen an die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten.

Für uns sind Arbeitnehmerbelange ein wichtiges Kriterium für den Erfolg unserer Geschäftstätigkeit. Daher versuchen wir die Auswirkungen dieser Veränderungsprozesse durch eine vorausschauende Perso-

nalplanung und Flexibilisierung der Einsatzmöglichkeiten zu beschränken. Wesentliche Risiken, die zu schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf Arbeitnehmerbelange führen, sehen wir jedoch nicht.

3.3 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Sozialbelange

3.3.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Wäre Versicherungsschutz sichtbar, würden wir ihm überall begegnen, an jedem Auto, an jedem Gebäude der Stadt und in jedem Unternehmen. Es liegt in der Natur der Menschen, schützen zu wollen, was ihnen am Herzen liegt: die Familie, das Haus, das Auto oder auch die Firma. Versicherungsschutz ist so vielfältig wie die Risiken jedes Einzelnen. Natürlich braucht nicht jeder jede Versicherung. Vielmehr muss jede Person und jedes Unternehmen für sich entscheiden, welche Risiken abgesichert werden müssen und welche allein getragen werden können. Für Selbstständige und Unternehmen ist Versicherungsschutz häufig eine Voraussetzung ihrer wirtschaftlichen Aktivität. Auch wirtschaftlicher Fortschritt und Innovationen setzen oft Versicherungsschutz voraus, z. B. der Ausbau erneuerbarer Energien. Gleichzeitig ist privater Versicherungsschutz ein integraler Bestandteil der finanziellen Absicherung der privaten Haushalte und beim Aufbau der Altersvorsorge.

Als Sozialversicherung sind in Deutschland zwar die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung Standard, oftmals auch eine gesetzliche Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit, Arbeitslosigkeit sowie bei Berufsunfällen und Berufskrankheiten. Das sind jedoch lediglich Grundabsicherungen. Individuelle Situationen und persönliche Wünsche bleiben unberücksichtigt, selbst wenn sie zur Aufrechterhaltung eines gewohnten Lebensstandards im Ruhestand oder bei Berufsunfähigkeit dringend geboten sind.

Ein solides Versicherungswesen entlastet die öffentlichen Gemeinschaften, indem sie die finanziellen Folgen von Risiken des täglichen Lebens, aber auch bei selteneren oder gefährlichen Ereignissen, beseitigt oder zumindest deutlich abmildert. Daran hat die uniVersa einen signifikanten Anteil.

Bei der uniVersa Krankenversicherung a. G., der ältesten privaten Krankenversicherung in Deutschland, geht der Schutz von Gemeinschaften bis auf das Jahr 1843 zurück. Vor 175 Jahren gründete der Nürnberger Tabakfabrikarbeiter Georg Heine im Auftrag seiner Kollegen den „Krankenversicherungsunterstützungsverein für Tabakfabrikarbeiter“. Anlass für die Gründung des Vereins war der durch Krankheit verursachte Verdienstaufschlag, den der Einzelne nicht selbst tragen konnte, zumal die Sozialversicherung noch nicht erfunden war. In späteren Jahren kam die Versicherung von Behandlungskosten hinzu.

Die uniVersa Lebensversicherung a. G. hat ihren Geschäftsbetrieb 1857 als „Nürnberger Frauenstift“ aus ähnlichen Motiven aufgenommen. Dem Verein beitreten konnten verheiratete und unverheiratete Frauen zwischen dem 20. und 50. Lebensjahr, die in Nürnberg und der näheren Umgebung wohnten. Der Versicherungsschutz umfasste Geldleistungen bei Krankheit und Tod.

Die private Krankenversicherung in Deutschland und damit auch die uniVersa Krankenversicherung a. G. tragen in besonderer Weise mit ihrem Geschäftsmodell zur positiven Entwicklung des Gemeinwesens bei:

- Die private Krankenversicherung stabilisiert die medizinische Infrastruktur und stützt das gesamte Gesundheitssystem:
 Jährlich fließen 31 Mrd. EUR¹ durch Privatversicherte ins deutsche Gesundheitssystem. Wären sie gesetzlich versichert, würde das System 12,5 Mrd. EUR¹ verlieren, Praxen müssten schließen, Jobs gingen verloren. Dank der Einnahmen aus der privaten Krankenversicherung können Ärzte und Krankenhäuser investieren und so den hohen medizinischen Standard sichern, von dem wir alle profitieren.
- Die private Krankenversicherung garantiert einen schnellen Zugang zu Innovationen:
 Sie ist Türöffner für den medizinischen Fortschritt. Denn hier gibt es keine Genehmigungsvorbehalte bei Innovationen und keine Budgetgrenzen für die Ärzte. Das erleichtert die Einführung neuer Methoden, die letztlich allen Patienten zugutekommen. Zusätzlich können die Ärzte die Mehreinnahmen durch Privatpatienten nutzen, um in medizinische Innovationen zu investieren.
- Die Zufriedenheit der Bürger mit ihrer medizinischen Versorgung liegt heute bei historischen Spitzenwerten von über 80 %². Das verwundert nicht, da das deutsche Gesundheitswesen zu den besten der Welt gehört. Diese Spitzenposition verdanken wir wesentlich dem dualen System aus gesetzlicher und privater Krankenversicherung. Sie tragen ein gemeinsames Versorgungssystem. In Deutschland sind

¹ Quelle: Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.

² Quelle: IfD Allensbach 2016

Leistungskürzungen der gesetzlichen Krankenversicherung schwer, weil es die private Krankenversicherung mit ihren garantiert nicht kürzbaren Leistungen gibt. Das duale System fördert den medizinischen Fortschritt und den Wettbewerb, die für das deutsche Gesundheitssystem wichtig sind.

- Die private Krankenversicherung übernimmt gesellschaftliche Verantwortung:

Primäre Aufgabe der privaten Krankenversicherung ist die Sicherstellung einer hochwertigen medizinischen Versorgung ihrer Versicherten. Mit der Finanzierung verschiedener Präventionsprojekte übernimmt sie auch gesamtgesellschaftliche Verantwortung. Hinzu kommt, dass Privatversicherte und die Unternehmen der privaten Krankenversicherung mit ihren Steuern solidarisch zur Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung beitragen.

- Die private Krankenversicherung entlastet nachfolgende Generationen:

Die junge Generation muss in der gesetzlichen Krankenversicherung immer mehr Geld für den wachsenden Anteil der Älteren aufbringen, da die Lebenserwartung steigt, die Zahl der Beitragszahler jedoch abnimmt. Da wäre es problematisch, nur auf die demografiefanfällige Umlagefinanzierung zu setzen. Auch in Zeiten niedriger Zinsen bildet die private Krankenversicherung so viele Rückstellungen, dass sie gut auf den demografischen Wandel vorbereitet ist und nachfolgende Generationen nicht belastet werden. Schon heute haben Privatversicherte mehr als 233 Mrd. EUR in der Kranken- und Pflegeversicherung aufgebaut. So sorgen sie für ihre im Alter steigenden Gesundheitsausgaben vor und sind nicht auf die Beiträge der jüngeren Generation angewiesen. Das entlastet das Gesamtsystem.

- Die private Krankenversicherung trägt indirekt zur Minderung von Personalzusatzkosten im öffentlichen Dienst bei:

Die Kombination der Beihilfe im öffentlichen Dienst für Beamte und deren Familienangehörige mit einer privaten Restkostenversicherung ist insgesamt betrachtet für alle Steuerzahler günstiger als eine gesetzliche Krankenversicherung mit Beitragszuschuss des Dienstherrn. Auch daraus ergibt sich ein bedeutender Beitrag der privaten Krankenversicherung für die Nachhaltigkeit der Sozialsysteme.

Gesellschaftlich engagierte Unternehmen leisten einen besonderen Beitrag zur Stärkung der Gesellschaft eines Landes. Sie bringen in die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements Kompetenzen und Ressourcen ein sowie engagierte Menschen und innovative Zugänge zu gesellschaftlichen Aufgaben. Die uniVersa hat in den letzten Jahren ihre Aktivitäten in diesem Bereich kontinuierlich erweitert. 2017 fand ein weiteres Mal der jährliche uniVersa-Freiwilligentag statt. Hier unterstützen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Tätigkeiten in verschiedenen sozialen und karitativen Einrichtungen und helfen Menschen, die sozial schwächer gestellt, alt und krank sind oder mit Behinderungen oder anderen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Wir fördern das soziale Engagement unserer Auszubildenden durch Projekte der Juniorfirma „young & active“ und würdigen jeden Monat gemeinsam mit den Nürnberger Nachrichten und der Stadt Nürnberg besonderes bürgerschaftliches Engagement mit dem Preis der „Aktion EhrenWert“. Durch Kooperationen mit Sozialeinrichtungen wie der Caritas Straßenambulanz oder dem Seniorennetzwerk Nordstadt soll die Gesellschaftsverantwortung der Unternehmen auch künftig ihren hohen Stellenwert behalten.

Zur Förderung und Unterstützung der Europäischen Metropolregion Nürnberg durch die regionale Wirtschaft, insbesondere durch Unternehmen, Kammern und Verbände sowie Hochschulen und Forschungseinrichtungen, wurde der Verein „Wirtschaft für die Europäische Metropolregion Nürnberg e. V.“ gegründet. Als uniVersa Krankenversicherung a. G. unterstützen wir durch unsere Mitgliedschaft das breite Spektrum der Vereinsaktivitäten und damit die nachhaltige Entwicklung in der Region unseres Sitzes Nürnberg.

Aufgrund des über den Kerngeschäftszweck der Unternehmen abgebildeten Schutzes von Gemeinschaften und des darüber hinausgehenden Engagements für Sozialbelange ist die Einrichtung von zusätzlichen Konzepten nicht erforderlich.

3.3.2 Risikobericht

Das Geschäftsmodell von Versicherungsgesellschaften ist in besonderem Maße dazu geeignet, den Schutz und die Entwicklung von Gemeinschaften sicherzustellen und wirkt damit auf Sozialbelange risikolastend. Die uniVersa engagiert sich darüber hinaus in zahlreichen sozialen Projekten, vornehmlich im regionalen Bereich. Die Unterstützung für Vereine, die ehrenamtlichen Tätigkeiten und anderen sozialen Engagements sind breit gestreut und begründen keine Abhängigkeiten. Möglichkeiten zur Einflussnahme auf politische Entwicklungen mit negativen Folgen bestehen aufgrund der Unternehmensgröße nicht. Es liegen somit keine wesentlichen Risiken mit Bezug auf Sozialbelange vor, die sich aus der eigenen Geschäftstätigkeit ergeben.

3.4 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Achtung der Menschenrechte

3.4.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Am 21.12.2016 hat die deutsche Bundesregierung den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verabschiedet. Damit hat sie die Empfehlung der EU-Kommission und des Europarates an die Mitgliedsstaaten umgesetzt, nationale Aktionspläne zu entwickeln. Die politischen Ziele sind sehr ambitioniert: Bis zum Jahr 2020 sollen mindestens 50 % aller deutschen Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten einen Prozess menschenrechtlicher Sorgfalt aufgesetzt haben.

Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen machen deutlich, dass Unternehmen eine gesellschaftliche Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte zukommt. Ihr Handeln kann sowohl positive als auch negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben, wobei das Risiko negativer Auswirkungen besonders groß ist, wenn Staaten vor Ort ihrer Schutzpflicht nicht nachkommen.

Die Rechtsordnung der Bundesrepublik Deutschland enthält eine Vielzahl von Normen, deren zentraler Inhalt der Schutz der Menschenrechte ist. Von nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen Betroffene haben in Deutschland Zugang zu staatlichen Beschwerdemechanismen, insbesondere den Gerichten, und können Wiedergutmachung erlangen. Darüber hinaus kann eine Reihe von nichtstaatlichen Stellen eingeschaltet werden.

Deshalb präzisiert die Bundesregierung ihre Erwartung an die Unternehmen so, dass der Prozess der unternehmerischen Sorgfalt auf die Achtung der Menschenrechte in einer ihrer Größe, Branche und Position in der Liefer- und Wertschöpfungskette angemessenen Weise eingeführt wird. Das gilt insbesondere dann, wenn sie in Ländern tätig sind, in denen rechtsstaatliche Grundsätze nicht oder nur unzureichend durchgesetzt werden. Sofern auf staatlicher und/oder nichtstaatlicher Seite Defizite bestehen, sollen die Unternehmen selbst aktiv werden und nicht auf Lösungen Dritter setzen.

Nachdem unsere Versicherungsunternehmen ihren Sitz in Deutschland haben und in unserem Tätigkeitsbereich keinerlei Unzulänglichkeiten bei der Achtung von Menschenrechten erkennbar sind, sind unternehmensspezifische Konzepte zur Achtung der Menschenrechte entbehrlich.

3.4.2 Risikobericht

Mit dem Fokus der Geschäftstätigkeit auf Deutschland sind die Menschenrechte und deren Einhaltung für uns eine Selbstverständlichkeit. Die Investitionstätigkeiten erfolgen allerdings global. Daraus könnten sich Risiken für die Menschenrechte in den Ländern ergeben, deren Rechtssystem dies zulässt. Der Anteil der nicht in der EU investierten Kapitalanlagen ist allerdings im Vergleich zum Gesamtbestand sehr gering. Unsere jährliche Investitionssumme ist im Verhältnis zur gesamten Investitionssumme der Versicherungswirtschaft in Deutschland unwesentlich. Dadurch ist die Wahrscheinlichkeit, dass aus Investitionsentscheidungen unserer Versicherungsunternehmen schwerwiegende negative Auswirkungen auf die Achtung der Menschenrechte entstehen, gering.

3.5 Nichtfinanzielle Erklärung in Bezug auf Bekämpfung von Korruption und Bestechung

3.5.1 Auswirkungen der Geschäftstätigkeit

Nach den gesetzlichen Vorgaben für Versicherungsgesellschaften in Europa ist von allen Versicherungsunternehmen eine Compliancefunktion als Teil des unternehmensinternen Kontrollsystems zu installieren. Die Einrichtung der Compliancefunktion als eine von vier Governancefunktionen wird durch die Aufsichtsbehörden überwacht. In Deutschland ist das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mit Sitz in Bonn.

Zu den Aufgaben einer Compliancefunktion gehört unter anderem die Überwachung der Einhaltung interner und externer Vorgaben. Compliance bedeutet somit Sicherstellung der Regelkonformität des Unternehmens durch Organisation.

Bei der uniVersa ist die Compliancefunktion bereits seit mehreren Jahren eingerichtet und dezentral und bereichsübergreifend ausgestaltet. Die für jeden Bereich benannten Compliance-Beauftragten haben die Einhaltung der Vorgaben in ihrem Zuständigkeitsgebiet sicherzustellen und zu überwachen. Für Unternehmensbereiche, in welchen das Risiko für Compliance-Verstöße, insbesondere für Korruption und Bestechung, höher eingeschätzt wird, bestehen gesonderte Regelwerke, um das Risiko von Regelverstößen zusätzlich zu reduzieren. Darüber hinaus sind Meldeverfahren bei Regelverstößen eingerichtet.

Das von Compliance eingerichtete interne Hinweisgebersystem ermöglicht allen Beschäftigten eine vertrauliche Meldung potentieller oder tatsächlicher Verstöße an die Compliancefunktion. Darüber hinaus kann auch die Hinweisgeberstelle der Aufsichtsbehörde für anonyme Hinweise über tatsächliche oder mögliche Verstöße gegen aufsichtsrechtliche Vorschriften genutzt werden („Whistleblowing“).

Die Versicherungsunternehmen stellen in ihren jährlichen Berichten über Solvabilität und Finanzlage unter anderem dar, wie die Compliancefunktion umgesetzt wird. Die Berichte sind für jeden Interessierten über die Internetseite öffentlich zugänglich und sorgen für Transparenz zum Umgang mit Compliancefragen. Der Aufsichtsbehörde werden zusätzliche Informationen im Rahmen der aufsichtsrechtlichen Berichterstattung zur Verfügung gestellt.

Die Vorstände der drei Versicherungsunternehmen haben bereits vor einigen Jahren festgelegt, dass politische Parteien keine Spenden von der erhalten dürfen. Darüber hinaus spenden wir auch nicht an politische Mandatsträger. Wir wollen damit ein uniVersa klares Zeichen setzen und die weltweiten Bemühungen gegen Bestechlichkeit und Bestechung von Mandatsträgern unterstützen.

Über die bei der uniVersa eingerichtete Compliancefunktion und die beschriebenen weiteren Maßnahmen hinaus sind für die Bekämpfung von Korruption und Bestechung keine Konzepte erforderlich.

3.5.2 Risikobericht

Die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz und den Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen sehen die Implementierung einer Compliancefunktion mit einem wirksamen Compliance-Managementsystems vor. Dieses ist eingerichtet und durch die Ernennung dezentraler Compliance-Verantwortlicher unternehmensübergreifend vernetzt. Es ist damit sichergestellt, dass keine wesentlichen Risiken mit negativen schwerwiegenden Auswirkungen auf die Förderung von Korruption und Bestechung durch die Geschäftstätigkeit bestehen.

4. Kennzahlen - nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Aufgrund von Rundungen können sich bei Summenbildungen und bei der Berechnung von Prozentangaben geringfügige Abweichungen ergeben. Die Einzelwerte wurden dabei jeweils kaufmännisch auf- bzw. abgerundet.

4.1 Zu Arbeitnehmerbelangen

4.1.1 Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2017 nach Unternehmen und Beschäftigungsart

Beschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2017 nach Unternehmen, Geschlecht, Beschäftigungsart

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Frauen	376	332	230	394
Darunter				
Innendienst	359	288	229	375
Außendienst	0	39	0	0
Auszubildende	18	5	2	19
Männer	287	299	227	308
Darunter				
Innendienst	275	236	227	296
Außendienst	0	54	0	0
Auszubildende	12	10	0	12
Insgesamt	663	630	457	702
Darunter				
Innendienst	634	523	456	671
Außendienst	0	93	0	0
Auszubildende	29	15	2	31

* Im Konzern gelten die gleichen Zahlen.

Voll- und Teilzeitbeschäftigte (einschl. Auszubildende) im Jahresdurchschnitt 2017 nach Unternehmen und Geschlecht

	uniVersa Krankenversicherung a. G.	uniVersa Lebensversicherung a. G.*	uniVersa Allgemeine Versicherung AG	Konzern uniVersa Krankenversicherung a. G.
Vollzeitbeschäftigte	164	158	31	196
Darunter				
Frauen	89	69	13	102
Männer	75	89	18	94
Teilzeitbeschäftigte	499	473	426	506
Darunter				
Frauen	287	263	217	292
Männer	212	210	209	214

* Im Konzern gelten die gleichen Zahlen.

4.1.2 Frauenanteil an Führungspositionen

Frauen in Führung am 30.06.2017

	uniVersa Kranken- versicherung a. G.	uniVersa Lebens- versicherung a. G.	uniVersa Allgemeine Versicherung AG
Aufsichtsrat	20 %	50 %	50 %
1. Führungskräfteebene Innendienst	15,4 %	16,7 %	16,7 %
2. Führungskräfteebene Innendienst	19,0 % Im Konzern: 21,0 %	20,0 %	23,9 %
1. Führungskräfteebene Außendienst	-*	25,0 %	-*
2. Führungskräfteebene Außendienst	-*	26,5 %	-*

* Entfällt, da keine Beschäftigten im Außendienst

4.1.3 Weitere Kennzahlen und nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Aufgrund der für einen Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnisse mit zwei oder drei der Versicherungsunternehmen und des übergreifenden Personalmanagements der uniVersa differenzieren wir die folgenden Informationen nicht nach Versicherungsunternehmen bzw. Konzern.

Kennzahlen aus dem Personalmanagement der uniVersa

	2017	2016	2016
	uniVersa	uniVersa	Branche*
Durchschnittsalter der Beschäftigten	44,2 Jahre	43,8 Jahre	44,6 Jahre
Anteil der Beschäftigten nach Betriebszugehörigkeit			
– Bis 5 Jahre	18,0 %	17,8 %	19,5 %
– Bis 15 Jahre	25,9 %	28,0 %	28,1 %
– Bis 25 Jahre	33,1 %	34,1 %	29,8 %
– Über 25 Jahre	22,9 %	20,0 %	22,6 %
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Beschäftigten	16,9 Jahre	16,5 Jahre	16,8 Jahre
Krankheitsausfallquote der Beschäftigten (Kranktage je Beschäftigtem in Prozent bei 220 Sollarbeitstagen)	4,8 %	6,5 %	5,5 %
Schwerbehindertenquote	4,7 %	4,2 %	4,9 %
Fluktuationsquote des Innendienstes (einschl. natürlicher Fluktuation wie Ruhestand und passive Altersteilzeit)	3,7 %	4,7 %	5,3 %
Anzahl der Beschäftigten mit Elternzeit	50	55	
Darunter Frauen	38	43	n. v.
Männer	12	12	

* Branche gemäß Mitgliedsunternehmen im Arbeitgeberverband der Versicherungsunternehmen in Deutschland e. V.

4.2 Zu den unter 3.1 und 3.3 bis 3.5 dargestellten Belangen

Aufgrund der dargestellten günstigen Risikosituation ist es nicht erforderlich, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten auf Umwelt- und Sozialbelange in den Versicherungsunternehmen bzw. Konzernen mit Kennzahlen oder anderen nichtfinanziellen Leistungsindikatoren zu steuern.

In Bezug auf die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung wurden von der Compliancefunktion während des Berichtsjahres keine Verstöße gegen interne und externe Vorgaben festgestellt.