

Nichtfinanzielle Konzernklärung

Umsetzung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Als Mutterunternehmen des ARAG Konzerns, der überwiegend aus Versicherungsunternehmen besteht und mehr als 500 Arbeitnehmer beschäftigt, unterliegt die ARAG Holding SE im Jahr 2017 erstmalig der Verpflichtung zur Offenlegung von nichtfinanziellen Informationen. Dies beruht auf der EU-CSR-Richtlinie (2014/95/EU) und deren Umsetzung in den EU-Mitgliedsstaaten. Der vorliegende Abschnitt im Konzernlagebericht deckt die Berichtspflicht der vermögens- und beteiligungsverwaltenden ARAG Holding SE gemäß dem im April 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ab. Gleichzeitig wird damit auch die Berichterstattungspflicht aller verpflichteten Tochterunternehmen erfüllt, die in ihren Lageberichten auf die Befreiung hin- und den vorliegenden Konzernlagebericht verweisen.

Die Berichterstattung umfasst folgende Aspekte und Sachverhalte: Arbeitgeberbelange, ESG-Gesichtspunkte im Asset-Management und Integration von Menschenrechtsaspekten, Umweltbelange, Sozialbelange sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Im Geschäftsjahr und zum Berichtszeitpunkt sind bei Anwendung der Nettomethode keine wesentlichen Risiken erkennbar, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die oben genannten Aspekte haben beziehungsweise haben werden. Hinweise auf im Jahresabschluss ausgewiesene Beträge und zusätzliche Erläuterungen wurden nicht gemacht.

Auf die Nutzung eines Rahmenwerks wurde verzichtet, da ein separater freiwilliger Nachhaltigkeitsbericht gemäß den GRI-Standards erstellt wird. Als unabhängiges Familienunternehmen in der Versicherungsbranche ist der ARAG die Bedeutung von Verlässlichkeit und Solidität bewusst. Daher wurde für die ARAG Holding SE im Juni 2017 erstmals für das Berichtsjahr 2016 ein ausführlicher Nachhaltigkeitsbericht publiziert, der die neuesten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erfüllt. Diese ausführliche Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde für das Berichtsjahr 2017 ausgebaut und aktualisiert. Im Nachhaltigkeitsbericht 2017 werden nichtfinanzielle Informationen und Leistungsindikatoren zu allen wesentlichen Themen ausführlich besprochen. Im vorliegenden Konzernlagebericht wird auf die jeweils relevanten Teile der Nachhaltigkeitsberichterstattung verwiesen. Verweise auf Angaben außerhalb des Konzernlageberichts sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil der nichtfinanziellen Konzernklärung.

Die Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung wurden durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit einer begrenzten Prüfungssicherheit unterzogen.

Beschreibung des Geschäftsmodells

Das Geschäftsmodell der ARAG wird im Konzernlagebericht auf Seite 13 erläutert und bildet eine Grundlage für die folgenden Ausführungen.

1. Attraktiver Arbeitgeber mit Zukunftsperspektive

Die ARAG steht sowohl in Deutschland als auch an den internationalen Standorten im Wettbewerb um die besten Arbeitskräfte. Um die eigenen Anstellungsbedingungen mit denjenigen der Wettbewerber zu vergleichen, setzt die ARAG neben Zertifizierungen auf



Mehr dazu erfahren Sie unter
www.arag.com/german/press/publications

kontinuierliche Marktbeobachtung und Benchmarkanalysen. Die ausgezeichnete Reputation der ARAG, die niedrige Fluktuationsrate und die sehr geringe Anzahl unbesetzter Stellen unterstreichen die Attraktivität der ARAG als Arbeitgeber.

Die ARAG ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu bieten, das sich durch Chancen und Fairness, Zukunftsorientierung und Sicherheit auszeichnet. Die Unternehmenswerte und das unternehmerische Selbstverständnis sind in den ARAG Essentials festgehalten und werden in den Führungsleitlinien ARAG Leadership Standards konkretisiert. Verschiedene Betriebsvereinbarungen und Vergütungsrichtlinien führen die Arbeitsbedingungen weiter aus.

Mitarbeiterqualifikation Als Familienunternehmen ist die ARAG ein anspruchsvoller, aber auch verlässlicher Arbeitgeber. Von den Mitarbeitern wird ein hohes Maß an Engagement, Qualität und Leistungsbereitschaft erwartet. Im Gegenzug bietet die ARAG ein vielseitiges und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der damit verbundenen Herausforderung bei der Rekrutierung von qualifizierten Nachwuchskräften hat insbesondere die langfristige Bindung von qualifizierten Mitarbeitern eine hohe Bedeutung. Deshalb legt die ARAG großen Wert auf den Erhalt von Leistungsträgern einerseits und die attraktive Positionierung des Unternehmens auf dem Arbeitsmarkt im In- und Ausland andererseits.

Bei der Erfüllung des Leistungsversprechens baut der ARAG Konzern auf eine kompetente, hoch engagierte und leistungsbereite Belegschaft. Die ARAG hat den Anspruch, sich zu einem der besten Versicherer am Markt zu entwickeln. Deshalb genießen die Berufsausbildung, die Qualifizierung und die Entwicklung der Mitarbeiter einen ausgesprochen hohen Stellenwert.

Aus den regulatorischen Vorgaben für Finanzdienstleister, wie zum Beispiel der Solvency-II-Richtlinie oder der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD), resultieren zunehmend verpflichtende Anforderungen an die Qualifikationen der Belegschaft und der Führungskräfte in den Standorten der EU-Mitgliedsstaaten. Gleichzeitig ergeben sich durch gesellschaftliche und kulturelle Veränderungen, zum Beispiel die Internationalisierung, die Generation Y oder die Digitalisierung, neue Anforderungen hinsichtlich Kreativität, Agilität, Dynamik, Kooperationsfähigkeit und technischen Verständnisses. Sowohl die gesetzliche Pflichterfüllung als auch die innovative Zukunftsgestaltung muss durch entsprechende Qualifikation und Entwicklung der Mitarbeiter abgedeckt werden. Die ARAG begegnet diesen Herausforderungen mit einem umfassenden und vielfältigen Wissensmanagement.

Mit der webbasierten Qualifizierungsplattform ARAG IQ schafft die ARAG die Grundlage, dass alle deutschen Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand halten können. Zum Weiterbildungsangebot zählen sowohl Präsenzseminare und Trainings als auch E-Learnings. Jährlich werden zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Im Jahr 2017 wurden in Summe 3.838 absolvierte Weiterbildungsmaßnahmen dokumentiert. Das bedeutet, dass die Mitarbeiter im ARAG Innendienst im Durchschnitt an zwei Weiterbildungsmaßnahmen im Jahr 2017 teilgenommen haben. Die Themenschwerpunkte sind Fach- und Methodenkompetenz, Führungskompetenz, persönliche und soziale Kompetenz, versicherungs- und betriebswirtschaftliches Wissen, Projekt- und Prozessmanagement sowie Fremdsprachen. Im Rahmen des Programms „Future Fitness“ werden zudem Trainings zu „Führung in der Transformation“, „Kreativität und

Design Thinking“ und „Agiles Projektmanagement“ angeboten. Die ARAG schult die Belegschaft auch zu regulatorischen Themen, wie Solvency II, dem VAG, Risikomanagement, Revision und Compliance, Datenschutz oder Arbeitssicherheit. Seit 2016 wurden die Führungskräfte des Top-Managements im In- und Ausland in eintägigen Seminaren zu den Veränderungen und Herausforderungen durch das neue VAG und Solvency II geschult, um auf die zukünftigen Branchenanforderungen vorbereitet zu sein. 2018 folgt für alle Mitarbeiter des Konzerns ein entsprechendes E-Learning-Angebot. Die Gestaltung des Aus- und Weiterbildungsprogramms orientiert sich sowohl in Deutschland als auch an den internationalen Standorten am Bedarf des Unternehmens und der Mitarbeiter. Durch die gezielte Auswahl von Trainingsangeboten und Trainern stellt die ARAG ein qualitativ hochwertiges Angebot sicher. Die ARAG im Vereinigten Königreich betreibt beispielsweise die webbasierte Kompetenzplattform „SkillCast“, die es den Mitarbeitern ermöglicht, stets auf dem aktuellsten Qualifikationsstand zu sein. Das Unternehmen unterstützt die Mitarbeiter außerdem bei der Vorbereitung auf ihre Versicherungszulassung. ARAG Nordamerika setzt neben der fachlichen Weiterbildung auch auf eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung. Das Unternehmen ist überzeugt, damit das Selbstvertrauen und Engagement der Mitarbeiter zu steigern, was langfristig die Resilienz der gesamten Firma erhöht.

Diversity Digitalisierung, demografischer Wandel und Globalisierung sind heute zentrale Themen für den Erfolg eines Unternehmens. Damit verbunden ist eine stark wachsende Vielfalt. Dieser begegnet der ARAG Konzern mit Fairness und Offenheit, wie es in den Konzernleitlinien ARAG Essentials, mit denen die Geschäftsleitung für eine verlässliche und transparente Aufstellung und Ausrichtung der Führungsmannschaft und der Mitarbeiter sorgt, klar ausgedrückt wird. Für den international aktiven Versicherer ist der Unternehmenserfolg stark abhängig von einer guten Zusammenarbeit über Länder und Kulturen hinweg. Die Erfahrung zeigt, dass diverse Teams kreative Ideen hervorbringen und damit den langfristigen Erfolg des Unternehmens fördern. Vielfalt und Chancengleichheit sind in der Unternehmensstrategie und den Unternehmenswerten verankert. Durch ein aktives Diversity-Management fördert die ARAG nicht nur die berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die ARAG hat sich zum Ziel gesetzt, allen Mitarbeitern die gleichen Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung zu bieten – unabhängig von Alter, Nationalität, privaten Lebensumständen oder Familienstand. Dafür wurden entsprechende Rahmenbedingungen und Strukturen geschaffen.

In den operativen Strategien der beiden Bereiche Human Resources und Unternehmenskommunikation werden Umsetzungsmaßnahmen definiert, die Vielfalt und Chancengleichheit ermöglichen. Beispiele dafür sind entsprechende Selbstverpflichtungen, wie Führung in Teilzeit, flexible Arbeitszeitmodelle sowie Betriebsvereinbarungen zu Home-Office und Telearbeit. Diese Vereinbarungen dienen dazu, Mitarbeitenden in allen Lebensphasen geeignete Formen der Arbeitsgestaltung bezüglich Zeit und Ort zu ermöglichen. Mit dem Schwerbehindertenbeauftragten und dem Mobbingbeauftragten verfügt die ARAG zudem über spezifische Verantwortungsbereiche, die dazu beitragen, die Gleichbehandlung im Konzern zu fördern. Mitarbeiter können sich bei Bedarf neben dem Betriebsrat auch an diese beiden Stellen wenden.

Um die Chancengleichheit für Frauen und Männer zu fördern, wurde im Rahmen des Gender-Diversity-Projekts ein Handlungskatalog mit 20 Punkten erarbeitet. Die ARAG unterstützt die Initiative „Frauen in Führung“ des Arbeitgeberverbands der Versicherungsunternehmen (AGV). Für weibliche Führungskräfte bietet die ARAG auch spezifische Qualifizierungs- und Coachingprogramme an.

Der Frauenanteil ist zwar über die letzten Jahre auf den Führungsebenen F2 und F1 gestiegen, es ist jedoch noch kein Gleichgewicht erreicht. Durch entsprechende Maßnahmen, wie die gezielte Förderung von Frauen, die weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort sowie verbesserte Kinderbetreuungsangebote, werden bestehende Hürden sukzessive abgebaut. Außerdem wurde 2017 eine neue Vereinbarung zur Zertifizierung durch die berufundfamilie GmbH abgeschlossen, in der weitere Maßnahmen zur Arbeitszeitgestaltung, Arbeitszeitflexibilisierung, familienbewussteren Gestaltung von Arbeit, Förderung von Frauen in Führung und zu lebenslangem Lernen vereinbart wurden.

Die Stärke der ARAG liegt in der ausgeprägten Bereitschaft zur hohen Akzeptanz und Wertschätzung der unterschiedlichen (internationalen) Kulturen im Konzern. Im Konzern ist inhaltliche und persönliche Individualität möglich und wird als Mehrwert für das Unternehmen eingefordert. Herausforderungen liegen darin, im Management mehr Akzeptanz für Konzepte zu schaffen, die für die Mitarbeiter einen Mehrwert schaffen, aber zu erhöhten organisatorischen Anforderungen führen. Dies gilt zum Beispiel für Führung in Teilzeit und Home-Office.

Gesundheits- und Arbeitsschutz Die Arbeitssicherheit wird gemäß den nationalen gesetzlichen Vorschriften und darüber hinausgehenden internen Sicherheitsstandards gewährleistet und dient in erster Linie der Risikominimierung bezüglich Unfallschutz und Brandschutz sowie der Vermeidung von körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen der Mitarbeiter bei der Arbeit. Dafür verantwortlich sind die beiden Hauptabteilungen Zentrale Dienste Konzern und Human Resources.

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements ARAGcare fördert die ARAG neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter. Zur Prävention und Sensibilisierung der Mitarbeiter organisiert die ARAG regelmäßig Gesundheitstage und Vorsorgeaktionen. Zudem finden in Deutschland regelmäßig Arbeitsschutzausschusssitzungen (ASA) statt. Zusammen mit einem Arbeitgebervertreter, Betriebsratsmitgliedern, den Fachkräften (Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit), den Sicherheitsbeauftragten und weiteren ausgewählten Mitgliedern werden Belange zum Arbeits-, Brand- und Gesundheitsschutz besprochen.

Für die ganzheitliche Gesundheitsstrategie und die Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung wurde die ARAG beim deutschen Corporate Health Award im Jahr 2017 bereits das achte Mal ausgezeichnet.

2. ESG-Gesichtspunkte im Asset-Management und Integration von Menschenrechtsaspekten

Der Funktionsbereich Konzern Asset-Management folgt dem Ansatz der Integration von ökologischen, sozialen und Governance-Kriterien, sogenannten ESG-Kriterien. Kern dieses Ansatzes ist die Integration der ESG-Kriterien in das klassisch finanziell ausgerichtete Asset-Management. Im Gegensatz zur Positiv- oder Negativselektion erfolgt beim Ansatz der ESG-Integration zunächst keine Einschränkung des Investitionsuniversums.

Einbezug in Investmententscheidungen Die Portfoliomanager sind angehalten, ökologische und soziale Aspekte inklusive Menschenrechtsaspekte sowie Faktoren, welche die Governance eines Unternehmens betreffen, in die Investmententscheidung einzubeziehen.

Im Rahmen neu aufgesetzter Due-Diligence-Prozesse für extern mandatierte Portfolio- und Fondsmanager wird geprüft, ob und welche ESG-Ansätze angewendet werden können. Dies trifft nicht nur im Bereich der börsennotierten Wertpapiere, sondern auch bei zukünftigen Investitionen in Infrastruktur und im Private-Equity-Bereich zu. Innerhalb des Funktionsbereichs Konzern Asset-Management wurde bereits 2016 eine Nachhaltigkeitsinitiative lanciert, die zu einer Sensibilisierung der Mitarbeiter bezüglich ESG-Themen geführt hat.

Integration von Menschenrechtsaspekten Als Finanzdienstleister mit operativer Tätigkeit vor allem in europäischen Ländern und mit umfassenden arbeitsrechtlichen Regelungen ist das Risiko von Menschenrechtsverletzungen in der eigenen betrieblichen Tätigkeit sehr gering. Im Berichtsjahr 2017 wurden keine Menschenrechtsverletzungen bekannt, welche die ARAG betreffen.

Der Fokus der Risikominimierung liegt daher auf der ESG-Integration im Asset-Management, wobei Menschenrechtsaspekte Teil der ESG-Kriterien sind. Bei der Risikoanalyse ermöglicht die Einschätzung ökologischer und sozialer Risikopotenziale eine zusätzliche Perspektive und trägt somit zu einer umfassenden Beurteilung bei.

3. Bei Umweltbelangen Fokus auf Energie

Die wichtigste Stellschraube der ARAG im betrieblichen Umweltbereich ist der Energieverbrauch. In Zukunft werden neue Arbeitswelten großen Einfluss auf den Energiehaushalt des Konzerns haben. Die ARAG ist an ihren Geschäftssitzen mit den Gebäudestrukturen, der Organisation und seinem Nutzerverhalten jedoch gut vorbereitet, den Energieverbrauch weiter zu senken und trägt bereits seit Jahren aktiv zur Schonung der Umwelt bei. So werden beispielsweise Flächennutzungskonzepte auch hinsichtlich Energie- und Ressourcenverbrauch optimiert.

Energiemanagement Energie ist zudem ein zentraler Bestandteil des betrieblichen Kontinuitätsmanagements. Die Verfügbarkeit der IT-Infrastruktur und der IT-Systeme rund um die Uhr sowie ein angenehmes Raumklima in den Gebäuden hängen entscheidend von einer beständigen Energieversorgung ab. Um das Risikoprofil und die Einsparpotenziale im Blick zu haben, werden Energieverbrauch sowie die Kosten periodisch erfasst und analysiert.

Die Verfügbarkeit der Arbeitsplatzkapazitäten und die Sicherstellung der Arbeitsplatzfunktionalitäten sind wesentliche Aufgaben der Hauptabteilung Zentrale Dienste Konzern, die direkt an den Vorstand berichtet. Als interner Dienstleister steuert das Facility-Management den Energieverbrauch und den damit verbundenen CO₂-Ausstoß maßgeblich. Die Abteilung Einkauf ist für den Energieeinkauf und die Ausschreibung sämtlicher damit verbundenen Dienstleistungen am Markt verantwortlich.

Als Dienstleistungsunternehmen trägt die ARAG mit seinen durch den Betrieb verursachten Treibhausgasemissionen nur vergleichsweise gering zu den globalen Klimarisiken bei. Das Thema hat jedoch einen hohen Stellenwert bei den Mitarbeitern und spielt eine Rolle in der Außenwahrnehmung der ARAG, insbesondere durch zentrale Bauten wie den ARAG Tower. Deshalb erfasst die ARAG eine Treibhausgasbilanz und berichtet über Maßnahmen zur Reduktion der Emissionen.

Energie und Treibhausgasemissionen Die 2001 eingeweihte Konzernzentrale, der ARAG Tower, ist eine „Trumpfkarte“ beim Thema Nachhaltigkeit. Mit seinen fast 125 Metern Höhe und 32 Etagen ist der ARAG Tower das höchste Bürogebäude Düsseldorfs. Die Gesamtenergieeffizienz ist für ein solches Bauwerk außergewöhnlich hoch. Der Primärenergiebedarf liegt knapp 25 Prozent unter dem Anforderungswert der Energieeinsparverordnung. Dabei wird die Energieeffizienz kontinuierlich gesteigert, wie zum Beispiel bei der sukzessiven Umstellung von Halogenleuchten auf effizientere LED-Beleuchtung. Diese Maßnahme führte im ARAG Tower zu einer Einsparung von rechnerisch circa 100.000 Kilowattstunden pro Jahr, was 3 Prozent des Gesamtenergiebedarfs des Hochhauses entspricht. Einsparpotenzial ermittelten die Zentralen Dienste auch frühzeitig beim konzerneigenen Rechenzentrum. Vor gut sechs Jahren wurde die Serverlandschaft erneuert. Die Terminals sind nun in Serverstraßen komplett eingehaust, damit nur noch die IT-Anlagen selbst gekühlt werden müssen und nicht mehr der ganze Serverraum.

Die Mitarbeiter und Führungskräfte der Haustechnik werden regelmäßig durch externe Fachunternehmen und Experten geschult. Die Schulungen thematisieren unter anderem Beleuchtung und Lichttechnik, Lüftung und Klima, Heizung, Aufzugstechnik sowie Schall- und Emissionsschutz im Bürobereich. Die Nutzer werden mittels Bedienungsunterlagen und Nutzungshinweisen sensibilisiert. Im Rahmen des Nachhaltigkeitstags 2017 hat das Team Gebäudetechnik außerdem mit einem eigenen Stand unter dem Motto „Richtige Technik – Richtiges Handeln“ zahlreiche Mitarbeiter über die Themen Lüftung, Temperatur, Beleuchtung, Papierverbrauch und Müllentsorgung informiert.

Für eine detaillierte Diskussion der Energie- und Treibhausgasbilanz wird auf den Nachhaltigkeitsbericht 2017 verwiesen.

4. Im Dialog mit Gesellschaft und Politik

Gesellschaftliche Trends beeinflussen die Wahrnehmung von Kunden, Geschäfts- und Vertriebspartnern sowie von Mitarbeitern. Sie achten verstärkt darauf, welchen zusätzlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Nutzen die ARAG zu leisten bereit ist. Die Wahrnehmung und damit verbundene Erwartungen prägen das Geschäftsumfeld der ARAG. In diesem Kontext operiert der Bereich Corporate Responsibility, der innerhalb des Führungsbereichs Konzernkommunikation von einer eigenen Stabsstelle geführt wird. Das Engagement und die resultierende Wahrnehmung wird regelmäßig anhand von Resonanzanalysen und Teilnehmerbefragungen evaluiert.

Gesellschaftliches Engagement Als unabhängiges Unternehmen kann die ARAG langfristig und ohne den Druck externer Investoren agieren und so ihre gesellschaftliche Verantwortung glaubwürdig wahrnehmen. Dies trägt auch wesentlich zum Unternehmenserfolg bei. Der in den Konzernleitlinien ARAG Essentials festgehaltene unternehmerische Auftrag betont entsprechend das gesellschaftliche Engagement. Die ARAG engagiert sich schwerpunktmäßig in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen und Bayern sowie an den Standorten ihrer internationalen Tochterunternehmen und Niederlassungen.

Das gesellschaftliche Engagement umfasst sowohl Großprojekte mit einstelligen Millionenbudgets als auch kleinteiligere Finanzierungen. Alle Aktivitäten haben den Anspruch, das wirtschaftliche Umfeld und die Lebensqualität der lokalen Gesellschaft positiv zu beeinflussen. Dabei verfolgt die ARAG einen langfristigen Ansatz und setzt auf regelmäßige Förderungen. Die Sponsoringzusagen und Fördermaßnahmen tragen nicht nur zur positiven Reputation der ARAG bei, sondern dienen letztendlich auch der Legitimierung des Geschäftsmodells.

Für die ARAG als Versicherer mit einem Geschäftsschwerpunkt Rechtsschutz ist im gesellschaftlichen Kontext der Ansatz der Prävention wichtig. Deshalb hat die ARAG Anfang 2014 die Initiative „Konfliktmanagement an Schulen“ ins Leben gerufen. Mit Unterstützung des Ministeriums für Schule und Bildung des Landes Nordrhein-Westfalen (NRW) wird das Programm „Konfliktmanagement an Schulen“ allen weiterführenden Schulen und Berufskollegs in NRW angeboten. An dem Projekt haben in bisher vier Ausbildungsdurchgängen rund 300 Lehrkräfte, Fachkräfte für Sozialarbeit und Eltern von fast 100 weiterführenden Schulen und Berufskollegs in verschiedenen Schulbezirken in NRW teilgenommen. Derzeit wird das Projekt an zwölf weiteren Schulen durchgeführt. Im Fokus steht die Einführung flächendeckender Qualitätsstandards von Konfliktmanagementstrukturen sowie Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Lehrkräfte, Eltern, Fachkräfte für Schulsozialarbeit sowie Schulpfarrer werden als Schulmediatoren geschult. Mit dem erworbenen Wissen bilden diese wiederum Schüler zu Konfliktlotsen aus. Das Projekt wurde unter dem Namen „ARAG Mediators“ von der Clinton Global Initiative (CGI) als „Commitment to Action“ zertifiziert. Für weitere Maßnahmen im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements wird auf den Nachhaltigkeitsbericht 2017 verwiesen.

Politisches Engagement Politische und regulatorische Entwicklungen beeinflussen die Geschäftstätigkeit der ARAG maßgeblich. Diese haben nicht nur direkte Auswirkungen auf die Risikostruktur und die Kapitalausstattung des Unternehmens, sondern auch auf die Produktgestaltung, deren Vermarktung und Vertrieb. Um die Interessen des Unternehmens im politischen Umfeld zu vertreten, steht die ARAG in regelmäßigem Austausch mit Behörden und Politik. Für den Dialog mit dieser wichtigen Anspruchsgruppe sind der Vorstandsvorsitzende und der Generalbevollmächtigte verantwortlich.

Der ARAG Konzern ist im Rahmen seiner Möglichkeiten politisch interessiert und engagiert. Die ARAG setzt sich dafür ein, die demokratischen Strukturen in Deutschland zu unterstützen und zu fördern. Dazu gehören auch Spenden an die größeren in deutschen Parlamenten vertretenen Parteien. Im Berichtsjahr belief sich der Gesamtbetrag der finanziellen Zuwendungen an diese Parteien auf insgesamt 105.000 €.

5. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als Versicherer mit einem Geschäftsschwerpunkt im Rechtsschutz ist die Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften für die ARAG von elementarer Bedeutung. Denn der gute Ruf im geschäftlichen Verkehr ist ein wichtiger Wettbewerbsfaktor für die ARAG und für das Vertrauen der Versicherungsnehmer unerlässlich. Die ARAG ist der Verhinderung sämtlicher Formen der Korruption und Bestechung verpflichtet. Obwohl sie aufgrund der Geschäftstätigkeit nicht in besonderem Maße Korruptionsrisiken ausgesetzt ist, trifft die ARAG dennoch Vorkehrungen, die über die gesetzlichen Standards hinausgehen.

Unternehmensinterne Vorgaben Um Risiken zu minimieren und negative Auswirkungen zu verhindern, sind entsprechende unternehmensinterne Vorgaben und Handlungsanweisungen zur Verhinderung von Korruption und Bestechung für Mitarbeiter im Compliance-Handbuch, dem Code of Compliance sowie in der Compliance-Richtlinie zum Umgang mit Einladungen, Werbemaßnahmen und Unternehmensveranstaltungen festgehalten.

Ferner berücksichtigt die ARAG auch Leitlinien und Empfehlungen internationaler Organisationen. Sie orientiert sich beispielsweise an den Leitsätzen für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und den Empfehlungen von Transparency International.

Alle deutschen Versicherungsgesellschaften der ARAG sind dem GDV-Verhaltenskodex für den Versicherungsvertrieb beigetreten. In diesem Rahmen werden die Angemessenheit und Wirksamkeit der internen Vorschriften bezüglich Korruptionsvermeidung alle zwei Jahre durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer auf Übereinstimmung mit dem Kodex untersucht.

Korruptionsrisiken werden im Code of Compliance im Detail dargestellt. In Bezug auf die eigene Geschäftstätigkeit ist im Code unter anderem aufgeführt, dass kein Mitarbeiter anderen im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit – direkt oder indirekt – unberechtigte Vorteile anbieten oder gewähren darf, und zwar weder als Geldzahlung noch in Form von anderen Leistungen. Die dienstliche Stellung darf auch nicht dazu benutzt werden, Vorteile zu fordern, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Werbegeschenke und Einladungen sind so auszuwählen, dass bereits jeglicher Anschein von Unredlichkeit und Inkorrektheit vermieden wird. Gegenüber Beamten und anderen Amtsträgern sind Geschenke prinzipiell untersagt. Interessenkonflikte sind grundsätzlich zu vermeiden.

Gemäß dem Verhaltenskodex des GDV gibt sich das jeweilige Versicherungsunternehmen für seine Mitarbeiter und Vermittler Compliance-Vorschriften, die Ächtung von Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit abzudecken haben. Im Compliance-Handbuch und im ARAG Code of Compliance sind konkrete Vorgaben zum Umgang mit der Annahme und der Gewährung von Vorteilen im geschäftlichen Verkehr enthalten.

Die ARAG führt jährlich eine Compliance-Risikoanalyse durch und erstellt darauf aufbauend einen Compliance-Plan mit entsprechenden Maßnahmen. Über den Umsetzungsfortschritt wird im Compliance-Bericht gegenüber dem Vorstand Rechenschaft abgelegt. Der Bericht enthält unter anderem auch die Auswertungen des Beschwerdemanagementsystems. Das Beschwerdeaufkommen sowie die Anzahl festgestellter Compliance-Verstöße dienen als Indikator für den Erfolg der Compliance-Bestrebungen. Korrup-

tionsrisiken werden auf Länderebene kontinuierlich und systematisch analysiert. Auch 2017 wurden keine Korruptionsvorfälle bekannt. Um langfristig eine hohe Compliance sicherzustellen, werden im Rahmen der allgemeinen Compliance-Schulungen die Mitglieder des Aufsichtsrats, alle Vorstände sowie die Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene hinsichtlich Korruptionsrisiken und Korruptionsbekämpfung geschult. Die Führungskräfte sind nach dem „Train the Trainer“-Konzept zur Schulung und Unterrichtung ihrer Mitarbeiter verpflichtet. Darüber hinaus werden für alle Mitarbeiter regelmäßige und anlassbezogene Intranetmeldungen zu Korruptionsthemen publiziert.

Sorgfalt im Geschäftsverkehr In Bezug auf Geschäftsbeziehungen ist in der Versicherungsbranche eine etwas erhöhte Aufmerksamkeit für Korruptionsthemen im sogenannten Partnervertrieb geboten. Die ARAG legt größten Wert darauf, dass die Interessen der Versicherungsmakler und Mehrfachagenten nicht die Interessen der Kunden überlagern. So wurde die Provisionsregelung entsprechend angepasst. Das Thema Maklervergütungen war im Jahr 2016 Teil der Compliance-Schulungen im Vertrieb. Im Jahr 2017 stand die gruppenweite Angleichung von Compliance-Standards, wie sie von der Solvency-II-Rahmenrichtlinie und dem nationalen gesetzlichen Unterbau gefordert wird, durch Präsenzs Schulungen im Vordergrund.

Die Mitarbeiter der ARAG sind angehalten, die Bestimmungen zur Korruptionsbekämpfung im Geschäftsverkehr im In- und Ausland einzuhalten. Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben wird einerseits zentral von den Compliance-Funktionen und andererseits dezentral von den Vorgesetzten und den Mitarbeitern selbst wahrgenommen.

Die zunehmende Digitalisierung rückt außerdem den Datenschutz weiter ins Zentrum. Die ARAG legt größten Wert auf die Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben, um das Vertrauen von Kunden und Interessenten zu erhalten und Reputationsschäden zu vermeiden. Das umfassende Datenschutzmanagement basiert auf einem gut abgestimmten Regelwerk, bestehend aus der ARAG Informationssicherheitsleitlinie, dem ARAG Informationssicherheitsstandard, dem Datenschutzkonzept sowie weiteren Richtlinien und Arbeitsanweisungen. Die ARAG hat sich zur Einhaltung der mit den deutschen Datenschutzbehörden abgestimmten „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft (CoC)“ verpflichtet. 2017 bereiteten sich alle europäischen ARAG Gesellschaften auf die Umsetzung der EU-Datenschutz-Grundverordnung vor, deren Einführung an den meisten Standorten im Frühjahr 2018 vorgesehen ist.

Im digitalen Zeitalter ist Datenschutz eine Querschnittsaufgabe, weshalb neben dem betrieblichen Datenschutzbeauftragten, dem IT-Security-Beauftragten und der Konzernrevision auch alle Fachabteilungen für die Einhaltung der Datenschutzerfordernungen verantwortlich sind. Sie werden dabei vom betrieblichen Datenschutzbeauftragten im Rahmen der gesetzlich festgeschriebenen Mitwirkungspflicht unterstützt. Der Datenschutzbeauftragte bietet Schulungen an, um die datenschutzrechtliche Qualifizierung der Mitarbeiter zu erhöhen und damit das Schutzniveau zu verbessern. Darüber hinaus trifft die ARAG Sensibilisierungsmaßnahmen und informiert über die internen Kommunikationskanäle laufend über Neuerungen.