



**2019 Bericht zur  
Unternehmerischen  
Gesellschaftsverantwortung  
General Reinsurance AG**

## Einleitung

Die Gen Re nimmt ihre gesellschaftliche Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ihren Kunden, dem Gemeinwesen und der Umwelt sehr ernst. Unser Verhaltenskodex trägt dazu bei, dass unsere Mitarbeiter ein Höchstmaß an Integrität untereinander, gegenüber der Gesellschaft und unseren Geschäftspartnern wahren. Dieser Verhaltenskodex stellt ein wesentliches Mittel zur Erreichung unserer Unternehmensziele dar. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig geschult, und die Vorgesetzten müssen für seine Einhaltung sorgen.

## Geschäftsmodell

Die General Re Corporation, eine Tochtergesellschaft der Berkshire Hathaway Inc., ist eine Holdinggesellschaft und Eigentümerin der General Reinsurance Corporation, der wiederum die General Reinsurance AG (GRAG) gehört. Gemeinsam betreiben sie ihr Geschäft als Gen Re. Als einer der weltweit führenden Rückversicherungskonzerne betreibt die Gen Re das Geschäft der internationalen Rückversicherung und damit verbundener Aktivitäten. Im Rahmen der Zuständigkeiten innerhalb der Gen Re Gruppe betreut die GRAG gemeinsam mit ihren Tochtergesellschaften General Reinsurance South Africa Ltd. und General Reinsurance Life Australia Ltd. – mit Ausnahme des Schaden-/Unfallgeschäfts in Australien, Japan und Neuseeland – alle Rückversicherungsmärkte in den Bereichen Leben/Kranken sowie Schaden/Unfall außerhalb von Nordamerika. Die GRAG betreibt ihr Geschäft über 24 Niederlassungen: in Europa (7), Asien (9), im Nahen Osten (1), in Lateinamerika (3), Australien (1), Neuseeland (1) und Südafrika (2).

Unsere Geschäftsstrategie beruht auf ausgeprägter Disziplin in der Risikobewertung und hoher Differenzierung im Angebot von Produkten und Dienstleistungen im Bereich der Rückversicherung. Wir richten uns damit insbesondere an Kunden, die mehr als nur ein Standardprodukt wünschen. Dabei verfolgen wir eine stark ergebnisorientierte Geschäftspolitik. Unser Ziel ist es, für übernommene Risiken stets eine der Exponierung angemessene Rendite zu erwirtschaften. Die Bewertung und Übernahme von Risiken ist unser Kerngeschäft; wir haben jene Risiken klar definiert, die wir aktiv suchen, wie auch diejenigen, die wir minimieren wollen.

Im Hinblick auf Kapitalanlagen und das mit ihnen verbundene Marktrisiko treffen wir Investitionsentscheidungen, um wettbewerbsfähige Renditen zu erwirtschaften und zugleich den Liquiditätsbedarf und das Anlagerisiko entsprechend zu steuern. Unser Vorstand ist sich in allen Entscheidungen über Anlagerichtlinien und Investitionen seiner sozialen und ökologischen Verantwortung bewusst.

Im Zusammenhang mit der Corporate Social Responsibility (CSR) ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass Versicherungen und Rückversicherungen als solche in der modernen Gesellschaft und Volkswirtschaft eine stabilisierende und vorteilhafte Wirkung entfalten, sofern sie fair und ethisch betrieben werden. Dies unterstreicht die Bedeutung der Corporate Governance für die Art und Weise, wie wir unser Geschäft betreiben.

Der Europäische Ausschuss für Systemrisiken (ESRB) sieht den gesellschaftlichen Nutzen von Versicherungsschutz folgendermaßen: „Elementarste Aufgabe von Versicherungen ist der Schutz vor Risiken durch deren Pooling und Transfer (OECD, 2013). Natürliche Personen, Unternehmen, Institutionen oder auch der öffentliche Sektor suchen Schutz vor finanziellen Verlusten oder unerwünschten Ereignissen. ... Die Funktion des Risikotransfers begünstigt auch Innovationen, unternehmerische Aktivität und Risikobereitschaft. Ein effektiver Risikotransfermechanismus kann somit zusätzliche langfristige Investitionen und Produktivität bewirken... Durch Entschädigungszahlungen nach gewaltigen Schadenergebnissen wie etwa Naturkatastrophen tragen Versicherungen dazu bei, die Nachfrage zu stabilisieren, den Wiederaufbau zu finanzieren und den budgetären Druck zu verringern.“<sup>41</sup>

Gemäß der Richtlinie 2014/95/EU, umgesetzt in nationales Recht durch § 289b Handelsgesetzbuch (HGB), soll dieser Bericht Einblick in die CSR-relevanten Unternehmensgrundsätze und Aktivitäten der General Reinsurance AG geben. Sein Aufbau orientiert sich an den Grundsätzen des UN Global Compact.

## Belegschaft

Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigte die GRAG (ohne Tochter- und Servicegesellschaften) insgesamt 612 (im Vorjahr: 607) Mitarbeiter, von denen 393 (389) in Deutschland und 220 (218) im Ausland tätig waren. Das Geschäft der GRAG wird durch weitere 118 (111) Personen in Servicegesellschaften im Libanon, im Vereinigten Königreich und in Mexiko unterstützt. Unsere Tochtergesellschaften in Australien, Brasilien und Südafrika beschäftigten 2019 insgesamt 82 (76) Personen.

Wir glauben, dass der Erfolg unserer Gesellschaft auf der Expertise, der Erfahrung und dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beruht. Für die Gen Re haben Integrität, Expertenwissen, persönliche Verantwortung und Diversität einen hohen Stellenwert. Unsere flache Führungsstruktur und das teamorientierte Arbeitsumfeld fördern die Zusammenarbeit und eine offene Kommunikation.

Es gehört zu den Grundsätzen des Unternehmens, allen Mitarbeitern und Bewerbern gleiche Beschäftigungschancen zu bieten, wie dies unser Verhaltenskodex vorsieht. Darüber

hinaus setzt sich das Unternehmen für ein von Belästigungen freies Arbeitsumfeld ein. Das Unternehmen toleriert keinerlei Belästigung oder Diskriminierung durch Mitarbeiter, Vorgesetzte oder Dritte (wie selbständige Auftragnehmer).

Wir legen großen Wert auf eine faire und geschlechterneutrale Entlohnung, die marktkonform ist und der jeweiligen Funktion, Leistung und Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht. Zudem bieten wir wettbewerbsfähige lokale Leistungen für Mitarbeiter und zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten zur Förderung der persönlichen und beruflichen Entwicklung an.

Wir setzen uns für eine stabile Work-Life-Balance ein. Dazu gehören Gleit- und Teilzeitarbeit sowie gegebenenfalls Heim- und Telearbeit.

Auch die Kinderbetreuung ist uns ein Anliegen. Zurzeit stellen wir in Köln in unmittelbarer Nachbarschaft der Gen Re 25 Krippen- und KITA-Plätze mit Tagesbetreuung für Kinder von drei Monaten bis sechs Jahren zur Verfügung.

Um unsere Mitarbeiter und ihre Familien auch außerhalb des Berufslebens zu unterstützen, bieten wir in Köln (in Zusammenarbeit mit einem externen Anbieter) ein spezielles Programm an. Hierbei handelt es sich um ein vom Arbeitgeber finanziertes, unabhängiges und vertrauliches Beratungsangebot für alle Lebenslagen („Employee Assistance Program“).

Wir legen größten Wert auf einen engen und umfassenden Dialog mit unseren Arbeitnehmervertretern, daher pflegen wir eine langjährige, fruchtbare und konstruktive Beziehung zu unserem deutschen Betriebsrat. Unsere Mitarbeiter in Köln sind auch im Aufsichtsrat der GRAG vertreten. Wir akzeptieren und respektieren die Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeiter und ihr Recht auf Tarifverhandlungen. In Deutschland etwa gilt für uns der Tarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft.

2015 trat in Deutschland das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft. Zum damaligen Zeitpunkt lag der Anteil der Frauen in den beiden höchsten Managementebenen unterhalb des Vorstands bei 5,9 % auf der ersten und bei 40,2 % auf der zweiten Ebene.

Seither haben sich die Anteile deutlich verbessert: Zum 31. Dezember 2019 betrug der Frauenanteil 22,9 % (10,3 % bzw. 41,6 % (41,6 %)). Der Vorstand diskutiert das Thema regelmäßig und hat beschlossen, dass bis zum 30. Juni 2022 der Anteil der Frauen in der höchsten Führungsebene unter dem Vorstand zumindest dem Status quo des Jahres 2017

von 8,8 % entsprechen muss und der Anteil der Frauen auf der Ebene darunter nicht unter 40 % fallen soll.

Im Frühjahr 2018 wurde eine Arbeitsgruppe gebildet, die zur Unterstützung der Ziele des Vorstands weitere Maßnahmen zur Verbesserung des Frauenanteils in Managementpositionen vorschlagen sollte. Der Vorstand befürwortet Maßnahmen, die sich auf die Nachfolgeplanung und die Karriereentwicklung aller Mitarbeiter konzentrieren.

## Menschenrechte

Rückversicherungsprodukte sind immaterieller Natur. Ihre „Produktion“ ist ein intellektueller Prozess, der Expertenwissen mit dem Einsatz von Kapital kombiniert – physische Arbeit spielt hierbei keine Rolle. In unserer Belegschaft dominieren daher hochqualifizierte, gut entlohnte Fachkräfte.

Die Gen Re verpflichtet sich der Bekämpfung aller Formen der modernen Sklaverei und zu einem fairen, ehrlichen, ethischen und offenen Betrieb des Geschäfts. Wir treffen engagierte Maßnahmen zur Vermeidung jeglicher Verstöße gegen die Menschenrechte, gleich in welcher Form, in unserem eigenen Unternehmen, aber auch bei Zulieferern. Nach unserem besten Wissen gibt es weder bei uns noch bei unseren Zulieferern Formen moderner Sklaverei.

Für alle Mitarbeiter der Gen Re gelten Beschäftigungs- und Compliance-Richtlinien. Diese zielen darauf ab, das Risiko moderner Sklaverei am Arbeitsplatz zu beseitigen und ein ethisch einwandfreies Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu fördern. Die Whistleblower-Grundsätze der Gen Re ermöglichen es den Mitarbeitern, Missstände am Arbeitsplatz anonym zu melden, die daraufhin vertraulich untersucht werden.

## Gesellschaft

Wie bereits im Zusammenhang mit der Aussage der ESRB erwähnt, sind wir vom gesellschaftlichen Nutzen von (Rück-)Versicherungen überzeugt, weil diese den menschlichen Fortschritt in vielen Lebensbereichen fördern.

Generell streben wir die Förderung eines breiten Zugangs zu Versicherungen an. Forschung und Entwicklung sowie letztlich das Angebot bestimmter (Rück-)Versicherungsprodukte wirken sich auf einige sehr wichtige soziale Aspekte unmittelbar positiv aus.

In diesem Zusammenhang können wir auf unseren Geschäftsbereich Leben/Kranken Research & Development verweisen, der sich laufend mit der Erforschung und Förderung neuester Erkenntnisse über Risiken mit besonderer Relevanz für die moderne Gesellschaft befasst. So unterstüt-

zen wir beispielsweise unsere Kunden bei der Entwicklung zukunftsweisender Versicherungsprodukte im Bereich HIV und Diabetes und arbeiten an Versicherungsexpertise und Deckungskonzepten für Critical Illness, Long Term Care, Disability und psychische Beeinträchtigungen.

Durch unser Engagement in Innovationszentren und die Kooperation mit vielversprechenden InsurTech Start-ups helfen wir unseren Kunden, den Versicherungsgesellschaften, auch in Zukunft ihren Stellenwert beizubehalten.

Was heute allgemein als „Emerging Risks“ bezeichnet wird, ist ein Bereich mit Einfluss auf das langfristige Wohlergehen unserer Volkswirtschaften und Gesellschaften. Cyber-Kriminalität ist eines der bedeutendsten dieser Risiken. Die Versicherungsindustrie ist sich ihrer Verantwortung auf diesem Gebiet bewusst. Der durch Cyber-Kriminalität verursachte wirtschaftliche Schaden wächst dramatisch. Die GRAG ist Mitglied einer Cyber-Arbeitsgruppe des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV), die durch die Entwicklung entsprechender Versicherungsbedingungen bereits eine umfassende Basis für die Versicherung von Cyber-Risiken geschaffen hat.

Generell ist der stabilisierende Effekt herauszustellen, den die Bereitstellung von Kapazitäten zur Deckung schwer zu versichernder Risiken wie etwa Schäden durch Terrorismus oder nukleare Risiken auf Volkswirtschaften und Gesellschaften hat, weil sich so die Gemeinschaft von schwerwiegenden Ereignissen leichter erholt.

Wir veröffentlichen regelmäßig Erkenntnisse und Kommentare zu den meisten der oben erwähnten Themen und bieten unseren Kunden auch entsprechende Schulungs- und Weiterbildungsprogramme an. Unser Ziel ist es, sowohl in der Versicherungswirtschaft als auch der Gesellschaft das Wissen über wichtige Entwicklungen im Bereich der neuen sowie der traditionellen Risiken weiter zu vertiefen.

Ein weiterer Aspekt unserer gemeinnützigen Tätigkeit ist unser langjähriges Spendenprogramm. Dieses Programm konzentriert sich auf lokale Sozial- und Kultureinrichtungen sowie auf Forschung und Wissenschaft im Bereich Versicherungen. Wir möchten hier drei Beispiele nennen: unsere Finanzierung einer Gastprofessur am Institut für Versicherungswirtschaft der Universität zu Köln, unser Programm zur Verdoppelung der privaten Spenden unserer Kölner Mitarbeiter und unser jährliches Stipendium für Nachwuchstalente im Bereich klassische Musik.

## Umwelt

(Rück-)Versicherungsprodukte sind immaterieller Natur. Ihre Herstellung bringt daher keine Umweltgefahren etwa durch Transport oder Lagerung der Produkte mit sich.

Im Gegenteil – die Bedeutung der (Rück-)Versicherung für den Schutz der Volkswirtschaften vor Naturkatastrophen und anderen Umweltrisiken unterstreicht den sehr positiven Beitrag, den sie weltweit im Umweltbereich leistet.

Der Rohstoffverbrauch in unserem Produktionsprozess beschränkt sich überwiegend auf den Energieverbrauch für Gebäude, die IT und Geschäftsreisen.

Das Geschäftsmodell der direkten Rückversicherung wird immer auch Geschäftsreisen zu Kundenbesuchen und Konferenzen beinhalten, jedoch fordern wir unsere Mitarbeiter auf, ihre Reisetätigkeit nach Möglichkeit zu reduzieren und stattdessen – vor allem firmeninterne Meetings – virtuell bzw. online abzuhalten. In den letzten fünf Jahren haben wir unsere Reise- und Transportmittelkosten um 40 % reduziert.

In Köln betreiben wir einen sehr kleinen Firmenfuhrpark mit Fahrzeugen für den beruflichen und privaten Gebrauch.

Wir verringern seit einigen Jahren erfolgreich die Zahl der Dienstwagen. Unsere Dienstwagenrichtlinie schreibt klare Regeln für den maximalen CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Fahrzeuge fest. Sie wird derzeit weiter überarbeitet, um den Einsatz von Hybrid- und Elektrofahrzeugen im Fuhrpark zu regeln und zu fördern; bereits jetzt können solche Fahrzeuge bestellt und genutzt werden. Darüber hinaus wurden Ende 2019 mehrere Ladestationen für Elektrofahrzeuge in der Tiefgarage des Kölner Unternehmensstandorts für unsere Mitarbeiter eingerichtet.

Wo immer es möglich ist, halten wir unsere Mitarbeiter an, mit der Bahn oder anderen öffentlichen Verkehrsmitteln und nicht mit dem Auto oder Flugzeug zu reisen.

Alle Mitarbeiter in Köln erhalten für die tägliche Fahrt zur Arbeit ein kostenloses „Job-Ticket“ für den öffentlichen Personennahverkehr.

Für unser Kölner Geschäftsgebäude fand 2016 ein Energieaudit statt. Der Prüfbericht beinhaltet einige Vorschläge für kurz- und mittelfristige wirtschaftliche Maßnahmen zur Verringerung des Energieverbrauchs. Wir planten zunächst die Umsetzung aller vorgeschlagenen bautechnischen Maßnahmen bis Ende 2019. Wir mussten den Zeitplan jedoch zwischenzeitlich verlängern, da erst zu Beginn der Arbeiten einige altersbedingte Mängel am Gebäude entdeckt wurden. Wir sind nun zuversichtlich, dass alle baulichen und technischen Maßnahmen bis Ende 2021 abgeschlossen sein werden.

Im Jahr 2018 wurde beschlossen, einen Umweltmanager für die GRAG zu ernennen. Zielvorgabe des Umweltmanagers ist die kontinuierliche Verbesserung der Umweltbilanz der GRAG – vor allem durch den Einsatz neuer Maßnahmen zur Energieeinsparung. Die Dokumentation aller durchgeführten Maßnahmen ist ebenfalls Bestandteil der Rolle. Parallel zu den Bauarbeiten am Kölner Standort wird ein Gebäude-Monitoring-System (GMS) installiert. Es wird regelmäßig Daten über den Energieverbrauch im Gebäude liefern. Mit Hilfe des GMS schaffen wir die nötigen Rahmenbedingungen, um unseren Energieverbrauch kontinuierlich zu überwachen und zu bewerten sowie Maßnahmen zur weiteren Reduzierung zu implementieren. Wir erwarten, dass dieses System bis Ende 2021/Anfang 2022 fertiggestellt sein wird.

In Köln haben wir in der zweiten Jahreshälfte 2019 vollständig auf eine „grüne“ Stromversorgung umgestellt. Unser lokaler Energieversorger RheinEnergie hat uns ein Qualitätszertifikat ausgestellt, das die 100-prozentige Deckung unseres Stromverbrauchs durch erneuerbare Energien bestätigt.

## Korruptionsprävention

Es muss nicht eigens betont werden, dass jede Form von Korruption oder Bestechung mit einer ethischen und fairen Geschäftsführung unvereinbar ist. Daher verbietet der Verhaltenskodex der Gen Re strikt alle Aktivitäten zur Erlangung eines unbilligen oder gesetzwidrigen Vorteils, so etwa das Übergeben, Anbieten, Versprechen, Veranlassen oder Entgegennehmen von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern, außerordentlichen oder außervertraglichen Provisionen und anderen ungewöhnlichen Zahlungen oder Sachleistungen an oder von Unternehmen, die mit der Gen Re Geschäfte tätigen oder tätigen möchten. Hierzu gehört auch das Verbot, Beamten, Angestellten oder Vertretern von Unternehmen in staatlichem Eigentum oder unter staatlicher Kontrolle etwas von Wert zu geben, anzubieten oder zu versprechen.

Der Verhaltenskodex behandelt auch Themen wie Maßnahmen gegen Geldwäsche, Betrugsprävention, Kartellrecht, wettbewerbswidrige Absprachen, Umgang mit Wettbewerbern und Kunden, unlauteren Wettbewerb und irreführende Geschäftspraktiken, Monopolisierung/Missbrauch der Marktposition, Insiderhandel, Handelsbeschränkungen und Embargos, Zuwendungen, verbotene Angebote oder Zahlungen, Kontakte mit Gesetzgebern und Regulierungsbehörden sowie Interessenkonflikte.

Die Inhalte des Verhaltenskodex sowie Maßnahmen zu dessen Förderung und der anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften sind wesentliche Elemente unseres jährlichen Compliance-Kurses, den alle Mitarbeiter absolvieren müssen.

Außerdem müssen alle Mitarbeiter weltweit einmal jährlich einen Fragebogen zu Interessenkonflikten ausfüllen; auch dies ist ein wichtiger Bestandteil unseres internen Compliance-Programms. Wir haben zudem entsprechende Prozesse und Kontrollmechanismen eingeführt, um Verstöße zu verhindern und aufzudecken, darunter strenge Bestimmungen zur Vermeidung von Korruption in relevanten Verträgen mit externen Dienstleistern.

## Berkshire Hathaway's Unternehmenskultur

Trotz eines nur indirekten Bezugs zu den CSR-Aktivitäten und Grundsätzen der General Reinsurance AG halten wir es für geboten, auf die lange Tradition ethischen Verhaltens und die beispielhafte Reputation der Berkshire Hathaway Inc. für Redlichkeit und Integrität hinzuweisen.

Nach der Überzeugung der Geschäftsleitung von Berkshire beruht der Ruf eines Unternehmens auf dem Handeln seiner Mitarbeiter und deren verbindlichem Bekenntnis zu ethischem Verhalten. Diese Philosophie ist den Mitarbeitern von Berkshire weltweit unter der Bezeichnung „Front-Page-Test“ bekannt und bezieht sich auf ein berühmtes Zitat von Warren Buffett, dem renommierten Chairman und CEO von Berkshire Hathaway: „Ich möchte, dass sich alle Mitarbeiter fragen, wie ihnen zumute wäre, wenn am nächsten Tag auf der Titelseite ihrer Lokalzeitung – die von ihren Ehepartnern, Kindern und Freunden gelesen wird – in einem Artikel eines informierten und kritischen Reporters über ihr Verhalten berichtet wird.“

Dieser besondere Ansatz spiegelt sich auch im Verhaltenskodex des Unternehmens wider, der in der Rubrik Corporate Governance auf der Website von Berkshire zu finden ist: <http://www.berkshirehathaway.com/govern/govern.html>.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter erhält einmal jährlich die Ethik- und Compliance-Broschüre von Berkshire mit den wichtigsten Themen und einem Hinweis auf die rund um die Uhr besetzte Ethik- und Compliance-Hotline des Unternehmens.

## Endnote

- 1 *Europäischer Ausschuss für Systemrisiken/European Systemic Risk Board (ESRB), Report on systemic risks in the EU insurance sector. Annex 1: The role of the insurance sector in the economy, Page 2, 4, 5 (Übersetzung des Zitats durch die Gen Re Redaktion), [https://www.esrb.europa.eu/pub/pdf/reports/2015-12-16\\_esrb\\_report\\_annex\\_1.pdf?dfa7d8f2ebd1606d8b2bf0c13a751e60](https://www.esrb.europa.eu/pub/pdf/reports/2015-12-16_esrb_report_annex_1.pdf?dfa7d8f2ebd1606d8b2bf0c13a751e60).*



*The people behind the promise®*

**General Reinsurance AG**  
Theodor-Heuss-Ring 11  
50668 Köln

[genre.com](http://genre.com)

© General Reinsurance AG 2020