

2017

Zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht gemäß § 289b Abs. 3 HGB und § 315b Abs. 3 HGB

Auf Basis der europäischen Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie werden für das Geschäftsjahr 2017 erstmals Berichtsansforderungen an nichtfinanzielle Informationen im Handelsrecht kodifiziert. Munich Re setzt diese Anforderungen über einen gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht um und veröffentlicht diesen separat neben dem zusammengefassten Lagebericht. Die Zielsetzung dieses Berichts besteht darin, die Transparenz über ökologische und soziale Aspekte von Munich Re zu erhöhen. Zudem rückt der Aspekt der Nachhaltigkeit stärker in den Fokus der regelmäßigen Berichterstattung und dient als Bindeglied zur regulären Finanzberichterstattung, ohne selbst finanzielle Aspekte aufzugreifen.

Dieser Bericht fasst die nichtfinanziellen Informationen der Münchener Rück AG und Munich Re (Gruppe) zusammen. Die im folgenden dargestellten Erläuterungen gelten, soweit nicht anders vermerkt, für den Konzern sowie Münchener Rück AG gemeinsam.

Geschäftsmodell

Munich Re ist einer der weltweit führenden Risikoträger. Wir kombinieren Erst- und Rückversicherung unter einem Dach und decken auf dem Markt der Risiken alle wesentlichen Teile der Wertschöpfungskette ab.

Unsere weltweit tätigen Rückversicherungseinheiten treten – bis auf wenige Ausnahmen – unter der einheitlichen Marke Munich Re auf. Wir offerieren unseren Kunden die gesamte Produktpalette, von der traditionellen Rückversicherung bis zu innovativen Lösungen zur Risikoübernahme. Zum Geschäftsfeld Rückversicherung gehören neben der Münchener Rück AG auch Spezialerstversicherer, deren Geschäft besondere Lösungskompetenz voraussetzt.

Unter dem Dach der ERGO Group AG (ERGO) engagieren wir uns als Erstversicherer in fast allen Zweigen der Lebens-, Kranken- sowie der Schaden- und Unfallversicherung. Der Schwerpunkt des Geschäfts liegt dabei in Deutschland, internationale Aktivitäten konzentrieren sich auf Mittel- und Osteuropa sowie in Asien vor allem auf Indien und China.

Die MEAG managt die weltweiten Kapitalanlagen von Munich Re. Sie stellt ihre Kompetenz darüber hinaus auch privaten und institutionellen Anlegern außerhalb der Gruppe zur Verfügung.

Vorausschauendes, vorsorgendes und verantwortungsbewusstes Handeln prägen das Geschäftsmodell von Munich Re. Seit rund 130 Jahren übernimmt Munich Re weltweit höchst unterschiedliche Risiken und hat dadurch langfristig Wert geschaffen. Wir sind überzeugt, dass wir dieses Geschäftskonzept auch in Zukunft nur durch nachhaltiges Handeln erfolgreich umsetzen können. Darunter verstehen wir, ökonomische, ökologische und gesellschaftliche Anforderungen in Einklang zu bringen. Dabei beziehen wir unsere lokalen und globalen Stakeholder aktiv ein, allen voran unsere Investoren, Kunden und Mitarbeiter.

Weitere Erläuterungen zur Gruppenstruktur, zu unseren Märkten und Produkten finden Sie in unserem zusammengefassten Lagebericht 2017 im Kapitel „Gruppe“.

Abgrenzung der berichtspflichtigen Sachverhalte

Munich Re wendet für den gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht kein national oder international verbreitetes Rahmenwerk der Nachhaltigkeitsberichterstattung (z. B. Deutscher Nachhaltigkeitskodex oder Global Reporting Initiative) an. Solche Rahmenwerke bauen auf unterschiedlichen Wesentlichkeitsdefinitionen auf und führen zu einer Themenauswahl, die für die Darstellung nichtfinanzieller Aspekte von Munich Re im gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht nicht geeignet ist. Demgegenüber erfolgt die Auswahl der zu berichtenden Sachverhalte bei Munich Re anhand eines zweistufigen internen Auswahlprozesses.

Im ersten Schritt werden potentielle Themen durch die Fachbereiche Group Human Resources, Group Compliance und Economics, Sustainability & Public Affairs identifiziert. Dabei werden die Auswirkungen auf die in der Gesetzgebung definierten Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption berücksichtigt.

Anschließend werden die identifizierten Sachverhalte fachbereichsübergreifend diskutiert, ob diese für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses sowie für die Lage des Konzerns wesentlich sind. Diese Überprüfung erfolgt anhand eines einheitlichen Kriterienkatalogs, der u. a. die Regelmäßigkeit der Berichterstattung an den Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Berücksichtigung im Risikomanagementsystem umfasst.

Als Ergebnis dieses Auswahlprozesses ergeben sich die folgenden berichtsrelevanten Sachverhalte:

- Munich Re als Arbeitgeber erster Wahl und Vielfalt als strategischer Erfolgsfaktor
- Bekämpfung von Korruption und Bestechung
- Corporate Responsibility in der Versicherung und in den Kapitalanlagen

Unter dem Sachverhalt Corporate Responsibility in der Versicherung und in den Kapitalanlagen werden Angaben zu den gesetzlich definierten Aspekten Umwelt-, Sozialbelange und Menschenrechte aufgegriffen.

Risikomanagement nichtfinanzieller Aspekte

Wesentliche Risiken nichtfinanzieller Art werden neben den finanziellen Risiken bei Munich Re im internen Risikomanagementprozess erfasst. Die Berichterstattung darüber erfolgt im internen und externen Risikobericht sowie in der aufsichtsrechtlichen Berichterstattung. Bewertung und Überwachung der Risiken liegen in der unabhängigen Verantwortung des Unternehmensbereichs Integrated Risk Management.

Die Erfassung und Evaluierung der Risiken für die in der Gesetzgebung geforderten Belange (z. B. Risiken für Gesellschaft oder Umwelt) erfolgt insbesondere im Rahmen der Bewertung von Reputationsrisiken. Reputationsrisiken identifizieren, analysieren, bewerten und steuern wir mithilfe qualitativer Verfahren. Sogenannte Reputational Risk Committees (RRC) in den Geschäftsfeldern beurteilen konkrete Reputationsfragen bzw. potentielle Reputationsrisiken bei einzelnen Geschäftsvorfällen und überprüfen dabei auch Umwelt-, Sozial- und Governancerisiken (ESG-Risiken). Die RRC machen sich ein genaues Bild über die mögliche Eintrittswahrscheinlichkeit sowie Schwere der Auswirkung und entscheiden dann, ob das Reputationsrisiko als kritisch ein-

gestuft werden muss. Im internen Risikobericht erläutern wir regelmäßig die wichtigsten, in den RRC diskutierten Reputationsrisiken.

Im Berichtsjahr sind keine wesentlichen Sachverhalte bekannt geworden, die sehr wahrscheinliche schwerwiegende negative Auswirkungen auf Umwelt, Mitarbeiter und Gesellschaft begründen könnten.

Munich Re als Arbeitgeber erster Wahl – Vielfalt als Erfolgsfaktor

Für Munich Re als wissensbasierte Unternehmensgruppe bilden talentierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit ihrer Kompetenz und ihrem Wissen das Fundament für den Unternehmenserfolg. Sie zu rekrutieren, zu entwickeln und zu binden ist eines der beiden Kernziele unserer Personalpolitik. Als zweites Kernziel der Personalpolitik wird die Förderung der Vielfalt als strategischer Erfolgsfaktor von Munich Re verstanden.

Das Personalmanagement wird grundsätzlich dezentral von geschäftsfeldspezifischen Personalabteilungen gesteuert, die auf die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Geschäftsfelder ausgerichtet sind. Zudem schafft eine gruppenweite Personaleinheit einen einheitlichen Rahmen und setzt geschäftsfeldübergreifende Impulse.

Munich Re als Arbeitgeber erster Wahl

Die Personalpolitik von Munich Re orientiert sich an dem Ziel, ein attraktiver Arbeitgeber in allen Märkten zu sein und auch in Zukunft zu bleiben. Mitarbeiter mit umfangreicher Expertise und breiter Erfahrung weltweit zu gewinnen, zu entwickeln und an uns zu binden sind dabei wesentliche Elemente.

Mitarbeiterentwicklung

Zur Entwicklung von Mitarbeitern verfügt Munich Re über ein umfangreiches Angebot an Aus- und Weiterbildungsprogrammen, das hinsichtlich aktueller und zukünftiger Anforderungen kontinuierlich angepasst wird. Die Lernziele und Inhalte orientieren sich am Kompetenzmodell von Munich Re, das die für das Unternehmen relevanten Kernanforderungen an Mitarbeiter zusammenfasst. Zur Qualitätssicherung der Entwicklungsprogramme und Förderung des Lerntransfers wird außerdem das intern entwickelte „SHIFT Bildungskonzept“ eingesetzt. SHIFT steht für „Self-learning – Help and Instruction – Field test – Transfer support“ und hält v.a. Lernergebnisse nach.

Die zunehmende Digitalisierung in der Versicherungswirtschaft stellt seit 2016 ein zentrales Thema im Rahmen der Weiterbildung dar. Im Geschäftsfeld Rückversicherung wurde in 2016 und 2017 ein Konzept entwickelt, das den Bedarf an neuen Mitarbeiterprofilen analysiert sowie den Aufbau digitaler Expertise fördert. Zudem wurde mit der „Digital School Initiative“ in 2017 ein Qualifizierungsangebot zu digitalem Wissensaufbau für alle Mitarbeiter entwickelt. Im Berichtsjahr haben über 2.000 Mitarbeiter weltweit an der Trainingsserie zu Digital Knowledge teilgenommen. Auch ERGO hat sich in 2017 zur Mitarbeiterförderung und Entwicklung im Bereich Digitalisierung bekannt, indem Digitalisierung und Automatisierung im Rahmen von Trainingsmaßnahmen Berücksichtigung fanden.

Konzernübergreifend sind mit dem Traineeprogramm EXPLORE und der Group Management Platform zwei gruppenweite Personalentwicklungsprogramme vorhanden. Die Group Management Platform vernetzt die oberste Managementebene mit Top Talenten der Gruppe und bereitet diese mit innovativen Entwicklungsformaten auf die Übernahme relevanter Top Manage-

ment Funktionen in der Gruppe vor. Weiterhin wurden in 2017 geschäftsfeldspezifische Personalentwicklungsprogramme entwickelt. Für das Geschäftsfeld Rückversicherung konnte das Programm „Hydrogen“ im Berichtsjahr ausgerollt werden, das ambitionierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit Karrierepotential anspricht. Zudem wurde mit dem ERGO Executive Network ein globales Leadership Development Programm entwickelt und verabschiedet, das 2018 ausgerollt wird.

Diese Programme unterstützen ein zukunftsorientiertes Qualifikationsniveau der Mitarbeiter und ermöglichen interne Besetzungsquoten von Führungspositionen von etwa 80 % in den letzten Jahren in Deutschland.

Mitarbeitergewinnung und -bindung

Munich Re zeigt sich Mitarbeitern und Bewerbern als fairer und verantwortungsvoller Arbeitgeber, der Wert auf die Bindung der Mitarbeiter und die Sicherung ihrer Leistungsfähigkeit legt. Neben den bereits genannten Entwicklungs- und Förderprogrammen gehören ein transparentes Vergütungssystem, ein weitreichendes betriebliches Gesundheitsmanagement, flexible Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitmodelle dazu.

Wir haben die Themen Weiterbildung, Vergütungssystem, Gesundheitsmanagement sowie Arbeitszeit und -ort in verschiedenen Rahmenwerken für die Mitarbeiter verankert. Hierzu gehören Betriebsvereinbarungen in allen Geschäftsfeldern in Deutschland, weltweit gültige Human Resources Policies in der Rückversicherung und bei ERGO (in Entstehung) sowie das Personalhandbuch der MEAG in Deutschland. Alle Rahmenwerke werden regelmäßig auf Aktualität überprüft.

Eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13,0 Jahren für die Munich Re (Gruppe) und 14,8 Jahren für die Münchener Rück AG spricht für eine hohe Mitarbeiterbindung. Die Mitarbeiterfluktuation ist mit einer freiwilligen Fluktuation von 5,7 % auf einem niedrigen Niveau. Die Münchener Rück AG trägt hierzu mit 2,2 % bei.

Diversity – Vielfalt als strategischer Erfolgsfaktor

Munich Re hat sich zum Ziel gesetzt, optimale Rahmenbedingungen für die Stärkung und Nutzung des Potenzials aller Mitarbeiter im Sinne ihrer unterschiedlichen Hintergründe und Erfahrungen weltweit zu schaffen. Dafür haben wir im Rahmen der Diversity Implementierung die Schwerpunkte Gender, Internationality und Age definiert und in der gruppenweit gültigen Diversity Policy verankert. Insbesondere das Thema Gender Diversity steht dabei mit einer expliziten quantitativen Zielsetzung im Vordergrund.

Die strategische Steuerung der Diversity Initiativen erfolgt zentral durch die gruppenweite Personaleinheit. Die Personalabteilungen der Geschäftsfelder begleiten die Umsetzung in den jeweiligen Standorten.

Gender

Munich Re hat sich im Rahmen einer Selbstverpflichtung der DAX-30-Unternehmen das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland bis Ende 2020 auf 25 % zu steigern. Neben der Schaffung von Rahmenbedingungen zur Vereinbarung von Familie und Beruf, sind verschiedene Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen sowie zur Sensibilisierung für das Thema Gender vorhanden. Hierzu zählen etwa Mentoringprogramme, Coachingangebote, Diversity Days, Frauennetzwerke sowie individuelle Teil- und Elternzeitmodelle – auch für Führungskräfte. Aktuell

beträgt der Anteil von Frauen am Personalbestand 54,5%. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland liegt bei 23,6%, weltweit bei 33,5%. Die Münchener Rück AG trägt hierzu mit einem Frauenanteil am Personalbestand von 47,5%, in Führungspositionen in Deutschland von 21,2% und weltweit von 21,7% bei.

Internationality

Eine Zielsetzung der Diversity-Strategie ist auch die Förderung kultureller Vielfalt im Sinne der Internationalität. Dabei achten wir auf eine diverse Besetzung von Teams, die internationale Besetzung von Schlüsselfunktionen sowie den Aufbau internationaler Expertise auf individueller Ebene, beispielsweise durch weltweite Entsendungen. Im Talentprogramm „Hydrogen“ der Rückversicherung kommen in 2017 rund 70% der Teilnehmer aus der Internationalen Organisation.

Age

Die aktive Unterstützung und Förderung von Mitarbeitern in jedem Stadium ihres Berufslebens stellt einen weiteren Bestandteil der Diversity-Strategie dar. Neben flexiblen, lebensphasenorientierten Arbeitszeit- und Auszeitenmodellen wie Sabbaticals oder der Möglichkeit zur Umwandlung von Gratifikationen in Freizeit, bietet Munich Re auch umfangreiche Employee Assistance Programme, die Mitarbeiter beispielsweise bei der Pflege Angehöriger unterstützen. Weiterhin stellt Munich Re Bildungsangebote, die lebenslanges Lernen fördern, sowie differenzierte Angebote zum Gesundheitsmanagement bereit.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung werden bei Munich Re nicht geduldet (Null-Toleranz-Grenze). Wir haben interne Prozesse implementiert, die darauf abzielen, jede derartige Handlung in geeigneter Weise zu verfolgen und zu ahnden. Die Korruptionsbekämpfung ist auf Gruppenebene im Fachbereich Group Compliance angesiedelt. Sie schafft die Basis für ein einheitliches gruppenweites Vorgehen. Die Korruptionsbekämpfung ist ein essentieller Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS) von Munich Re, das als Teil der Solvency II-Schlüsselfunktion Compliance permanent etabliert ist. Zusätzlich ist Munich Re aufgrund der internationalen Tätigkeit auch Rechtsvorschriften anderer Länder unterworfen, wie zum Beispiel dem Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den USA oder dem UK Bribery Act. Mittels der gruppenweit implementierten Maßnahmen im Rahmen der sieben CMS-Elemente (Kultur, Risikomanagement, Organisation und Prozesse, Beratung, Kommunikation und Training, Berichterstattung, Überwachung und Kontrolle sowie Dokumentation) wird die Korruptionsbekämpfung bei Munich Re umgesetzt. Mit unserem CMS soll Korruption risikobasiert verhindert werden. Wir haben Prozesse und Strukturen implementiert, die darauf abzielen, dass mögliche Verstöße, die trotz angemessener Maßnahmen auftreten können, umfassend aufgeklärt, Regelverstöße entsprechend sanktioniert und beendet werden.

Die lokalen Compliance-Einheiten beraten die Mitarbeiter bei Anfragen zu Antikorruptionsmaßnahmen, insbesondere auch im angemessenen Umgang mit Geschenken und Einladungen.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Auf der Grundlage des Verhaltenskodexes (Code of Conduct) werden alle Mitarbeiter verpflichtet, verantwortungsbewusst, transparent, integer und verlässlich zu handeln, Interessenkonflikte offenzulegen und keine Bestechungs-

gelder anzubieten oder zu gewähren. Über die relevanten Anforderungen fanden in 2017 auch Schulungen statt. Der Vorsitzende des Vorstands betont in seinem Bekenntnis zum Verhaltenskodex die Bedeutung der Compliance-Kultur, mit der wir die Reputation von Munich Re schützen und unsere Unternehmensziele auf Basis unserer Werte verfolgen. Eine besondere Verantwortung liegt hier bei den Führungskräften, die Einhaltung der rechtlichen Regeln sicherzustellen, die Core Principles vorzuleben und damit eine wahrnehmbare Compliance-Kultur zu schaffen.

Der Verhaltenskodex sowie begleitende Richtlinien enthalten weitere Vorgaben zum verantwortungsvollen Umgang mit Einladungen und Geschenken, Spenden und Sponsoring sowie zum Umgang mit Amtsträgern. Der Verhaltenskodex, ursprünglich in 2005 erlassen, wurde im Berichtsjahr grundlegend überarbeitet und wird in der neuen Fassung 2018 gruppenweit umgesetzt. Auch der Verhaltenskodex der ERGO Group, welcher Geldwäschespekte berücksichtigt, soll 2018 umgesetzt werden.

In unserem Geschäftsfeld Erstversicherung, das aufgrund der Natur des Absatzmarktes sowie des Maklernetzes Korruptionsrisiken mehr ausgesetzt ist als die Rückversicherung, ist ERGO mit den bestehenden operativen Gesellschaften als eines der ersten Unternehmen bereits am 1. Juli 2013 dem GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten. Dieser bildet die Grundlage für die Implementierung von Maßnahmen zur Ächtung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit durch die Aufnahme entsprechender Regeln in das Vertragswerk des Vertriebsnetzes und entsprechendes Bekenntnis der Vertriebspartner. In der Vergangenheit wurde die angemessene Umsetzung von Grundsätzen und Maßnahmen durch einen externen Wirtschaftsprüfer bestätigt.

Prävention und Aufdeckung

Mindeststandards zur Prävention und zur Aufdeckung von nicht regelkonformem Verhalten beinhalten beispielsweise eine angemessene Funktionstrennung, die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips bei der Unterschrift von Verträgen und bei Zahlungsausgängen. Gemäß des in der Richtlinie zur Bekämpfung wirtschaftskrimineller Handlungen niedergelegten Know-Your-Customer-Prinzips müssen weiterhin vor einer Transaktion ausreichende Informationen über den Geschäftspartner, seinen Hintergrund sowie über den Zweck und die Zulässigkeit des beabsichtigten Geschäfts vorliegen. Zudem achten wir bei der Auswahl unserer direkten Geschäftspartner darauf, dass sie die Gesetze und Vorschriften einhalten und sich verantwortungsvoll verhalten. Dazu gehört auch das Vorliegen eines transparenten und dokumentierten Auswahlprozesses für unsere Dienstleister und Lieferanten, die Durchführung von Due Diligence-Prüfungen mit Geschäftspartnern, die im Namen von Munich Re handeln sowie die Verwendung von Antikorruptionsklauseln in allen Verträgen, die den Wert von 1 Million € überschreiten. Sogenannte Beschleunigungszahlungen (facilitation payments) sind durch die Richtlinie zur Bekämpfung wirtschaftskrimineller Handlungen explizit verboten. Auch die Annahme von Bargeld, bargeldähnlichen Zuwendungen und sonstigen finanziellen Vorteilen sind bei Munich Re durch die Richtlinie für Geschenke und Einladungen untersagt.

Compliance Berichterstattung

Unsere Compliance Berichterstattung erfolgt ad-hoc und quartalsweise an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Münchener Rück AG. Hierzu zählen zum Beispiel gemeldete Aktualisierungen zur CMS-Umsetzung im Bereich Antikorruption, Compliance-Vorfälle, Ergebnisse von Sonder-

prüfungen sowie getroffene Maßnahmen inklusive der Sanktionierung von Verstößen. Dafür wurde ein Berichtswesen von den Unternehmen der Gruppe an den Bereich Group Compliance implementiert. Schwerwiegende Verstöße gegen Rechtsvorschriften oder maßgebliche interne Regelungen eines Konzernunternehmens sind ad-hoc zu melden und quartalsweise zu aktualisieren. In solchen Fällen erfolgt von den Unternehmen der Gruppe auch eine entsprechende Berichterstattung an die lokale Geschäftsführung und die Aufsichtsorgane.

Im Berichtsjahr 2017 sind in unserer Gruppe weltweit keine in der Solvency II Group Compliance Policy bestätigten wesentlichen Vorfälle aufgetreten und auch keine wesentlichen Verfahren wegen Korruptionsverdacht eingeleitet worden.

Corporate Responsibility in der Versicherung und in den Kapitalanlagen

Die Anerkennung internationaler Leitlinien, insbesondere unsere freiwilligen Selbstverpflichtungen wie die Unterzeichnung des UN Global Compact, der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und der Principles for Responsible Investment (PRI), bilden den Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Verantwortungsbewusst handeln und zugleich Mehrwert schaffen für das Unternehmen wie für die Gesellschaft, ist für Munich Re ein zentraler Leitgedanke. In der gesamten Gruppe setzen wir diese Maxime durch unsere Nachhaltigkeitsstrategie um, die wir am Shared Value Ansatz ausrichten. Um potentielle negative Auswirkungen auf Umwelt, lokale Gemeinschaften und Menschenrechte zu begrenzen bzw. zu vermeiden, haben wir auf Gruppenebene Prozesse aufgesetzt und Maßnahmen entwickelt sowie spezifische Regelungen für das Versicherungsgeschäft und für unsere Kapitalanlagen etabliert. Darüber hinaus hat in 2017 der Vorstand von Munich Re sein Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte in einer eigenen Position formuliert.

Die gruppenweite Strategie und die Aktivitäten zu Corporate Responsibility werden im Unternehmensbereich Economics, Sustainability & Public Affairs gebündelt, der direkt dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. ESG-Aspekte werden bei der Festlegung der variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Das Group Corporate Responsibility Committee (GCRC) berät den Vorstand bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Das GCRC hat allgemeingültige ESG-Aspekte verabschiedet, welche die Grundlage für die im Folgenden dargestellten Positionspapiere und Maßnahmen bilden. Im Bereich Umwelt umfasst dies die Themen Umweltverschmutzung sowie die Nutzung natürlicher Ressourcen und Biodiversität. Gesellschaftliche Verantwortung drückt sich in den Themenfeldern politisches Umfeld und öffentliche Wahrnehmung, Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit von Menschen, Umsiedlung von Menschen sowie kulturelles Erbe aus. Im Bereich Governance wird insbesondere bei zu versichernden Projekten geprüft, ob lokale rechtliche Rahmenbedingungen und die Planung des zugrundeliegenden Versicherungsprojekts durch den Versicherungsnehmer eine erfolgreiche Durchführung des Projekts ermöglichen. In der Kapitalanlage wird beispielsweise für den Bereich Governance auf ein angemessenes ESG-Länderrating abgestellt. Themen mit Bezug zu Menschenrechten werden im Rahmen der verschiedenen ESG-Aspekte adressiert.

Positionen und Maßnahmen

Das GCRC identifiziert und priorisiert sensible Geschäftsthemen, zu denen gruppenweit gültige Positionen entwickelt werden. Diese werden in verbindliche Richtlinien und Orientierungshilfen für unsere Mitarbeiter umgesetzt. Weitere Themen werden bei Bedarf aufgegriffen und dem GCRC vorgelegt.

Zu folgenden sensiblen Themen hat Munich Re seit 2012 Positionen und Maßnahmen entwickelt:

- Geächtete Waffen: verbindliche Leitlinie zu Streumunition und Landminen
- Bohrungen in der Arktis: verbindliche Bewertung der Risiken im Arctic Drilling Panel
- Investitionen in Agrarland: verpflichtende Vorgaben zur Prüfung von ESG-Aspekten
- ESG-Länderrating: Investitionsverbot in Staatsanleihen von Ländern mit unzureichender ESG-Bewertung
- Fracking: Positionspapier mit spezifischen Fragen zu ESG-Aspekten
- Ölsand: Positionspapier mit spezifischen Fragen zu ESG-Aspekten
- Bergbau: Positionspapier mit spezifischen Fragen zu ESG-Aspekten
- ESG-Tool: Bewertung verschiedener Sektoren (z. B. große Infrastrukturprojekte)

Im Sinne einer externen Validierung unserer Aktivitäten nehmen wir jährlich an ausgewählten Bewertungen unabhängiger Ratingagenturen, die auf Nachhaltigkeit spezialisiert sind, teil. Die Ergebnisse und Auswertungen werden dem GCRC vorgelegt und daraus Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen abgeleitet.

Corporate Responsibility in der Versicherung

Munich Re engagiert sich gemeinsam mit anderen Versicherern in der PSI Initiative und ist dort im Vorstand vertreten. Diese Initiative will ein besseres Verständnis für ESG-Risiken und deren Vermeidung fördern und Branchenstandards entwickeln. Im Rahmen der öffentlichen PSI-Berichterstattung wird unser jährlicher Fortschritt dokumentiert.

In unserem Versicherungsgeschäft werden ESG-Aspekte im Underwriting sowie bei Produkten und Dienstleistungen berücksichtigt. Eine Maßnahme für die Integration von ESG-Aspekten sind Mitarbeiterschulungen. Darüber hinaus wurde im Geschäftsfeld Rückversicherung ein Koordinatoren-Netzwerk aufgebaut, damit Mitarbeiter ihr Wissen innerhalb ihres Bereichs weitergeben können. In der Erstversicherung ist die Prüfung von ESG-Aspekten eine Standardkomponente im Produktentwicklungsprozess für Privatkunden.

Munich Re hat seit 2012 zu sensiblen Themen speziell zugeschnittene Fragenkataloge entwickelt, welche in den entsprechenden Positionspapieren enthalten sind. Diese wurden in das ESG-Tool integriert, das unsere Underwriter dabei unterstützt, ESG-Aspekte systematisch in die Risikoprüfung einzubeziehen. Des Weiteren steht den Mitarbeitern, die weltweit Geschäft zeichnen, ein ESG-Länderrating zur Verfügung, das einen schnellen Überblick über wichtige Indikatoren bietet.

Corporate Responsibility in der Kapitalanlage

Die MEAG als Vermögensverwalter von Munich Re setzt die Anforderungen der PRI um. Diese zielen darauf ab, die Auswirkungen von Investitionen auf Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsthemen besser zu verstehen sowie die Unterzeichner der PRI bei der Integration dieser Fragen in ihren Investitionsentscheidungen zu unterstützen. Im jährlichen PRI Survey erreichte Munich Re 2016 im Modul Strategy and Governance die Note „A“ mit 28 von maximal 30 erreichbaren Sternen. Die Ergebnisse für 2017 werden im August 2018 publiziert. Unsere gruppenweit verbindliche Responsible Investment Guideline umfasst alle Richtlinien und Anforderungen mit Bezug zu PRI und ESG, die unsere Kapitalanlagen betreffen. Generell gelten für alle Kapitalanlagen intern festgelegte Ausschlusskriterien. Der Großteil unserer Kapitalanlagen soll nachhaltig angelegt werden. Dabei orientieren wir uns an nachhaltigen Anlagekriterien in den jeweiligen Assetklassen.

Investments in Aktien und Unternehmensanleihen erfolgen insbesondere unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsindizes (z.B. Dow Jones Sustainability World Group Index oder FTSE4Good). Andere Anleihen werden anhand der Ratings von ESG-Reseachprovidern (z.B. oekom research) beurteilt. Staatsanleihen werden anhand eines Nachhaltigkeits-Länderratings analysiert. Beim Erwerb von Immobilien werden u.a. Energieeffizienz und Baumaterialien in die Anlageentscheidung einbezogen. Für Investments in Infrastruktur, erneuerbare Energien und Forstwirtschaft werden bereits in der Due Diligence spezifische ESG-Aspekte geprüft.

MEAG entwickelt die nachhaltige Kapitalanlage kontinuierlich weiter, in dem sie ESG-Research in den Investmentprozess integriert und seit 2017 mit dem Anbieter MSCI als Datenprovider zusammenarbeitet.

In 2017 war ein wesentlicher Teil unserer Kapitalanlagen nachhaltig angelegt.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft
Aktiengesellschaft in München, München

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München (nachfolgend: Munich Re) nach § 315b HGB, die mit der nichtfinanziellen Erklärung des Mutterunternehmens nach § 289b HGB zusammengefasst ist, bestehend aus dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht sowie dem durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Abschnitt „Gruppe“ des zusammengefassten Konzernlageberichts (nachfolgend: zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung), für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen 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 der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung abzugeben.

Wir haben unsere 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 einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer 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, die wir im Wesentlichen in den Monaten Oktober 2017 bis März 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Munich Re für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Compliance und Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung.

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 die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Munich Re geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen.

Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/\\$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 7. März 2018

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter
Wirtschaftsprüferin

Nina Müller
Wirtschaftsprüferin

