

2018

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

Verantwortungsbewusst handeln und zugleich Mehrwert schaffen für das Unternehmen wie für die Gesellschaft, dies ist der zentrale Leitgedanke von Munich Re. In der gesamten Gruppe setzen wir diese Maxime durch unsere Corporate-Responsibility-Strategie um, die wir am Shared-Value-Ansatz ausgerichtet haben. Eine umfassende Sicht auf die Corporate-Responsibility-Strategie von Munich Re finden Sie auf der Homepage von Munich Re unter [www.munichre.com/corporate-responsibility](http://www.munichre.com/corporate-responsibility).

Dieser Bericht setzt die Anforderungen aus der europäischen Corporate Social Responsibility (CSR)-Richtlinie um, die durch die Berichtsanforderungen an nichtfinanzielle Informationen im Handelsrecht kodifiziert worden sind. Munich Re erfüllt diese Anforderungen über einen gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht 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.

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

In Veröffentlichungen von Munich Re wird in der Regel aus Gründen des Leseflusses die männliche Form von Personenbezeichnungen verwendet. Damit sind grundsätzlich – sofern inhaltlich zutreffend – Frauen und Männer gemeint.

Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wurde mit der Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts beauftragt. Verweise außerhalb des Konzernlageberichts und des Lageberichts von Munich Re sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts; diese unterliegen nicht der betriebswirtschaftlichen Prüfung (es sei denn, dies ist in dem jeweiligen Dokument angegeben).

### 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 Großteil des Geschäfts liegt in Deutschland, internationale Aktivitäten konzentrieren sich auf Mittel- und Osteuropa sowie in Asien vor allem auf Indien, China, Singapur und Thailand.

Die MEAG MUNICH ERGO AssetManagement GmbH (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 knapp 140 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 2018 im Kapitel „Gruppe“.

### Abgrenzung der berichtspflichtigen Sachverhalte

Munich Re wendet für den gesonderten nichtfinanziellen (Konzern-)Bericht kein national oder international verbreitetes Rahmenwerk der Nachhaltigkeitsberichterstattung (zum Beispiel 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 potenzielle Themen durch die Fachbereiche Group Human Resources, Group Compliance & Legal 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 und Bestechung 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 unter anderem 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
- Datenschutz
- 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 (zum Beispiel Risiken für Gesellschaft oder Umwelt) erfolgen 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. potenzielle Reputationsrisiken bei einzelnen Geschäftsvorfällen und überprüfen dabei auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (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 eingestuft werden muss. Im internen Risikobericht berichten wir regelmäßig über wesentliche Reputationsrisiken für Munich Re.

Für die Themen Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Datenschutz sind separate Risikobewertungsprozesse und Berichtswege etabliert, die vom Fachbereich Group Compliance & Legal gesteuert werden.

Im Berichtsjahr 2018 wurden keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert.

## Munich Re als Arbeitgeber erster Wahl und 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 gewinnen, zu entwickeln und zu binden ist eines der beiden Kernziele unserer Personalpolitik.

Als zweites Kernziel der Personalpolitik verstehen wir die Förderung der Vielfalt als strategischer Erfolgsfaktor von Munich Re. Die Schwerpunkte liegen dabei auf Gender, Age und Internationality.

Das Personalmanagement wird grundsätzlich dezentral von Personalabteilungen in den Geschäftsfeldern 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 Kernmärkten 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. In der Rückversicherung und bei ERGO wird zur Qualitätssicherung der Entwicklungsprogramme und Förderung des Lerntransfers außerdem das intern entwickelte „SHIFT Bildungskonzept“ eingesetzt. SHIFT steht für „Self-learning – Help and Instruction – Field test – Transfer support“ und hält vor allem Lernergebnisse nach.

Ein zentrales Thema im Rahmen der Weiterbildung ist die zunehmende Digitalisierung in der Versicherungswirtschaft. Im Geschäftsfeld Rückversicherung existiert ein Konzept, das den Aufbau digitaler Expertise fördert und den Bedarf an neuen Mitarbeiterprofilen analysiert. Die „Digital School“ stellt ein Qualifizierungsangebot zu digitalem Wissensaufbau dar, das von allen Mitarbeitern genutzt werden kann. Das ständig wachsende Angebot wurde im Berichtsjahr 2018 um ein Data Analytics Curriculum für vier unterschiedliche Lernniveaus ergänzt.

Die Förderung und Entwicklung von Mitarbeitern im Bereich Digitalisierung und Automatisierung berücksichtigt ERGO im Rahmen von Trainingsmaßnahmen. Im Berichtsjahr 2018 wurde dieser Weg konsequent fortgesetzt. So sind zum Beispiel Webinare fester Bestandteil der Blended-Learning-Maßnahmen. Zudem wurden bestehende Bildungsangebote weiter digitalisiert, indem konsequent der Ansatz verfolgt wird, theoretisches Wissen über Lernprogramme, Videos, Audios oder E-Books zu vermitteln und nur die praxisorientierte Anwendung des Wissens in Präsenz zu trainieren.

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-Management-Funktionen in der Gruppe vor. EXPLORE ist ein internationales Konzerntaineeprogramm für künftige Führungskräfte und richtet sich an hoch qualifizierte Hochschulabsolventen. In 24 Monaten lernen die Teilnehmer im Rahmen dieses unternehmensübergreifenden Programms in verschiedenen Stationen alle drei Geschäftsfelder von Munich Re im In- und Ausland kennen. Im Berichtsjahr 2018 wurden zehn internationale Programmteilnehmer eingestellt.

Im Geschäftsfeld Rückversicherung werden Hochschulabsolventen an verschiedenen Standorten (weltweit) durch das International Graduate Trainee Programme auf eine Karriere in der Rückversicherung vorbereitet. Zum 31.12.2018 nehmen 23 Trainees am globalen Traineeprogramm der Rückversicherung teil (davon 57% Männer, 43% Frauen).

Im Geschäftsfeld Rückversicherung wurde 2018 mit dem Cyber Expert Pool zudem ein fachspezifisches Ausbildungsprogramm für Cyber-Security-Experten lanciert. Das Programm richtet sich an Kandidaten mit vorhergehender Berufserfahrung im Bereich Cyber Security, die für eine Funktion im Bereich Cyber Underwriting qualifiziert werden sollen. Im Berichtsjahr 2018 wurden im Rahmen des Cyber-Expert-Pool-Qualifizierungsprogramms an verschiedenen Standorten elf Cyber-Experten als Underwriter ausgebildet.

Darüber hinaus existieren weitere geschäftsfeldspezifische Personalentwicklungsprogramme. Im Geschäftsfeld Rückversicherung wurde 2018 das Programm „Hydrogen“, das ambitionierte und leistungsstarke Mitarbeiter mit Karrierepotenzial anspricht, fortgesetzt. Die MEAG hat im Berichtsjahr 2018 das Entwicklungsprogramm „Young Manager Program“ angeboten, welches junge Führungskräfte in ihrer neuen Rolle begleitet.

Bei ERGO wurde 2018 ein neues globales Talentprogramm konzipiert, um die Digitalisierungspläne durch Kooperation mit einer führenden Business School aufzugreifen. Die Initiierung des Programms erfolgt im Geschäftsjahr 2019. Schwerpunkte im Programm sind Innovation und Führung in der digitalen Welt.

Diese Programme unterstützen ein zukunftsorientiertes Qualifikationsniveau der Mitarbeiter und zielen darauf ab, Führungsfunktionen mit internen Kandidaten besetzen zu können.

### 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.

Im Berichtsjahr 2018 wurde für das Geschäftsfeld Rückversicherung eine neue, globale Personalmarketingkampagne ausgerollt, die insbesondere Kandidaten mit einem Hintergrund in zentralen Kompetenzfeldern für Munich Re (zum Beispiel IoT, Cyber Security, Data Analytics) im Fokus hat. Ziel ist es, die Arbeitgebermarke von Munich Re bei diesen zentralen Kandidatenzielgruppen zu stärken.

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 sowie das Personalhandbuch der MEAG in Deutschland. Bei ERGO ist das internationale Human-Resources-Zusammenarbeitsmodell im aktuellen Berichtsjahr in Erarbeitung. Das Thema Vergütung ist bei Munich Re durch eine gruppenweite Vergütungsleitlinie geregelt.

Eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von 13,3 Jahren für Munich Re und 15,2 Jahren für die Münchener Rück AG spricht für eine hohe Mitarbeiterbindung. Die Mitarbeiterfluktuation ist mit einer freiwilligen Fluktuation von 5,1% (VJ: 5,7%) auf einem niedrigen Niveau. Die Münchener Rück AG trägt hierzu mit 1,9% (VJ: 2,2%) bei.

Im Rahmen des Transformationsprogramms, mit dem Munich Re in die Digitalisierung investiert und die interne Komplexität reduzieren will, wurden in der Rückversicherung am Standort München über Ausscheidensvereinbarungen im gegenseitigen Einvernehmen Stellen abgebaut. Diese Abgänge sind in der obigen Zahl der freiwilligen Fluktuation nicht enthalten.

## 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. In der gruppenweiten Diversity Policy sind die Schwerpunkte Gender, Internationality und Age definiert und 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 an 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 Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind verschiedene Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen sowie zur Sensibilisierung für das Thema Gender vorhanden. Hierzu zählen in allen Geschäftsfeldern von Munich Re jeweils etwa Mentoringprogramme, Coachingangebote, Diversity Days, Frauennetzwerke sowie individuelle Teil- und Elternzeitmodelle – auch für Führungskräfte.

Im Geschäftsfeld Erstversicherung hat ERGO weitere Diversity-Maßnahmen ergriffen, beispielsweise das Projekt „Frauen im Vertrieb“ sowie die Kooperation mit einem Familienservice-Dienstleister. Flankierend dazu fördern Dialogformate und Diversity-Trainings den internen Dialog und den Austausch mit Experten.

Aktuell beträgt der Anteil von Frauen am Personalbestand 53,9% (VJ: 54,5%). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (Mitarbeiterinnen mit disziplinarischer Personalverantwortung) liegt weltweit bei 35,7% (VJ: 33,5%). Der Frauenanteil am Personalbestand der Münchener Rück AG liegt bei 46,7% (VJ: 47,5%), der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt dabei 22,8% (VJ: 21,7%).

### 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 2018 rund 76 % (VJ: rund 70 %) der Teilnehmer aus der internationalen Organisation.

ERGO hat als Auftakt für den Themenschwerpunkt 2019 „Diversity International“ im November 2018 den Kongress „Synergiewerkstatt International Diversity“ als Gastgeber ausgerichtet mit dem Ziel, aus den drei zentralen Fragestellungen Diversity-Struktur, Internationale Führung und Global Mindset Impulse für eine Weiterentwicklung des Themas generieren zu können.

### 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 im Geschäftsfeld Rückversicherung in Deutschland 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. ERGO verfügt über eine Konzernbetriebsvereinbarung Beruf und Familie, darüber hinaus können Mitarbeiter unterstützend auf spezialisierte externe Dienstleister kostenfrei zurückgreifen.

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung werden bei Munich Re nicht geduldet (Null-Toleranz-Grenze). Bei Munich Re sind 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 & Legal angesiedelt. Sie schafft die Basis für ein einheitliches gruppenweites Vorgehen. Die Korruptionsbekämpfung ist ein essenzieller Bestandteil des Compliance Management Systems (CMS) von Munich Re, das den methodischen Rahmen der Solvency-II-Schlüsselfunktion Compliance darstellt und gruppenweit implementiert ist. Zusätzlich ist Munich Re aufgrund der internationalen Tätigkeit auch Rechtsvorschriften anderer Länder unterworfen, wie dem Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) in den USA oder dem UK Bribery Act. Die Korruptionsbekämpfung bei Munich Re wird mittels der implementierten Maßnahmen im Rahmen der sieben CMS-Elemente (Kultur, Risikomanagement, Organisation und Prozesse, Beratung, Kommunikation und Training, Berichterstattung, Überwachung und Kontrolle sowie Dokumentation) umgesetzt. Mit dem CMS soll Korruption risikobasiert verhindert werden. Die Implementierung der Prozesse und Strukturen zielt darauf ab, dass mögliche Verstöße, die trotz angemessener Maßnahmen auftreten können, umfassend aufgeklärt, Regelverstöße entsprechend sanktioniert und beendet werden.

### Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Auf der Grundlage des überarbeiteten und 2018 umgesetzten Verhaltenskodexes (Code of Conduct) werden alle Mitarbeiter verpflichtet, verantwortungsbewusst, transparent, integer und verlässlich zu handeln. Sie müssen Interessenkonflikte offenlegen, damit sie professionell und fair aufgelöst werden können. Sie dürfen keine finanziellen Zuwendungen annehmen oder gewähren. Über die relevanten Anforderungen wurden im Berichtsjahr 2018 für das Geschäftsfeld Rückversicherung neue verpflichtende Lernprogramme zum Verhaltenskodex allgemein sowie zur Vermeidung von Korruption aufgesetzt. Bei ERGO und MEAG existieren ebenfalls verpflichtende Compliance-Schulungen.

Der Vorstandsvorsitzende betont in seinem Bekenntnis zum gruppenweit geltenden 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. Sogenannte Beschleunigungszahlungen (facilitation payments) sind explizit verboten.

Auch die Regelungen der Beschaffungsrichtlinie dienen der Vermeidung von Interessenkonflikten. Darüber hinaus werden in dem Verhaltenskodex auch Geldwäscheaspekte berücksichtigt. Die vom Geldwäschegesetz betroffenen Gesellschaften sind entsprechend organisatorisch aufgestellt, Geldwäschebeauftragte und Stellvertreter wurden etabliert. Die Geldwäsche-Leitlinie von ERGO regelt grundlegende Anforderungen zum Thema Geldwäsche- und Terrorismusfinanzierung und richtet sich an alle Mitarbeiter der verpflichtenden Gesellschaften im Inland.

ERGO ist als eines der ersten Unternehmen bereits im Jahr 2013 dem GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten. Dieser fordert unter anderem Maßnahmen zur Ächtung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit. Die wirksame Umsetzung dieser Maßnahmen wurde ERGO durch einen externen Wirtschaftsprüfer regelmäßig bestätigt, zuletzt hinsichtlich des Jahres 2017.

Zudem hat ERGO einen eigenen Verhaltenskodex für den selbstständigen Außendienst entwickelt und eingeführt. Hier wurden die wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit und das gemeinsame Verständnis vom Umgang mit Kunden und Vermittlern festgehalten.

## Prävention und Aufdeckung

Mindeststandards zur Prävention und zur Aufdeckung von nicht regelkonformem Verhalten beinhalten bei Munich Re beispielsweise eine angemessene Funktionstrennung, die Einhaltung des Vier-Augen-Prinzips bei der Unterschrift von Verträgen und bei Zahlungsausgängen. Diese sind in der gruppenweit gültigen Leitlinie für die Bekämpfung wirtschaftskrimineller Handlungen festgehalten.

Gemäß des in der für den Geschäftsbereich Rückversicherung geltenden 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 wird bei der Auswahl direkter Geschäftspartner darauf geachtet, dass diese die Gesetze und Vorschriften einhalten und sich verantwortungsvoll verhalten. Zum Know-Your-Customer-Prinzip gehört auch das Vorliegen eines transparenten und dokumentierten Auswahlprozesses für die 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.

Bei ERGO muss bei Abschluss eines Vertrags unabhängig vom Auftragswert eine Antikorruptionsvereinbarung/Antikorruptionsklausel mit dem Lieferanten bzw. Dienstleister abgeschlossen werden.

Grundsätzlich müssen Mitarbeiter von Munich Re bei Kenntnis eines Verstoßes gegen Antikorruptionsregelungen ihren Vorgesetzten oder die zuständigen internen Stellen informieren. Ferner kann der Ombudsmann des Unternehmens konsultiert oder ein vorhandenes elektronisches Hinweisgeber-Portal genutzt werden, um den beobachteten Verstoß mitzuteilen.

## Compliance-Berichterstattung

Unsere Compliance-Berichterstattung erfolgt ad hoc und regelmäßig 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 Sonderprüfungen sowie getroffene Maßnahmen inklusive der Sanktionierung von Verstößen. Dafür wurde ein Berichtswesen von den Unternehmen von Munich Re an den Bereich Group Compliance & Legal 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 von Munich Re auch eine entsprechende Berichterstattung an die lokale Geschäftsführung und die Aufsichtsorgane.

Im Berichtsjahr 2018 sind weltweit keine in der Solvency II Group Compliance Policy definierten wesentlichen Vorfälle aufgetreten und keine wesentlichen Verfahren wegen Korruptionsverdacht eingeleitet worden.

## Datenschutz

Munich Re kommt aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit mit einer Vielzahl von Daten in Berührung. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass mit zunehmender Digitalisierung viele Geschäftsprozesse die Verarbeitung personenbezogener Daten beinhalten, ist der Schutz dieser Daten ein wichtiges Anliegen. Die Wahrung des Datenschutzes ist eine Basis für vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen und die Reputation von Munich Re. Daher hat Munich Re in den einzelnen Geschäftsfeldern Datenschutz-Management-Systeme implementiert. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Besonderheiten des Geschäftsfelds beinhaltet das Datenschutz-Management verschiedene Regelungen, Prozesse und Maßnahmen, mit denen der Umgang mit personenbezogenen Daten systematisch gesteuert und kontrolliert werden kann. Dadurch sollen gruppenweit ein einheitlich hohes Datenschutzniveau sichergestellt sowie Bußgelder vermieden werden.

Die wichtigsten Regelungen für Munich Re sind im Code of Conduct sowie in verschiedenen geschäftsfeldspezifischen Normen zu Datenschutz und Informationssicherheit für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt. Für Konzerngesellschaften, deren Sitz innerhalb der EU/des EWR liegt, beziehen sich diese schwerpunktmäßig auf die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Für den gruppeninternen Datenaustausch mit Gesellschaften der Rückversicherungsgruppe, die ihren Sitz außerhalb der EU/des EWR haben, sollen verbindliche Binding Corporate Rules an allen weltweiten Standorten ein angemessenes Datenschutzniveau gewährleisten.

Der Datenschutzbeauftragte der Münchener Rück AG fungiert seit 2018 zudem als Gruppendatenschutzbeauftragter für die Gesellschaften des Geschäftsfelds Rückversicherung innerhalb der EU/des EWR. Ausgenommen hiervon sind die UK-Tochtergesellschaften, die aufgrund des Brexits bereits jetzt einen eigenen Datenschutzbeauftragten bestellt haben. Der Gruppendatenschutz-

beauftragte wirkt unter anderem auf die EU/EWR-weite richtlinienkonforme Einhaltung der Bestimmungen hin, überwacht den rechtlich zulässigen Einsatz von IT-gestützten Datenverarbeitungsprozessen, berät die jeweilige Gesellschaft hinsichtlich ihrer Pflichten gemäß den einschlägigen Vorschriften, steht den Mitarbeitern als Ansprechpartner für datenschutzrelevante Fragen zur Verfügung und ist erste Anlaufstelle für die Aufsichtsbehörden. Er berichtet dem Vorstand der Münchener Rück AG mindestens einmal jährlich über wesentliche Datenschutz-Vorgänge sowie die Weiterentwicklung des Datenschutz-Management-Systems. MEAG und ERGO haben jeweils eigene Datenschutzbeauftragte bestellt, die entsprechende Aufgaben und Pflichten haben.

Um der Rechenschaftspflicht für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Regelungen nachzukommen, hat Munich Re 2017/2018 ein eigenes IT-Tool entwickelt. Mithilfe des „Compliance Web“ soll jede IT-gestützte Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Rahmen eines definierten Prozesses vorab unmittelbar unter anderem der IT-Sicherheit und dem Datenschutzbeauftragten vorgelegt werden. Dabei werden neue und Änderungen an bestehenden Verarbeitungen auf die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben geprüft, dokumentiert und regelmäßig überwacht. Mithilfe des Tools können auch Verarbeitungen, bei denen ein hohes Risiko für Rechte und Freiheiten von Personen besteht, im Rahmen eines sogenannten Privacy Impact Assessments (PIA) identifiziert und gesteuert werden. Das Tool wird von der Münchener Rück AG bereits genutzt und bei ERGO im Laufe 2019 verwendet werden; langfristig soll es gruppenweit zum Einsatz kommen.

Im Berichtsjahr 2018 lag ein besonderes Augenmerk auf der Implementierung der Anforderungen der DSGVO, die seit Mai 2018 in allen EU-Mitgliedstaaten direkt anwendbar ist. Hierzu wurden unter anderem bereits 2017 in den jeweiligen Geschäftsfeldern Projekte zur Anpassung der IT-Anwendungen initiiert, um den neuen Anforderungen nachzukommen. Die Münchener Rück AG, ERGO und MEAG haben jeweils ergänzend hierzu für Aktivitäten in der EU/im EWR eine Leitlinie zum Datenschutz erlassen. Damit soll im jeweiligen Geschäftsfeld verbindlich ein einheitliches Datenschutzniveau über alle Organisationsbereiche hinweg sichergestellt werden.

Die Mitarbeiter der Münchener Rück AG und von ERGO wurden im Jahr 2018 Mithilfe eines eLearning-Programms geschult, um einen sorgfältigen Umgang mit personenbezogenen Daten entsprechend den Vorgaben der DSGVO gewährleisten zu können. Darüber hinaus existieren bereichsspezifische Präsenzs Schulungen, die ebenfalls verpflichtend sind. Die MEAG führt einmal jährlich Präsenzs Schulungen zum Datenschutz und zur Informationssicherheit durch, die für alle Mitarbeiter verpflichtend sind. Ab 2019 wird die MEAG ebenfalls ein eLearning-Programm zur Verfügung stellen.

Im Berichtsjahr 2018 sind in unserer Gruppe weltweit keine in der Solvency II Group Compliance Policy definierten wesentlichen Datenschutzvorfälle aufgetreten und auch keine wesentlichen Verfahren wegen Verstößen gegen datenschutzrechtliche Regelungen 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 potenzielle negative Auswirkungen auf Umwelt, lokale Gemeinschaften und Menschenrechte zu begrenzen bzw. zu vermeiden, haben wir auf Gruppenebene Prozesse etabliert und Maßnahmen entwickelt sowie spezifische Regelungen für das Versicherungsgeschäft und für unsere Kapitalanlagen erstellt. Darüber hinaus gibt es seit 2017 eine vom Vorstand verabschiedete Position zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte.

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 zugrunde liegenden 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 den folgenden bereits vorhandenen Leitlinien und Positionspapieren hat Munich Re im Berichtsjahr 2018 Regelungen zu Investments und Versicherung im Kohlesektor getroffen.

- Fracking, Ölsand und Bergbau: Positionspapiere, die Technologien und unterschiedliche Abbau- und Fördermethoden erläutern und den Mitarbeitern darüber hinaus durch auf die jeweilige Technologie zugeschnittene Fragen eine Hilfestellung bei der Bewertung von ESG-Risiken geben; gültig für Erst- und Rückversicherung
- Bohrungen in der Arktis: verbindliche Bewertung der Risiken im Arctic Drilling Panel, das anschließend über Akzept oder Ablehnung entscheidet; gültig für Erst- und Rückversicherung
- Geächtete Waffen: verbindliche Leitlinie zu Streumunition und Landminen, gültig für Erst- und Rückversicherung, Investitionsverbot in Hersteller solcher Waffensysteme
- Kohle: verbindliche Leitlinie für die Versicherung von Kohlerisiken, Investitionsverbote im Kohlesektor
- Investitionen in Agrarland: verpflichtende Vorgaben zur Prüfung von ESG-Aspekten
- ESG-Länderrating: Investitionsverbot in Staatsanleihen von Ländern mit unzureichender ESG-Bewertung
- Soft Commodities: Verbot von Waretermingeschäften auf diese Güter

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 wurden dem Vorstand 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.

Im Juli 2018 wurde vom Vorstand entschieden, dass Munich Re im fakultativen und Direkt-Geschäft keine Neubauten von Kohlekraftwerken oder Minen für thermische Kohle mehr versichert. Für bestimmte Projekte, etwa in Schwellenländern, gibt es Einzelfallprüfungen, bei denen Kriterien wie die Abhängigkeit eines Landes von Kohle oder die Klimastrategie eines Unternehmens eine Rolle spielen. Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten zum Klimaschutz steht jedoch das sogenannte Enabling, also das Unterstützen neuer, klimafreundlicher Technologien, um den Klimawandel zu dämpfen. Unser Ziel ist es, neuen Technologien zum Durchbruch zu verhelfen, indem wir durch Versicherungslösungen die damit verbundenen Risiken schultern. Wir tun dies zum Beispiel durch Leistungsgarantiedeckungen für Solarmodulhersteller und -parks oder durch die Risikotransferlösung African Energy Guaranty Facility (AEGF). Sie soll gemeinsam mit der Europäischen Investitionsbank und Erstversicherern eine nachhaltige Stromerzeugung in Afrika unterstützen, indem sie politische Risiken für Investoren absichert. Daneben entwickeln wir Risikotransferlösungen für den Umgang mit den bereits manifestierten Auswirkungen des Klimawandels, zum Beispiel im Rahmen von Public Private Partnerships in besonders vom Klimawandel betroffenen Regionen wie Afrika und Ozeanien. Dazu sind wir auf Vorstandsebene Mitglied im Steering Committee des „Insurance Development Forum“ und beteiligen uns operativ in Arbeitsgruppen an der Entwicklung von Pilotprojekten zur Absicherung von Naturkatastrophen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Im Rahmen unsere Beteiligung an der „Munich Climate Insurance Initiative (MCII)“ konnte auf Inseln in der Karibik ein parametrisches Risikotransferprodukt zur Absicherung gegen hohe Windgeschwindigkeiten und Regenmengen marktfähig entwickelt werden. Die Policen werden über lokale Erstversicherer vertrieben, die sich auch am Risikotransfer beteiligen. Munich Re war 2018 alleiniger Rückversicherer für dieses Produkt. Das MCII Karibikprojekt ist ein Public-Private-Partnership-Projekt, das noch bis Oktober 2019 vom Deutschen Umweltministerium finanziell gefördert wird.

### Corporate Responsibility in der Kapitalanlage

Munich Re hat die Vorteile nachhaltiger Investments bereits früh erkannt und daher Nachhaltigkeitskriterien in der Responsible Investment Guideline für verschiedene Ebenen ihres Kapitalanlageprozesses (Strategische Asset-Allokation, Länder und Einzeltitelselektion) verankert. Munich Re hat die „Principles for Responsible Investment“ (PRI) der Vereinten Nationen bereits 2006 unterzeichnet und gehört damit zu den weltweiten Erstunterzeichnern. Die PRI 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. Damit verbunden sind Berichtspflichten („PRI Assessment“). Munich Re erreicht im aktuellen PRI Assessment 2018 im Modul „Strategy and Governance“ die Bestnote „A+“. Das „A+“-Rating erhielten 30 % der insgesamt 340 „Asset Owner“ weltweit, welche die PRI-Prinzipien unterzeichnet haben. Innerhalb der relevanten Vergleichsgruppe der „Asset Owner“ liegt der Median bei „A“.

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.

Im Juli 2018 wurde vom Vorstand beschlossen, dass Munich Re nicht mehr in Unternehmen investiert, die mehr als 30 % des Umsatzes mit Kohleverstromung und/oder -förderung erzielen. Bestehende Kapitalanlagen, die diesen Anforderungen nicht genügen, wurden im Laufe des Berichtsjahres veräußert. Der Großteil unserer Kapitalanlagen soll nachhaltig angelegt werden. Die Zielerreichung wird anhand eines internen Nachhaltigkeits-Reportings (NH-Quote) gemessen. 2018 war ein wesentlicher Teil unserer Kapitalanlagen nachhaltig angelegt. In der Ermittlung der Nachhaltigkeitsquote orientieren wir uns an nachhaltigen Anlagekriterien in den jeweiligen Assetklassen. Investments in Aktien und Unternehmensanleihen erfolgen insbesondere unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsindizes (zum Beispiel Dow Jones Sustainability, World Group Index oder FTSE4Good). Andere Anleihen werden anhand der Ratings von ESG-Research Providern (zum Beispiel ISS-oekom) beurteilt. Staatsanleihen werden anhand des Nachhaltigkeits-Länderratings von MSCI analysiert. Beim Erwerb von Immobilien werden unter anderem 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.

Die MEAG integriert im optimierten Nachhaltigkeits-Investmentprozess neben klassischen finanziellen Informationen auch ESG-Kriterien in die Anlageentscheidung. ESG-Integration erlaubt eine ganzheitliche Analyse und ein tieferes Verständnis für die Risiken und Chancen eines Investments. Sie hilft über die klassische Finanzanalyse hinaus, Risiken und Chancen aus dem Bereich ESG zu identifizieren. Wir sind überzeugt, dass ESG-Integration zu langfristig verantwortlichen Investmententscheidungen führt. Seit Juni 2017 kooperiert die MEAG mit MSCI ESG Research, einem führenden Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen und -ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Durch die Nutzung von MSCI ESG Research und MSCI ESG-Ratings soll der Nachhaltigkeits-Investmentansatz der MEAG weiter verfeinert und verbessert werden. Mit der hohen globalen Abdeckung in den wichtigsten Anlageklassen unterstützt MSCI die MEAG in der Bestimmung eines nachhaltigen Anlageuniversums sowie bei der Auswahl nachhaltiger Einzelwerte.

Im Bereich der illiquiden Assets haben wir unsere Nachhaltigkeitskriterien selbst entwickelt. Ein prominentes Beispiel der jüngsten Vergangenheit ist der Erwerb von 91.000 Hektar Forstflächen in Texas und Louisiana in der Größe des Bundeslandes Berlin Ende 2018. Mit der CO<sub>2</sub>-Absorption von Wald leisten wir einen positiven Beitrag zum Klimaschutz. Ein weiteres Beispiel ist der Kauf eines Solarparks in Südspanien mit einer Gesamtleistung von 175 Megawatt Ende 2018. Er ist einer der größten von staatlichen Subventionen unabhängigen Solarparks in Europa. Mit den so erzeugten 300 Gigawattstunden können pro Jahr rund 87.000 Haushalte mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt werden.

## Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft  
Aktiengesellschaft in München, München

Wir haben den nichtfinanziellen Bericht der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft in München (nachfolgend: Munich Re) nach § 289b HGB, der mit dem nichtfinanziellen Bericht des Konzerns nach § 315b HGB zusammengefasst ist, bestehend aus dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht sowie dem durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Kapitel „Gruppe“ des zusammengefassten Lageberichts für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 (nachfolgend: nichtfinanzieller Bericht) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts 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 des nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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 den nichtfinanziellen Bericht 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 der nichtfinanzielle Bericht 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 2018 bis März 2019 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Bericht, 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 des nichtfinanziellen Berichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation 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,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Berichts auf Ebene des Mutterunternehmens und des Konzerns,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Berichts.

### Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Munich Re für den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 nicht in allen wesentlichen Belangen 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 ([www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen](http://www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen)). 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 8. März 2019

Ernst & Young GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter  
Wirtschaftsprüferin

Annette Johne  
Wirtschaftsprüferin

