Nachhaltigkeitsbericht 2018

hannover re®

Vorstandsvorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachdem wir 2017, insbesondere bedingt durch die Hurrikane „Harvey“, „Irma“ und „Maria“, historisch die höchsten Schadenbelastungen in der Geschichte der Hannover Rück zu verzeichnen hatten, wurde das Geschäftsjahr 2018 weiterhin von Großschäden dominiert. Gleichwohl führten insbesondere der Taifun „Jebi“ in Japan, die Waldbrände an der Westküste der USA sowie die US-Hurrikane „Michael“ und „Florence“ erneut zu hohen Belastungen, die in Summe über unserem Schadenerwartungswert von 825 Millionen Euro lagen.

Bereits seit vielen Jahren warnen Wissenschaftler vor den Folgen des Klimawandels. Für die Versicherungsbranche ist der Zusammenhang zwischen dem Klimawandel und dem Auftreten von Extremwetterphänomenen und Naturkatastrophen seit langem ein sowohl branchenweit als auch unternehmensintern intensiv diskutiertes Thema. Dieses führt bei der Hannover Rück dazu, dass wir die geänderten Rahmenbedingungen sowohl aktiv und stetig in unsere Simulationsmodelle und Risikosysteme integrieren als auch unsere eigene Geschäftstätigkeit regelmäßig dahingehend überprüfen, welchen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels wir leisten können.

Im Berichtsjahr 2018 und im Frühjahr 2019 haben wir weitere wichtige Schritte in diese Richtung gemacht. Bereits seit 2012 unterliegen unsere Engagements in festverzinslichen Wertpapieren sowie in börsennotierten Aktien halbjährlichen Negativ-Screenings, die wir anhand individueller Environmental-, Social- und Governance-Kriterien und in Zusammenarbeit mit einem auf nachhaltige Investments spezialisierten externen Dienstleister durchführen. Seit 2018 wurden diese ESG-Kriterien um Ausschlusskriterien zu fossilen Energieträgern erweitert: Wir investieren nicht mehr in Emittenten, die 25 % oder mehr ihrer Umsätze aus Kohleförderung, Kohleenergieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen, und haben entsprechende Engagements bereits abgebaut.

Im April 2019 haben wir zudem die bewusste Entscheidung getroffen, ab sofort in Bezug auf Einzelrisiken, mit wenigen, streng geprüften Ausnahmen, keine neu geplanten Kohlekraftwerke oder -minen mehr rückzuversichern. Darüber hinaus haben wir für die Vertragsrückversicherung einen stufenweisen Ausstieg beschlossen, um im Einklang mit den Zielen der Bundesregierung zu stehen. Bis zum Jahr 2038 werden wir keine Risiken mehr im Zusammenhang mit Abbau und Verstromung von Kohle decken bzw. derartige Geschäfte aus unseren Büchern eliminiert haben.

In unserem Eigenbetrieb agieren wir am Standort Hannover bereits seit 2016 klimaneutral. Unsere flugreisebedingten CO_2-Emissionen gleichen wir hier bereits seit 2008 aus. Seit 2018 zeichnen wir nun auch die flugreisebedingten Emissionen unserer Standorte im Asien-Pazifik Raum auf und gleichen diese aus. Ferner arbeiten wir daran, unsere Stromversorgung auch an den internationalen Standorten schrittweise auf erneuerbare Energien umzustellen. Ich lade Sie an dieser Stelle herzlich ein, sich mit Hilfe unserer EMAS-Umwelterklärung vertiefend zu unseren betrieblichen Umweltleistungen zu informieren.

Parallel unterstützen wir in unserem Kerngeschäft Projekte, die den schädlichen Auswirkungen des Klimawandels entgegenwirken, z. B. in den Bereichen Erneuerbare Energien oder Infrastruktur, oder zielen darauf ab, durch Bereitstellung unserer Erkenntnisse und Expertise zukünftige Schadensfolgen präventiv abzumildern oder ganz zu vermeiden.

Auch in unserem zweiten strategischen Geschäftsfeld, der Personen-Rückversicherung, machen sich aktuelle Megatrends wie der demografische Wandel bemerkbar. Wie bereits in den Vorjahren verzeichneten wir eine hohe Nachfrage nach Rückversicherungslösungen zur Deckung von Langlebigkeitsrisiken – maßgeblich forciert durch die hohen Kapitalanforderungen für derartiges Geschäft auf Seiten der Erstversicherer.

Unser gesellschaftlicher Beitrag wirkt dabei gleich mehrfach. Zum einen unterstützen wir das Angebot unserer Erstversicherungskunden durch die Entwicklung maßgeschneiderter innovativer Produkte, die für deren Endkunden oftmals gesundheits- oder lebensqualitätsfördernd wirken. Zum anderen ermöglichen erst Rückversicherungslösungen es Erstversicherern, bestimmte Versicherungsleistungen überhaupt anzubieten. Durch ihr Angebot unterstützt die Hannover Rück folglich den Zugang von Menschen weltweit zu einer entsprechenden Absicherung unterschiedlichster Bedürfnisse wie z. B. Absicherung gegen die Folgen schwerer Krankheiten oder Berufsunfähigkeit, Absicherung der Familie durch Risikolebensversicherungen oder die finanzielle Absicherung des Lebensabends.

Gleiches gilt übrigens auch in der Schaden-Rückversicherung, denn auch hier sichern wir nicht nur Erstversicherungskunden ab, sondern im weiteren Verlauf der Wertschöpfungskette auch Privatpersonen mit individuellen Lebenssituationen und spezifischen Versicherungsbedürfnissen in Bezug auf unterschiedliche umweltbedingte und soziale Auswirkungen, die ohne eine entsprechende Absicherung existenzbedrohend wirken können.

Insgesamt sehen wir es als unsere Aufgabe, Lösungen zu bieten, die neben ökonomischer Wertschöpfung auch ökologische und soziale Aspekte adressieren. Wir wollen für unsere Aktionäre, Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowohl einen ökonomischen als auch gesellschaftlichen Mehrwert generieren. Das ist für uns nachhaltig.

Liebe Leserinnen und Leser, zum Thema Nachhaltigkeit könnte ich Ihnen im Rahmen dieses Vorwortes noch viel erzählen. Stattdessen verweise ich aber gerne auf den vorliegenden Bericht, in dem wir nunmehr zum achten Mal zu Nachhaltigkeitsthemen berichten und mit dem wir versuchen, sowohl Fachleser mit tiefgehenden Informationen zu versorgen als auch der interessierten Öffentlichkeit ein klares und verständliches Bild von unseren Handlungen zu geben.

Ich wünsche Ihnen eine denkanregende Lektüre.

Ihr

Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstands

GRI-Angaben

102-14

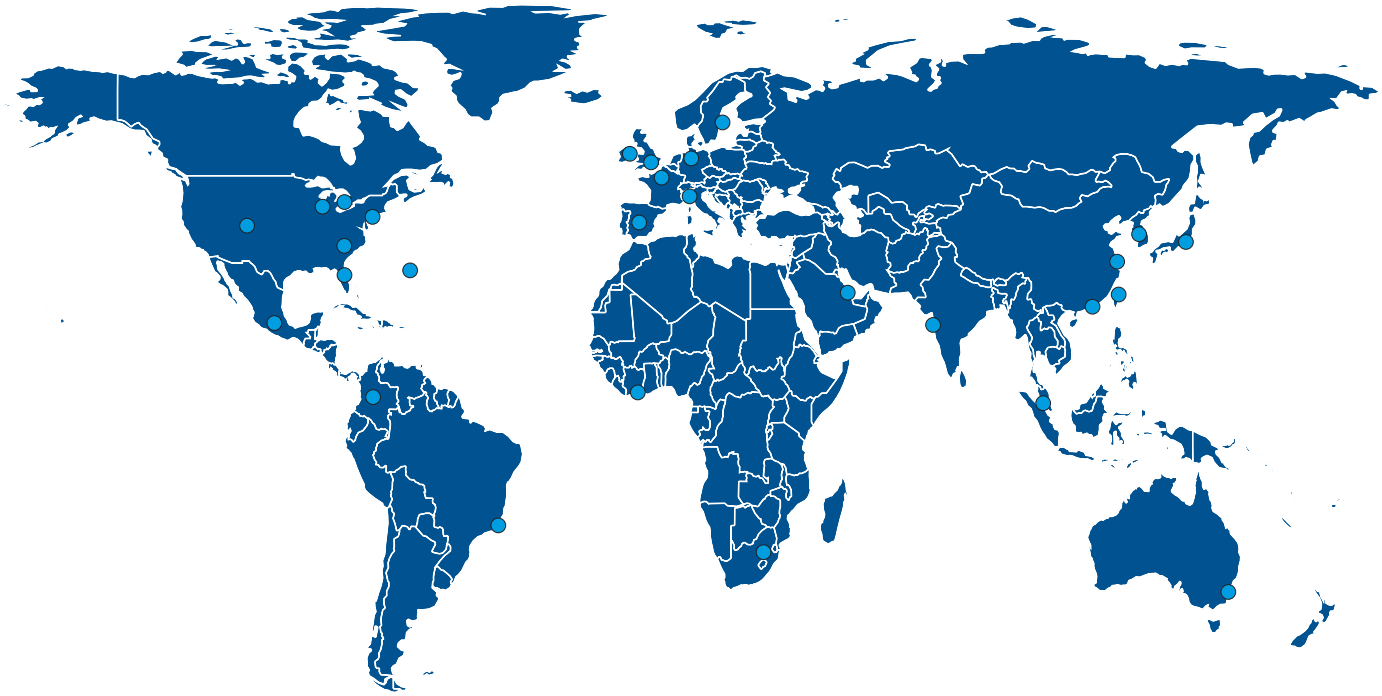
Unternehmensprofil

Über uns

Mit einem Bruttoprämienvolumen von mehr als 19 Mrd. EUR sind wir der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und sind mit 3.317 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten (Stand: 31. Dezember 2018). Gegründet 1966, umfasst unser Konzern heute mehr als 100 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Neben dem Hauptsitz in Hannover mit 1.434 Mitarbeitern (43 %) befinden sich die größten Standorte in Südafrika (479 Mitarbeiter; 14,4 % der Mitarbeiter), Großbritannien (371 Mitarbeiter; 11,2 % der Mitarbeiter), den USA (293 Mitarbeiter; 8,8 % der Mitarbeiter) und Schweden (227 Mitarbeiter; 6,8 % der Mitarbeiter). Das Deutschland-Geschäft unserer Gruppe wird von unserer Tochtergesellschaft E+S Rückversicherung AG (E+S Rück) betrieben.

Wesentliche Änderungen in unserer Konzernstruktur sind im Konzerngeschäftsbericht 2018 (Anhänge 4.3-4.5) aufgeführt. Darunter fallen die wichtigsten Unternehmenserwerbe und Neugründungen, Unternehmensveräußerungen und Abgänge sowie weitere gesellschaftsrechtliche Veränderungen.

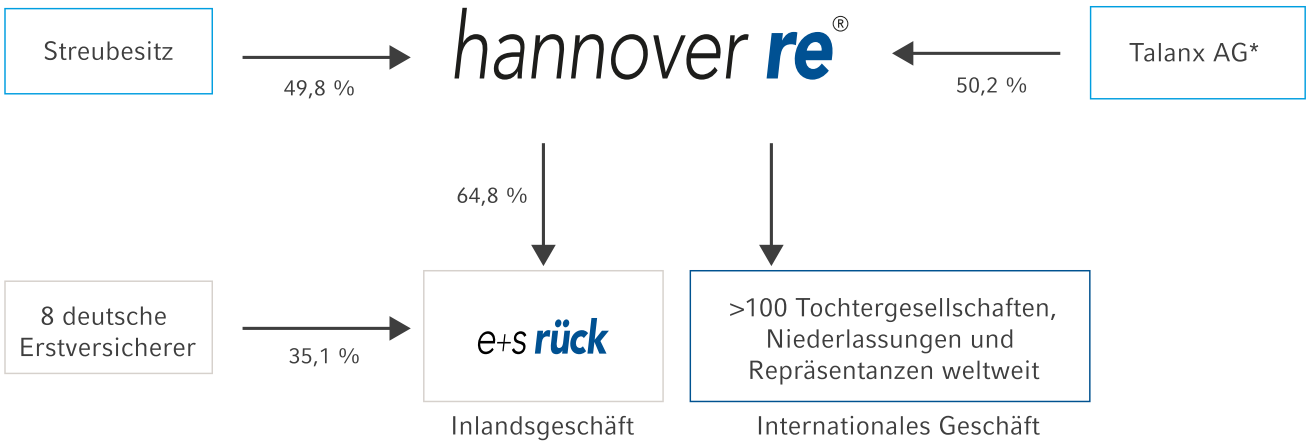
Konzern weltweit



Eine vollständige Auflistung unserer Beteiligungen finden Sie im Anhang des Konzerngeschäftsberichts 2018 auf Seite 186ff. Die Adressen der Standorte des Hannover Rück-Konzerns im Ausland finden Sie im Kapitel Weltweite Präsenz.

Die Hannover Rück SE ist eine europäische Aktiengesellschaft, Societas Europaea (SE), und an der Deutschen Börse im Prime Standard gelistet. Langjähriger Hauptaktionär unseres Unternehmens ist die Talanx AG. Diese befindet sich mehrheitlich im Besitz des Haftpflichtverbandes der Deutschen Industrie V.a.G. (HDI). Als ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit trägt der HDI mit seiner Orientierung auf langfristigen Unternehmenserfolg positiv zu einer nachhaltigen Wertentwicklung bei.

Gruppenstruktur unterstützt Geschäftsmodell



* Mehrheitseigentümer HDI V.a.G.

Die für die Versicherungswirtschaft wichtigen Ratingagenturen haben sowohl Hannover Rück als auch E+S Rück sehr gute Finanzkraft-Bewertungen zuerkannt: Standard & Poor's AA- „Very Strong" und A.M. Best A+ „Superior". Neben den hervorragenden Finanzkraft-Ratings tragen unsere hohe Diversifizierung, ein ausgewogenes Risikomanagement sowie unsere im Vergleich zum Branchendurchschnitt niedrige Verwaltungskostenquote zu unserem nachhaltigen Erfolg bei.

GRI-Angaben

102-2 , 102-4 , 102-5 , 102-7 , 102-10 , 201-1

Zusätzliche Informationen

Strategie und Management

GB 2018: Geschäftsmodell

Geschäftsfelder

Unser Konzern ist nach den strategischen Geschäftsfeldern in Schaden- und Personen-Rückversicherung unterteilt.

Von den 19,2 Mrd. EUR gebuchter Bruttoprämien im Jahr 2018 entfielen 62 % auf die Schaden-Rückversicherung und 38 % auf die Personen-Rückversicherung. Unsere Geschäftstätigkeit unterliegt umfassenden gesetzlichen Anforderungen, deren Einhaltung seitens der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) überwacht wird.

Einen Überblick über die Verteilung der Bruttoprämien nach Regionen für das Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung sowie nach Märkten für das Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung veröffentlichen wir in unserem Geschäftsbericht.

In der Schaden-Rückversicherung übernehmen wir entsprechend unserer margenorientierten Zeichnungspolitik Risiken von unseren Kunden. Der Risikotransfer vermindert die versicherungstechnischen Risiken unserer Kunden und optimiert ihren Kapitalbedarf. So können unsere Kunden ihre Zeichnungskapazität erhöhen und zusätzliche attraktive Risiken eingehen.

Eine zentrale Zeichnungspolitik in Verbindung mit lokalem Talent vor Ort sind der Schlüssel zu unserem Erfolg. So stellen wir einheitliche Zeichnungsentscheidungen sicher. Unser Zyklusmanagement sowie unsere margenorientierte Zeichnungspolitik sind die Basis für selektives Wachstum: Wir bauen Marktanteile bevorzugt in Zeiten harter Märkte oder nach marktverändernden Ereignissen bei einer steigenden Nachfrage nach (Rück-)Versicherungsschutz aus.

Dank einer konservativen Reservierungspolitik, breiter Diversifikation und einer niedrigen Kostenquote sind wir einer der profitabelsten Schaden-Rückversicherer weltweit.

Kennzahlen zur Schaden-Rückversicherung

in Mio. EUR	2018	+ / – Vorjahr	2017	2016	2015	2014
Gebuchte Bruttoprämie	11.976,0	+11,8 %	10.710,9	9.204,6	9.338,0	7.903,4
Verdiente Nettoprämie	10.804,2	+18,0 %	9.158,7	7.985,0	8.099,7	7.011,3
Versicherungstechnisches Ergebnis[2]	372,8		15,5	503,1	452,4	371,9
Kapitalanlageergebnis	1.035,1	-14,4 %	1.209,3	900,9	945,0	843,6
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.322,6	+18,1 %	1.120,2	1.340,3	1.341,3	1.190,8
Konzernergebnis	929,1	+11,0 %	837,3	949,9	914,7	829,1
Ergebnis je Aktie in EUR	7,70	+11,0 %	6,94	7,88	7,58	6,88
EBIT-Marge[1]	12,2 %		12,2 %	16,8 %	16,6 %	17,0 %
Selbstbehalt	90,7 %		89,7 %	88,5 %	89,3 %	90,6 %
Kombinierte Schaden- / Kostenquote[2]	96,5 %		99,8 %	93,7 %	94,4 %	94,7 %

[1] Operatives Ergebnis (EBIT) / verdiente Nettoprämie
[2] Einschließlich Depotzinsen

Das Geschäft in der Personen-Rückversicherung teilen wir in die Bereiche Financial Solutions und Risk Solutions. Diesen zweiten Teilbereich differenzieren wir wiederum nach den Risikoarten Longevity (Langlebigkeit), Mortality (Sterblichkeit) und Morbidity (Invalidität, Berufsunfähigkeit). Zu unseren Kunden zählen Lebens- und Krankenversicherungsunternehmen, Banken, Vertriebsgesellschaften sowie Pensionsfonds.

Unseren Kunden, den Erstversicherern, bieten wir bedarfsgerechte Rückversicherungskonzepte und Lösungen. Wir ermöglichen ihnen Zugang zu unseren umfangreichen Datenbanken und unterstützen sie beispielsweise bei der medizinischen Beurteilung und Preisquotierung. Vielversprechende Wachstumsunternehmen unterstützen wir bei der Finanzierung ihrer anfänglich hohen Akquirierungskosten.

Wir stellen sowohl für Wachstumsmärkte als auch für im Umbruch befindliche Gesellschaften Rückversicherungskonzepte zur Verfügung und suchen nach alternativen Vertriebskanälen sowie Lösungen für schwer quantifizierbare Risiken. Darüber hinaus unterstützen wir Produkte für unterversorgte Endverbraucher auf dem Lebens- und Krankenversicherungsmarkt. Unsere Kundenbeziehungen bauen wir als langfristige Partnerschaften mit dem Ziel auf, bedarfsgerechte Lösungen für unsere Kunden zu erarbeiten.

Wir agieren schnell, flexibel, effizient und undogmatisch. Dadurch sind wir einer der führenden Personen-Rückversicherer mit weltweiter Präsenz.

Kennzahlen zur Personen-Rückversicherung

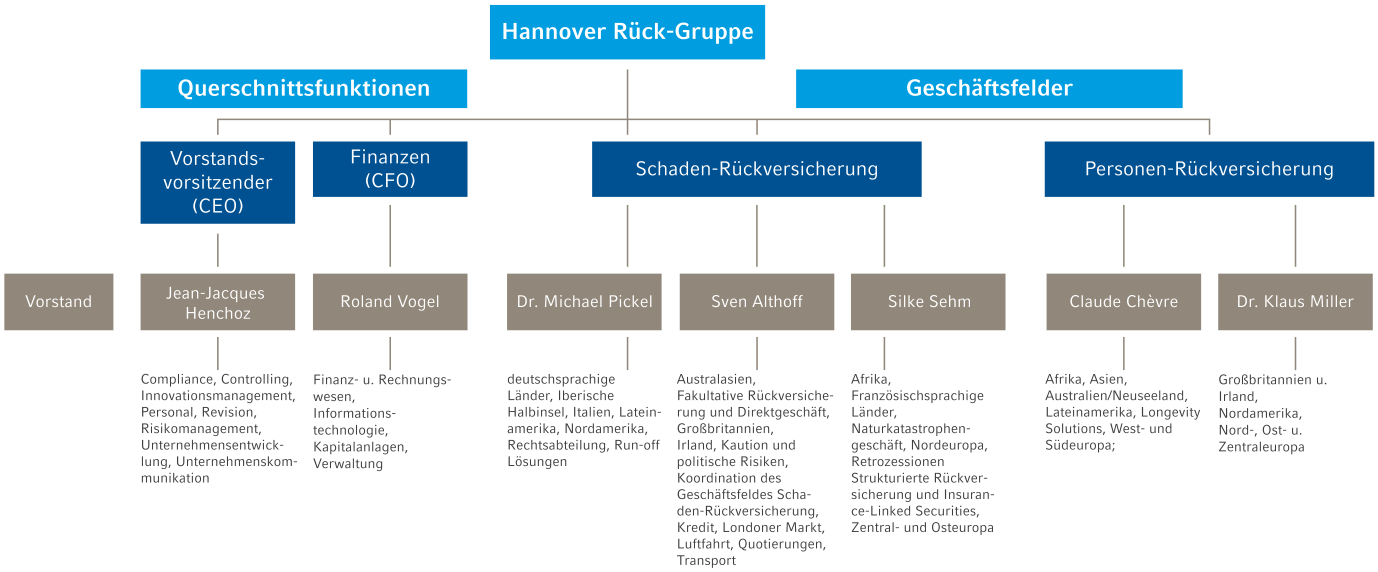
in Mio. EUR	2018	+ / - Vorjahr	2017	2016[1]	2015	2014
Gebuchte Bruttoprämie	7.200,4	+1,7 %	7.079,6	7.149,0	7.730,9	6.458,7
Verdiente Nettoprämie	6.484,8	+0,2 %	6.472,8	6.425,0	6.492,4	5.411,4
Kapitalanlageergebnis	491,8	-12,3 %	560,6	638,9	709,2	614,2
Aufwendungen für Versicherungsfälle	5.341,6	-5,7 %	5.666,8	5.480,3	5.459,0	4.636,2
Veränderung der Deckungsrückstellung	-50,8		0,6	-83,0	101,1	28,6
Aufwendungen für Provisionen	1.263,6	+16,8 %	1.081,8	1.020,4	1.075,1	946,4
Eigene Verwaltungskosten	216,9	+2,9 %	210,7	202,0	197,3	175,7
Sonstige Erträge und Aufwendungen	172,1	+0,9 %	170,6	67,1	35,9	25,1
Operatives Ergebnis (EBIT)	275,9	+12,5 %	245,2	343,3	405,1	263,8
Konzernergebnis	185,9	+7,7 %	172,6	252,9	289,6	205,0
Ergebnis je Aktie in EUR	1,54	+7,7 %	1,43	2,10	2,40	1,70
Selbstbehalt	90,7 %		91,7 %	90,4 %	84,2 %	83,9 %
EBIT-Marge[2]	4,3 %		3,8 %	5,3 %	6,2 %	4,9 %

[1] Angepasst gemäß IAS 8
[2] Operatives Ergebnis (EBIT) / verdiente Nettoprämie

In Ergänzung zu unserem Kerngeschäft der Rückversicherung betreiben wir in ausgewählten Marktnischen Erstversicherungsgeschäft. Hier arbeiten wir grundsätzlich mit Partnern aus dem Erstversicherungsbereich zusammen.

Zusätzlich zu den Marktbereichen sind die wesentlichen Abteilungen unserer Gruppe das Chancen- und Risikomanagement, das Controlling sowie das Finanz- und Rechnungswesen, die Abteilungen Informationstechnologie, Kapitalanlagen, Personal, Recht und Compliance, Revision, Unternehmensentwicklung, Unternehmenskommunikation und die Verwaltung.

Operative Gruppenstruktur



GRI-Angaben

102-7 , 102-10

Zusätzliche Informationen

- GB 2018: Personen-Rückversicherung
- GB 2018: Schaden-Rückversicherung
- GB 2018: Anhang 4.3
- GB 2018: Anhang 4.4
- Website: Aktionärsstruktur
- Website: Schaden-Rückversicherung
- Website: Personen-Rückversicherung

Wirtschaftliche Leistung

Im abgelaufenen Geschäftsjahr konnten wir einen Konzernüberschuss von 1,06 Mrd. EUR (Vorjahr: 958,6 Mio. EUR) erzielen und haben damit nicht nur unser Gewinnziel für das Jahr 2018 erreicht, sondern konnten darüber hinaus auch zum zehnten Mal in Folge eine zweistellige Eigenkapitalrendite ausweisen. Dies soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Geschäftsjahr ein besonders herausforderndes gewesen ist. So verzeichneten wir in der Schaden-Rückversicherung überdurchschnittlich hohe Belastungen aus Naturkatastrophen, die oberhalb unseres Erwartungswertes lagen. In der Personen-Rückversicherung galt es zudem erhebliche Einmalbelastungen zu verkraften, die sich aus Maßnahmen zur Verbesserung unseres US-amerikanischen Mortalitätsgeschäftes ergeben haben. Das dennoch gute Konzernergebnis wurde begünstigt durch ein hervorragendes Kapitalanlageergebnis sowie die gute unterliegende Qualität unseres Geschäftes sowohl in der Schaden- als auch in der Personen-Rückversicherung.

Unser Bruttoprämienvolumen erhöhte sich um 7,8 % auf 19,2 Mrd. EUR (17,8 Mrd. EUR); währungskursbereinigt betrug das Wachstum 11,6 %. Die verdiente Nettoprämie stieg um 10,6 % auf 17,3 Mrd. EUR (15,6 Mrd. EUR) an. Sowohl in der Personen-Rückversicherung als auch in der Schaden-Rückversicherung konnten wir zudem das operative Ergebnis (EBIT) zweistellig steigern. Das operative Ergebnis belief sich auf 1,6 Mrd. EUR (1,4 Mrd. EUR). Das Ergebnis je Aktie betrug 8,79 EUR (7,95 EUR).

Das auf unsere Aktionäre entfallende Eigenkapital stieg gegenüber dem Vorjahr um 2,9 % auf 8,8 Mrd. EUR (8,5 Mrd. EUR) an. Das gesamte haftende Kapital (einschließlich der Anteile anderer Gesellschafter und Hybridkapital) erhöhte sich um 2,4 % auf 11,0 Mrd. EUR (10,8 Mrd. EUR). Der Buchwert je Aktie belief sich damit auf 72,78 EUR (70,72 EUR). Die Eigenkapitalrendite betrug 12,2 % (10,9 %).

Für das Geschäftsjahr 2018 haben wir mit Zustimmung der Hauptversammlung am 8. Mai 2019 insgesamt rund 60 % unseres Konzerngewinns an unsere Aktionäre ausgeschüttet. Die Ausschüttungssumme von 633,1 Mio. EUR verteilte sich auf eine ordentliche Dividende von 3,75 EUR sowie eine Sonderdividende von 1,50 EUR je Aktie.

Die Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter betrugen im vergangenen Geschäftsjahr 287,0 Mio. EUR (274,4 Mio. EUR) und stiegen damit leicht gegenüber dem Vorjahr.

GRI-Angaben

102-8 , 404-1

Zusätzliche Informationen

Produktverantwortung

GB 2018: Sonstige Angaben
GB 2018: Kennzahlen
Website: Aufsichtsrat

Kennzahlen

Finanzkennzahlen

Auf Basis des Jahresschlusskurses unserer Aktie von 117,70 EUR betrug der Marktwert des Konzerns zum Geschäftsjahresende 14,2 Mrd. EUR und lag damit 1,5 Mrd. EUR bzw. rund 12,2 % über dem Vorjahreswert von 12,7 Mrd. EUR.

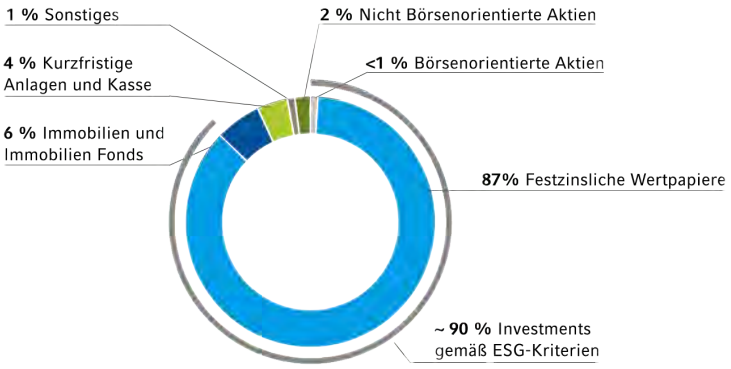
Finanzkennzahlen

in Mio. EUR	2018	+ / - Vorjahr	2017	2016 [1]	2015	2014
Ergebnis						
Gebuchte Bruttoprämie	19.176,4	+7,8 %	17.790,5	16.353,6	17.068,7	14.361,8
Verdiente Nettoprämie	17.289,1	+10,6 %	15.631,7	14.410,3	14.593,0	12.423,1
Versicherungstechnisches Ergebnis	-51,1		-488,5	115,9	93,8	-23,6
Kapitalanlageergebnis	1.530,0	-13,7 %	1.773,9	1.550,4	1.665,1	1.471,8
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.596,6	+17,0 %	1.364,4	1.689,3	1.755,2	1.466,4
Konzernergebnis	1.059,5	+10,5 %	958,6	1.171,2	1.150,7	985,6
Bilanz						
Haftendes Kapital	11.035,1	+2,4 %	10.778,5	11.231,4	10.267,3	10.239,5
Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück SE	8.776,8	+2,9 %	8.528,5	8.997,2	8.068,3	7.550,8
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	765,2	+0,9 %	758,1	743,3	709,1	702,2
Hybridkapital	1.493,1	+0,1 %	1.492,0	1.490,8	1.489,9	1.986,5
Kapitalanlagen (ohne Depotforderungen)	42.197,3	+5,3 %	40.057,5	41.793,5	39.346,9	36.228,0
Bilanzsumme	64.508,6	+5,4 %	61.196,8	63.594,5	63.214,9	60.457,6
Aktie						
Ergebnis je Aktie (unverwässert und verwässert) in EUR	8,79	+10,5 %	7,95	9,71	9,54	8,17
Buchwert je Aktie in EUR	72,78	+2,9 %	70,72	74,61	66,90	62,61
Dividende	633,1	+5,0 %	603,0	603,0	572,8	512,5
Dividende je Aktie in EUR	3,75 + 1,50 [2, 3]	+5,0 %	3,50 + 1,50 [3]	3,50 + 1,50 [3]	3,25 + 1,50 [3]	3,00 + 1,25 [3]
Aktienkurs zum Jahresende in EUR	117,70	+12,2 %	104,90	102,80	105,65	74,97
Marktkapitalisierung zum Jahresende	14.194,3	+12,2 %	12.650,6	12.397,4	12.741,1	9.041,2

Kennzahlen						
Kombinierte Schaden- / Kostenquote der Schaden-Rückversicherung[4]	96,5 %		99,8 %	93,7 %	94,4 %	94,7 %
Großschäden in Prozent der verdienten Nettoprämie der Schaden-Rückversicherung[5]	7,9 %		12,3 %	7,8 %	7,1 %	6,1 %
Selbstbehalt	90,7 %		90,5 %	89,3 %	87,0 %	87,6 %
Kapitalanlagerendite (ohne Depotforderungen)[6]	3,2 %		3,8 %	3,0 %	3,5 %	3,3 %
EBIT-Marge[7]	9,2 %		8,7 %	11,7 %	12,0 %	11,8 %
Eigenkapitalrendite	12,2 %		10,9 %	13,7 %	14,7 %	14,7 %

[1] Angepasst gemäß IAS 8
[2] Dividendenvorschlag
[3] Dividende von 3,75 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2018, Dividende von 3,50 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2017, Dividende von 3,50 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2016, Dividende von 3,25 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2015 sowie Dividende von 3,00 EUR zzgl. 1,25 EUR Sonderdividende für 2014
[4] Einschließlich Depotzinsen
[5] Nettoanteil des Hannover Rück-Konzerns für Naturkatastrophen sowie sonstige Großschäden über 10 Mio. EUR brutto in Prozent der verdienten Nettoprämie
[6] Exklusive der Effekte aus ModCo-Derivaten
[7] Operatives Ergebnis (EBIT) / verdiente Nettoprämie

Asset Allokation zum 31. Dezember 2018



Bilanzwert 2018: 42,2 Mrd. EUR

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiterkennzahlen[2] der Hannover Rück-Gruppe und am Standort Hannover

	2018	+ / - Vorjahr	2017	2016 [1]	2015	2014
Konzernweit						
Mitarbeiterzahl	3.317	+2,0 %	3.251	2.893	2.568	2.534
Frauen	1.759	+2,5 %	1.716	1.403	1.313	1.303
Männer	1.558	+1,5 %	1.535	1.490	1.255	1.231
Standort Hannover						
Mitarbeiterzahl	1.434	+3,5 %	1.385	1.349	1.337	1.289
Altersstruktur						
Bis 29 Jahre	141	+3,7 %	136	153	165	160
30 bis 49 Jahre	864	–0,6 %	869	869	864	855
50 Jahre und älter	421	+10,8 %	380	327	308	274
Frauenanteil in Führungspositionen	15,6 %	+0,2 %-Pkt.	15,4 %	16,3 %	16,0 %	17,0 %
Durchschnittliche Weiterbildungstage je Mitarbeiter	4,4	+10,0 %	4,0	6,1	6,1	4,3
Fluktuationsquote	4,1 %	+2,2 %-Pkt.	1,9%	3,1 %	2,5 %	1,5 %
Fehlzeiten	4,0 %	+0,2 %-Pkt.	3,8%	3,9 %	3,8 %	3,6 %

[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Seit 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.

[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements“ auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.

Umweltkennzahlen

Umweltkennzahlen am Standort Hannover

	2018[1]	+ / - Vorjahr	2017[1]	2016[1]	2015[1]	2014[2]
Mitarbeiter gesamt	3.317	+2,0 %	3.251	2.893[3]	2.568	2.534
Mitarbeiter am Standort Hannover	1.434	+3,5 %	1.385	1.349	1.337	1.289
Stromverbrauch (in MWh)	7.123,23	-19,3 %	8.825,13	9.008,65	8.868,35	8.969,98
Wärmebedarf (in MWh)	2.932,68	-0,7 %	2.922,35	3.073,04	2.746,70	2.748,01
Wasserverbrauch (in m^3)	13.223	+8,9 %	12.146	16.664	17.088	15.176
Papierverbrauch (in Blatt)	4.097.780	-22,9 %	5.317.310	5.753.750	6.600.810	7.551.200
Abfall aus Geschäftsbetrieb (in kg)[4]	159.840	+2,9 %	155.290	153.530	153.100	189.710
Geschäftsreisen (in km)	20.363.545	+1,2 %	20.121.082	20.234.086[6]	20.530.043	20.447.867
CO_2-Belastung (in t)[5]	8.390	+1,3 %	8.283	8.365[6]	8.581	7.798
Anteil der Abdeckung der Umweltdatenerfassung (in % der Konzernmitarbeiter)	43,2 %	+0,6 %-Pkt.	42,6 %	46,6 %	52,1 %	50,9 %

[1] Alle Gebäude am Standort Hannover (Karl-Wiechert-Allee 50 und 57, Roderbruchstraße 21 und 26 sowie die Kindertagesstätte)
[2] Alle Gebäude am Standort Hannover (Karl-Wiechert-Allee 50 und 57 (anteilig), Roderbruchstraße 21 und 26 sowie die Kindertagesstätte)
[3] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Seit 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[4] Eine neue Berechnungsgrundlage der Bioabfälle (1 l Bioabfälle = 0,25 kg) führt zu geänderten Daten.
[5] Radiative Forcing Index: 2,7 bei Flugreisen
[6] Die vorliegenden Angaben weichen aufgrund einer nachträglichen Korrektur der tatsächlich geflogenen Dienstreisekilometer geringfügig von den im Nachhaltigkeitsbericht 2016 veröffentlichen Zahlen ab. Dadurch wurde in der Folge eine Anpassung der CO_2-Emissionen erforderlich.

GRI-Angaben

102-7 , 102-8 , 404-1

Vorstand

Ulrich Wallin
2009 – 8. Mai 2019 Vorstandsvorsitzender
Seit 2001 Mitglied des Vorstandes

Curriculum Vitae

Jean-Jacques Henchoz
Vorstandsvorsitzender
Seit 1. April 2019 Mitglied des Vorstandes und seit dem 9. Mai 2019 Vorstandsvorsitzender

Curriculum Vitae

Compliance
Controlling
Innovationsmanagement
Personal
Revision
Risikomanagement
Unternehmensentwicklung
Unternehmenskommunikation

Roland Vogel
Finanzvorstand
Seit 2011 Mitglied des Vorstands

Curriculum Vitae

Finanz- und Rechnungswesen
Informationstechnologie
Kapitalanlagen
Verwaltung

Claude Chèvre
Seit 2011 Mitglied des Vorstands
Curriculum Vitae

Personen-Rückversicherung

- Afrika, Asien, Australien / Neuseeland, Lateinamerika, West- und Südeuropa
- Longevity Solutions

Dr. Klaus Miller
Seit 2010 Mitglied des Vorstands
Curriculum Vitae

Personen-Rückversicherung

- Großbritannien / Irland, Nordamerika, Nord-, Ost- und Zentraleuropa

Dr. Michael Pickel
Seit 1.März 2019 Vorsitzender des Vorstandes E+S Rückversicherung AG
Seit 2000 Mitglied des Vorstands
Curriculum Vitae

Rechtsabteilung
Run-Off Solutions
Schaden-Rückversicherung: deutschsprachige Länder, Iberische Halbinsel, Italien, Lateinamerika, Nordamerika

Sven Althoff
Seit 2014 Mitglied des Vorstands
Curriculum Vitae

Schaden-Rückversicherung: Asien, Australien und Naher Osten, Luftfahrt und Transport, Kredit, Kaution und politisches Risiko, Großbritannien, Irland, Londoner Markt, Fakultative Rückversicherung und Direktgeschäft

Koordination des Geschäftsfeldes Schaden-Rückversicherung
Quotierungen

Jürgen Gräber
Seit 1997 Mitglied des Vorstands
Bis zum 9. November 2018 Globale Rückversicherung

- Weltweite Vertragsrückversicherung
- Naturkatastrophengeschäft
- Strukturierte Rückversicherung und Insurance-Linked Securities

Koordination des Geschäftsfelds Schaden-Rückversicherung
Quotierungen
Retrozessionen

Silke Sehm
Seit 6. März 2019 Mitglied des Vorstandes
Curriculum Vitae

Schaden-Rückversicherung: Kontinentaleuropa, Afrika, Strukturierte Rückversicherung und Insurance-Linked Securities, Naturkatastrophengeschäft

Retrozessionen

Zusätzliche Informationen

Führungsstruktur

GB 2018: Unternehmensführung
Website: Vorstand

Aufsichtsrat

Nachfolgend finden Sie Angaben zu der Zusammensetzung des Aufsichtsrates. Die Hauptversammlung am 8. Mai 2019 wählte turnusgemäß die Vertreter der Anteilseigner für den Aufsichtsrat der Hannover Rück. Dr. Michael Ollmann wurde als neues Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt; er folgt Dr. Immo Querner nach, sodass durch dessen Ausscheiden der Anteil der unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrates steigt. Die weiteren bestehenden Aufsichtsratsmitglieder wurden in ihrem Amt bestätigt. Im Anschluss an die Hauptversammlung fand die konstituierende Sitzung des Aufsichtsrates in neuer Zusammensetzung statt. Torsten Leue wurde dort zum neuen Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Er folgt auf Herbert Haas, der seit 5. Mai 2009 den Vorsitz des Aufsichtsrates innehatte. Herr Haas wird dem Aufsichtsrat als Mitglied weiter angehören. Die Auflistung enthält die Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien anderer in- und ausländischer Wirtschaftsunternehmen ab Stichtag 8. Mai 2019.

Angaben zu der Zusammensetzung des Aufsichtsrates für das Geschäftsjahr 2018 entnehmen Sie bitte dem Geschäftsbericht der Hannover Rück SE.

Torsten Leue[1,2,3]

Erstbestellung: 2018
Hannover
Vorsitzender des Aufsichtsrates seit dem 8. Mai 2019
(bis zum 8. Mai 2019 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates)

Weitere Mandatsverhältnisse

- Vorstandsvorsitzender HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V. a. G., Hannover
- Vorstandsvorsitzender Talanx AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrates HDI Global SE, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrates HDI Kundenservice AG, Köln
- Vorsitzender des Aufsichtsrates der HDI International AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrates HDI Deutschland AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrates HDI Service AG, Hannover
- E+S Rückversicherung AG Mitglied des Beirates, Hannover[4]

Herbert K. Haas[1,2,3]

Erstbestellung: 2002
Burgwedel
Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates seit dem 8. Mai 2019
(bis zum 8. Mai 2019 Vorsitzender des Aufsichtsrates)

Weitere Mandatsverhältnisse

- Vorsitzender des Aufsichtsrats E+S Rückversicherung AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrates HDI V.a.G., Hannover

Natalie Bani Ardalan

Erstbestellung: 2019
Hannover
(seit Mai 2019)
Angestellte

Weitere Mandatsverhältnisse

- Keine weiteren Mandate

Frauke Heitmüller[5]

Erstbestellung: 2012
Hannover
Angestellte

Weitere Mandatsverhältnisse

- Keine weiteren Mandate

Ilka Hundeshagen

Erstbestellung: 2019
Hannover
(seit Mai 2019)
Angestellte

Weitere Mandatsverhältnisse

- Keine weiteren Mandate

Dr. Ursula Lipowsky[2]

Erstbestellung: 2018
München
Freiberufliche Beraterin

Weitere Mandatsverhältnisse

- Mitglied des Aufsichtsrates Mecklenburgische Krankenversicherungs-AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrates Mecklenburgische Lebensversicherungs-AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrates Württembergische Lebensversicherung AG, Stuttgart

Dr. Michael Ollmann

Erstbestellung: 2019
Hannover
(seit Mai 2019)
Selbstständiger Unternehmensberater

Weitere Mandatsverhältnisse

- Vorsitzender des Aufsichtsrates der HanseMerkur Allgemeine Versicherung AG[6]
- Vorsitzender des Aufsichtsrates der HanseMerkur Lebensversicherung AG[6]
- Vorsitzender des Aufsichtsrates der HanseMerkur Reiseversicherung AG[6]
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der HanseMerkur Holding AG[6]
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates der HanseMerkurKrankenversicherung AG[6]
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates des HanseMerkurKrankenversicherung AG[6]
- Mitglied des Aufsichtsrates der HDI International AG
- Mitglied des Aufsichtsrates der HDI Global SE

Dr. Andrea Pollak[3]

Erstbestellung: 2011
Wien, Österreich
Selbstständige Unternehmensberaterin

Weitere Mandatsverhältnisse

- Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats Fronius International GmbH, Pettenbach, Österreich[4]

Dr. Erhard Schipporeit[1]

Erstbestellung: 2007
Hannover
Mitglied verschiedener Aufsichtsräte

Weitere Mandatsverhältnisse

- Vorsitzender des Aufsichtsrates der Innogy SE, Essen
- Mitglied des Aufsichtsrats BDO AG, Hamburg
- Mitglied des Aufsichtsrats Fuchs Petrolub SE, Mannheim
- Mitglied des Aufsichtsrats HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G., Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats RWE AG, Essen
- Mitglied des Aufsichtsrats SAP SE, Walldorf[7]
- Mitglied des Aufsichtsrats Talanx AG, Hannover

[1] Mitglied des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten
[2] Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses
[3] Mitglied des Nominierungsausschusses
[4] Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien anderer in- und ausländischer Wirtschaftsunternehmen
[5] Arbeitnehmervertreter
[6] Sämtliche Aufsichtsratsmitgliedschaften und somit auch die Ämter als Vorsitzender des jeweiligen Aufsichtsrates endeten mit Beendigung der jeweiligen Hauptversammlungen am 28. bzw. 29. Juni 2019.
[7] Diese Aufsichtsratsmitgliedschaft endete mit Beendigung der Hauptversammlung der SAP SE am 15. Mai 2019

GRI-Angaben

102-22 , 102-23

Zusätzliche Informationen

Führungsstruktur

GB 2018: Aufsichtsrat
GB 2018: Unternehmensführung
Website: Aufsichtsrat

Unsere Strategie

Werte schaffen durch Rückversicherung

Die positiven Zukunftsaussichten des globalen Rückversicherungsmarktes sind die Grundlage für unseren mittel- und langfristigen Erfolg. Wir verfolgen anspruchsvolle ökonomische Wachstumsziele und bauen unsere Position als einer der weltweit führenden Rückversicherer weiter aus. Dabei achten wir auf die ökologischen, gesellschaftlichen und ethischen Aspekte unserer Aktivitäten. Da wir nachhaltiges Handeln mit Weitsicht und Zukunftsfähigkeit gleichsetzen, nehmen wir dafür gegebenenfalls auch den Verzicht von kurzfristigen Gewinnen in Kauf.

Strategie und Management

Konzernstrategie

Unsere Vision: Werte schaffen durch Rückversicherung

Wir sind von den positiven Zukunftsaussichten des globalen Rückversicherungsmarktes überzeugt und wollen unsere Position als einer der profitabelsten, weltweit tätigen, führenden Rückversicherer auch im Strategiezyklus 2018 bis 2020 weiter ausbauen. Dies wollen wir erreichen, indem wir durch Rückversicherung einen Wert für unsere Kunden, unsere Aktionäre und unsere Mitarbeiter schaffen. In der Konsequenz haben wir unsere Konzernstrategie 2018 – 2020 unter die Vision „Werte schaffen durch Rückversicherung“ gestellt.

Im Zentrum unserer Konzernstrategie stehen unsere Gewinn- und Wachstumsziele. Gewinn und Wertschöpfung sind die Grundlagen unserer langfristigen Entwicklung im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Geschäftspartner.

Dabei ist es unser Ziel, wirtschaftlichen Erfolg im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Stakeholder und der Umwelt zu erzielen. Nichtfinanzielle Ziele konkretisieren wir unter anderem in unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unsere Konzernstrategie umfasst zehn strategische Grundsätze, die für alle Geschäftsbereiche gelten und dazu beitragen, dass wir unsere Vision für den Strategiezyklus 2018 bis 2020 verwirklichen können.

1. Wir verfolgen anspruchsvolle ökonomische Wachstumsziele

- Gewinn erzielen, der oberhalb der Kapitalkosten liegt
- Geschäftsvolumen steigern (größer als der Marktdurchschnitt)
- Eigenkapitalrendite nach IFRS von mindestens 900 Basispunkten über dem risikofreien Zins erreichen
- Global Reinsurance Index (GloRe) über einen Dreijahreszeitraum outperformen
- Kontinuierlich eine attraktive Dividende zahlen

2. Wir sind ein gefragter Geschäftspartner

- Den wirtschaftlichen Erfolg unserer Kunden mit unseren Risikolösungen und Serviceleistungen steigern (attraktives Nutzenversprechen)
- Exzellente Bewertungen der für unsere Branche maßgeblichen Ratingagenturen aufrechterhalten

3. Wir wollen erfolgreiche Mitarbeiter

- Anzahl und Qualifikation unserer Mitarbeiter auf die aktuellen und zukünftigen Anforderungen unseres globalen Marktauftritts wie auch auf die Anforderungen durch die zunehmende Digitalisierung abstimmen
- Motivation, Engagement und Zusammenarbeit durch ausgezeichnete Führungsarbeit fördern
- Größtmögliche Delegation von Aufgaben, Verantwortung und Befugnissen ermöglichen
- Anteil von Frauen in allen Führungsebenen steigern

4. Wir streben ein optimal ausgewogenes Verhältnis zwischen Stabilität und Ertrag aus unseren Kapitalanlagen an

- Zielrendite – risikofreier Zins zuzüglich der Kapitalkosten – erreichen (ökonomisch)

5. Wir managen Risiken aktiv

- Schutz des Kapitals durch quantitatives und qualitatives Risikomanagement sicherstellen

6. Wir sorgen für eine angemessene Kapitalausstattung

- Einhaltung der Vorgaben zur Eigenkapitalausstattung (ökonomisches Kapitalmodell, Solvenzvorschriften etc.) sicherstellen
- Gesamtkapitalkosten optimieren
- Kapitalwachstum durch Sonderdividenden an das Ertragswachstum angleichen

7. Wir betreiben unser Geschäft durch unsere hohe Effizienz mit geringeren Kosten als unsere Wettbewerber

- Geringere Kostenquote im Vergleich zur Konkurrenz durch effektive und effiziente Organisation sicherstellen

8. Wir unterstützen unsere Geschäftstätigkeit durch effiziente IT-Anwendungen und nutzen die Chancen der Digitalisierung und Automatisierung

- Neue Geschäftschancen auf Basis von Digitalisierung und Automatisierung entwickeln
- Interne Prozesse optimieren sowie die Interaktion mit unseren Kunden möglichst effizient gestalten

9. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, Integrität und Compliance

- Einklang mit allen gesetzlichen Vorschriften, unseren unternehmenseigenen Richtlinien und hohen ethischen Standards herstellen
- Gesellschaftliche Anliegen, insbesondere im Bereich der qualifizierten Ausbildung, auch außerhalb des Unternehmens unterstützen
- Nachhaltigkeit unseres wirtschaftlichen Handelns, insbesondere in Bezug auf die Vermeidung negativer Umweltfolgen, fördern

10. Wir streben nach Performance Excellence und kontinuierlicher Verbesserung

- Stringente Ableitung von strategischen Zielen über alle Unternehmensbereiche sicherstellen

Die Ziele unserer Konzernstrategie setzen wir entsprechend unserem ganzheitlichen Managementsystem Performance Excellence 2.0 um. Details dazu finden Sie unter Wertorientierte Steuerung im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht, in den jeweiligen Kapiteln des aktuellen Geschäftsberichtes sowie in unserer Strategiebroschüre.

Unsere Ziele werden in einem Dreijahreszyklus überprüft und bei Bedarf angepasst. Diese turnusmäßige Strategierevision führten wir im Jahr 2017 in bewährter Praxis durch.

Der Strategiezyklus 2018 – 2020 trägt auch dem fortschreitenden digitalen Wandel Rechnung. Aus diesem Grund wurde eine zusätzliche Digitalisierungsstrategie verabschiedet. Sie betrachtet detailliert Chancen und Risiken der Digitalisierung – sowohl im Hinblick auf unsere Geschäftsprozesse als auch im Hinblick auf unsere Tätigkeit als Rückversicherer. Die Herausforderungen der Digitalisierung und Automatisierung stehen auf der Agenda unserer Branche berechtigterweise ganz oben, da die technologischen Entwicklungen die Arbeitsabläufe und -prozesse in der Zukunft nachhaltig verändern werden. Dieser Aspekt ist daher zu einem integralen Bestandteil unserer Unternehmensstrategie geworden: Wir unterstützen unsere Geschäftstätigkeit durch effiziente IT-Anwendungen und nutzen die Chancen der Digitalisierung und Automatisierung.

Zusätzliche Informationen

Über uns

Website: Konzernstrategie
GB 2018: Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie
Website: Nachhaltigkeitsstrategie
Website: Unternehmenspräsentation
Website: Strategische Ziele (Target Matrix)
GB 2018: Wertorientierte Steuerung
Website: Digitalstrategie (englisch)

Equity Story

Somewhat different

Dinge anders angehen als andere – genau das macht uns aus. Gegründet in 1966 haben wir uns mit schlanken Strukturen und einer effizienten Organisation zu einem der führenden, weltweit tätigen Rückversicherer entwickelt.

Was bei uns schon lange gelebte Praxis ist, bringen wir seit 2005 für das gesamte Unternehmen in dem Claim „somewhat different" zum Ausdruck. Mit unserem schnellen, flexiblen und undogmatischen Geschäftsansatz wurden wir zu einem professionellen Rückversicherer mit vielen Spezialkompetenzen. Wir betreiben unser Versicherungsgeschäft mit niedrigeren Verwaltungskosten als unsere Wettbewerber. Davon profitieren nicht nur unsere Kunden, sondern auch unsere Aktionäre.

Durch die Tatsache, dass wir weitgehend un- oder niedrigkorrelierte Rückversicherungsrisiken in allen Sparten unserer Geschäftsfelder Schaden- und Personen-Rückversicherung übernehmen und global präsent sind, erzielen wir eine breite Diversifikation und somit einen effizienten Risikoausgleich. In Verbindung mit unserem Kapitalmanagement führt dies zu vergleichsweise niedrigen Kapitalkosten.

Wir verfügen über eine sehr gute Kapitalausstattung, die fortwährend vor dem Hintergrund von möglichen Änderungen im Risikoprofil überprüft wird. Unser strenges Risikomanagement verfolgt das Ziel, Geschäftsmöglichkeiten wahrzunehmen und damit langfristig unsere Finanzstärke sicherzustellen.

Passgenaue Lösungen für unsere Geschäftspartner bilden die Grundlage für die Stärkung und den weiteren Ausbau unserer Position als einer der führenden Rückversicherer. Indem wir innovative Geschäftsmöglichkeiten aus neu entstehenden Risiken erkennen, erweitern wir ständig den Rahmen unserer Geschäftstätigkeit.

In dem Zusammenhang haben wir im Juli 2018 zum ersten internationalen „Innovation Camp" in Berlin eingeladen. Das Hauptaugenmerk des zweitägigen internen Workshops, an dem 40 Mitarbeiter teilnahmen, lag auf der Stärkung der Vernetzung unserer Innovationslandschaft, der zielgerichteten Nutzung von Big Data und auf zukünftigen Partnerschaften mit InsurTechs.

Auch zukünftig möchten wir uns neuen Entwicklungen und Herausforderungen mit innovativen Ideen und Konzepten stellen. Nach einem gelungenen Projektabschluss des internationalen Ideenwettbewerbs „Journey Re", bei dem junge Teams neue Geschäftsmodelle für die Erst- und Rückversicherung entwickelten, haben wir 2019 das "Hannover Re Intrapreneurship Programme" (HIPE) eingeführt. Ziel des Programms ist die Generierung von neuartigen Geschäftsideen innerhalb des eigenen Unternehmens, um die Profitabilität des Unternehmens zu steigern, Risiken besser zu bewerten oder die Kundenbeziehungen zu stärken und die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. Alle Mitarbeiter sind eingeladen, Ideen einzubringen. In einer 13-wöchigen Projektphase sollen diese durch interdisziplinäre Teams anschließend zu einem ersten Piloten ausgearbeitet werden.

Zusätzliche Informationen

- Website: Equity Story
- Website: Historie
- Website: Konzernstrategie
- Website: Hannover Rück-Gruppe erhält BaFin-Genehmigung für ihr internes Kapitalmodell
- Website: Rückversicherung und Solvency II (Schaden-Rückversicherung)
- Website: Rückversicherung und Solvency II (Personen-Rückversicherung)
- Website: Schaden-Rückversicherung
- Website: Personen-Rückversicherung
- Website: Chancen und Risiken
- Website: Ausblick

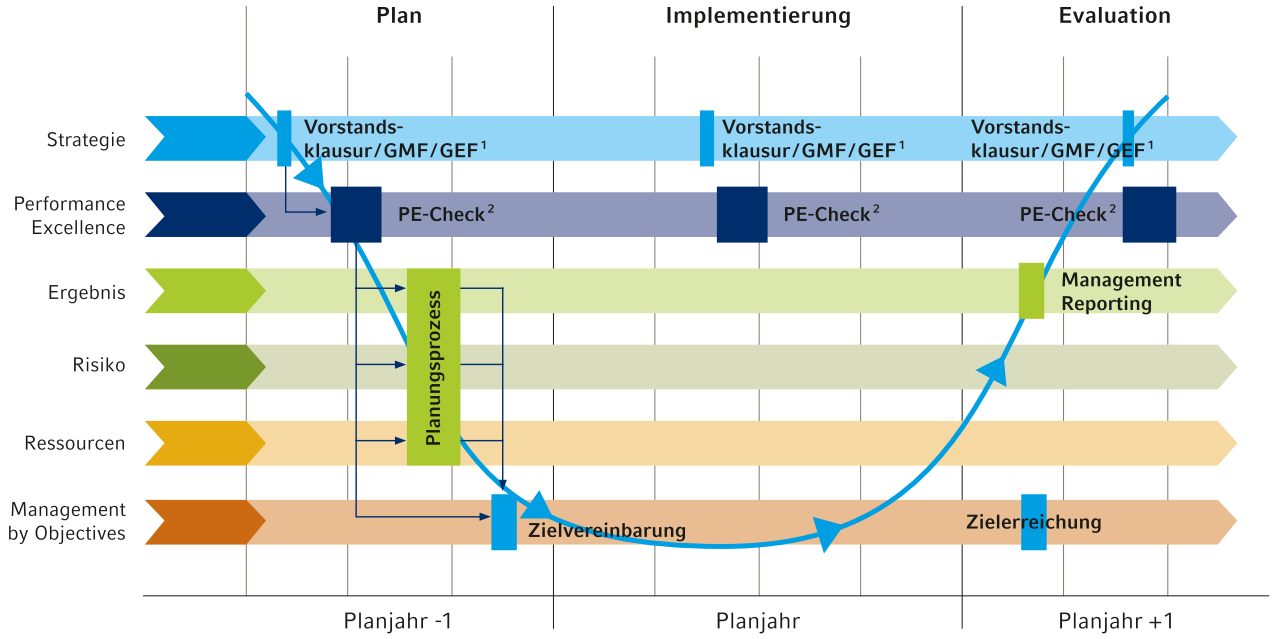
Wertorientierte Steuerung

Unser ganzheitliches Managementsystem Performance Excellence (PE) 2.0 stellt konzernweit und geschäftsbereichsübergreifend die einheitliche Umsetzung unserer Konzernstrategie sicher. PE erlaubt es uns, die Unternehmensentwicklung zu steuern, zu messen und damit auch zu evaluieren, inwieweit wir unsere strategischen Ziele erreicht haben.

Es beruht auf dem Excellence-Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM). Von besonderer Bedeutung ist dabei der dezentrale Ansatz: Dieser ermöglicht es jeder Organisationseinheit unserer Gruppe, ihren Beitrag zur Konzernstrategie zu definieren und zu hinterfragen. So stellen wir sicher, dass alle Initiativen und Maßnahmen in unserer Gruppe stringent mit der Konzernstrategie verknüpft sind.

Unser integriertes Unternehmenssteuerungssystem ist die Basis zur Umsetzung unserer strategischen Ziele. Im Zentrum stehen dabei speziell unsere Gewinn- und Wachstumsziele, die für die Gruppe und die einzelnen Geschäftsfelder in der sogenannten Target Matrix zusammengefasst werden. Neben klassischen, bilanzorientierten IFRS-Kennzahlen enthält unser strategisches Zielsystem auch ökonomische Zielvorgaben, die aus unserem zertifizierten internen Kapitalmodell und dem ökonomischen Eigenkapital gemäß der Solvency II-Berichterstattung abgeleitet werden. Die Zielvorgaben werden regelmäßig analysiert und im Zuge der turnusmäßig durchgeführten Strategierevision angepasst. So haben wir beispielsweise mit dem Strategiezyklus beginnend ab 2018 zusätzlich ein Ziel für unsere Solvenzquote in die Target Matrix aufgenommen. Generell steht für uns im Vordergrund, die strategischen Ziele mittel- und langfristig zu erreichen.

System der wertorientierten Unternehmenssteuerung
Performance Excellence (PE) verbindet strategische und operative Ebene

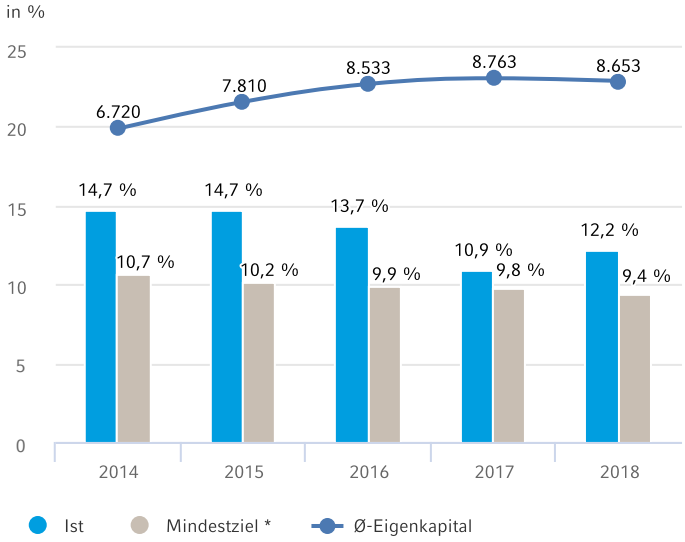


[1] Auf dem Global Management Forum (GMF) bzw. dem Global Executive Forum (GEF) treffen sich Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe weltweit, um strategische Ausrichtungen festzulegen. Die hier entwickelten Vorgaben dienen als Basis für den nachfolgenden Planungsprozess.
[2] Überprüfung und Formulierung von Beiträgen zur Konzernstrategie

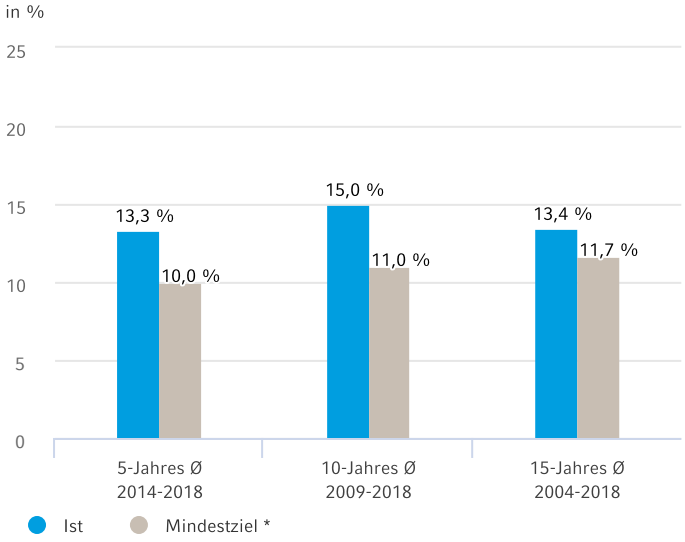
Insbesondere im Hinblick auf die Eigenkapitalrentabilität hat sich unsere Gruppe in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt – trotz des wettbewerbsintensiven Umfelds für Rückversicherer und einem schadenintensiven Geschäftsjahr. Unser in der Konzernstrategie verankertes Eigenkapitalrenditeziel von 900 Basispunkten über dem risikofreien Zins bedeutet bereits eine erhebliche Zielwertschöpfung. Durch unsere Geschäftstätigkeit auf allen Kontinenten und die Diversifikation zwischen unseren Geschäftsfeldern Schaden- und Personen-Rückversicherung erzielen wir einen unter Chancen- und Risikogesichtspunkten effektiven Einsatz unseres Kapitals, der unter anderem zu einer überdurchschnittlich hohen Eigenkapitalrendite beiträgt. Bereits zum zehnten Mal in Folge können wir eine zweistellige Eigenkapitalrendite aufweisen.

Die folgende Grafik zeigt, dass unsere jährliche Eigenkapitalrendite in den vergangenen Jahren deutlich über den veranschlagten Mindestzielen lag.

Jährliche Eigenkapitalrendite



Durchschnittliche Eigenkapitalrendite



* Nach Steuern; Zielwert: 900 BP über 5-Jahres-Durchschnittsrendite von 10-jährigen deutschen Staatsanleihen („risikofrei")

Zusätzliche Informationen

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Website: Konzernstrategie
- Website: Unternehmenspräsentation
- Website: Strategische Ziele (Target Matrix)
- GB 2018: Steuerungssystem
- Website: Fact sheet

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit bedeutet für uns die Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen, transparenten und auf den langfristigen Erfolg ausgerichteten Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2011 erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. In dieser konkretisieren wir unsere übergeordnete Konzernstrategie unter Nachhaltigkeitsaspekten und bekennen uns explizit zu unserem strategischen Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung. Parallel zu unserer Konzernstrategie wird die Nachhaltigkeitsstrategie alle drei Jahre einer Revision unterzogen. Die hohe Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit spiegelt sich in der Zuständigkeit im Unternehmen wider. Die Nachhaltigkeitsstrategie, -ziele und -maßnahmen werden vom Vorstand sowie Aufsichtsrat geprüft und beschlossen.

Im Rahmen der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie haben wir den Kreis unserer Stakeholder definiert. Die Auswahl der relevanten Stakeholder ergibt sich aus unserer Geschäftstätigkeit sowie unserer geografischen Präsenz und wird regelmäßig mit den Vertretern der Geschäftsbereiche abgeglichen. Für uns sind insbesondere folgende Stakeholder-Gruppen wichtig: Kunden, Mitarbeiter, der Kapitalmarkt, der öffentliche Sektor und Nichtregierungsorganisationen (NROs).

Im Jahr 2017 haben wir unsere Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie gemäß unserem dreijährigen Strategiezyklus einer Überprüfung unterzogen. Im Einklang mit der Konzernstrategie wurden somit auch die Nachhaltigkeitsziele für den abgelaufenen Strategiezyklus überprüft und dem aktuellen Handlungsbedarf angepasst. Ebenso wurde die Wesentlichkeitsanalyse (Materialitätsanalyse) erneuert. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2018 – 2020 definiert vier Handlungsfelder.

GRI-Angaben

102-40 , 102-42

Zusätzliche Informationen

- Konzernstrategie
- Wesentlichkeitsanalyse

Handlungsfelder bei der Hannover Rück

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichtes gehen wir in den folgenden Kapiteln ausführlich auf die einzelnen Handlungsfelder ein, beschreiben die wesentlichen Themen sowie unsere Ziele und Maßnahmen.

- Website: Nachhaltigkeitsstrategie
- GB 2018: Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie

Wesentlichkeitsanalyse

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens können kurz-, mittel- und langfristig den Geschäftserfolg der Gruppe beeinflussen. Zur Identifikation wesentlicher nichtfinanzieller Themen haben wir 2018 erneut eine Stakeholderbefragung mit einem externen Partner durchgeführt. Mittels onlinebasiertem Fragebogen und Telefoninterviews wurden Repräsentanten aus den Stakeholdergruppen Kunden, Makler, Kapitalmarkt, Mitarbeiter, Nichtregierungsorganisationen (NROs) und öffentlicher Sektor befragt.

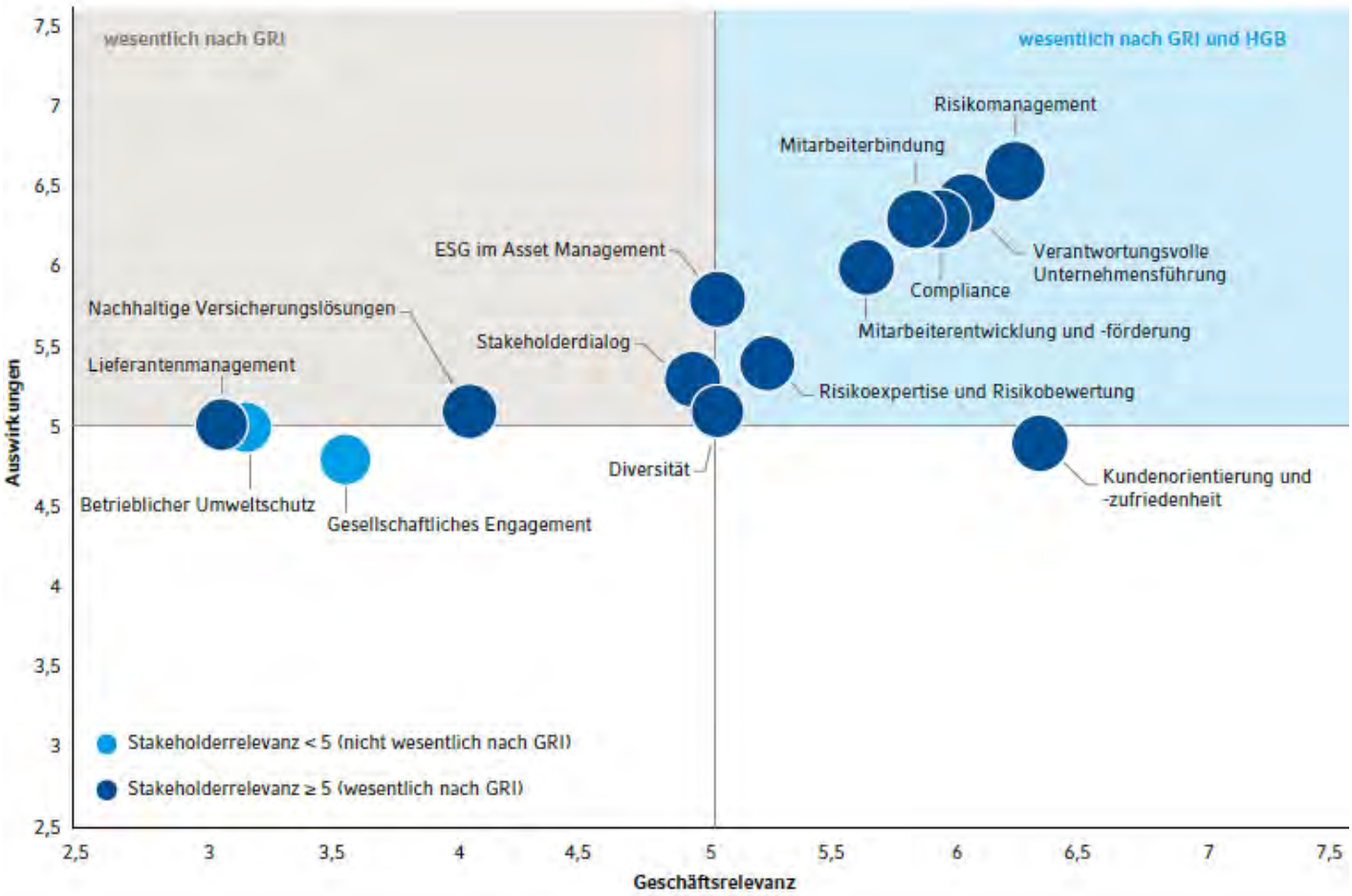
Auf Basis dessen wurde unsere bis dahin bestehende Materialitätsanalyse überprüft und angepasst. Dabei wurde den unterschiedlichen Wesentlichkeitsansätzen der GRI, welche die Basis für unseren jährlichen, ausführlichen Nachhaltigkeitsbericht bildet, und dem HGB, welches die Grundlage der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung ist, Rechnung getragen. In einem ersten Schritt wurden dazu potenzielle Themen mittels interner Quellen und bereits erhaltenem Stakeholder-Feedback sowie Informationen aus einer Medienanalyse, einem Wettbewerbsvergleich und globalen Standards identifiziert. Anschließend fand eine Kategorisierung der Themen entsprechend unserer vier Handlungsfelder im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie statt. Während sich die darauf aufbauende externe Befragung auf die Relevanz der Themen fokussierte, erfasste die interne Befragung unter Mitarbeitern zusätzlich die Dimensionen „Geschäftsrelevanz“ sowie „Auswirkungen der Geschäftstätigkeit“. Alle drei Dimensionen wurden auf einer Skala von 1 bis 7 bewertet, wobei der niedrigste Wert für eine sehr geringe Relevanz und der höchste Wert für eine sehr hohe Relevanz stand. Themen mit einem Wert von 5,0 und höher haben wir für uns als wesentlich im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) betrachtet. In einem internen Workshop mit Vertretern verschiedener Fachbereiche sowie dem Management wurden die Ergebnisse der Befragung diskutiert und verabschiedet.

Insgesamt konnten wir 14 wesentliche Nachhaltigkeitsthemen nach HGB und GRI identifizieren, über die wir nachfolgend im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsberichtes informieren.

Wesentliche Themen	**Managementansätze**			**Themenspezifische** und ergänzende GRI Angaben
	103-1	103-2	103-3	
Governance und Dialog				
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020	**405-1** 102-05 102-18 102-22 102-23 102-24 102-35 102-36 102-37 102-44
Compliance	Compliance	Compliance Compliance-Struktur und -Bericht Gesetzliche Rahmenbedingungen Datenschutz und Informationssicherheit Sanktionen Geschäftsgrundsätze	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Organisation und Prozess des Risikomanagements	**102-17** 102-16 418-1
Risikomanagement	Risikomanagement	Risikolandschaft Organisation und Prozess des Risikomanagements	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Organisation und Prozess des Risikomanagements	**Eigene Angabe:** Strukturen zur systematischen Erfassung, Identifikation, Analyse und Bewertung auftretender Risiken 102-11 102-15
Stakeholderdialog	Stakeholderdialog	Dialogformen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020	**102-13** 102-12 102-40 102-42 102-42 102-43 102-43 102-44 102-44

Produktverantwortung				
Risikoexpertise	Risikobewertung und Risikoexpertise	Risikobewertung und Risikoexpertise	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Risikobewertung und Risikoexpertise Nachhaltige Versicherungslösungen	**Eigene Angabe:** Dienstleistungen und systembasierte Anwendungen in Bezug auf Risikoexpertise und -beurteilung 102-12 102-13 102-15 201-2
Nachhaltige Versicherungslösungen	Nachhaltige Versicherungslösungen	Nachhaltige Versicherungslösungen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Nachhaltige Versicherungslösungen	**FS14** FS6 FS7 FS8 FS13 FS14
ESG im Asset Management	Nachhaltigkeit im Asset Management	Nachhaltigkeit im Asset Management	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Nachhaltigkeit im Asset Management	**Eigene Angabe:** Anteil des nach ESG-Kriterien gescreenten Anlageportfolios
Kundenorientierung und -zufriedenheit	Kundenorientierung und -zufriedenheit	Kundenorientierung und -zufriedenheit	Kundenorientierung und -zufriedenheit Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020	**Eigene Angabe:** Kundenbefragungen
Mitarbeiter				
Mitarbeiterentwicklung und -förderung	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gesundheit	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gewinnung neuer Mitarbeiter Aus- und Weiterbildung Mitarbeiterförderung Generationenmanagement und Nachfolgeplanung Gesundheit	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gesundheit	**403-1** 102-8 102-41 202-2 402-1 403-1 403-2 403-3 403-3 403-4 404-1 404-2 404-2 404-2
Mitarbeiterbindung	Mitarbeiterbindung	Mitarbeiterbindung Work-Life-Balance Vergütung und Sozialleistungen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Mitarbeiterbindung Mitarbeiterzufriedenheit	**401-1** 102-41 202-1 401-2 401-3 405-2
Diversität	Diversität	Diversität	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Diversität	**405-1** 102-08 406-1
Umwelt und Soziales				
Betrieblicher Umweltschutz	Betrieblicher Umweltschutz	Betrieblicher Umweltschutz Umweltmanagementsystem Ressourcenverbrauch	Umweltmanagementsystem	304-3 302-1 302-2 302-4 303-1 303-3 305-1 305-2 305-3 305-4 306-2
Lieferantenmanagement	Lieferantenmanagement	Lieferantenmanagement	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020 Lieferantenmanagement	**414-1** 102-09 102-10
Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement	413-1 415-1

Wesentlichkeitsmatrix



GRI-Angaben

102-42 , 102-43 , 102-44 , 102-46 , 102-47

Zusätzliche Informationen

Wertorientierte Steuerung

GB 2018: Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018-2020

Die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Ziele ergänzen bzw. konkretisieren, insbesondere das neunte Ziel unserer Konzernstrategie: „Wir setzen auf Nachhaltigkeit, Integrität und Compliance."

I. Governance und Dialog

Handlungsfeld und Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung/ Ausblick
Verantwortungsvolle Unternehmensführung			
Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagements	• Regelmäßige Überprüfung und Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements	• Laufender Prozess, 2018: Peervergleich, Sichtung neuer Entwicklungen, Verarbeitung interner und externer Rückmeldungen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Implementierung einer webbasierten Datenbank für die zentrale Erfassung von Nachhaltigkeitsinformationen	• 2018: Evaluationsphase. • 2019: Vertragsabschluss und Beginn der Implementierung.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Sensibilisierung der Mitarbeiter zu dem Thema Nachhaltigkeit durch den Ausbau der internen Kommunikation und die Erarbeitung eines Schulungskonzepts	• Pflege des Intranets und der Unternehmens-Website	• Laufender Prozess, 2018: regelmäßige Aktualisierung und Bereitstellung von Informationen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Bereitstellung weiterer Nachhaltigkeitsinformationen	• 2018: Entwicklung und Veröffentlichung eines CSR-Fact Sheets.	Erledigt
	• Entwicklung eines Schulungskonzepts	• 2018: Beginn Entwicklung eines Schulungskonzeptes. • 2019: Ausarbeitung des Schulungskonzepts derzeit ruhend.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Erhöhung der Attraktivität für wert- und nachhaltigkeitsorientierte Anleger durch Teilnahme an wesentlichen Nachhaltigkeitsratings	• Kontinuierlicher Dialog mit Ratingagenturen	• Laufender Prozess, 2018: regelmäßiger Dialog im Rahmen der Nachhaltigkeitsratings (CDP, FTSE4Good, Sustainalytics, Vigeo Eiris, MSCI, ISS).	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Berücksichtigung in mindestens einem Nachhaltigkeitsindex	• 2018: erneute Listung im FTSE4Good-Index. • 2018 Bestätigung des Investmentstatus Prime von oekom research. • Seit März 2017 Aufnahme in den Global-Challenges-Index (GCX) der Hannover Börse und oekom. • 2018 weiterhin auf Basis der Teilnahme an CDP in den wesentlichen Indizes der STOXX-Familie vertreten.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Weiterentwicklung und Optimierung der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen gemäß GRI-Standards	• Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichtes nach den GRI-Standards	• 2018: Veröffentlichung des jährlichen GRI Berichtes.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Durchführung einer GAP-Analyse zum Identifizieren und Schließen inhaltlicher Lücken	• 2018: Überarbeitung der Managementansätze und Kapitel auf Basis der GAP-Analyse.	Erledigt
Compliance			
Optimierung des Compliance-Managements	• Abstimmung geeigneter Maßnahmen mit den Compliance Officern der internationalen Standorte	• Laufender Prozess, 2018: Austausch im Rahmen der European Compliance Officer-Treffen und regelmäßiger Telefonkonferenzen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Zeitnahe Umsetzung gesetzlicher Neuerungen	• Laufender Prozess, 2018: Prüfung gesetzlicher Neuerungen wie bspw. die gesetzlichen Vorgaben der Europäischen Versicherungsvertriebsrichtlinie und Implementierung entsprechender Prozesse am Standort Hannover. Daran anschließend sukzessive Umsetzung der europaweit geltenden Richtlinien nach den lokalen rechtlichen und zeitlichen Anforderungen an den europäischen Außenstellen. • 2018: Detaillierung und Schaffung neuer Prozesse im Rahmen der Einführung der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), z. B. Einführung einer Datenschutzfolgenabschätzung, wenn durch die jeweilige Datenverarbeitung voraussichtlich hohe Risiken für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen drohen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

	• Intensivierung der Compliance-Themen an den internationalen Standorten	• 2018: Beginn der Entwicklung eines gruppenweiten Compliance Plans und konzernweit einheitlicher Risikoeinstufungsmatrix (Compliance Matrix) in Zusammenarbeit mit den europäischen Außenstellen. Beginn der Erstellung beider Dokumente. • Fortlaufende Auswertung und Analyse der Compliance Berichte der Außenstellen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Stakeholderdialog			
Intensivierung des Stakeholderdialogs	• Regelmäßiger Austausch mit Stakeholdern	• Laufender Prozess. 2018: weiterhin kontinuierlicher Austausch mit unseren Anspruchsgruppen. Im Rahmen von Konferenzen, Roadshows und diversen Einzelgesprächen standen wir mit Vertretern des Kapitalmarktes, Ratingagenturen sowie Privatinvestoren in Kontakt. • Mitgliedschaft im Insurance Development Forum, dem Chief Risk Officer Forum sowie der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“ der Geneva Association. • Sponsor der Global Earthquake Model Foundation.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

II. Produktverantwortung

Handlungsfeld und Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung/ Ausblick
Risikoexpertise			
Weiterentwicklung des Risikomanagements auch in Bezug auf ESG-Risiken	• Intensivierung der internen Kommunikation und Ausbau Expertise	• Laufender Prozess, Schärfung des Bewusstseins für ESG-Risiken in der regelmäßigen internen Risikoberichterstattung. • Anpassung des Emerging Risk Screening-Verfahrens dahingehend geändert, dass alle lokalen Büros einbezogen werden, um die Expertise auf globaler Ebene zu verbessern. • Aufbau einer Kollaborationsplattform zum Thema "Emerging Risks", der allen Mitarbeitern zur Verfügung steht. Informationsveranstaltungen zu Emerging Risks allgemein und zu speziellen Themen finden regelmäßig statt.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Intensivierung des Wissensaustauschs mit unseren Kunden, Partnern, Universitäten und Forschungsinstitutionen zu zukünftigen Risiken	• Intensivierung der externen Kommunikation und des Wissenstransfers	• Aktives Mitglied in der Risk Management Steering Group des Insurance Development Forum (IDF). Optimierung und Ausweitung des Einsatzes von Versicherungen und der damit verbundenen Risikomanagementfähigkeiten, um die Widerstandsfähigkeit und den Schutz von Menschen, Gemeinden, Unternehmen und öffentlichen Institutionen zu verbessern, die anfällig für Katastrophen und die damit verbundenen wirtschaftlichen Schocks sind. • Unterstützung der Global Earthquake Model Foundation bei der Verbesserung der Bewertung des Erdbebenrisikos. Unterstützung der Entwicklung von Forschungsprogrammen, regelmäßigen Veröffentlichungen und Organisation internationaler Treffen als Mitglied der Genfer Arbeitsgruppe "Extreme Ereignisse und Klimarisiken". Ziel ist es, Fachwissen und Erfahrung im Bereich Risikomanagement und Katastrophenvorsorge zu generieren, auszutauschen und zu stärken, um die gesellschaftliche Resilienz und Gewährleistung einer angemessenen Schadensminderung durch extreme Ereignisse und den Klimawandel zu fördern.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• Wissensvermittlung durch Veröffentlichungen	• 2018: Veröffentlichung weiterer Positionspapiere zu aktuellen Emerging Risks zu den Themen "Artificial Intelligence" und "Microplastics". • Unterstützung der Veröffentlichungen des CRO-Forums und die Erforschung klimarelevanter Risiken.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Nachhaltige Versicherungslösungen			
Unterstützung, Entwicklung und Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen	• Reduzierung des Engagements in fossilen Brennstoffen	• 2019: Entscheidung, in Bezug auf Einzelrisiken (Fakultative Rückversicherung) ab sofort grundsätzlich keine neu geplanten Kohlekraftwerke oder -minen mehr rückzuversichern. Ausnahmen sind nur in wenigen, streng geprüften Fällen erlaubt. Darüber hinaus im gesamten Schaden-Rückversicherungsgeschäft keine Rückversicherung von Kohlerisiken mehr im Zusammenhang mit Kohleabbau und -verstromung (stufenweiser Ausstieg bis 2038 angestrebt).	Langfristziel bis 2038. Etappe in 2018 erreicht.
	• Unterstützung verschiedener nachhaltiger Initiativen, auch in Entwicklungs- und Schwellenländern	• Laufend, 2018: weiterhin Unterstützung wetterbezogener Produkte sowie Versicherungslösungen für erneuerbare Energien wie Solarenergie, Hydro-Energie und Windenergie. • Unterstützung von Energieeinsparprodukten in Kalifornien. • Entwicklung von Agrarversicherungen sowie Übernahme von Risiken im Rahmen der African Risk Capacity, die Versicherungsdeckungen gegen Extremwetterrisiken für afrikanische Länder anbietet. • Entwicklung indexbasierter Disaster Finance Konzepte für Staaten in Südamerika und Asien, die bei Naturkatastrophen schnelle Hilfen garantieren.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
ESG im Asset Management			
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset Management	• Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Asset Management	• 2018: Ausschluss von Investments in Emittenten, die 25 % und mehr ihrer Umsätze aus der Kohleförderung, -energieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen. • Andauernd, Ausschluss von Emittenten, die an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligt sind. • Laufendes, halbjährliches Negativ-Screenings unserer festverzinslichen Wertpapiere (Staats- und halbstaatlichen Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen) sowie börsennotierter Aktien. • Implementierung eines Best-in-Class Investmentansatzes.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Kundenorientierung und -zufriedenheit			
Förderung des Kundendialogs auch in Bezug auf ESG-relevante Themenfelder	• Wissensvermittlung in Bezug auf ESG-Themen	• Laufend, aktive Förderung des Wissensaustauschs mit unseren Kunden im Rahmen von produkt- und / oder marktspezifischen Seminaren und Workshops. • 2018: Veranstaltung von Kundenseminaren in Istanbul und China zum Thema Digitalisierung. • 2018: Entwicklung der Online-Plattform "HR| equarium", die zukünftig Kunden und externen Partnern die Möglichkeit bieten soll, (Rück-) Versicherungsprodukte und -dienstleistungen unabhängig austauschen zu können.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

III. Mitarbeiter

Handlungsfeld und Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung/ Ausblick
Mitarbeiterentwicklung und -förderung			
Optimierung der Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte	• Weiterbildungstage pro Mitarbeiter > 4 Tage (konzernweit). • Überprüfung des Trainings- und Entwicklungsangebotes	• 2018: am Standort Hannover beliefen sich die durchschnittlichen Weiterbildungstage pro Mitarbeiter auf 4,4. Die konzernweite durchschnittliche Anzahl betrug 2,7.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 wird voraussichtlich verfehlt.
		• Laufend, 2018: Einführung eines neuen Workshops „Fit für Veränderungen“ um der sich wandelnden Arbeitswelt Rechnung zu tragen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter stärken, erhalten bzw. wiederherstellen, auch durch unser Employee Assistance Programme	• Durchführung eines Employee Assistance Programms	• Laufend, 2018: Angebot wurde entsprechend weiter fortgeführt und als hilfreiches und nachgefragtes Instrument bestätigt. • 2018: weiterhin Angebot von Seminaren und Workshops zur Stärkung der Resilienz sowie der Erholungskompetenz unserer Mitarbeiter und Führungskräfte	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Mitarbeiterbindung			
Beibehaltung der hohen Mitarbeiterbindung	• Beibehalten einer niedrigen Fluktuationsquote von 3-5 % am Standort Hannover	• Die Fluktuationsrate zum 31. Dezember 2018 betrug 4,1 %.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Wiederkehrende Durchführung von konzernweiten Mitarbeiterbefragungen	• Teilnahmequote von min. 60 % der Mitarbeiter.	• Im Berichtsjahr wurde keine konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Befragung ist für 2019 vorgesehen.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Diversität			
Förderung der Vielfalt und der Chancengleichheit	• Erreichen eines Frauenanteils in der zweiten und dritten Führungsebene von 18 % am Standort Hannover	• Der Frauenanteil in der zweiten und dritten Managementebene betrug am Standort Hannover zum Stichtag 31. Dezember 2018 15,6 %.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 wird voraussichtlich verfehlt.
	• Durchführung von Mentoring Programmen zur Frauenförderung	• 2018: Abschluss der 2017 gestarteten Durchführungsrunde und Planung der neuen Durchführungsrunde 2019/2020.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Verbesserung der Voraussetzung für eine ausgewogene Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter	• Förderung von Maßnahmen für eine ausgewogene Work-Life-Balance durch den Arbeitgeber	• Laufend, auch 2018 diverse Angebote wie Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, Gleitzeitordnung sowie betriebseigene Kinderkrippe.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

IV. Umwelt und Soziales

Handlungsfeld und Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung/ Ausblick
Betrieblicher Umweltschutz			
Kontinuierliche Weiterentwicklung des Umweltmanagements	• Forcierung klimaneutraler Standorte	• Klimaneutralität des Standortes Hannover seit 2016. • 2018: Ausweitung der Kompensationszahlungen für flugreisebedingte Emissionen durch Mitarbeiter in der Region Asien-Pazifik Ziel: Ab 2020 vollständige Kompensation der dort verursachten flugreisebedingten CO_2-Emissionen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	• (Re)Zertifizierung des Umweltmanagements	• Seit 2012 Zertifizierung nach DIN EN ISO 14001, Rezertifizierung in 2019. • Jährliche Erstellung von EMAS-III-Umwelterklärungen.	Etappe in 2018 erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
	Zu unseren operativen Umweltzielen berichten wir im Rahmen unserer		EMAS Erklärung
Lieferantenmanagement			
Kontinuierliche Bewertung von ~ 90 % der Lieferanten (gemessen am Einkaufsvolumen) nach Umwelt- und Sozialstandards	• Bewertung von Lieferanten	• Laufend, 2018: Bewertung von 80 % des Einkaufsvolumens im Facility Management und 100 % des Einkaufsvolumens im IT-Bereich nach ESG- Kriterien. • Verpflichtung aller neuen und Kernlieferanten, einen Verhaltenskodex zu unterzeichnen, der u. a. die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verlangt.	Etappe in 2018 nahezu erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Gesellschaftliches Engagement			
Weiterentwicklung des Konzepts zum gesellschaftlichen Engagement	• Konzeptentwicklung	• Entwicklung eines Konzeptes zum gesellschaftlichen Engagement derzeit ruhend.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.
Ausbau des Reportings zum gesellschaftlichen Engagement und der Spenden	• Überarbeitung und Zusammenführung der nationalen und internationalen Spendenrichtlinien	• Die Spendenrichtlinien befinden sich derzeit in Überarbeitung.	Etappe in 2018 nicht erreicht. Erreichung bis 2020 realistisch.

Zusätzliche Informationen

Governance und Dialog
Produktverantwortung
Mitarbeiter
Umwelt und Soziales

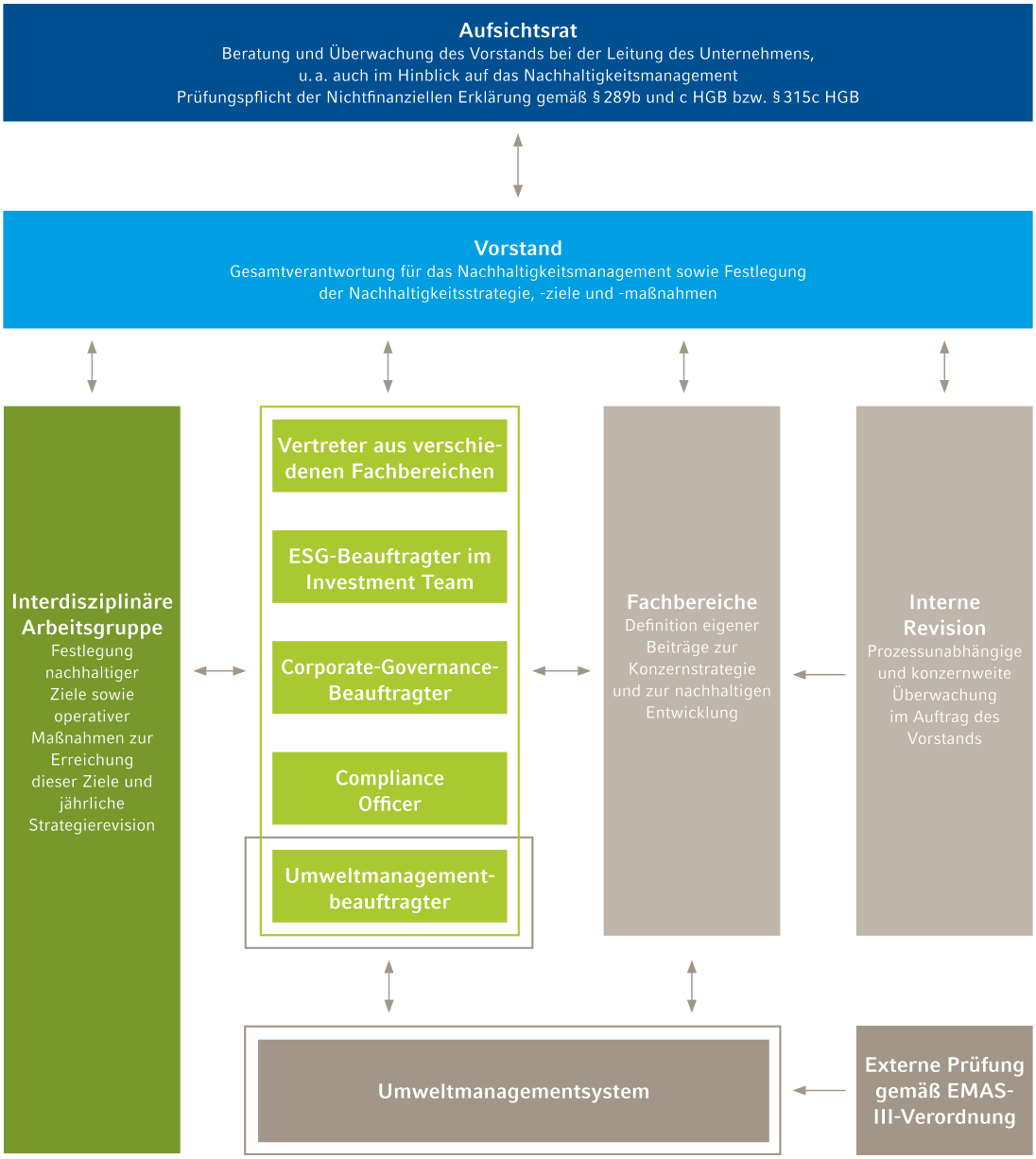
GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung

Nachhaltigkeitsmanagement

Der Themenbereich Nachhaltigkeit wird von unserem Gesamtvorstand verantwortet. Die Nachhaltigkeitsstrategie, -ziele und -maßnahmen werden vom Vorstand sowie Aufsichtsrat geprüft und beschlossen. Der Umweltmanagementbeauftragte, der Compliance Officer, der Corporate Governance-Beauftragte und der ESG-Beauftragte im Investment Team berichten regelmäßig an den Vorstand. Gemeinsam mit weiteren Vertretern verschiedener Fachbereiche bilden sie am Standort Hannover eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe, die die Vorbereitung unserer nachhaltigkeitsstrategischen Ausrichtung sowie die Definition und Umsetzung entsprechender operativer Maßnahmen übernimmt. Sie trifft sich jährlich zur Strategierevision sowie fallweise in unterschiedlicher Besetzung in Abhängigkeit von anstehenden Aufgaben bzw. Themen. Jedes Mitglied hat sich dazu verpflichtet, die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb seines Fachbereichs voranzutreiben.

Darüber hinaus gewährleistet ein umfassendes Risikomanagementsystem mit entsprechenden Berichtsstrukturen unsere nachhaltige Wertentwicklung. Unsere interne Revision übernimmt konzernweit eine prozessunabhängige Überwachung im Auftrag des Vorstandes.

Zentrale Funktionen des Nachhaltigkeitsmanagements



Themenbezogene Managementansätze aus den Bereichen „Governance und Dialog“, „Produktverantwortung“, „Mitarbeiter“ sowie „Umwelt und Soziales“ erläutern wir im Rahmen der jeweiligen Kapitel.

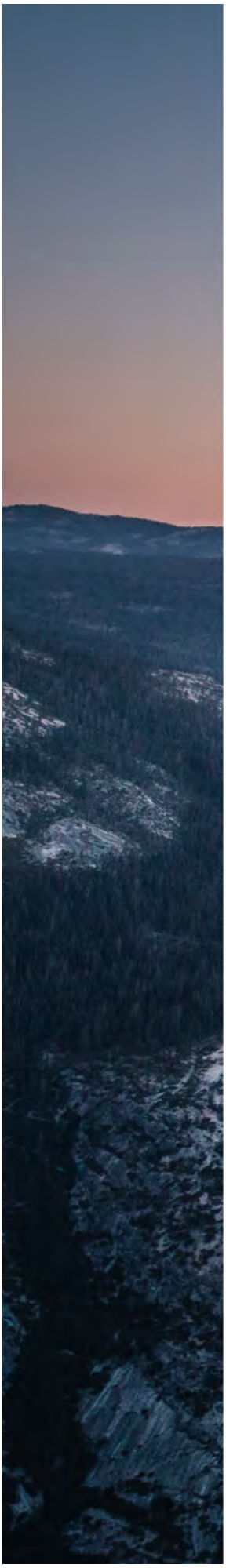
GRI-Angaben

102-18 , 102-19 , 102-20 , 102-26

Zusätzliche Informationen

- Governance und Dialog
- Produktverantwortung
- Mitarbeiter
- Umwelt und Soziales
- Wertorientierte Steuerung

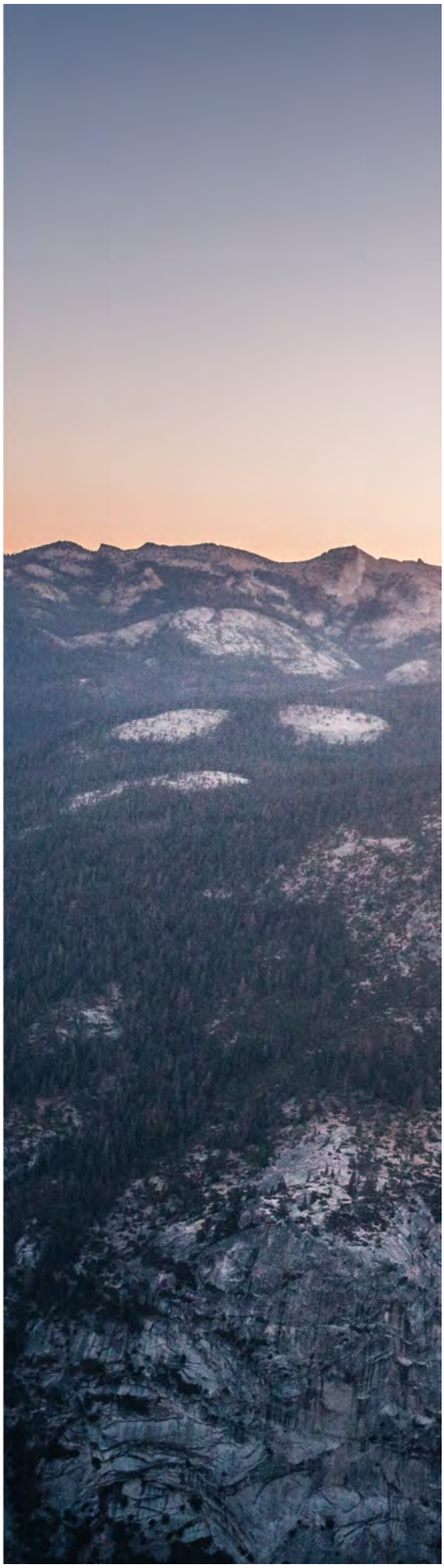
Website: Nachhaltigkeitsmanagement



Unsere Risikoexpertise

Wir managen Risiken aktiv

Katastrophen – ob natürlich oder vom Menschen verursacht – sind unvermeidlich. Sie sind regional unterschiedlich verteilt, von unterschiedlicher Ausprägung oder Struktur, und sie unterliegen unterschiedlichsten natürlichen, gesellschaftlichen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen. Unsere umfassende Erfahrung in der Risikobewertung und dem Risikomanagement hilft, auch neue und zukünftige Risiken zu erkennen und Risikotransfer-Lösungen dafür zu entwickeln.



Governance und Dialog

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Als international tätiges Unternehmen tragen wir in vielfältiger Hinsicht Verantwortung. Dies gilt für die Einhaltung jeweiliger Gesetze und Regelungen ebenso wie für das Verhältnis zu unseren Mitarbeitern und Aktionären, der Öffentlichkeit und den Kulturkreisen, in denen wir agieren. Durch transparentes und verantwortungsvolles Handeln stärken wir das Vertrauen des Marktes in unser Unternehmen und in die Unternehmensführung und schützen gleichzeitig unsere Reputation als immaterielles Gut. Dieses führt dazu, dass unsere Mitarbeiter und Kunden gerne für und mit uns arbeiten. Es erleichtert aber auch den Zugang zu Kapital und reduziert die Kapitalkosten, was unsere Wettbewerbsfähigkeit steigert. Gleichzeitig hilft eine verantwortungsvolle Unternehmensführung - oder auch Corporate Governance - dabei, Risiken und Missmanagement zu verhindern und trägt zur Stabilität der Finanzmärkte bei. Insgesamt ist eine gute Corporate Governance daher im Interesse einer Vielzahl von Stakeholdern.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir das Thema verantwortungsvolle Unternehmensführung als wesentlich identifiziert.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2

Zusätzliche Informationen

- GB 2018: Erklärung zur Unternehmensführung
- GB 2018: Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Website: Corporate Governance
- Website: Entsprechenserklärung
- Website: Compliance

Eine zeitgemäße Corporate Governance ist bei uns gelebte Selbstverständlichkeit. Als börsennotierte europäische Aktiengesellschaft Societas Europaea (SE) mit Sitz in Deutschland unterliegen wir dem Recht der SE, dem deutschen Aktien- und Kapitalmarktrecht und dem Mitbestimmungsrecht, hier insbesondere der mit den Arbeitnehmern vereinbarten Beteiligungsvereinbarung. Die drei Organe Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung bilden die Führungsstruktur des Unternehmens. Ihr Zusammenwirken ist gesetzlich sowie in der Satzung der Gesellschaft geregelt. Unser weltweites Handeln richtet sich nach hohen ethischen und rechtlichen Standards, die wir in unseren Geschäftsgrundsätzen ausformuliert haben und die auf unserer Internetseite einsehbar sind. Darüber hinaus bilden die Corporate Governance-Grundsätze die Basis für unsere Unternehmensführung.

Führungsstruktur

Als europäische Aktiengesellschaft (SE) mit Sitz in Deutschland ist das nationale Recht kennzeichnend für den formalen Gestaltungsrahmen unserer Corporate Governance. Grundlegende Merkmale sind das duale Leitungssystem mit seiner transparenten und effektiven Aufteilung von Unternehmensleitung (Vorstand) und deren Überwachung (Aufsichtsrat), die Besetzung des Aufsichtsrates mit Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie die Mitverwaltungs- und Kontrollrechte der Aktionäre in der Hauptversammlung. Das Zusammenwirken dieser Organe ist im deutschen Aktienrecht sowie in der Satzung der Gesellschaft geregelt. Darüber hinaus bilden unsere Unternehmensstrategie, die Corporate Governance-Grundsätze sowie unsere Geschäftsgrundsätze die Basis für unsere Unternehmensführung.

Die Gesamtverantwortung für die Unternehmensführung und das konzernweite Risikomanagement sowie für die Festlegung der Risikostrategie liegt beim Vorstand unseres Unternehmens. Der Aufsichtsrat übernimmt die Beratung, insbesondere aber die Überwachung und Kontrolle des Vorstandes bei der Leitung des Unternehmens und im Hinblick auf das Risikomanagement. Durch die gesetzmäßigen und in der Satzung festgelegten Kontrollmechanismen zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung ist der Vermeidung von Interessenkonflikten Rechnung getragen. Zur Sicherung einer unabhängigen Beratung und Überwachung des Vorstandes durch den Aufsichtsrat sollen dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstandes angehören. Mitglieder des Aufsichtsrates dürfen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens wahrnehmen.

Unsere Anspruchsgruppen haben die Möglichkeit, kritische Themen an das höchste Kontrollorgan des Unternehmens zu melden. So können sich alle Anspruchsgruppen, insbesondere Aktionäre, an den Aufsichtsrat wenden und ihre Einwände platzieren. Ihr Stimmrecht üben unsere Anteilseigner auf unserer jährlichen ordentlichen Hauptversammlung aus, insbesondere durch die Bestimmung der Mitglieder des Aufsichtsrates, die Entlastung des Vorstandes und des Aufsichtsrates, durch den Beschluss über die Gewinnverwendung sowie durch ihr Frage- und Auskunftsrecht. Auch in diesem Zusammenhang besteht für jeden Aktionär die Möglichkeit, Fragen oder Anmerkungen direkt zu platzieren. Im Rahmen unserer etablierten Governance-Strukturen werden kritische Anliegen - auch zu Nachhaltigkeitsthemen - sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat fortlaufend kommuniziert. Es entspricht der Praxis zwischen Aufsichtsrat und Vorstand, dass kritische Anliegen unmittelbar in den Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen angesprochen und behandelt werden.

Die Hannover Rück SE orientiert sich bei der Besetzung des Vorstandes und des Aufsichtsrates auch am Grundsatz der Vielfalt (Diversität). Breit gefächerte Qualifikationen, Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen eine differenzierte Einschätzung der geschäftlichen Chancen und Risiken im Geschäftsbetrieb sowie ein darauf basierendes ausgewogenes und professionelles Handeln und Entscheiden. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstandes und des Aufsichtsrates wird der Aspekt der Diversität angemessen beachtet. Dieser umfasst neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation (Kompetenz) insbesondere Alter, Geschlecht sowie Bildung und beruflichen Werdegang. Um eine kontinuierliche Umsetzung zu gewährleisten erfolgt im Rahmen jeder Neubestellung eines Vorstandes oder Aufsichtsratsmitgliedes eine Abwägung, ob die geplante Besetzung auch der Umsetzung des Diversitätskonzeptes dient. Über das Diversitätskonzept berichten wir ausführlich im Rahmen unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2018.

Vorstand

Unser Vorstand besteht aus sieben Mitgliedern. Diese werden durch den Aufsichtsrat bestellt. Neben der Qualifikation achtet der Aufsichtsrat bei der Zusammensetzung des Vorstandes im Rahmen des Diversitätskonzeptes auf entsprechende Vielfalt.

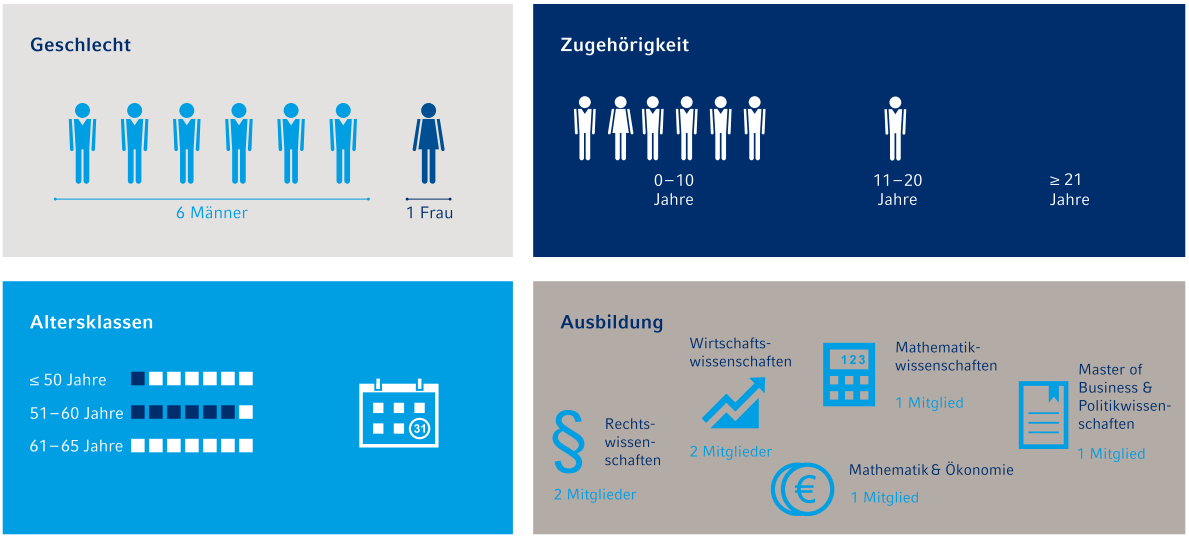
Mit der Bestellung von Frau Silke Sehm zum ordentlichen Vorstandsmitglied im März 2019 haben wir das im Konzept für den Zeitraum bis 2022 definierte Ziel einer Frauenquote von 14 % erreicht. Erfahrungen in Bezug auf ökologische und gesellschaftliche Themen werden im Auswahlprozess von Vorstand oder Aufsichtsrat berücksichtigt, jedoch nicht als maßgeblich erachtet.

Der Vorstand stellt sicher, dass eine Geschäftspolitik erarbeitet und durchgesetzt wird, die der Verfolgung unternehmensstrategischer Ziele dient.

Im Interesse der Aktionäre strebt der Vorstand eine Organisation mit kostengünstigen, schnellen und unbürokratischen Entscheidungsprozessen an. Eine offene, vertrauensvolle und am Interesse des Ganzen ausgerichtete Zusammenarbeit ist Grundlage des Erfolges. Dabei tragen die Mitglieder des Vorstandes gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Unabhängig davon führt jedes einzelne Mitglied des Vorstandes das ihm zugewiesene Ressort im Rahmen der Beschlüsse des Vorstandes in eigener Verantwortung. Bei der Berufung von Personen in den Vorstand wird der Bestellungszeitraum jeweils so bestimmt, dass er spätestens mit dem Ende des Monats ausläuft, in dem das Vorstandsmitglied sein 65. Lebensjahr vollendet.

Zu weiteren Informationen zur Arbeitsweise unseres Vorstandes verweisen wir auf die Seiten 124f unseres Konzern-Geschäftsberichts 2018.

Diversitätsübersicht des Vorstandes



Stand 08.05.2019

Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern, die von der Hauptversammlung gewählt werden. Gemäß den gesetzlichen Regelungen und der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Hannover Rück SE ist die Gruppe der Arbeitnehmer mit drei Mitgliedern vertreten.

Eine Auflistung der aktuellen Mitglieder ist unter „Aufsichtsrat" hier im Bericht zu finden. Zudem verweisen wir diesbezüglich auf unsere Internetseite.

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrates gibt eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder im Aufsichtsrat vor. Da Mitglieder des Aufsichtsrates nicht zugleich dem Vorstand angehören dürfen, ist bereits strukturell ein hohes Maß an Unabhängigkeit bei der Überwachung des Vorstandes sichergestellt. Aktuell sind von den sechs Anteilseignervertretern, die durch die Hauptversammlung gewählt wurden, nach Einschätzung des Aufsichtsrates zumindest drei Mitglieder unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziffer 5.4.2. In seiner aktuellen Zusammensetzung erfüllt der Aufsichtsrat weitgehend die Unabhängigkeitsanforderungen gemäß dem Deutschen Corporate Governance-Kodex. Notwendige Abweichungen werden in der Entsprechenserklärung nach § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance-Kodex ausgewiesen und auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Bei der Auswahl der Kandidaten der Anteilseigner, die der Hauptversammlung zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass es sich um Personen handelt, die über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Zudem nimmt der Aufsichtsrat einmal jährlich eine Selbsteinschätzung seiner Kenntnisse vor und überprüft die Effizienz seiner Arbeit und beschließt bei Bedarf über geeignete Entwicklungs- bzw. Fortbildungsmaßnahmen. So wurde beispielsweise im August 2018 anlässlich der Beratung der neu entwickelten Digitalisierungsstrategie der Gesellschaft auch eine IT-Schulung für den Aufsichtsrat durchgeführt. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrates muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügen. Dies ist aktuell gewährleistet. Auch der zu erwartende zeitliche Einsatz für eine nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens ist ein zentrales Kriterium für die Auswahl der Kandidaten. Unter bestimmten Voraussetzungen ist die Anzahl der Aufsichtsratsmandate außerhalb des Konzerns daher begrenzt.

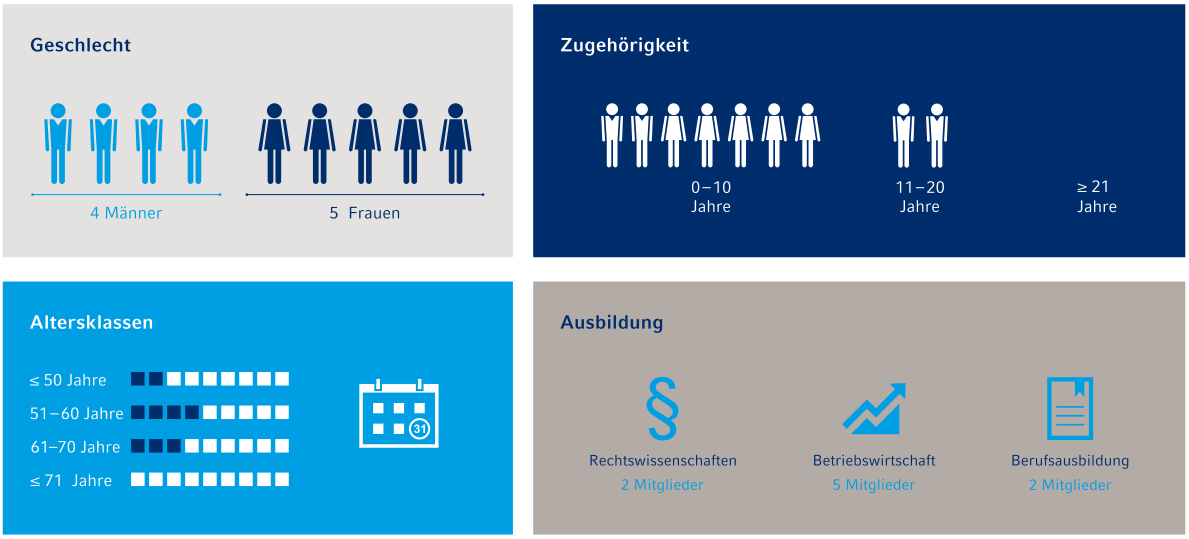
Des Weiteren trägt der Aufsichtsrat bei der Auswahl dem Grundsatz der Vielfalt Rechnung. Unter Berücksichtigung des Bestellungszeitraums des Aufsichtsrates hat dieser festgelegt, vom 1. Juli 2017 bis zum 30. Juni 2022 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 % zu erreichen. Dieses Ziel war Ende 2017 mit einer Frauenquote von 33 % bereits erfüllt. Somit hat der Aufsichtsrat diverse Vorgaben aus dem Deutschen Corporate Governance-Kodex Ziffer 5.4.1 zur Zusammensetzung des Aufsichtsrates umgesetzt. Aktuell beträgt die Frauenquote im Aufsichtsrat 55,6 %.

Zu weiteren Informationen zur Arbeitsweise unseres Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse verweisen wir auf die Seiten 124f unseres Konzern-Geschäftsberichts 2018.

Gemäß seiner Funktion bestellt der Aufsichtsrat den Vorstand und übt seine Kontroll- und Überwachungsfunktionen aus. Der Aufsichtsrat wird regelmäßig (mindestens quartalsweise) und zeitnah über relevante Geschäftsereignisse informiert. Dazu zählen die Geschäftsentwicklung, die Umsetzung strategischer Entscheidungen, wesentliche Risiken und Planungen sowie relevante Fragen der Compliance. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates hält mit dem Vorsitzenden des Vorstandes regelmäßig Kontakt, um mit ihm bedeutsame Geschäftsvorfälle zu erörtern. Unsere Satzung sowie die Geschäftsordnung des Vorstands halten fest, welche Einzelgeschäfte der Zustimmung durch den Aufsichtsrat oder seines Vorsitzenden bedürfen.

Der Aufsichtsrat der Hannover Rück SE kam 2018 zu vier ordentlichen Sitzungen und zwei außerordentlichen Sitzungen zusammen. An den Aufsichtsratssitzungen des Jahres 2018 haben jeweils alle neun Aufsichtsratsmitglieder teilgenommen. An einer Sitzung nahmen routinemäßig zwei Vertreter der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht teil.

Diversitätsübersicht des Aufsichtsrates



Stand 08.05.2019

GRI-Angaben

102-5 , 102-18 , 102-22 , 102-23 , 102-24 , 102-25 , 102-33 , 102-44 , 405-1

Zusätzliche Informationen

- Vorstand
- Aufsichtsrat

- GB 2018: Vorstand der Hannover Rück SE
- GB 2018: Erklärung zur Unternehmensführung
- GB 2018: Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat
- GB 2018: Weitergehende Unternehmensführungsgrundsätze
- GB 2018: Bericht des Aufsichtsrates
- GB 2018: Mitglieder des Aufsichtsrates
- Website: Vorstand
- Website: Aufsichtsrat
- Website: Satzung der Hannover Rück SE
- Website: Corporate Governance-Grundsätze
- Website: Entsprechenserklärung

Corporate Governance-Kodex

Der Deutsche Corporate Governance-Kodex (DCGK) formuliert in der für das Berichtsjahr 2018 geltenden Fassung vom 7. Februar 2017 als Instrument der Selbstregulierung der Wirtschaft neben gesetzlichen Vorschriften verschiedene Empfehlungen und Anregungen zur guten Unternehmensführung. Diese setzen sich zum Ziel, das Vertrauen unterschiedlicher Anspruchsgruppen in die Leitung und Überwachung deutscher Unternehmen zu erhalten und zu fördern. Wenngleich dem Kodex keine verbindliche Rechtsnatur zukommt, so verpflichten sich die Adressaten gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG), jährlich zu erklären, ob den Empfehlungen des DCGK in der Unternehmenswirklichkeit entsprochen wird. Falls Empfehlungen nicht umgesetzt werden, ist dies im Rahmen der Entsprechenserklärung zu begründen und zu veröffentlichen.

Seit 2003 geben wir jährlich eine Entsprechenserklärung zum DCGK in der jeweils aktuellen Fassung ab, die auf unserer Internetseite veröffentlicht sowie im Konzern-Geschäftsbericht nachzulesen ist. Zudem werden unsere Corporate Governance-Grundsätze regelmäßig überarbeitet und entsprechen jeweils den Empfehlungen des DCGK in seiner gültigen Fassung. Die für das Berichtsjahr 2018 geltenden Corporate Governance-Grundsätze der Hannover Rück SE haben Vorstand und Aufsichtsrat am 7. November 2017 beschlossen.

Ungeachtet unserer positiven Haltung gegenüber dem Kodex haben wir im Berichtsjahr einzelnen Empfehlungen nicht entsprochen. Eine gut begründete Abweichung von den Kodexempfehlungen kann gerade im Interesse einer guten Unternehmensführung liegen (vgl. Präambel zum DCGK). In diesem Sinne tragen wir unternehmens- und branchenspezifischen Besonderheiten Rechnung und passen unsere Corporate Governance unserer Gesellschaft an.

Außerdem beschäftigen wir uns bereits eingehend mit der anstehenden umfassenden Reform des DCGK, derzeit im Regierungsentwurf vorliegend, und deren zeitnaher Umsetzung nach in Kraft treten.

Zusätzliche Informationen

- GB 2018: Erklärung zur Unternehmensführung
- GB 2018: Verantwortungsvolle Unternehmensführung
- Website: Corporate Governance
- Website: Entsprechenserklärung
- Website: Corporate Governance-Grundsätze

Vergütung und Leistungsbeurteilung

Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstandes orientieren sich an der Größe und Tätigkeit des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage, dem Erfolg und seinen Zukunftsaussichten sowie der Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds (horizontal) und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft gilt (vertikal). Die Vergütung richtet sich darüber hinaus nach den Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seinen persönlichen Leistungen und der Leistung des Gesamtvorstandes.

Der Zusammenhang zwischen der Leistung unseres Unternehmens und der Vergütung unseres Vorstandes ist durch ein Vergütungssystem mit zwei Komponenten gesichert: Festgehalt/Sachbezüge und eine variable Vergütung. Die Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung erstrecken sich über mehrere Jahre, sodass dadurch eine nachhaltige Unternehmensentwicklung gefördert wird.

Die erfolgs- und leistungsbezogene Vergütung (variable Vergütung) hängt hierbei einerseits von der Erreichung individueller Zielvorgaben ab. Andererseits werden Vorgaben berücksichtigt, die sich auf Unternehmens-Erfolgskennzahlen beziehen (bspw. Eigenkapitalrendite). Die Zielvorgaben variieren je nach Funktion des betreffenden Vorstandsmitgliedes. Ökologische und soziale Ziele sind derzeit nicht in den Leistungskriterien der Vergütungspolitik berücksichtigt.

Die vergütungsrelevanten Inhalte für den Vorstand bereitet der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten des Aufsichtsrates zur Beratung und Beschlussfassung im Plenum vor. Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung 2012 vorgestellt und zur Abstimmung gestellt. Somit war es den Aktionären möglich, in diesem Rahmen ihre Meinung bezüglich des Vergütungssystemes zu äußern. Der Antrag über die Billigung des Systemes zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde angenommen. Nicht nur bei der Erarbeitung des Systemes zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ziehen wir einen externen, unabhängigen Berater hinzu. Auch beim jährlichen horizontalen Vergleich, der u. a. auf der Basis typischer oder mittlerer Werte von vergleichbaren Unternehmen Vergleichszahlen abbildet, nehmen wir externe, unabhängige Beratung in Anspruch.

GRI-Angaben

102-35 , 102-36 , 102-37

Zusätzliche Informationen

- GB 2018: Vergütungsbericht
- Website: Vorstand
- Website: Aufsichtsrat

Entsprechend Ziffer 5.6 DCGK evaluieren wir in regelmäßigen Abständen die Effizienz des Aufsichtsrates, um die Aufsichtsratstätigkeit auf mögliche Verbesserungsoptionen hin zu untersuchen. Im Rahmen einer Selbsteinschätzung bewertet jedes Aufsichtsratsmitglied die Qualität der derzeitigen Aufsichtsratstätigkeit in anonymisierter Form und gibt Anregungen für zukünftige Optimierungen.

Die Vergütung des Aufsichtsrates wird von der Hauptversammlung der Hannover Rück SE festgelegt und ist in § 14 unserer Satzung in der Fassung vom 30. Mai 2016 geregelt, die wir auf unserer Internetseite öffentlich einsehbar zur Verfügung stellen.

Das Vergütungssystem im Führungskreis unterhalb des Vorstandes (Management-Ebenen 2 und 3) und für die dem Führungskreis grundsätzlich angehörenden inländischen Schlüsselfunktionsträger besteht neben dem Jahresfestgehalt aus einer variablen Vergütung. Diese setzt sich aus einer kurzfristigen variablen Vergütung, der jährlichen Bartantieme, und einer langfristigen aktienbasierten Vergütung, dem sogenannten Share-Award-Programm, zusammen. Diese variable Vergütung findet seit dem 1. Januar 2012 für alle Konzernführungskräfte (d. h. Managing Director, Director und General Manager) weltweit einheitlich Anwendung. Bei der Neuausrichtung des Vergütungssystems der Führungskräfte wurde das Share-Award-Programm des Vorstandes bewusst auf die Management-Ebenen 2 und 3 ausgedehnt.

Für Mitarbeiter der Ebenen Chief Manager, Senior Manager und Manager besteht durch den Group Performance Bonus (GPB) ebenfalls die Möglichkeit der Teilnahme an einem variablen Vergütungssystem. Der GPB ist ein an den Unternehmenserfolg gekoppeltes Vergütungsmodell, das wir im Jahr 2004 eingeführt haben. Dieses Instrument orientiert sich an der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Mindest-Eigenkapitalrendite von 750 Basispunkten über risikofreiem Zins und der tatsächlich erreichten Eigenkapitalrendite.

Detaillierte Informationen zur Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstandes sind im Vergütungsbericht des Konzern-Geschäftsberichtes 2018 ab Seite 127 veröffentlicht.

Compliance

Jede Form von korruptem oder unethischem Verhalten schadet der Gesellschaft in erheblichem Ausmaß. Bei der Verhinderung solchen Verhaltens kommt auch Unternehmen der Finanzbranche eine wichtige Rolle zu. Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehören daher auch das unbedingte Einhalten von Gesetzen und ethischen Vorgaben, die Implementierung umfangreicher Risiko- und Präventionssysteme sowie eine stetige Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Der Compliance-Funktion bzw. unserem Compliance-Management kommen dabei eine hohe Bedeutung zu. „Compliance“ definieren wir als die Gesamtheit aller inhaltlichen und organisatorischen Vorkehrungen, um das rechtmäßige Verhalten der Hannover Rück-Gesellschaften, ihrer Organmitglieder und Mitarbeiter im Hinblick auf alle rechtlichen und ethischen Vorgaben sowie auf die unternehmensinternen Richtlinien in den jeweiligen Unternehmensbereichen und Betriebsabläufen zu gewährleisten.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir das Thema Compliance als wesentlich identifiziert.

Integres Verhalten im Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Anteilseignern und der Öffentlichkeit ist für uns von besonderer Bedeutung. Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Handeln ist Grundvoraussetzung für das Vertrauen in unseren Konzern und in seine Wettbewerbsfähigkeit. Um langfristig erfolgreich zu sein ist es für uns elementar, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und die regulatorischen Vorgaben für unsere Geschäftstätigkeit zu respektieren und einzuhalten. Hierzu gehören z. B. Gesetze und Vorschriften zu Umweltthemen, Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz, Informationssicherheit, Sanktionen und Embargo, Steuer-Compliance aber auch die Marktmissbrauchsverordnung, die Solvency II-Richtlinie, das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), das Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) oder das Wertpapierhandelsgesetz (WpHG). Ferner verfügt unser Unternehmen über eigene Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct). Die Compliance Funktion ist eine der vier Schlüsselfunktionen des Governance-Systems, das gemäß der Solvency II-Richtlinie eingerichtet werden muss, und einen wichtigen Teil des internen Kontrollsystems darstellt.

Zu unserem nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystem, unserer EMAS III Umwelterklärung, sowie unseren Spendenrichtlinien berichten wir ausführlich im Kapitel „Umwelt und Soziales“.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2

Zusätzliche Informationen

- Website: Compliance
- Website: Geschäftsgrundsätze
- GB 2018: Compliance
- Website: Governance und Dialog

Compliance-Struktur und -Bericht

Eine gut funktionierende Compliance-Struktur betrachten wir als essenzielles Instrument, um die Einhaltung externer Regelwerke sowie firmenintern gesetzter Anforderungen zu gewährleisten. 2015 wurde unsere Compliance-Struktur daher zuletzt vor dem Hintergrund der Compliance-Anforderungen unter Solvency II überprüft und angepasst.

Der Chief Compliance Officer sowie das Referat Compliance informieren Mitarbeiter über Gesetzesänderungen, sofern ihre Tätigkeit hiervon betroffen ist. Ein weltweites Netzwerk von Compliance-Verantwortlichen an den ausländischen Standorten unterstützt den Chief Compliance Officer bei seinen Aufgaben und berichtet auch an ihn. So können lokale Compliance-Verstöße auch außerhalb der lokalen Hierarchie direkt berichtet werden. In einem jährlichen Bericht informiert der Compliance Officer den Vorstand zu wesentlichen Compliance-Themen und -Entwicklungen.

Der Chief Compliance Officer wirkt durch die Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen, unter anderem Group Auditing (Revision), auf die Einhaltung von unternehmensinternen Richtlinien hin.

Zur Vertiefung der Zusammenarbeit innerhalb des Compliance-Netzwerks auf europäischer Ebene organisieren wir jährlich ein European-Compliance Officer-Treffen. Ergänzend dazu werden in den Quartalen, in denen kein Treffen erfolgt, Telefonkonferenzen durchgeführt. Hierdurch erreichen wir eine engere Abstimmung und Kontrolle bei der Umsetzung der Compliance-Maßnahmen.

Hinweisgebersystem

Um etwaige Verstöße melden zu können haben wir ein Hinweisgeber- oder Whistleblowing-System eingerichtet. Mögliche Themen umfassen u. a. Fraud, Korruption, Veruntreuung, Wettbewerbsverstöße, Marktmanipulation, Verstöße gegen Insiderregelungen oder Umgehen von Embargo-Vorgaben. Über das internetbasierte Hinweisgebersystem für die Gesellschaften des Konzerns haben Mitarbeiter, Kunden und Dritte die Möglichkeit, in der jeweiligen Landessprache oder auf Englisch – und sofern rechtlich zulässig auf Wunsch anonym – auf gravierende Compliance-Verstöße hinzuweisen. Das Hinweisgebersystem wird von einer externen Gesellschaft betrieben, um den Schutz des Whistleblowers zu erhöhen. Eine technische Rückverfolgung der Hinweisgeber ist nicht möglich. Ferner können sich unsere Beschäftigten konzernweit über eine an das Referat Compliance angebundene E-Mail-Adresse zu Compliance-Fragen beraten lassen. Etwaige Hinweise und die daraufhin eingeleiteten Maßnahmen fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein.

Über das konzernweit installierte Hinweisgebersystem gingen im Berichtsjahr keine Meldungen über mögliche Fehlverhalten ein. Im Berichtszeitraum sind keine Diskriminierungsvorfälle, Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Arbeitsrechte und -bedingungen bekannt geworden. Darüber hinaus sind im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildungen gegen unser Unternehmen erhoben worden.

Neben dem Referat Compliance existieren mehrere Compliance Committees, denen Mitglieder aus den operativen Geschäftsfeldern sowie aus den Bereichen Recht, Finanzen, Rechnungslegung und Kapitalanlagen angehören. Die Compliance Committees prüfen Rückversicherungsverträge insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von aufsichtsrechtlichen Vorgaben und Rechnungslegungsvorschriften.

Unser Corporate Compliance Organisationshandbuch (sog. Compliance Handbuch) wird laufend überprüft. Dieses Handbuch enthält eine Zusammenstellung der wesentlichen Aktivitäten im Bereich der Corporate Compliance. Es beschreibt darüber hinaus die Zuständigkeiten innerhalb unseres Unternehmens, die Schnittstellen von unserer Rechtsabteilung (Referat Compliance) zu anderen Bereichen sowie die Bestandteile der Compliance-Organisation.

Compliance-Schulungen

Alle neuen Mitarbeiter am Standort Hannover nehmen bei Eintritt in das Unternehmen an einer Präsenzschulung zum Thema Compliance teil, die neben anderen Aspekten das Thema Korruption und entsprechende gesetzeskonforme Verhaltensweisen abdeckt. Im Berichtsjahr wurden vier Schulungen für insgesamt 107 Mitarbeiter durchgeführt. Um uns auf dem neuesten Stand in Compliance-Themen wie z. B. Anti-Korruption zu halten, nutzen wir klassische Kommunikationskanäle wie Intranetportale und Online-Newsletter. Wichtige unternehmensweit relevante Informationen werden für Mitarbeiter im Intranet zur Verfügung gestellt. 2018 veranstalteten wir zudem eine verpflichtende Corporate Governance Schulung für unsere Underwriter aus der Schaden-Rückversicherung am Standort Hannover. Unsere Mitarbeiter wurden zu rechtlichen Grundlagen und internen Richtlinien und Standards geschult und erhielten einen Überblick über die verschiedenen innerbetrieblichen Komitees. Dazu werden auch Fragen zur allgemeinen Compliance und Anti-Korruption behandelt. In einem ersten Durchlauf wurden insgesamt rund 300 Mitarbeiter geschult. Eine ähnliche Schulung für unsere Underwriter aus der Personen-Rückversicherung wurde im August 2018 durchgeführt. Im dritten Quartal wurde diese Maßnahme auf die Außenstellen ausgedehnt.

Der Compliance-Bericht für das Kalenderjahr 2018 wurde dem Finanz- und Prüfungsausschuss im März 2019 vorgelegt. In dem Bericht werden die Struktur und die vielfältigen Aktivitäten unseres Unternehmens dargestellt. Die Ergebnisse der gesonderten Datenschutz-Berichterstattung für das Kalenderjahr 2018 fließen ebenfalls in den Compliance-Bericht ein. Nach eingehenden Prüfungen zu Themen wie Directors' Dealings, Ad- hoc- und sonstige Meldepflichten, Insiderliste, Beraterverträge, Datenschutz und internationale Sanktionen lagen nur wenige Verdachtsfälle vor, die auf einen Verstoß gegen Compliance-relevante Bestimmungen schließen lassen. Insgesamt wurde ein Compliance-relevanter Vorfall gemeldet. Nach eingehender Untersuchung des Falles haben wir die erforderlichen Vorkehrungen getroffen, um zukünftig in Übereinstimmung mit den internen und externen Anforderungen für unsere Geschäftstätigkeit zu handeln. Als Folge des Vorfalls haben wir Compliance- und Revisionsmaßnahmen in der betroffenen Außenstelle getroffen, um das interne Kontrollsystem auf lokaler Ebene und an der Schnittstelle zwischen Hauptsitz und Niederlassung zu verbessern.

Unsere jährliche Compliance-Risikoanalyse erfolgte im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit den Bereichen Personal, Accounting und Steuern. Als Ergebnis der Risikoanalyse wurden die möglichen Risiken einer non-Compliance und die zur Verhinderung einer non-Compliance getroffenen Maßnahmen dokumentiert und auf Angemessenheit hin überprüft.

GRI-Angaben

102-17 , 103-2 , 419-1

Zusätzliche Informationen

Website: Compliance
Website: Geschäftsgrundsätze

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Unsere Rechtsabteilung verfolgt laufend relevante Gesetzesänderungen und die Anforderungen, die sich aus den geltenden gesetzlichen Rahmenbedingungen ergeben. Sie evaluiert rechtlich relevante Änderungen und deren Folgen für interne Prozesse und Richtlinien. Ein laufendes Rechtsmonitoring erfolgt für bedeutsame Compliance-Themen durch verschiedene Fachabteilungen.

Aktuelle Änderungen

Eine nennenswerte Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sich auf die Weiterbildungspflicht der Mitarbeiter im Underwriting bezieht, stellt das 2018 in Kraft getretene Gesetz zur Umsetzung der europäischen Versicherungsvertriebsrichtlinie dar. Entsprechend dem Gesetz haben unsere Underwriter 15 Stunden Weiterbildungszeit pro Jahr zu absolvieren. Die Fortbildung soll die Aufrechterhaltung der fachlichen und persönlichen Kompetenz gewährleisten. Im Berichtsjahr wurden entsprechende Prozesse implementiert um die Einhaltung der inhaltlichen Anforderungen an dieser Weiterbildungspflicht sicherzustellen und zu dokumentieren.

Steuerliche Rahmenbedingungen

Als weltweit tätiges Rückversicherungsunternehmen unterliegen wir den Steuergesetzen der jeweiligen nationalen Rechtsordnungen. Die anfallenden Steuern entrichten wir entsprechend der geltenden gesetzlichen Regelungen der Staaten, in denen wir operieren.

Innerhalb unseres konzernweiten Tax Compliance Management Systems (Tax-CMS) werden unsere steuerlichen Aufgabenbereiche, Prozesse und Verantwortlichkeiten im Rahmen von Konzernsteuern- und Organisationsrichtlinien festgelegt. Unsere Konzernsteuerrichtlinie definiert unsere wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit in steuerlichen Angelegenheiten. Der Gesamtvorstand trägt die Verantwortung für diese und verfolgt gemeinschaftlich deren Umsetzung. Die regelmäßige Überprüfung der konzernweiten Einhaltung übernimmt unsere interne Revision. Zusätzlich haben wir eine Tax Strategy im Einklang mit der Konzernstrategie erarbeitet und auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Der Steueraufwand des Hannover Rück-Konzerns nach IRFS-Rechnungslegung stieg im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr um 124,9 Mio. EUR auf 372,9 Mio. EUR (Vorjahr: 248,0 Mio. EUR). Neben dem im Vergleich zum Vorjahr gestiegenen Vorsteuerergebnis ist dies im Wesentlichen auf hohe steuerfreie Erträge aus der Veräußerung von Aktien und Aktienfonds im Vorjahr zurückzuführen. Die effektive Steuerquote betrug 24,6 % (Vorjahr: 19,2 %). Über eine Aufteilung der inländischen und ausländischen Ertragsteuern berichten wir in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2018 ab Seite 251.

GRI-Angaben

103-2

Zusätzliche Informationen

- Website: Vorstand
- Website: Aufsichtsrat
- GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung
- Website: EMAS Umwelterklärung
- GB 2018: Anhang 7.5 (Ertragssteuern)
- Website: Tax Strategy

Datenschutz und Informationssicherheit

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit verarbeiten und speichern wir personenbezogene Daten. Die Daten werden primär im Rahmen des Underwritings, im Kunden- und Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren werden personenbezogene Daten u. a. im Zusammenhang mit dem Personalmanagement und der Administration der Aktionäre erhoben, verarbeitet und gespeichert. Personenbezogene Daten verarbeiten wir auch, um berechtigte Interessen von uns oder Dritten zu wahren. Dies kann insbesondere erforderlich sein, um die IT-Sicherheit und den IT-Betrieb zu gewährleisten und um behördlichen Anforderungen zu entsprechen.

Der Hannover Rück-Konzern muss die gesetzlichen Datenschutzrechte der Betroffenen wahren und hat hierfür entsprechende Verfahren und Methoden implementiert. Es gilt der Grundsatz, dass personenbezogene Daten nur von Konzernmitarbeitern erhoben, verarbeitet und gespeichert werden dürfen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtlichen Aufgabenerfüllung erforderlich ist bzw. eine entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt. Wir bedienen uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zum Teil externer Dienstleister. Diese externen Empfänger sind als Teil der Verarbeitungsprozesse zu sehen, wie es bei Maklern, Gutachtern, Geschäftspartnern usw. der Fall ist. Alle externen Empfänger sind vertraglich zur Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzanforderungen verpflichtet und werden dahingehend geprüft.

Die Datenschutz-Grundverordnung, die am 25. Mai 2018 in Kraft trat, ist ein wichtiger Schritt zu einem harmonisierten Europäischen Binnenmarkt und schafft ein europaweit einheitliches Datenschutzniveau. Sie betrifft nicht unmittelbar alle Gesellschaften der Hannover Rück, wenn deren Sitz außerhalb der EU bzw. EWR liegt. Bei diesen Gesellschaften sind im Wesentlichen die jeweiligen nationalen Rechtsgrundlagen maßgeblich, wobei definierte Datenschutzmindeststandards der Hannover Rück-Gruppe berücksichtigt werden. Die DSGVO ist zusätzlich zu beachten, wenn von diesen Gesellschaften Personen in der EU entweder Waren oder Dienstleistungen angeboten werden. Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen werden die vorhandenen Strukturen der etablierten Compliance-Organisation genutzt. Unabhängig vom räumlichen Anwendungsbereich der DSGVO sind die benannten Compliance Officer bzw. Ansprechpartner verantwortlich für die lokalen Anforderungen des Datenschutzes. Sie entwickeln im Bedarfsfall weitere lokale Richtlinien zum Datenschutz und übernehmen die Schnittstelle zum Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland.

GRI-Angaben

103-2 , 418-1

Zusätzliche Informationen

- Website: Compliance
- GB 2018: Compliance
- GB 2018: Operationelle Risiken

Der Datenschutzbeauftragte koordiniert übergreifende Aspekte des eingerichteten Datenschutzmanagementsystems innerhalb der Hannover Rück-Gruppe. Er berät bei der Lösung von konkreten datenschutzrechtlichen Fragestellungen und überwacht die Einhaltung der EU-Datenschutz-Grundverordnung und anderer Datenschutzvorschriften. Die Überwachung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfolgt dabei in enger Abstimmung mit Group Auditing. Die Ergebnisse der gesonderten Datenschutz-Berichterstattung fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein. Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden über die Verletzung des Schutzes von personenbezogenen Daten oder deren Verlust. Eine Notwendigkeit, der Datenschutz-Informationspflicht bei Datenpannen nach Artikel 33 und 34 der DSGVO nachzukommen, bestand somit nicht.

Zur operativen Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Schutzanforderungen sowie zur Wahrung der Sicherheit aller sonstigen sensitiven Informationen im Unternehmen ist ein Informationssicherheitsmanagementsystem gruppenweit etabliert, welches sich an der ISO 27001 orientiert. Organisatorisch wird das Informationssicherheitsmanagement zentral durch die Group Information Security Function koordiniert und bindet alle relevanten Funktionen mit ein, zum Beispiel die Gruppen-IT für Themen der IT-Sicherheit oder das Facilitiy Management hinsichtlich der Gebäudesicherheit. Darüber hinaus werden unsere Mitarbeiter als Verarbeiter von Informationen für solche Sicherheitsrisiken durch praxisorientierte Hilfestellungen, Schulungsangebote und Mitarbeiterinformationen sensibilisiert. Risiken aus den Themenbereichen Datenschutz sowie Informationssicherheit sind als operationelle Risiken im Risikomanagement integriert und werden hier überwacht.

Angesichts des breiten Spektrums dieser Risiken existieren vielfältige technische und organisatorische Steuerungs- und Überwachungsmaßnahmen wie bspw. abzuschließende Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Dienstleistern.

Neben einer jährlichen, extern begleiteten Selbsteinschätzung zum Reifegrad des Managementsystems beteiligen wir uns an verschiedenen Industriekooperationen und stehen im regelmäßigen Austausch zum Beispiel mit dem Bundesverband der IT-Anwender e. V. im Rahmen des Cyber Security Competence Center.

Sanktionen

Aufgrund unserer internationalen Ausrichtung und unserer weltweiten Tätigkeit spielt die Einhaltung der geltenden Sanktionsbestimmungen für uns eine zentrale Rolle. In unseren Geschäftsgrundsätzen und Underwriting Guidelines wird die Pflicht zur Einhaltung der auf uns anwendbaren Sanktionsbestimmungen hervorgehoben. Weiterhin existiert eine Sanctions-Screening-Guideline, in der festgelegt wird, wann unsere Mitarbeiter bei Vertragsanbahnungen und/oder Schadenzahlungen eine Sanktionsprüfung durchzuführen haben. Mithilfe einer softwaregestützten Prüfung wird laufend ermittelt, ob sich in unseren Datenbeständen Namen von natürlichen und juristischen Personen befinden, gegen die Sanktionen verhängt sind und mit denen wir somit keine Geschäfte tätigen dürfen. Die Rechtsabteilung prüft darüber hinaus arbeitstäglich das Amtsblatt der EU auf Änderungen in der Sanktionsgesetzgebung der EU und teilt den betroffenen Abteilungen relevante Änderungen unverzüglich mit.

Im Berichtsjahr wurde das Roll-Out der neuen Sanktionsrichtlinie weiter betrieben. Weitere Branches und Tochtergesellschaften aus Irland, Schweden, Bahrain, Frankreich, Kolumbien und Malaysia wurden an das neue System nach Schulung sämtlicher Mitarbeiter in den Accounting und Underwriting-Abteilungen angeschlossen.

Die Compliance-Schulung für neue Mitarbeiter umfasst u. a. eine Grundschulung im Sanktionsrecht. Neue Underwriter und Schadensachbearbeiter erhalten darüber hinaus eine zusätzliche Schulung zum Einsatz der Prüfsoftware und zu den Sachverhalten, in deren Kontext eine Sanktionsprüfung vorzunehmen ist. Weitere Schulungen erfolgen nach Bedarf und individuell für betroffene Abteilungen.

GRI-Angaben

103-2

Zusätzliche Informationen

GB 2018: Compliance

Geschäftsgrundsätze

Integrität im Umgang mit unseren Stakeholdern verstehen wir als Grundlage eines erfolgreichen Unternehmens. Daher legen wir stets, sowohl bei strategischen Planungen als auch im Tagesgeschäft, höchste ethische und rechtliche Standards im Hinblick auf das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen zugrunde.

Unsere Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct) stellen neben der Konzernstrategie und den Corporate Governance-Grundsätzen Regeln für ein integres Verhalten unserer Mitarbeiter auf. Sie werden sowohl regelmäßig als auch bei spezifischen Anlässen überprüft und vom Vorstand freigegeben. Ferner werden die Geschäftsgrundsätze von unseren Mitarbeitern als Bestandteil des Arbeitsvertrages akzeptiert und sind dementsprechend bindend. Sie verdeutlichen, dass wir Bestechung und Bestechlichkeit nicht tolerieren und weisen zudem konkret auf das Verbot der Geldwäsche, sowie auf das Verbot sonstiger strafbarer Handlungen hin.

Die Geschäftsgrundsätze enthalten zudem spezifische Verhaltensregeln in Form von Anweisungen zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, Gewährung und Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen. Darüber hinaus werden Verhaltensregeln zur Ausgestaltung von Spenden und Sponsoring sowie zu Nebentätigkeiten und Beteiligungen an anderen Gesellschaften und Geschäften geregelt. Als börsennotiertes Unternehmen weisen wir unsere Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit im Unternehmen zudem auf die Beachtung der Insiderregeln hin und zeigen Nichthandelszeiträume, sogenannte Blocking Periods, auf. Die Folgen der Nichtbeachtung und die Kontrollmechanismen werden in Schulungen erläutert.

GRI-Angaben

103-2 , 102-16

Zusätzliche Informationen

Lieferantenmanagement

Website: Menschenrechte und Lieferkette
GB 2018: Compliance
Website: Geschäftsgrundsätze
Website: Compliance

Risikomanagement

Unternehmen sehen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit mit unterschiedlichen Risiken konfrontiert. Diese Risiken müssen identifiziert und gemanagt werden. Ein angemessenes Risikomanagement verringert das Geschäftsrisiko auf allen Ebenen und trägt maßgeblich zum langfristigen Erfolg eines Unternehmens bei. Aus diesem Grund unterliegen Unternehmen verschiedenen gesetzlichen Auflagen zum Risikomanagement. So ist die „unternehmenseigene Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung“ (ORSA) ein Kernelement der Solvency II Richtlinie. ORSA verpflichtet Unternehmen, ihre Risiko- und Finanzlage laufend zu überwachen und zu überprüfen, ob das Risikomanagement alle Risiken erfasst und angemessen berücksichtigt.

Unser Risikomanagement umfasst eine chronologische Risikoprüfung, -erkennung und -bewertung und definiert entsprechende Handlungen und Kontrollschleifen. Durch etablierte Strukturen und Verantwortlichkeiten stellen wir eine umfassende Bewertung der von uns geplanten einzugehenden Risiken sicher. Die mit einigen Risiken verbundenen Chancen nutzen wir für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung indem wir beispielsweise zukünftige Risiken frühzeitig identifizieren und für unser Geschäft nutzen. Hierdurch sind wir in der Lage, stets auf die sich wandelnden Bedürfnisse des Marktes und unserer Kunden eingehen zu können und uns bestenfalls das Alleinstellungsmerkmal zu sichern.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir das Thema Risikomanagement als wesentlich identifiziert.

GRI-Angaben

102-11 , 103-1

Zusätzliche Informationen

Risikobewertung und Risikoexpertise

GB 2018: Nachhaltige Versicherungslösungen
GB 2018: Chancen- und Risikobericht
Website: Chancen und Risiken

Risikolandschaft

Um Risiken zu managen und die ökonomische Stabilität des Unternehmens dauerhaft gewährleisten zu können ist es unerlässlich, vorausschauend durch Risiken zu navigieren und dabei alle relevanten Faktoren, seien sie ökonomischer, ökologischer und sozialer Natur, zu berücksichtigen. Entsprechend ausgeprägt ist die Expertise der Hannover Rück zur adäquaten Bewertung von Risiken.

Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen Risiken, die aus dem Geschäftsbetrieb der Vorjahre resultieren (Reserverisiko) und Risiken, die sich aus dem Geschäftsbetrieb des aktuellen Jahres bzw. zukünftiger Jahre ergeben.

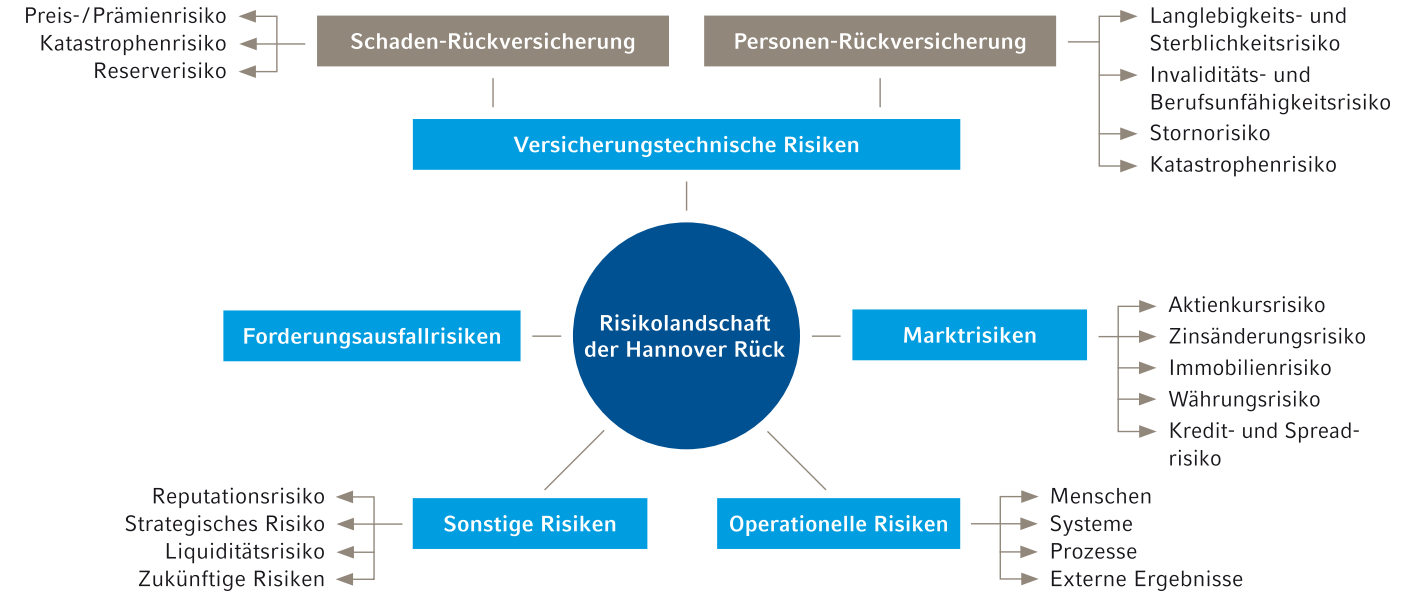
Unsere Risikolandschaft umfasst:

- Versicherungstechnische Risiken der Schaden- und Personen-Rückversicherung, die originär auf unsere Geschäftstätigkeit zurückzuführen sind und sich unter anderem in Schwankungen der Schadenschätzungen sowie unerwarteten Katastrophen und Veränderungen biometrischer Faktoren wie Sterblichkeit manifestieren,
- Marktrisiken, die im Rahmen unserer Kapitalanlagen, aber auch aufgrund der Bewertung teilweise langfristiger versicherungstechnischer Zahlungsverpflichtungen entstehen,
- Forderungsausfallrisiken, die aus den vielfältigen Geschäftsverbindungen und Zahlungsverpflichtungen unter anderem mit Kunden und Retrozessionären resultieren,
- operationelle Risiken, die sich zum Beispiel aus fehlerhaften Prozessen oder Systemen ergeben können sowie
- Reputationsrisiken, Liquiditätsrisiken, strategische Risiken und Zukunftsrisiken.

Teile dieser Risiken gehen wir, wie auch andere Unternehmen, im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bewusst ein. Insbesondere für ein Versicherungsunternehmen stellt die Übernahme und Transformation einen wesentlichen Teil der Geschäftstätigkeit dar. Grundlage für die Übernahme solcher Risiken sind die Vorgaben und Entscheidungen des Vorstandes zum Risikoappetit unseres Unternehmens. Diese basieren auf den Berechnungen der Risikotragfähigkeit der Gesellschaft. Durch unsere Geschäftstätigkeit auf allen Kontinenten und die Diversifikation zwischen unseren Geschäftsfeldern Schaden- und Personen-Rückversicherung erzielen wir einen effektiven Einsatz unseres Kapitals unter Chancen- und Risikogesichtspunkten sowie eine im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohe Eigenkapitalrendite.

Im Gegensatz dazu werden operationelle Risiken niemals bewusst eingegangen – hier liegt der Schwerpunkt auf Risikoreduzierung.

Risikolandschaft



Aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten sind insbesondere das (Natur-)Katastrophenrisiko und das Reputationsrisiko relevant. Beide werden im Rahmen unseres Risikomanagements adressiert. So erfolgt bspw. ein kontinuierliches Monitoring potentieller finanzieller Folgen aus (klimawandelinduzierten) Katastrophen. Ferner engagieren wir uns in mehreren europäischen Branchenzusammenschlüssen und wirken insbesondere im Bereich der Emerging Risks an Analysen und Publikationen mit.

Zukünftige Risiken, sogenannte Emerging Risks, spielen für uns eine besondere Rolle. Dies liegt daran, dass sich das Risikogehalt, insbesondere im Hinblick auf unseren versicherungstechnischen Vertragsbestand, nicht verlässlich beurteilen lässt. Solche Risiken entwickeln

sich allmählich von schwachen Signalen zu eindeutigen Tendenzen. Deshalb sind Risikofrüherkennung und die anschließende Beurteilung von entscheidender Bedeutung. Zur Früherkennung von Emerging Risks haben wir seit vielen Jahren einen effizienten bereichs- und spartenübergreifenden Prozess etabliert und dessen Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt. Zu Emerging Risks und deren Management berichten wir ausführlich in unserem Kapitel „Produktverantwortung“.

Strategien zum Umgang mit den Gefahren inhärenter Risiken sind für uns als Rückversicherer von größter Bedeutung. Deshalb arbeiten unsere auf landwirtschaftliche Risiken spezialisierte Abteilung und das Referat „Innovation Management“ an Produkten, die die finanziellen Folgen des Klimawandels mildern können. Im Rahmen unserer Tätigkeit in der Emerging Risks Initiative (ERI) des CRO Forums untersuchen wir darüber hinaus Investitionsmöglichkeiten in sogenannte GreenTechs, die unseren Unternehmensbeitrag zur CO_2-Reduktion erhöhen könnten.

Die konzernweite Risikokommunikation und eine offene Risikokultur sind wichtige Anliegen unseres Risikomanagements. Ein bedeutender Ankerpunkt von strategischen Überlegungen zu Risikokommunikation und Risikokultur sind regelmäßige globale Treffen der versicherungsmathematischen Bereiche und des Risikomanagements. Darüber hinaus werden Anforderungen des Risikomanagements in Richtlinien formuliert, die unternehmensweit kommuniziert werden.

GRI-Angaben

102-15 , 103-2

Zusätzliche Informationen

Risikobewertung und Risikoexpertise

GB 2018: Nachhaltige Versicherungslösungen
GB 2018: Chancen- und Risikobericht
Website: Chancen und Risiken

Organisation und Prozess des Risikomanagements

Um ein effizientes Risikomanagementsystem sicherzustellen, haben wir Risikomanagementfunktionen und Gremien konzernweit eingerichtet. Die Organisation und das Zusammenwirken der einzelnen Funktionen im Risikomanagement sind entscheidend für unser internes Risikosteuerungs- und Kontrollsystem.

Den übergeordneten Rahmen unseres Risikomanagementsystems legt die Rahmenrichtlinie Risikomanagement fest. Die dargestellten Regelungen leiten sich aus unserer Unternehmens- und der Risikostrategie ab und berücksichtigen zudem die aufsichtsrechtlichen Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie internationalen Standards und Entwicklungen einer angemessenen Unternehmensführung. Die Rahmenrichtlinie lässt dabei bewusst Gestaltungsspielräume zu und ist - wie auch die MaGo - prinzipienorientiert aufgebaut, um eine risikogerechte aber zugleich auch wirtschaftliche Umsetzung der Mindestanforderungen zu erzielen.

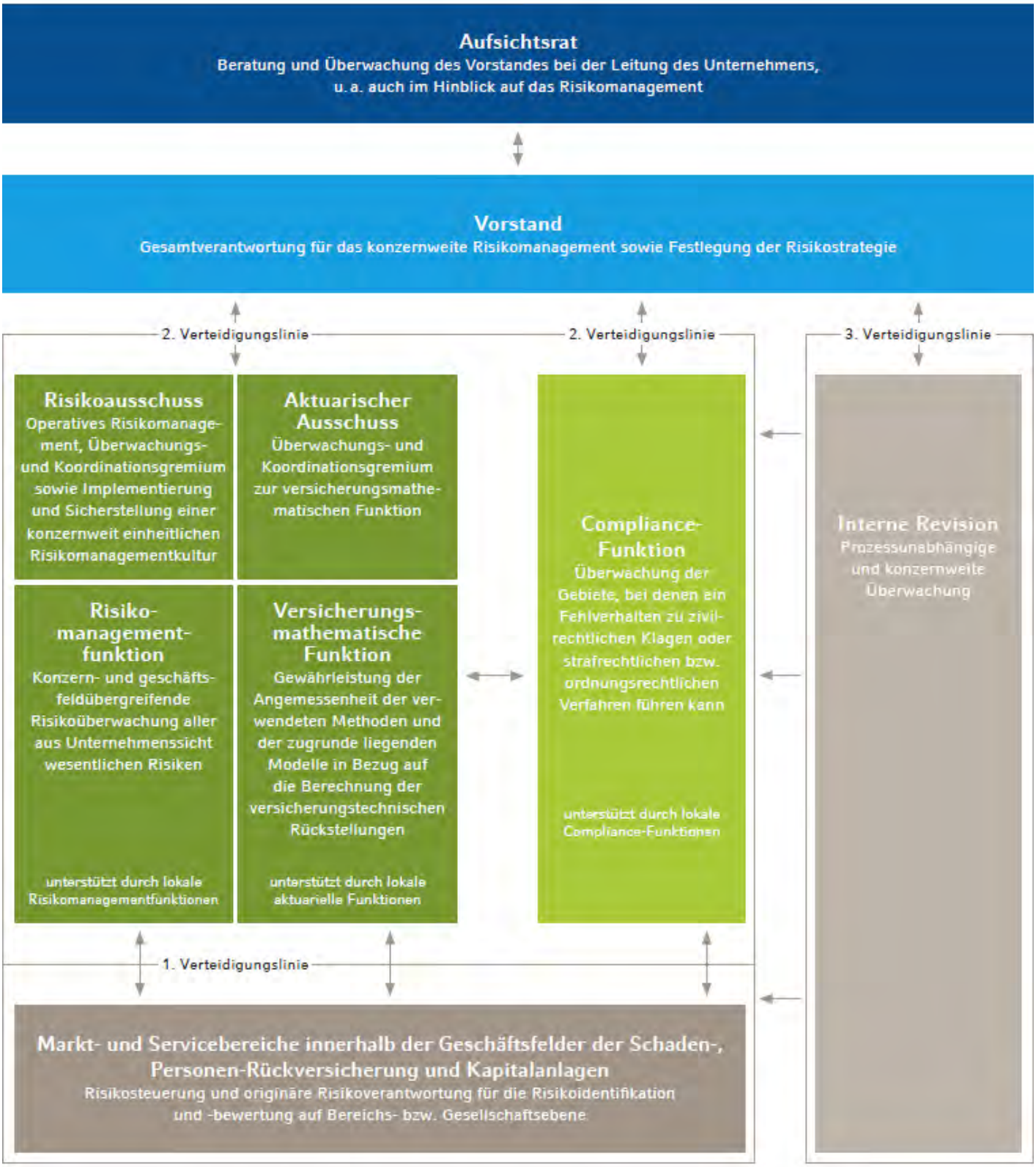
Unsere Risikomanagementstruktur setzt sich aus mehreren Elementen bzw. Akteuren zusammen. Dem Vorstand obliegt die Gesamtverantwortung für das Risikomanagement. Der Vorstand ist verantwortlich für die Festlegung der Risikostrategie und die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Ein interdisziplinär besetzter Risikoausschuss fungiert als operatives Risikomanagementüberwachungs- und Koordinationsgremium. Er bewegt sich mit seiner Entscheidungskompetenz innerhalb der vom Vorstand festgelegten Risikostrategie. Die Überwachung von identifizierten Risiken übernimmt der Bereich Group Risk Management. Ihm obliegen auch Aufgaben wie Risikolimitierung und -berichterstattung, sowie die Entwicklung von Verfahren und Prozessen zur Risikobewertung, -analyse und -steuerung. Die originäre Risikoverantwortung u. a. für die Risikoidentifikation und -bewertung liegt bei den einzelnen Geschäftsbereichen.

Aufgrund der immer komplexer werdenden Strukturen nutzen wir zur systematischen Erfassung, Identifikation, Analyse und Bewertung auftretender Risiken das Modell der drei Verteidigungslinien (Three-Lines-of-Defense). Die erste Verteidigungslinie besteht aus der Risikosteuerung und der originären Risikoverantwortung auf Bereichs- bzw. Gesellschaftsebene. Die zweite Verteidigungslinie besteht aus den Schlüsselfunktionen Risikomanagement, versicherungsmathematische Funktion sowie der Compliance-Funktion. Diese Einheiten sind für die Überwachung und Kontrolle zuständig.

Die konzernweite Überprüfung und prozess- sowie linienunabhängige Überwachung aller Funktionsbereiche wird durch die interne Revision als dritte Verteidigungslinie wahrgenommen.

Einen Überblick über die zentralen Funktionen und Gremien im Gesamtsystem sowie über deren wesentliche Aufgaben und Kompetenzen vermittelt die folgende Darstellung:

Zentrale Funktionen der Risikoüberwachung und -steuerung



GRI-Angaben

102-11 , 103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

- GB 2018: Chancen- und Risikobericht
- Website: BaFin
- Website: Chancen und Risiken

Stakeholderdialog

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen sowie eine tadellose Reputation unterstützen den Erfolg unseres Unternehmens. Daher bemühen wir uns kontinuierlich um einen aktiven Austausch mit unseren Anspruchsgruppen.

So können wir die Bedürfnisse und Erwartungen der Geschäftspartner und Kunden direkt aufnehmen, Risiken und Chancen rechtzeitig erkennen und geeignete Maßnahmen daraus ableiten. Die Entwicklung individueller Produkte und Serviceleistungen steigert die Kundenzufriedenheit, schafft die Grundlage für eine langfristige Kundenbindung und erhöht das Vertrauen der Kunden und Stakeholder in das Unternehmen.

Darüber hinaus bildet der Dialog mit politischen Entscheidungsträgern, Aufsichtsbehörden und Verbänden der Versicherungsbranche eine wesentliche Informationsgrundlage für unser Unternehmen. Er schafft außerdem die Basis dafür, die fachliche Kompetenz aus der Unternehmenspraxis in die öffentliche Diskussion einzubringen und somit aktiv an der Entwicklung beispielsweise aufsichtsbehördlicher oder regulatorischer Standards mitzuwirken.

Daher setzen wir uns den weiteren systematischen Ausbau von Dialogaktivitäten in der Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2020 zum Ziel. Durch den Austausch von Informationen und Meinungen mit unseren Stakeholdern integrieren wir die Erwartungen und Ansprüche der verschiedenen Gruppen, soweit möglich, in unsere Geschäftstätigkeit. Zudem ermöglicht uns der Dialog, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und Vertrauen zu schaffen.

Im Rahmen der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde unser Stakeholder-Universum definiert. Die Auswahl der relevanten Stakeholder ergibt sich aus unserer Geschäftstätigkeit sowie unserer geografischen Präsenz und wird regelmäßig mit den Vertretern der Geschäftsbereiche abgeglichen. Für uns sind insbesondere folgende Stakeholder-Gruppen wichtig: Kunden, Makler, Mitarbeiter, der Kapitalmarkt, der öffentliche Sektor und Nichtregierungsorganisationen (NROs).

GRI-Angaben

102-40 , 102-42 , 102-43 , 102-44 , 103-1

Dialogformen

Den kontinuierlichen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen pflegen wir auf vielfältige Weise. Durch Konferenzen, Roadshows und Einzelgespräche stehen wir beispielsweise mit Vertretern des Kapitalmarktes, Rating-Agenturen sowie Privatinvestoren in Kontakt. So haben wir im Berichtsjahr an 16 Investorenkonferenzen und zehn Roadshows teilgenommen, vier sog. Webcasted Calls (z. B. Zwischenberichte) und 25 Telefonkonferenzen mit Investoren oder Analysten geführt. Darüber hinaus haben wir eine Vielzahl an Investoren und Analysten zu Besuch bei uns empfangen. Analysten und institutionelle Investoren nutzen außerdem unseren jährlichen Investorentag oder die jährliche Analystenkonferenz für einen intensiven Austausch mit dem Management. Den Dialog mit ESG-Ratingagenturen pflegen wir kontinuierlich. Mit unseren weltweiten Kunden stehen unsere Mitarbeiter im direkten, persönlichen Gespräch. Die Kundenzufriedenheit messen wir darüber hinaus regelmäßig unter Einbeziehung externer Marktforschungsinstitute. Auch mit politischen Entscheidungsträgern, Aufsichtsbehörden und Verbänden der Versicherungsbranche stehen wir regelmäßig im Dialog. Hintergrund dafür sind meist aktuelle Themen der Versicherungsaufsicht und der Finanzmarktregulierung in Deutschland, der EU und auf internationaler Ebene. Dazu gehören unter anderem die Vorbereitung auf die Überprüfung von Solvency II, die Entwicklung eines globalen Kapitalstandards für Versicherungsgruppen sowie die Verhandlungen zu einem bilateralen Abkommen über (Rück-)Versicherungsaufsicht zwischen der Europäischen Union und den USA. In diesem Rahmen bringen wir fachliche Kompetenz aus der Unternehmenspraxis in die öffentliche Diskussion ein. Im Gegenzug integrieren wir hilfreiche Erkenntnisse aus unseren Dialogen in unsere Geschäftstätigkeit und Berichterstattung.

Im Sinne einer transparenten Kommunikation mit unseren Stakeholdern haben wir uns den Ausbau der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen zum Ziel gesetzt. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht informieren wir bereits jährlich freiwillig über unsere Leistungen als verantwortungsvolles Unternehmen. Dabei orientieren wir uns an den derzeit gültigen und international anerkannten Standards der Global Reporting Initiative (GRI) und an den Transparenzanforderungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratingagenturen (ESG-Ratingagenturen). Darüber hinaus veröffentlichen wir seit 2018 jährlich unser Fact Sheet zum Thema Nachhaltigkeit mit unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsaktivitäten im Überblick.

Dialog mit ESG-Ratingagenturen

Entsprechend den Zielen, die wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2020 definiert haben, bauten wir aktuell auch den Dialog mit unseren Stakeholdern weiter aus. Zukünftig wollen wir zu den Themen verstärkt berichten, die im Gespräch mit Ratingagenturen aufkommen. Dazu gehören u. a. Aspekte der Produktverantwortung, aktuelle Forschungsaktivitäten zu Umwelt-, Sozial- und Governance Themen (ESG-Themen) und -Produkten sowie die Zusammenarbeit mit Erstversicherern beim Management von ESG-Themen.

Seit 2014 sind wir im FTSE4Good, einer weltweiten Indexfamilie zu Nachhaltigkeit, gelistet. Grundlage hierfür ist das Nachhaltigkeitsrating nach ESG-Kriterien. Basierend auf unserem vorgelegten GRI Bericht wurden wir im Berichtsjahr darüber hinaus durch die Ratingagentur oekom research AG auf unsere Nachhaltigkeitsleistung hin bewertet und erhielten als Bestätigung für eine überdurchschnittliche Erfüllung der branchenspezifischen Anforderungen erneut die Auszeichnung „Prime“. Darüber hinaus wurden wir auch von den ESG-Ratingagenturen Robeco SAM, Sustainalytics, Vigeo Eiris, MSCI und ISS bewertet. Im Rahmen der jährlichen Ratingprozesse stehen wir im kontinuierlichen Dialog zu ratingspezifischen Nachhaltigkeitsthemen. 2017 wurden wir darüber hinaus erstmalig in den Global Challenges Index aufgenommen und wir sind in wesentlichen STOXX Indizes gelistet.

Wie bereits in den Vorjahren haben wir auch 2018 an der Befragung des Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen. Darin werden klimawandelrelevante Informationen insbesondere für den Kapitalmarkt publiziert. Im Jahr 2018 haben wir eine Bewertung „C“ erreicht.

Ratings und Indizes	2018	2017	2016	2015	2014
CDP	C	B	B	C	C
MSCI	BBB	BB	BB		
oekom research	Prime Status C	Prime Status C	Prime Status C+		
Sustainalytics	Score: 71	Score: 70	Score: 68		
Gelistet in folgenden ESG-Indizes	FTSE4Good Global Challenges Index (GCX) STOXX Indizes	FTSE4Good Global Challenges Index (GCX) STOXX Indizes	FTSE4Good		

Im März 2019 veröffentlichten wir in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2018 zum zweiten Mal unsere Nichtfinanzielle Erklärung. Damit kommen wir den seit 2017 laut Handelsgesetzbuch (HGB) erforderlichen nichtfinanziellen Angaben nach. Die Erklärung enthält Informationen bezüglich wesentlicher Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange sowie Informationen zur Achtung der Menschenrechte und zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Um den Stakeholderdialog zu Nachhaltigkeitsthemen zu intensivieren und den Anforderungen des HGB zu entsprechen, haben wir 2018 erneut eine Stakeholderbefragung durchgeführt. Befragt wurden Repräsentanten aus den Anspruchsgruppen Kunden, Makler, Kapitalmarkt, Mitarbeiter, NROs und öffentlicher Sektor.

Weitere Informationen zu unseren Dialogformen finden Sie im Kapitel „Produktverantwortung“ unter „Kundenbeziehungen“ und im Kapitel „Mitarbeiter“ unter „Mitarbeiterzufriedenheit“.

GRI-Angaben

102-42 , 102-43 , 102-44 , 103-2

Zusätzliche Informationen

Kundenorientierung und -zufriedenheit
Mitarbeiterzufriedenheit

Website: Nachhaltigkeitsberichte und Ratings

Interessenvertretung und Mitgliedschaften

Wir sind Mitglied in zahlreichen regionalen, nationalen und globalen Verbänden, Interessenvertretungen und Organisationen. Unsere Mitarbeiter wirken in Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen mit und bringen ihr Fachwissen in relevante Diskussionen ein, unter anderem auch zu Nachhaltigkeitsthemen.

Auf internationaler Ebene hat unser Vorstandsvorsitzender 2009 das „Climate Risk Statement" der Geneva Association mitunterzeichnet. Gemeinsam mit den Vorständen weiterer 65 weltweit tätiger Versicherungsunternehmen hat unser Vorstandsvorsitzender im Mai 2014 seine Unterstützung für diese bereits 2009 abgegebene Erklärung erneut bekräftigt. Die darin aufgeführten Leitprinzipien erläutern, wie die Versicherungsbranche die globalen Anstrengungen gegen Klimarisiken mittragen will. Dazu gehören Aktivitäten aus den Bereichen Produktinnovationen, Klimaforschung und Investitionen. Darüber hinaus sind wir auch in der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risk Working Group" der Geneva Association vertreten.

Zusätzlich sind wir Mitglied im Reinsurance Advisory Board (RAB), das seit Juli 2015 im EU Transparency Register registriert ist. Unser Vorstandsvorsitzender hat für zwei Jahre den RAB geleitet und turnusgemäß den Vorsitz im April 2019 an ein anderes Mitgliedsunternehmen abgegeben.

In der folgenden Liste ist eine Auswahl maßgeblicher Mitgliedschaften aufgeführt:

- American Council of Life Insurers (www.acli.com)
- Chief Risk Officer Forum (www.thecroforum.org)
- Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (www.gdv.de)
- Geneva Association (www.genevaassociation.org)
- Global Earthquake Model (www.globalquakemodel.org)
- Global Reinsurance Forum (www.grf.info)
- Insurance Association of China (www.iachina.cn)
- Insurance Ireland (www.insuranceireland.eu)
- International Actuarial Association (www.actuaries.org)
- International Insurance Society (www.internationalinsurance.org)
- International Underwriting Association of London (www.iua.co.uk)
- OASIS (www.oasislmf.org)
- Reinsurance Advisory Board im Verband Insurance Europe (www.insuranceeurope.eu)
- South African Insurance Association (www.saia.co.za)
- VOICE Bundesverband der IT-Anwender e. V. (www.voice-ev.org)
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V. (www.gdd.de)

GRI-Angaben

102-12 , 102-13

Zusätzliche Informationen

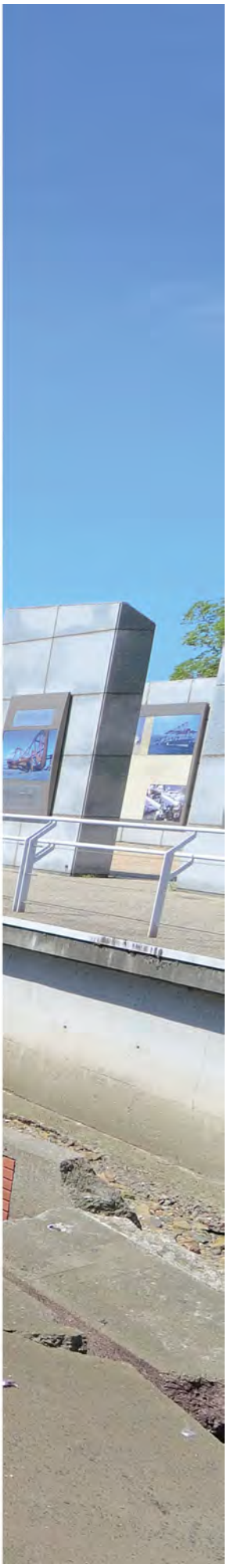
Emissionen

Website: Investor Relations
Website: Produktverantwortung
Website: Ökoprofit
Website: Geneva Association
Website: United Nations
Website: International Labour Organization
Website: Klima-Allianz Hannover 2020

Gefragter Geschäftspartner

Wir sind der Versicherer der Versicherer und unterstützen unsere Kunden bei dem Ausbau ihres Geschäftes

Wir sind Rückversicherer aus Leidenschaft und bieten unseren Kunden innovative Produkte in Bezug auf neu entstehende Risiken zum Kapital- und Ertragsmanagement sowie zur Vertriebsunterstützung. Unsere Serviceleistungen und auch unser Pricing basieren auf einem umfangreichen Expertenwissen und einem soliden Fundament zur Risikobewertung. Durch unser Rückversicherungsangebot eröffnen wir auch weniger begünstigten Bevölkerungsgruppen den Zugang zu Versicherungsleistungen und tragen so zur Schließung von Versicherungslücken bei.



Produktverantwortung

Risikobewertung und Risikoexpertise

Jede unternehmerische Entscheidung ist mit einem gewissen Risiko verbunden. Für Unternehmen der (Rück-)Versicherungsbranche gehört das Eingehen von Risiken jedoch zum originären Geschäftsmodell. Es ist die Aufgabe dieser Unternehmen, Risiken bewusst und kalkuliert zu übernehmen und zu streuen. Aus diesem Grund gehen diese Unternehmen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit bewusst eine Vielzahl von Risiken ein. Zu unterscheiden sind hier operationelle Risiken, die wir im Rahmen unseres Risikomanagements größtmöglich vermeiden oder mindern und zu denen wir im Kapitel Governance und Dialog berichten, und die bewusste Übernahme von Risiken im Rahmen unseres Kerngeschäfts. Dies sind die versicherungstechnischen Risiken aus den Geschäftsfeldern Schaden- und Personen-Rückversicherung sowie die Kapitalmarktrisiken.

Als ein führendes Unternehmen der Rückversicherungsbranche hängt auch unser wirtschaftlicher Erfolg im Wesentlichen von der richtigen Bewertung aktueller und zukünftiger Risiken ab, die im Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit entstehen. Einschätzung und Bewertung der damit verbundenen versicherungstechnischen Risiken ist daher von zentraler Bedeutung.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir die Themen Risikoexpertise und Risikobewertung als wesentlich identifiziert.

Risiken lassen sich im Kontext dieser Publikation in die folgenden Kategorien unterteilen:

- Änderungsrisiko (z. B. Veränderung des versicherungstechnischen Risikos durch Änderung der Rahmenbedingungen, Abweichen tatsächlicher Schadenseintritte vom erwarteten Verlauf)
- Irrtumsrisiko (Ungleichheit von hypothetischer und wirklicher Schadenentwicklung)
- Zufallsrisiko (nicht vorhersehbare Häufung/Ausbleiben von Versicherungsfällen, besonders hohe/niedrige Einzelschäden bis hin zu Katastrophen)

Das Management und die Überwachung der wesentlichen und damit maßgeblichen versicherungstechnischen Risiken übernimmt das Group Risk Management im Rahmen des Risikomanagements. Die Steuerung dieser Risiken ist Aufgabe der einzelnen operativen Geschäftsbereiche. Gemäß unserer dezentralen Unternehmensstruktur betrachtet dabei jede Organisationseinheit einzeln ihre Risiken. Schlussendlich erfolgt eine Gesamtbetrachtung durch die Geschäftsleitung.

Die konzernweite Überprüfung und linienunabhängige Überwachung aller Funktionsbereiche wird durch die Interne Revision wahrgenommen.

Der Prozess der Risikobewertung wird durch die stetige Beobachtung und Analyse neuer und zukünftiger Risiken, Trends und Zukunftsfaktoren zunehmend komplexer und auch Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei vermehrt eine Rolle. Diese haben teils unmittelbare strategische und operative Relevanz für unsere Rückversicherungsprodukte und die Verwaltung unserer Kapitalanlagen. Wir können aus den Risiken und Chancen Erkenntnisse für das eigene Risikomanagement gewinnen sowie darüber hinaus Produkt- oder Service-Innovationen ableiten. Dadurch passen wir uns fortlaufend an gesellschaftliche Veränderungen sowie Kundenbedürfnisse an. Dies stärkt nicht nur unsere Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch das Vertrauen unserer Kunden und Geschäftspartner in unser Unternehmen.

Grundsätzlich bewerten wir jedes Risiko quantitativ. Lediglich Risikoarten, für die eine quantitative Risikomessung derzeit nicht oder nur schwer möglich ist, werden qualitativ bewertet – etwa durch Expertenschätzungen. Hierbei handelt es sich z. B. um strategische Risiken und Reputationsrisiken sowie um Emerging Risks.

In der Schaden-Rückversicherung unterscheiden wir im Rahmen der Risikobewertung zwischen Risiken, die aus dem Geschäftsbetrieb der Vorjahre resultieren (Reserverisiko) und solchen, die sich aus dem Geschäftsbetrieb des aktuellen Jahres bzw. zukünftiger Jahre ergeben (Preis-/Prämienrisiko). Aktuell sind unsere größten Risiken die Reserve- und die Katastrophenrisiken innerhalb der versicherungstechnischen Risiken der Schaden-Rückversicherung. Zur Einschätzung der für uns wesentlichen Katastrophenrisiken aus Naturgefahren (insbesondere Erdbeben, Stürme und Fluten) werden lizenzierte wissenschaftliche Simulationsmodelle eingesetzt, die wir auf Basis der Erfahrung unserer Fachbereiche ergänzen. Ferner ermitteln wir das Risiko für unser Portefeuille durch verschiedene Szenarien in Form von Wahrscheinlichkeitsverteilungen. Die Überwachung der Risiken, die aus Naturgefahren resultieren, wird durch realistische Extremszenarien vervollständigt.

Im Bereich der Personen-Rückversicherung zählen biometrische Risiken, also alle Risiken, die direkt mit dem Leben einer zu versichernden Person verbunden sind, zu den wesentlich zu beurteilenden Faktoren. Zu den Risiken der Bewertung zählen beispielsweise die Fehlkalkulation der Sterblichkeit, der Lebenserwartung, der Invalidität und der Berufsunfähigkeit. Die Sterblichkeitsrisiken wirken sich dabei unterschiedlich auf unser Personen-Rückversicherungsgeschäft aus.

Während Rentenportefeuilles grundsätzlich negativ von Sterblichkeitsverbesserungen betroffen sind, wirken sich diese umgekehrt positiv auf die Lebensversicherungsportefeuilles aus. Darüber hinaus müssen wir auch das Stornorisiko beurteilen, da die aus den Rückversicherungsverträgen resultierenden Zahlungsströme auch vom Stornoverhalten der Versicherungsnehmer abhängen. Ferner gilt es in der Personen-Rückversicherung auch Katastrophenrisiken zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf Ereignisse mit einer hohen Anzahl von Sterbefällen, bei Naturereignissen oder bei Pandemien.

Innerhalb der (Kapital-)Marktrisiken sind aktuell unsere größten Risiken die Kredit- und Spreadrisiken. Alle neuen Produkte unterziehen wir in Bezug auf versicherungstechnische Risiken einer gesonderten Risikoüberprüfung.

Sozial- und Umweltrisiken werden vor allem im Rahmen unserer Reputationsrisiken unter Sonstige Risiken sowohl für die Schaden- als auch Personen-Rückversicherung betrachtet.

Emerging Risks

Innerhalb der sonstigen Risiken betrachten wir insbesondere zukünftige Risiken (Emerging Risks), die in beiden Sparten einen direkten Einfluss auf unseren Vertragsbestand haben, und zwar nicht nur in Form von zukünftigen Risiken (z. B. Haftungsfragen), sondern auch in Form von Chancen, wie einer erhöhten Nachfrage nach Rückversicherungsprodukten. Emerging Risks sind dadurch gekennzeichnet, dass sich ihr Risikogehalt nicht verlässlich beurteilen lässt. Für diese Risiken sind Risikofrüherkennung und Risikobeurteilung entscheidend. Deshalb setzen wir dafür eine eigene, bereichs- und spartenübergreifende und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe ein, deren Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt ist. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Emerging Risks und Scientific Affairs" analysieren beispielsweise mögliche Risiken, die der Klimawandel mit sich bringt. So hat die Erderwärmung nicht nur Einfluss auf Naturgefahren, sondern auch auf die menschliche Gesundheit (z. B. Pandemierisiko), die Weltwirtschaft, den Agrarsektor (Nahrungsmittelverfügbarkeit und Nahrungsmittelsicherheit) und vieles mehr. Weitere zukünftige Risiken sind beispielsweise Technologierisiken, Rohstoffknappheit, Antibiotikaresistenz und Lieferkettenrisiken. Zu diesen und weiteren Themen formuliert die Arbeitsgruppe interne Positionspapiere sowie sogenannte Risk Briefings, die Empfehlungen zu deren rückversicherungstechnischer Handhabung aussprechen. Um diesen Maßnahmenprozess zu unterstützen, haben wir ein Komitee etabliert, das die Koordination und die Umsetzung von Empfehlungen zu Emerging Risks begleitet. So stellen wir sicher, dass die Empfehlungen der Arbeitsgruppe in die Underwriting-Entscheidungen sowie die Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots einfließen. Innerhalb der Arbeitsgruppe beobachtet das Trend-Radar kontinuierlich Langfrist- und Megatrends und beschäftigt sich mit der Frage, ob sich aus neuen Trends, wie z. B. Sharing Economy oder Low Carbon Economy, auch Emerging Risks ableiten lassen. Die Erkenntnisse und Risikoeinschätzungen der Arbeitsgruppe werden konzernweit genutzt, um gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können. Darüber hinaus werden die Bewertungsergebnisse in die vierteljährlichen internen Risikoberichte integriert, durch die unter anderem der Vorstand über wesentliche Risikoeinschätzungen informiert wird.

Neben internen Forschungsaktivitäten sind wir auch im stetigen Austausch mit verschiedenen weltweit tätigen Risikomanagern, Universitäten, Rückversicherern, Kunden, politischen Akteuren sowie Industrievereinigungen und nehmen an verschiedenen Konferenzen teil. Darüber hinaus wollen wir unseren Kunden eine individuelle Betreuung bieten und sie neben der reinen Risikoübernahme auch im Dienstleistungsbereich erfolgreich unterstützen. So bieten wir unseren Kunden Dienstleistungen und systembasierte Anwendungen an, um potenzielle Risiken aufzuzeigen und diese erfolgreich zu managen.

Unsere umfangreichen Aktivitäten im Bereich der Risikoexpertise und Risikobeurteilung unterteilen wir in Forschung und Entwicklung, Dienstleistungen sowie Dialog und Austausch.

Ausgewählte Aktivitäten im Bereich der Risikoexpertise und -beurteilung

Dialog und Austausch | Forschung und Entwicklung | Dienstleistungen

Simulationsmodelle: Unsere für das Deutschlandgeschäft zuständige Tochtergesellschaft E+S Rück bietet ihren Kunden verschiedene Simulationsmodelle zur Risikobetrachtung der Naturgefahren Flut, Hagel und Erdbeben an wie „es | bebt“, „es | hagelt“ und „es | flutet“, um potenzielle Risiken aufzuzeigen. Ähnliche Hilfsmittel wurden für die Bewertung und Einschätzung von Unfallrisiken erarbeitet („es | unfallt“).

Risikoprüfsoftware: Bei der Funktionellen Invaliditätsversicherung unterstützt die E+S Rück ihre Kunden mit der Risikoprüfsoftware „es | meRiT“ und ermöglicht dabei durch risikospezifische Bedingungsanpassungen auch gesundheitlich vorbelasteten Personen die Absicherung von Unfall- und weiteren Invaliditätsrisiken.

Kooperationen mit InsurTechs: Durch Kooperationen mit InsurTech-Unternehmen bieten wir unseren Kunden Lösungen zur Weiterentwicklung von digitalen Verkaufsprozessen und zur Kundenbindung an. Durch diese Art von Partnerschaften können wir unseren Kunden beispielsweise dabei helfen, Gesellschaftsgruppen anzusprechen, die besonders technikaffin sind und für die eine gesunde Lebensweise einen hohen Stellenwert besitzt. Über klassische Vertriebswege der Lebensversicherungsindustrie sind diese Gruppen nahezu nicht erreichbar und entsprechend aktiv beteiligen wir uns an den Entwicklungen in diesem Bereich.

Arbeitsgruppe „Global Ageing“: Wir sind Mitglied der Arbeitsgruppe „Global Ageing“ der Geneva Association und setzen uns mit dem Demographischen Wandel auseinander.

CRO-Forum: Im Rahmen des CRO-Forums (Chief Risk Officer-Forum) bringen wir uns in die Entwicklung und Verbreitung von Best Practice im Risikomanagement ein.

Automatisierte Underwriting-Systeme: Mit unseren modularen, automatischen Systemen bieten wir eine qualifizierte und schnelle Risikoprüfung direkt am Point-of-Sale (beispielsweise am Bankenschalter, in einem Telefoninterview oder online). Aktuell arbeiten wir an einer Health Version sowie an einer Underwriting Workbench und einem Claims Modul, um unsere Angebote an modularen automatisierten Systemen zu erweitern.

Expertennetzwerke: Im Lebensbereich gibt es sogenannte Expertennetzwerke zu unterschiedlichen Themen, wie beispielsweise Biometric Research, Financial Solutions, Longevity, R&D Technology, Automated Underwriting Systems und Medical Underwriting und Risk Assessment. Die Netzwerke setzen sich aus Experten unserer Tochtergesellschaften, Niederlassungen und unseres Standortes Hannover zusammen.

Auch das Thema Cyberversicherung gewinnt in Deutschland zusehends an Bedeutung. 2018 haben wir unseren Service und unsere Tarifierungsmodelle weiter ausgebaut, um dem zunehmenden Bedarf für diese Deckungen gerecht werden zu können. Zudem haben wir zusammen mit FinLeap, einem FinTech-Inkubator, Perseus gegründet. Perseus bietet kleineren und mittelständischen Unternehmen eine Plattform für Versicherungsschutz und IT-Lösungen im Zusammenhang mit Cyberrisiken an. Selektives Wachstum verzeichneten wir im Bereich Cyberdeckungen; hier war eine steigende Nachfrage aufgrund von Schadenereignissen und regulatorischen Änderungen festzustellen.

Underwriting-Manual: Unser elektronisches Underwriting-Manual „hr | Ascent“, welches unsere Kunden ganzheitlich bei der individuellen Antragseinschätzung unterstützt, wird kontinuierlich überarbeitet und weiterentwickelt, sodass wir die aktuellen Marktentwicklungen zu jedem Zeitpunkt angemessen abbilden können.

Digitale Bibliothek zu Klimarisiken: In Kooperation mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und Regierungsorganisationen haben wir eine umfangreiche Wissensbasis zur Bewertung von Klimarisiken aufgebaut. Diese digitale Bibliothek umfasst derzeit bereits über 500 wissenschaftliche Veröffentlichungen und wird stetig erweitert. Die Arbeiten befassen sich u. a. mit dem Einfluss des Temperaturanstiegs auf Naturkatastrophen und der Korrelation von Naturkatastrophen zwischen Regionen.

Dialog und Austausch | Forschung und Entwicklung | Dienstleistungen

Naturgefahrenforschung: In der Naturgefahrenforschung arbeiten wir mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen geeignete Initiativen und Forschungsprojekte finanziell. So sind wir z. B. langjähriger Förderer des GeoForschungsZentrum Potsdam und der Global Earthquake Model (GEM) Foundation. Die GEM Foundation hat sich zum Ziel gesetzt, das öffentliche Verständnis und Bewusstsein für Erdbebenrisiken durch die Entwicklung eines weltweiten stochastischen Erdbebenmodells zu erhöhen. Die Förderung der Zusammenarbeit in der weltweiten Erdbebenforschung und die Etablierung einheitlicher Standards wurden erfolgreich umgesetzt. Das inzwischen frei online verfügbare Modell "Open Quake" etabliert sich als Plattform für die Nutzung durch Wissenschaft, Regierungen und kommerzielle und private Nutzer weltweit. Durch die erhöhte Transparenz über die Risikosituation in Ländern und Städten weltweit, können die Auswirkungen von Erdbeben auf die Bevölkerung und auf Wertekonzentrationen objektiv bewertet und reduziert werden.

Blockchain Insurance Industry Initiative: 2017 haben wir uns dem Projekt B3i (Blockchain Insurance Industry Initiative) angeschlossen, um mit anderen Erst- und Rückversicherern den potenziellen Nutzen der Distributed-Ledger-Technologie für die Versicherungswirtschaft zu prüfen. Seit ihrer Gründung im Oktober 2016 hat die Initiative auch über die Versicherungsbranche hinaus große Beachtung gefunden. Bei dem Pilotprojekt geht es darum, Transaktionen zwischen den Mitgliedsunternehmen abzuwickeln, die auf Rückversicherungsverträgen basieren. Mittlerweile entstehen weitere Lösungen auf Basis der Blockchain-Technologie in Europa und in Übersee. Diese Anwendungen lösen andere Spezialprobleme zwischen Versicherungsunternehmen und wir testen diese mit großem Interesse. Wenn sich die Blockchain-Technologie bewährt, könnte sie die Branche grundlegend verändern. Denn eine gemeinsame, transparente Erfassung vertragsbezogener Informationen sorgt für mehr Effizienz in der Kommunikation und beschleunigt die Abläufe. Die Assekuranz kann damit ihre Geschäftsprozesse optimieren und den Versicherungskunden einen noch besseren Service bieten.

Langlebigkeitsrisiken: Das Bewusstsein einer kontinuierlich steigenden Lebenserwartung, gepaart mit strengeren Risikomanagement- und Reporting-Anforderungen, wird dazu führen, dass Rückversicherungslösungen zum Transfer von Langlebigkeitsrisiken in den nächsten Jahren eine noch stärkere Bedeutung zukommen wird. Wir sind einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Langlebigkeitslösungen. Mit unserer profunden Expertise auf dem Langlebigkeitsmarkt unterstützen wir seit 1995 Kunden erfolgreich bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen zur Übertragung von Langlebigkeitsrisiken.

Medizinische Kooperationen: Die E+S Rück arbeitet mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammen. So unterstützt etwa der Reha-Dienstleister RehaAssist schwerverletzte Versicherungsnehmer bei der schnellstmöglichen und umfassenden Heilung. Der Malteser Hilfsdienst e.V. bietet Assistance- Leistungen an und erleichtert so Versicherungskunden, die sich bei einem Unfall verletzt haben, die Wiedereingliederung in den Alltag.

Weltweite Vernetzung im Bereich der Risikobeurteilung aus Naturgefahren: Im Bereich der Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren ist die Hannover Rück in verschiedenen Marktinitiativen und aufsichtsrechtlichen Gremien aktiv. Wir sind im Cat-Workstream der Europäischen Versicherungsaufsicht EIOPA vertreten und gehören damit zu der Gruppe von Experten, die die zukünftigen von allen Unternehmen einzuhaltenden Standards im Bereich des Risikomanagements der Naturgefahren und des Klimawandels mit erarbeiten. Wir sind in der Risk Management Steering Group des Insurance Development Forum (IDF) vertreten, die die Interoperabilität der verschiedenen Simulationsmodelle für Naturgefahren durch Entwicklung einheitlicher Datenstandards für den Datenaustausch zwischen Erst-, Rückversicherer sicherstellen wird. Zusätzlich fördern wir als Partner das Open Loss Modelling Framework (OASIS). OASIS hat einen Open Source-Simulationsrechenkern und eine finanzmathematische Softwarekomponente entwickelt, die es Wissenschaftlern ermöglichen soll, selbst entwickelte Naturgefahrenmodelle der Versicherungsindustrie effizient zur Verfügung stellen zu können, ohne sich zu stark mit den technischen Anforderungen der Handhabung der Modelle und den technischen Bedürfnissen der Industrie auseinandersetzen zu müssen. Über die Mitarbeit an den verschiedenen Initiativen pflegen wir den Dialog mit verschiedenen weltweit tätigen Risikomanagern. Der Austausch erfolgt unter anderem mit Universitäten, anderen Rückversicherern, Kunden, politischen Akteuren sowie Industrievereinigungen wie z.B. auch dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV).

Dialog und Austausch | Forschung und Entwicklung | Dienstleistungen

Klimawandel: Der Klimawandel, im Sinne natürlicher oder durch Menschen verursachter klimatischer Veränderungen, stellt bereits heute ein bedeutendes Umweltrisiko dar. Auf Grund der Vielschichtigkeit des Themas und der zukünftig zunehmenden Bedeutung arbeiten wir im Prozess der Risikobeurteilung und -bewertung eng mit Wissenschaftlern aus der Klimatologie, Meteorologie, Geographie und Hydrologie zusammen. Unser interdisziplinär aufgestellter Bereich der Naturgefahrenmodellierung berücksichtigt die erlangen Erkenntnisse in der Preisfindung für Rückversicherungslösungen und im Risikomanagement. Für das Risikomanagement werden deterministische Klimawandelszenarien erarbeitet, die mögliche Auswirkungen des Klimawandels auf sämtliche unserer Geschäftstätigkeiten beurteilen und geeignete Maßnahmen der Geschäftssteuerung initiieren sollen.

Medizinischer Newsletter: Unser Newsletter „ReCent Medical News“ erscheint einmal pro Quartal und richtet sich an Leistungsprüfer, Underwriter und natürlich alle anderen interessierten Leser weltweit. „ReCent“ beleuchtet aktuelle Themen von Relevanz für die medizinische Risikoprüfung und gibt Einblicke in jüngste medizinische Forschungsergebnisse, Fallstudien und neue Methoden der Risikoprüfung.

Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“: Durch die aktive Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“ der Geneva Association erhöhen wir das Bewusstsein für die hohen Schadenpotenziale aus Naturgefahren und dem Klimawandel weltweit. Es werden Studien, Positionsberichte und zielgerichtete Entscheidungsvorlagen erarbeitet, die es den unterschiedlichen Interessensgruppen auf höchster Ebene ermöglichen sollen, sich effizient einen Überblick über die Sachverhalte, den Stand der Forschung zu den einzelnen Themen und über die Rolle der Erst-/Rückversicherungsindustrie bei der Problembewältigung zu verschaffen. Maßnahmen der Vereinten Nationen, von Regierungen lokalen Verantwortlichen zur Reduzierung möglicher Auswirkungen von Extremereignissen und dem Klimawandel auf die Bevölkerungen werden motiviert und in ihrer Auswirkung beurteilt. Die Folgen von nach Umsetzung der Maßnahmen verbleibenden Restrisiken versuchen wir durch innovative Rückversicherungslösungen finanziell zu lindern.

Arbeitsgruppe „Climate Change“: Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Internationalen Vereinigung Versicherungsrecht AIDA (Association Internationale des Droit des Assurances) tauschen wir uns darüber hinaus mit Versicherern und Rückversicherern in der Arbeitsgruppe „Climate Change“ regelmäßig über Deckungskonzepte sowie über Schadenereignisse aus, die möglicherweise im Klimawandel begründet sind.

Global Communities: Wir sind Partner des Projektes „Promoting Resilient Communities“. Die Partner planen eine Zusammenarbeit mit dem „Insu-Resilience Solutions Fund“ mit dem Ziel, Versicherungslösungen gegen Extremwetterereignisse zur Schließung der Versicherungslücke in ausgewählten Pilotregionen zu entwickeln.

Hochwasserinformationen in ZÜRS: Wir engagieren uns in der Projektgruppe „Hochwasserinformationen in ZÜRS“ des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Die erarbeiteten Ergebnisse fließen in das deutschlandweit genutzte Zonierungssystem für Überschwemmungen, Rückstau und Starkregen (ZÜRS Geo) ein. Mithilfe dieses Systems können Versicherungsnehmer identifizieren, ob ihr Wohneigentum in einer Risikozone liegt und ihren Versicherungsschutz entsprechend anpassen.

GRI-Angaben

102-12 , 102-13 , 102-15 , 103-1 , 103-2 , 103-3 , 201-2

Zusätzliche Informationen

- Stakeholderdialog
- Risikomanagement

- GB 2018: Chancen- und Risikobericht
- Website: ReCent Medical News
- Website: hr | Ascent
- Website: Versicherungen mit wohltätigem Aspekt (englisch)
- Website: Emerging Risks
- Website: Chancen und Risiken

Nachhaltige Versicherungslösungen

Als international tätiges Rückversicherungsunternehmen betreiben wir weltweit alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Unser Angebot trägt dazu bei, dass Sozial- und Umweltrisiken adäquat versichert und die negativen Auswirkungen im Schadenfall behoben oder begrenzt werden können. Es ist der Kern des Versicherungsgeschäftes, durch den Transfer und die Streuung von Risiken Verluste aus dem Eintritt von Schadenereignissen aufzufangen und Unternehmen und Privatpersonen finanziell abzusichern.

Ein weiterer Ausbau der nachhaltigen Rückversicherungslösungen und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Erstversicherern sind Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2020.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir das Thema nachhaltige Versicherungslösungen als wesentlich identifiziert.

Als Rückversicherer, d. h. als Business-to-Business-Dienstleister, stehen wir mit Verbrauchern bis auf wenige Ausnahmen in keinem direkten Kontakt. Unsere Geschäftstätigkeit schafft somit grundsätzlich keinen direkten Zugang zu Finanzdienstleistungen. Durch unser Produktangebot tragen wir jedoch indirekt dazu bei, vielen Menschen Zugang zu Versicherungsschutz zu ermöglichen. Denn häufig sind Erstversicherer erst mittels international agierender Rückversicherer in der Lage, große Portfolien sowie große Einzelrisiken oder Risiken aus Naturgefahren abzusichern. Wir tragen somit zu einer Erhöhung der Versicherungsdichte auch in Schwellen- und Entwicklungsländern sowie zur sozialen und finanziellen Inklusion bei. Zudem unterstützen wir auch junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft bzw. der Ausweitung der Versicherungsdichte.

Wir unterstützen nachhaltige Versicherungslösungen, die die Minimierung negativer ökologischer und sozialer Auswirkungen auf die Gesellschaft zum Ziel haben. Diese reichen vom Ausbau erneuerbarer Energien über die Rückversicherung von Personen- und Sachschäden bis zur Absicherung gegen Naturkatastrophen.

Versicherungslösungen wie Mikro- und Agrarversicherungen leisten einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und Absicherung der Bevölkerung – auch in strukturschwachen Regionen. Durch derartige Versicherungslösungen wird sichergestellt, dass sich auch Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten gegen elementare Risiken wie Krankheit, Berufsunfähigkeit, Folgen von Naturkatastrophen oder Ernteausfälle absichern können. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung von indexbasierten Disaster-Finance-Konzepten, die Staaten in Südamerika und Asien bei Naturkatastrophen schnelle finanzielle Hilfe garantieren.

Den Transformationsprozess der Energiewirtschaft unterstützen wir, indem wir seit Jahren verstärkt Risiken aus regenerativen oder alternativen Energien zeichnen. Wir fördern in der Sach-Rückversicherung den Ausbau erneuerbarer Energien, die sich von Windenergie im Bereich On- und Offshore über Photovoltaik bis zur Geothermie erstrecken. Gleichzeitig leisten wir unseren Beitrag zur Minimierung negativer Auswirkungen.

Unsere Underwriting-Guidelines überarbeiten wir regelmäßig unter Berücksichtigung aktueller Entwicklungen. Im April 2019 haben wir die bewusste Entscheidung getroffen, in Bezug auf Einzelrisiken grundsätzlich keine neu geplanten Kohlekraftwerke oder -minen mehr rückzuversichern. Einzig in Staaten, in denen der Anteil von Kohle im Energiemix besonders hoch ist und in denen kein ausreichender Zugang zu alternativen Energien besteht, werden nach Prüfung der technischen Standards eine limitierte Zahl von Ausnahmen zugelassen. Darüber hinaus streben wir einen stufenweisen Ausstieg an, um bis zum Jahr 2038 im gesamten Schaden-Rückversicherungsgeschäft keine Kohlerisiken mehr im Zusammenhang mit Abbau und Verstromung zu decken.

Lösungen der Schaden-Rückversicherung

Im Bereich der Schaden-Rückversicherung ist uns vor allem die Minimierung von negativen Umweltauswirkungen sowie die finanzielle Inklusion und die Erhöhung der Resilienz weltweit wichtig. So unterstützen wir zum einen ökologische Produkte wie Aquakulturversicherungen sowie Versicherungslösungen zur Förderung erneuerbarer Energien und CO_2-Sequestierungen. Zum anderen beteiligen wir uns auch an sozialen Produkten wie beispielsweise indexbasierten Disaster Finance Konzepten zur kurzfristigen Unterstützung von Staaten nach Naturkatastrophen sowie Mikro- und Agrarversicherungen in Entwicklungs- und Schwellenländern. Monetäre Infrastrukturinvestitionen werden nicht getätigt. Die Auswirkungen unserer Versicherungslösungen beispielsweise bei Sach- und Haftpflichtrisiken bei Infrastrukturprojekten sind jedoch erheblich.

Agrarversicherungen

Die Nachfrage nach Erst- und Rückversicherungen für landwirtschaftliche Nutzflächen und Viehbestände nimmt angesichts einer stetig wachsenden Weltbevölkerung, des damit steigenden Bedarfs an Agrarrohstoffen und Nahrungsmitteln und der negativen Auswirkungen des Klimawandels - z. B. in Form von extremen Wetterereignissen - weiter zu. Die Versicherung der agrarischen Produktion ist vor allem für die Entwicklung armer Regionen in den Entwicklungs- und Schwellenländern von besonderer Bedeutung. Neben der Absicherung von Ertragsschwankungen spielen eine Vielzahl von positiven sozioökonomischen Faktoren eine Rolle. Hierzu zählt unter anderem die Möglichkeit für versicherte Landwirte, leichter in Agrar- und nicht Agrargeschäftsfelder investieren zu können und somit zur Stabilität in ländlichen Räumen beizutragen. Vor diesem Hintergrund setzt sich beispielsweise die auf Betreiben der Bundesregierung begründete Initiative InsuResilience der G7-Staaten, an der auch wir beteiligt sind, zum Ziel, bis zum Jahr 2020 Versicherungsschutz gegen Klimarisiken für Millionen von besonders armen und gefährdeten Menschen in Entwicklungsländern zu bieten. Auch in Europa hat der ungewöhnlich trockene Sommer Diskussionen rund um das Thema Ernteversicherung bewirkt. Der weitere Ausbau öffentlich-privater Partnerschaften bietet für uns neue Möglichkeiten, profitables Geschäft in bisher nicht etablierten Märkten zu zeichnen. So unterstützen wir bereits ausgewählte Projekte, die unter dieser Initiative laufen und darauf abzielen, die Resilienz verschiedener Länder zu stärken. Die zunehmende Verfügbarkeit von neuen Technologien, wie beispielsweise Fernerkundung durch Satelliten, ermöglicht es uns, unser Geschäftsfeld mit innovativen und effizienten Versicherungsprodukten weiter auszubauen. Darunter fallen zum Beispiel parametrische Deckungen, bei denen die Versicherungsleistung nicht von einem tatsächlichen Schaden, sondern von einem objektiv messbaren Kriterium (z. B. Niederschlagsmengen) abhängig ist. Im Jahr 2017 haben wir im Bereich der Agrarversicherungen eine Prämie im mittleren dreistelligen Millionenbereich (EUR) geschrieben, etwa drei Viertel davon in Entwicklungs- und Schwellenländern in Südamerika, Asien und Afrika.

Lösungen der Personen-Rückversicherung

Im Bereich der Personen-Rückversicherung beschäftigen wir uns vor allem mit den Themen Digitalisierung und demografischer Wandel. Mit unserem Angebot der Vorzugsrenten setzen wir uns im Bereich der Langlebigkeitsprodukte mit dem Trend der steigenden Lebenserwartung auseinander. Durch den Online-Vertrieb von Lebensversicherungen sowie die aktive Unterstützung des Krankengeschäfts auf Märkten mit unzureichender Gesundheitsversorgung tragen wir zu einer sozialen und finanziellen Inklusion bei und erhöhen die Versicherungsdichte auf verschiedenen Märkten. Darüber hinaus fördern wir die gesunde Lebensweise der Versicherten durch ganzheitliche Lifestyle-Versicherungskonzepte und unterstützen beispielsweise in Südafrika einen Erstversicherer, der es seinen Versicherungsnehmern ermöglicht, beim Kauf ihrer Versicherungspolice einen Teil der Prämie in wohltätige Zwecke zu investieren.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , 203-1 , FS6 , FS7 , FS8 , FS13 , FS14

Zusätzliche Informationen

- Unternehmensprofil
- Website: Agrarversicherung – ein Wachstumssektor
- Website: Fakultativ
- Website: Langlebigkeitsrisiko bei Übernahme von Rentenbeständen
- Website: Versicherungen mit wohltätigem Aspekt (englisch)
- GB 2018: Personen-Rückversicherung
- GB 2018: Schaden-Rückversicherung
- Website: Schaden-Rückversicherung
- Website: Personen-Rückversicherung

Verantwortungs-voller Investor

Wir berücksichtigen ESG-Kriterien in unserer Kapitalanlagepolitik

Im Rahmen unserer Kapitalanlagepolitik streben wir stabile und marktgerechte Renditen an. Dabei berücksichtigen wir seit 2011 Nachhaltigkeitskriterien und entwickeln diese kontinuierlich weiter. In 2018 haben wir unsere Ausschlusskriterien auf Emittenten ausgeweitet, die mindestens 25 % ihrer Umsätze aus Kohleförderung, Kohleenergieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen. Darüber hinaus investieren wir aktiv in nachhaltige Infrastrukturprojekte und Fonds. Unser Kapitalanlageportfolio überprüfen wir halbjährlich.

Nachhaltigkeit im Asset Management

Neben unseren direkten Auswirkungen auf die Umwelt und die Gesellschaft können wir durch unsere Kapitalanlagen einen positiven Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten, indem wir in unserer Anlagepolitik Unternehmen meiden, die gegen unsere ethischen Erwartungen und ökologischen und sozialen Maßstäbe verstoßen. Auch Investoren, Analysten und Kunden interessieren sich zunehmend dafür, wie wir Nachhaltigkeits-Aspekte bei der Verwaltung unserer Kapitalanlagen berücksichtigen.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir das Thema Nachhaltigkeit im Asset Management als wesentlich identifiziert.

Im Rahmen unserer Kapitalanlagepolitik streben wir stabile und marktgerechte Renditen an, um unter Wahrung eines ausgewogenen Risiko-/ Ertragsverhältnisses und einer breiten Diversifikation jederzeit unseren versicherungstechnischen Verpflichtungen und Liquiditätserfordernissen nachkommen zu können. Einen hohen Stellenwert messen wir darüber hinaus unserem Nachhaltigkeitsansatz bei, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG-Kriterien) berücksichtigen. Bereits seit 2011 wenden wir im Bereich der Kapitalanlagen Nachhaltigkeitskriterien an, die wir kontinuierlich weiterentwickeln und in unserer „Responsible Investment Policy“ schriftlich fixieren. Wir orientieren uns an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und berücksichtigen somit Aspekte aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Antikorruption. Außerdem vermeiden wir Engagements bei Emittenten, die an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligt sind. Auch im Bereich fossiler Energieträger wenden wir gezielt Ausschlusskriterien an. Ergänzt werden diese Instrumente durch aktive Engagements in nachhaltige Kapitalanlagen, wie beispielsweise Impact Investments und erneuerbare Energien. Ein Best-in-class-Ansatz bildet schließlich die Grundlage dafür, dass die Nachhaltigkeitsqualität des Kapitalanlagen-Portfolios kontinuierlich erhöht werden kann.

Unsere festverzinslichen Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen) sowie börsennotierten Aktien sind seit 2012 Gegenstand halbjährlicher Negativ-Screening. Die qualitative Bewertung unserer Kapitalanlagen erfolgt dabei anhand individueller ESG-Kriterien, die wir in Zusammenarbeit mit einem auf nachhaltige Investments spezialisierten externen Dienstleister entwickelt haben und kontinuierlich überprüfen. Wertpapiere von als „nicht adäquat“ identifizierten Emittenten werden aktiv abgebaut. Darüber hinaus wird im Vorfeld möglicher Neuinvestitionen geprüft, ob die Emittenten gegen die definierten ESG-Kriterien verstoßen. Sollte dies der Fall sein, vermeiden wir ein Engagement.

Wesentliches Kriterium für die Überprüfung bilden die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unternehmen, die Menschenrechte missachten oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen, verstoßen gegen elementare Prinzipien der Vereinten Nationen. Wertpapiere dieser Unternehmen sind für unsere Investitionen ebenso ausgeschlossen wie Emittenten, die grundlegende Arbeitsnormen und Umweltschutzaspekte missachten. Schließlich werden Engagements auch bei Unternehmen ausgeschlossen, die durch den Einsatz von Zwangs-/Kinderarbeit, Diskriminierung oder Korruption aufgefallen sind. Im Mittelpunkt der Prüfung staatlicher Emittenten steht die Frage, ob ihnen aktuell Sanktionen seitens der Vereinten Nationen oder der Europäischen Union auferlegt sind.

Beim Kriterium „kontroverse Waffen“ werden Emittenten ausgeschlossen, die sich an der Entwicklung und Verbreitung besonders grausamer Waffen beteiligen. Im Bereich fossiler Energieträger bezieht sich das Ausschlusskriterium auf Emittenten, die mindestens 25 % ihrer Umsätze aus der Kohleförderung, Kohleenergieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen.

Nur rund 10 Prozent unseres gesamten Anlageportfolios lassen sich anhand der vorgenannten Methodik und Kriterien nicht klassifizieren. Hierzu gehören insbesondere Anlagen in Immobilien oder auch Private Equity, die sich aufgrund ihres Charakters oder ihrer Struktur kaum verlässlich nach den zugrunde gelegten ESG-Kriterien bewerten lassen. Teilweise zahlen jedoch auch diese Assets auf eine nachhaltige Entwicklung ein; z. B. bei Immobilien, die über entsprechende Zertifizierungen verfügen, nachhaltigen Produkten aus dem Bereich Infrastruktur oder bei Impact Investments.

Die Implementierung unseres Best-in-Class-Investmentansatzes haben wir inzwischen abgeschlossen. Mit der regelmäßigen Messung der Nachhaltigkeitsqualität des Bestandsportfolios wird es uns künftig möglich sein, das Portfolio, mit Fokus auf Unternehmensanleihen, auch über dieses Instrument nochmals nachhaltiger zu gestalten.

Schließlich ergänzen wir die vorgenannten Maßnahmen im Bestandsportfolio mehr und mehr um aktive Engagements in nachhaltige Kapitalanlagen. So wurde zwischenzeitlich ein neues Budget zur Investition in Impact Investment Fonds ins Leben gerufen. Explizites Ziel ist es hier, über eine möglichst breite Abdeckung der Sustainable Development Goals („SDG“s) der Vereinten Nationen spürbare Verbesserungen, unter anderem in den Bereichen Ernährung, Bildung, Gesundheit, Armutsbekämpfung, Klimawandel etc. zu erreichen. Darüber hinaus investieren wir im Bereich Infrastruktur in erneuerbare Energien sowie in nachhaltige Wald- und Agrarfonds.

Die Entwicklung und Anwendung der ESG-Kriterien und die Umsetzung der Richtlinie stellt ein ESG-Beauftragter im Investment-Team sicher. Wesentliche Ergebnisse des Screening-Prozesses mit entsprechenden Investitionsentscheidungen werden durch das Investment-Team direkt an den Chief Financial Officer berichtet sowie im Investment Komitee diskutiert und verabschiedet. Dem Investment-Komitee gehören zwei Vorstandsmitglieder an.

Active Ownership

Mittels Ausführung unseres Stimmrechts können wir Einfluss auf die Geschäftsausübung von börsennotierten Aktiengesellschaften nehmen. Da der Anteil börsennotierter Aktien in unserem Anlageportefeuille jedoch unter 1 % der gesamten Kapitalanlagen beträgt, ist der Effekt eines Engagements in diesem Bereich im Verhältnis zu unserem gesamten Anlageuniversum sehr begrenzt. Aus diesem Grund haben wir bislang keine Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen im Rahmen der nachhaltigen Ausrichtung unserer Kapitalanlagen verabschiedet. Sollte sich der Portefeuilleanteil börsennotierter Aktien dauerhaft signifikant erhöhen, wird das Thema „active ownership“ einer erneuten Überprüfung bzw. Entscheidung zugeführt.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , FS11

Kundenorientierung und -zufriedenheit

Für den Erfolg unseres Unternehmens ist es entscheidend, dass unsere Kunden uns als gefragten Geschäftspartner wahrnehmen. Um das zu erreichen, müssen wir risikogerechte Preise, angemessene Kapazitäten und ein verlässliches Leistungsversprechen bieten. Darüber hinaus fördern wir einen aktiven Austausch mit unseren Kunden. Im Rahmen von Kundenveranstaltungen stoßen wir einen Wissensaustausch zu aktuellen Versicherungsthemen und Entwicklungen an und bieten unseren Kunden die Möglichkeit, im persönlichen Gespräch Feedback zu unseren Produkten und Services zu geben. Als Business-to-Business-Dienstleister ist die faire Gestaltung unserer Produkte, also der Verträge mit Erstversicherern, eine essenzielle Voraussetzung für unser Geschäft. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sich im Umgang mit Kunden jederzeit integer verhalten und legen diese Erwartungen in weltweit gültigen Geschäftsgrundsätzen verbindlich fest.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir die Themen Kundenorientierung und -zufriedenheit als wesentlich identifiziert.

Wir stehen in engem Kontakt mit unseren Kunden. Um individuellen Kundenwünschen schnell und flexibel zu begegnen, setzen wir auf flache Hierarchien, direkte Entscheidungswege und zeichnungsbefähigte Mitarbeiter. Mittels themenspezifischer Konferenzen, Seminare und Geschäftsbesuche stehen wir in einem kontinuierlichen und regelmäßigen Dialog mit unseren Kunden, intensivieren unsere Kundenbeziehungen und nutzen das direkte Feedback zu unserer Arbeit als Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018 – 2020 haben wir unseren Kundendialog im Berichtsjahr weiter intensiviert und international ausgebaut.

Unsere Kundenbeziehungen pflegen wir bereichsindividuell. Im Bereich der Schaden-Rückversicherung pflegen wir unsere Kundenbeziehungen sowohl direkt als auch über Rückversicherungsmakler im Rahmen regelmäßiger Geschäftsreisen oder Videokonferenzen. Des Weiteren sind wir mit unseren Mitarbeitern weltweit auf Messen sowie Fachtagungen präsent und bieten themenspezifische Seminare für unsere Kunden an. Über Informationsveranstaltungen wie die Seminarreihe „Building Bridges“ der Schaden-Rückversicherung fördern wir den Branchenaustausch. In diesem Rahmen bieten wir unseren internationalen Kunden bereits seit 2012 jährlich das mehrtägige Seminar „Advanced Reinsurance Methods, Practices and Current Topics“ an. Seit 2016 haben wir unser Angebot um die Themen „Kredit, Kaution und politische Risiken“ ergänzt. Unsere Tochtergesellschaft E+S Rück bietet ihren Kunden darüber hinaus auf Fachtagungen neben Informationen zum Schaden- und Risikomanagement auch Vorträge zu den Themen Compliance, Sanktionen und der Reform des Versicherungsaufsichtsrechts Solvency II sowie zum Klimawandel.

Informationsveranstaltungen

Unsere Tochtergesellschaft in Indien veranstaltete das „Annual Risk Seminar“ für Underwriter und Schadenspezialisten der Branche. Mit Themen wie psychische Störungen, Lungenerkrankungen, Genetik, Invaliditätsansprüche und vereinfachtes Underwriting präsentierten unsere Mitarbeiter unsere Expertise in Risikomanagement, Forschung und Innovation. In Kuala Lumpur haben wir erfolgreich unser erstes versicherungsmathematische Training mit 20 Erstversicherungskunden abgeschlossen.

In der Personen-Rückversicherung sind wir durch unsere dezentrale Ausrichtung in den meisten Märkten direkt vor Ort vertreten und somit in der Lage, uns kurzfristig und undogmatisch mit unseren Kunden auszutauschen. Neben Geschäftsbesuchen bei einzelnen Kunden veranstalten wir in den Märkten, in denen wir tätig sind, in der Regel themenspezifische Seminare und sogenannte Ausbildungs-Workshops, um unsere Kunden über aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich der Personen-Rückversicherung und des Underwriting informiert zu halten. Mit dem Kunden-Newsletter „ReCent Medical News“ informieren wir seit 2014 regelmäßig zu medizinischen und sozioökonomischen Themen, auch über Soziale Medien wie LinkedIn. Weitere Flyer zu verschiedenen Themen – von automatisierter Risikoprüfung bis hin zu aktuellen Informationen – sind in unterschiedlichen Sprachen (u. a. Spanisch, Französisch, Polnisch, Deutsch, Englisch, Chinesisch, Italienisch) über das Media Centre auf unserer Website abrufbar. Hier finden sich ebenfalls Flyer zu Themen, die wir im Rahmen unserer Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ behandeln.

Kundenplattform

Im Zuge der Digitalisierung unseres Unternehmens arbeiten wir im Bereich der Lebensversicherung zurzeit an der Entwicklung einer digitalen Plattform. Dabei handelt es sich um eine B2B-Plattform, auf der auch Drittanbieter innovative versicherungsnahe Dienstleistungen und Produkte sowie eigene Rückversicherungslösungen und Dienstleistungen anbieten können sollen. Aktuell befindet sich die Plattform noch in der Testphase und wird bislang nur intern zum Austausch genutzt.

Um die Zufriedenheit unserer Kunden regional und konzernweit zu messen, führen wir regelmäßig Kundenbefragungen durch, sowohl eigenständig als auch im Hinblick auf bestimmte Märkte ebenfalls unter Rückgriff auf externe Marktforschungsinstitute. Da es uns wichtig ist, auf die individuellen Besonderheiten der einzelnen Märkte einzugehen, führen wir bewusst keine allgemeine, weltweite, über alle Geschäftsbereiche uniforme Kundenzufriedenheitsabfrage durch.

Die Ergebnisse unserer Kundenbefragungen und Studien arbeiten wir intern auf, um mögliche Handlungsfelder zu identifizieren. Die eingeleiteten Maßnahmen haben nicht nur zu einer Verbesserung unserer Markenwahrnehmung geführt, sondern auch unsere Dienstleistungen und Produkte gestärkt. So haben wir in den letzten Jahren unsere automatisierten Risikoprüfungssysteme weiterentwickelt, den Kundenwünschen entsprechend angepasst und den Märkten neue Produktideen zur Verfügung gestellt.

So führen wir beispielsweise seit dem Jahr 2000 in unserem für Deutschland, Österreich, die Schweiz und Italien verantwortlichen Marktbereich in dreijährigem Turnus Kundenzufriedenheitsstudien durch. Dadurch möchten wir eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung sowie eine hohe Kundenzufriedenheit erzielen. Ein unabhängiges Marketinginstitut hat im Jahr 2016 Marktrecherchen bei über 90 % unserer deutschen Kunden durchgeführt und stellte zusammenfassend fest:

„Die E+S Rück wird vor allem als loyales, sympathisches und vertrauenswürdiges Unternehmen wahrgenommen, das Wert auf langfristige Kundenbeziehungen legt.“

Für unser Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung führen wir mit einer Marktforschungsagentur eine jährliche Befragung von Rückversicherungskunden in den Märkten USA, Europa, Südafrika, Kanada, Australien und Asien durch. Die Daten erlauben eine umfassende Kundensicht auf die Qualität unserer Dienstleistungen sowie eine Einschätzung der Wahrnehmung der Marke Hannover Re im jeweiligen Markt. 2017 blieb die positive Wahrnehmung bei unseren Kunden in den internationalen Märkten stabil. Unser intensiver und vielschichtiger Kundendialog hat hier einen wesentlichen Beitrag geleistet.

Zudem liefert die Marktforschungsagentur dem Vorstand des Geschäftsfelds der Personen-Rückversicherung seit 2012 auch eine jährliche globale Studie über die Entwicklung unterschiedlicher Geschäftssegmente, eine dezidierte Sicht auf die Lebensrückversicherungsmärkte, Trends in der Erstversicherung, eine flächendeckende Analyse der Marktdurchdringung und Marktwahrnehmung sowie ein Stärken- Schwächen-Profil aus Sicht der Kunden. Insbesondere im Segment Financial Solutions in den USA gelten wir als Marktführer und „Best in Class“. Von unseren Kunden werden wir als ausgesprochen angenehmer und unkomplizierter Geschäftspartner wahrgenommen. Insbesondere unsere direkte Ansprechbarkeit, Flexibilität sowie schnelle Antwortzeiten werden von den Kunden positiv bewertet und als Vorteil gegenüber unseren Wettbewerbern angesehen. Darüber hinaus sind wir aufgrund der regelmäßigen Ergebnisauswertung der Studie in der Lage, den Erfolg unserer Strategie zu messen und gegebenenfalls zu reagieren.

Auszeichnungen in den letzten fünf Jahren

Jahr	Auszeichnung
2019	Reinsurer of the Year – Lateinamerika (Reactions)
2018	Property and Casualty Reinsurer of the Year – Australien (Insurance Asia News)
2017	ReTakaful Company of the Year (Middle East Insurance Industry Awards)
	Specialty Reinsurer of the Year (Reactions North America Awards)
2016	Rückversicherer des Jahres (Reactions London Market Awards)
	Rückversicherungsteam des Jahres: Specialty Team (Reactions London Market Awards)
2015	Best Reinsurer for Client Responsiveness: GWP > $2bn (Intelligent Insurer North America Awards)
	Best Reinsurer for Innovation: GWP > $2bn (Intelligent Insurer North America Awards)
	Best Reinsurer for Expertise and Market Knowledge: GWP > $2 bn (Intelligent Insurer North America Awards)
	Rückversicherer des Jahres (Reactions London Market Awards)
	Ulrich Wallin „Reinsurance CEO of the Year“ (Reactions London Market Awards)
	Bester Rückversicherer in Kolumbien (Reactions)
2014	Middle East Award: Best Reinsurer for Client Service (Intelligent Insurer)
	Bester Rückversicherer in Argentinien (Reactions Latin America Awards)
	Bester Rückversicherer im restl. Südamerika, inkl. Peru, Ecuador, Bolivien, Uruguay und Paraguay (Reactions Latin America Awards)
	Hannover ReTakaful „Best International ReTakaful Operator of the Year“, „ReTakaful CEO of the Year“: Mahomed Akoob (International Takaful Summit)

Anders als im Privatkundengeschäft hat die Rückversicherungsbranche gegenüber ihren Geschäftskunden keine gesetzlichen Aufklärungspflichten. Vielmehr sind die Erstversicherer in der Regel im Rahmen des Abschlusses eines Rückversicherungsvertrages zur detaillierten Auskunft über ihre Geschäftstätigkeiten und das rückzuversichernde Portefeuille gegenüber den Rückversicherern verpflichtet. Dadurch soll der Rückversicherer in die Lage versetzt werden, die Risiken zutreffend einzuschätzen. Im Berichtszeitraum haben wir nicht gegen Informationspflichten im Hinblick auf Produkte oder Dienstleistungen verstoßen. Es gab auch keine Verstöße gegen freiwillige Verfahrensregeln zu Informationspflichten. Wir führen keine auf den Endkunden abzielenden Werbemaßnahmen im Sinne von Produktmarketing durch. Vereinzelt gibt es Werbemaßnahmen für die Marken Hannover Re und E+S Rück zum Beispiel in Form von Imageanzeigen und Informationsbroschüren über die Ausrichtung des Unternehmens. Verkaufsförderung findet nur im individuellen Kontakt mit Geschäftskunden statt.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

Gesetzliche Rahmenbedingungen
Stakeholderdialog
Nachhaltige Versicherungslösungen
Website: Auszeichnungen

Erfolgreiche Mitarbeiter

Flache Hierarchien und größtmögliche Delegation von Aufgaben für mehr Mitarbeiterzufriedenheit

Der Erfolg unseres Unternehmens hängt unmittelbar von der Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter ab. Wir fördern flache Hierarchien und ermöglichen es unseren Mitarbeitern, sich durch die größtmögliche Delegation von Aufgaben und Entscheidungsvollmachten zu beweisen und zu entfalten. Damit bieten wir gleichzeitig ein Arbeitsumfeld, in dem man gerne arbeitet.

Mitarbeiter

Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen

Der Erfolg eines jeden Unternehmens hängt unmittelbar von der erfolgreichen Arbeit seiner Mitarbeiter ab. Auch die Hannover Rück fördert die fachliche, persönliche und gesundheitliche Entwicklung ihrer Mitarbeiter konsequent und schreibt diesen Ansatz in strategischen Grundsätzen zur Personalarbeit fest. Wie andere Unternehmen stehen jedoch auch wir vor diversen aktuellen Herausforderungen. So ist bereits seit einiger Zeit eine Intensivierung des Fachkräftemangels und damit einhergehend ein Kampf um die besten Mitarbeiter zu beobachten. Eng damit verbunden knüpfen Arbeitnehmer ihre Entscheidung für einen Arbeitgeber neben rein monetären Aspekten auch an weitere Faktoren wie z. B. die Reputation des Unternehmens, das Angebot an Entwicklungsmöglichkeiten und zusätzliche Leistungen. Zusätzlich bestimmen Themen wie der Demographische Wandel, die Dynamisierung der Arbeitswelt oder die Digitalisierung und Automatisierung die Personalarbeit zunehmend.

Erfolgreiche Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen ist einer von zehn Schwerpunkten unserer Konzernstrategie. Die strategische Ausrichtung der Personalarbeit konkretisieren wir im Rahmen eines internen Strategiedokuments, in dem wir unsere personalpolitische Ausrichtung und strategische Initiativen jeweils für drei Jahre festlegen. Für den Zeitraum 2018 bis 2020 adressieren wir hierbei unter anderem die oben genannten Herausforderungen sowie die potentialorientierte Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte und die zeit- und qualifikationsgerechte Besetzung offener Positionen. Auch im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2020 definieren wir konkrete Maßnahmen.

Im Rahmen unseres Wesentlichkeitsprozesses haben wir Themen aus den Bereichen Mitarbeiterbindung, -entwicklung und -förderung sowie Diversität als wesentlich identifiziert.

Das Personalwesen der Hannover Rück wird als zentrale Querschnittsfunktion weltweit in weiten Teilen vom Hauptsitz in Hannover gesteuert. Es untersteht direkt dem Vorstandsvorsitzenden, der auch für die Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgeschriebenen Maßnahmen verantwortlich ist. Der Personalbereich ist verantwortlich für die Umsetzung der Strategie. Er fungiert ferner als Innovator und Treiber einer kooperativen Unternehmenskultur, entwickelt auf die Bedarfe und Potentiale der Mitarbeiter und Führungskräfte ausgerichtete Instrumente und setzt diese um, gestaltet die Organisations- und Unternehmensentwicklung mit und ist Dienstleister für alle klassischen Personalthemen wie Rekrutierung, Personalbetreuung und -entwicklung.

Konzernweit beschäftigten wir zum Ende des Berichtsjahres 3.317 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.251). Das kontinuierliche Wachstum unseres Unternehmens hat auch im aktuellen Berichtsjahr zu einer Erhöhung der Mitarbeiterzahlen geführt. Im Berichtsjahr gab es daher – wie im Übrigen auch in den Vorjahren – keine betriebsbedingten Entlassungen.

Aufgrund unserer Tätigkeit als B2B-Dienstleister in der Finanzbranche gibt es keine temporären Schwankungen in der Anzahl der Mitarbeiter, die beispielsweise durch Saisonarbeit zustande kommen könnten.

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag

	2018				2017		
Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	Anzahl der Mitarbeiter[2]	+ / - Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter[2]	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	**3.317**	**+2,0 %**	**1.558**	**1.759**	**3.251**	**1.535**	**1.716**
Deutschland	1.434	+3,5 %	672	754	1.385	657	728
Europa exkl. Deutschland	702	+1,3 %	385	317	693	381	312
USA	293	+1,0 %	151	142	290	150	140
Südafrika	479	-1,8 %	139	340	488	143	345
Asien	233	+5,9 %	116	117	220	118	102
Amerika exkl. USA	71	+1,4 %	40	31	70	37	33
Australien	113	+7,6 %	55	58	105	49	56

Vollzeitstellen	**2.931**	**+2,7 %**	**1.516**	**1.415**	**2.854**	**1.489**	**1.365**
Deutschland	1.104	+3,7 %	638	466	1.065	624	441
Europa exkl. Deutschland	662	+2,8 %	378	284	644	373	271
USA	291	+1,0 %	151	140	288	150	138
Südafrika	471	-0,6 %	138	333	474	138	336
Asien	232	+5,5 %	116	116	220	118	102
Amerika exkl. USA	68	-1,4 %	40	28	69	37	32
Australien	103	+9,6 %	55	48	94	49	45

	2018				2017		
Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	Anzahl der Mitarbeiter[2]	+ / - Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter[2]	Davon Männer	Davon Frauen
Teilzeitstellen	**386**	**-2,8 %**	**42**	**344**	**397**	**46**	**351**
Deutschland	322	+0,6 %	34	288	320	33	287
Europa exkl. Deutschland	40	-18,4 %	7	33	49	8	41
USA	2	-	0	2	2	0	2
Südafrika	8	-42,9 %	1	7	14	5	9
Asien	1	-	0	1	0	0	0
Amerika exkl. USA	3	+200,0 %	0	3	1	0	1
Australien	10	-9,1 %	0	10	11	0	11
Unbefristete Stellen	**3.175**	**+3,4 %**	**1.501**	**1.674**	**3.071**	**1.473**	**1.598**
Deutschland	1.347	+2,5 %	642	705	1.314	630	684
Europa exkl. Deutschland	683	+5,7 %	376	307	646	368	278
USA	292	+1,4 %	150	142	288	148	140
Südafrika	470	+0,2 %	133	337	469	136	333
Asien	201	+11,0 %	106	95	181	107	74
Amerika exkl. USA	70	+1,4 %	39	31	69	36	33
Australien	112	+7,7 %	55	57	104	48	56
Befristete Stellen	**142**	**-21,1 %**	**57**	**85**	**180**	**82**	**98**
Deutschland	79	+11,3 %	30	49	71	27	44
Europa exkl. Deutschland	19	-59,6 %	9	10	47	35	12
USA	1	-50,0 %	1	0	2	2	0
Südafrika	9	-52,6 %	6	3	19	7	12
Asien	32	-17,9 %	10	22	39	10	29
Amerika exkl. USA	1	-	1	0	1	1	0
Australien	1	-	0	1	1	0	1
Auszubildende	**13**	**-7,1 %**	**6**	**7**	**14**	**5**	**9**

[1] Seit 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.

Die Hannover Rück ist ein international agierendes Unternehmen. Es ist für uns selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu beachten.

In Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte sind für uns die jeweils in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze maßgeblich. Neben diesen nationalen gesetzlichen Regelungen orientieren wir uns an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Weitere Menschenrechtsthemen wie Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung oder das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten werden durch die für alle Mitarbeiter unseres Unternehmens geltenden Geschäftsgrundsätze sowie unsere Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien geregelt. Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit äußerst gering.

Die Teilhabe unserer Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen im Unternehmen ist durch ihr Mitspracherecht des SE-Betriebsrates, den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG sowie über die drei von diesem gemeinsamen Betriebsrat gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sichergestellt. Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis ist im Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, in unserer Satzung und in den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geregelt. Der SE-Betriebsrat hat ein Mitspracherecht, der deutsche Betriebsrat hat aber ein Mitbestimmungsrecht.

Über wesentliche betriebliche Veränderungen werden unsere Mitarbeiter konzernweit umgehend und entsprechend gesetzlicher Vorgaben in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat muss von Vorgängen, die für die Lage unseres Unternehmens von erheblichem Einfluss sein können, unverzüglich unterrichtet werden. Eine genaue zeitliche Frist ist hierfür nicht festgelegt. Auch der Betriebsrat für den Standort Hannover und der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE erhalten im Rahmen ihres Rechts auf Unterrichtung ordnungsgemäß alle relevanten Informationen, um so auf die betrieblichen Änderungen Einfluss nehmen zu können. Bei etwaigen Beschwerden stehen allen Mitarbeitern die Personalvertretungen, die Personalabteilung sowie die jeweilige Führungskraft als Ansprechpartner zur Verfügung.

Es sind im Jahr 2018 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen einschränken.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 102-8 , 102-41 , 402-1

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Die Rekrutierung sowie die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht sind eng mit unserem Geschäftserfolg verbunden und wurden in unserer Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns konkrete Ziele zur Mitarbeiterentwicklung und -förderung und arbeiten laufend an deren Umsetzung.

Dazu gehören die Optimierung des Weiterbildungsprogramms für Fach- und Führungskräfte sowie Maßnahmen zur Stärkung, Erhaltung und Wiederherstellung der physischen und psychischen Gesundheit unserer Mitarbeiter.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

Nachhaltigkeitsstrategie

GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Als international wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von Nachwuchskräften für uns von großer Bedeutung. Daher haben wir im Berichtsjahr unsere erfolgreichen Rekrutierungsaktivitäten im In- und Ausland weiter gestärkt.

Schon in den vergangenen Jahren konnten wir erfolgreich zeitnah qualifizierte neue Mitarbeiter gewinnen. Um dieses hohe Niveau halten zu können, ist es wichtig, als Arbeitgeber bekannt und attraktiv zu bleiben sowie die Erwartungen der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt zu kennen. Aus diesem Grund haben wir im Kalenderjahr 2017 eine konzeptionelle Überarbeitung unseres Employer Branding-Auftritts vorgenommen, die im Berichtsjahr umgesetzt wurde. Diese Überarbeitung zielt sowohl auf unser allgemeines Erscheinungsbild auf dem Bewerbermarkt als auch auf entsprechende Anpassungen unserer Rekrutierungsinstrumente ab. Dazu gehören beispielsweise unsere Stellenanzeigen, unser Messeauftritt, Informationsmaterialien oder unsere Internetpräsenz.

Bei der Kampagnenüberarbeitung richteten wir uns an zuvor erhobenen Anforderungen aus, die für uns relevante Bewerber an einen für sie reizvollen Arbeitsplatz und Arbeitgeber stellen – und die wir mit unseren Positionen auch tatsächlich erfüllen können. Unsere Hauptzielgruppen sind vor allem Hochschulabsolventen und Young Professionals/Professionals. Inhaltlich entstammen nach wie vor die meisten Profile den mathematischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Allerdings nimmt sowohl die Nachfrage nach als auch die Schwierigkeit bei der Besetzung vom IT-Profilen zu. Eine Herausforderung, der wir uns bei der Kampagnen-Überarbeitung ebenfalls gestellt haben.

Beibehalten haben wir größtenteils unseren zielgerichteten Marketingmix, mit dem wir unsere Zielgruppen ansprechen. Für die Zielgruppe der Absolventen umfasst dies verschiedene Maßnahmen wie z. B. den Aufbau und die Pflege von Hochschulkontakten, Besuche von Jobmessen, Angebote von Exkursionen, Tätigkeitsberichte in studentischen und Fachmagazinen, Online-Medien sowie Bewerbungstrainings etc. Diese Maßnahmen werden laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst. Für die Gruppe der Young Professionals/Professionals nutzen wir zudem webbasierten Business-Netzwerke wie XING und LinkedIn. Zudem thematisieren wir auf unseren Karriereseiten die Aspekte Führung und Weiterentwicklung für Professionals als relevante Themenstellungen.

Auch im Bereich der Rekrutierung nimmt der Einfluss von Empfehlungen zu. Insofern sind das schon bestehende „Mitarbeiter werben Mitarbeiter-Programm“ als auch die hervorragende Arbeitgeber-Bewertung auf dem Portal kununu wichtige Marketing-Aspekte bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

Zu den unterschiedlichen Kontaktpunkten kommen verschiedene Einstiegsmöglichkeiten für neue Mitarbeiter:

- Vorträge bei Orientierungstagen an Schulen und das Angebot des Zukunftstages zielen auf die spätere Gewinnung von Schulabgängern für den Dualen Studiengang zum Bachelor of Arts der Betriebswirtschaftslehre, Schwerpunkt Versicherung, ab.
- Durch Praktikumsangebote und Kooperationen bei Abschlussarbeiten haben Studierende die Möglichkeit, das Unternehmen kennenzulernen und es als attraktiven Arbeitgeber zu entdecken.
- Hochschulabsolventen können sowohl durch Direkteinstieg als auch über Traineeprogramme einsteigen. Zu den bereits vorhandenen drei Trainee-Programmen ist im Berichtsjahr ein Programm mit spezieller IT-Ausrichtung hinzugekommen, um die Zielgruppe der IT-Absolventen noch stärker anzusprechen. Trainees bekommen von Anfang an einen unbefristeten Arbeitsvertrag.

GRI-Angaben

103-2

Zusätzliche Informationen

Website: Karriere

Aus- und Weiterbildung

Die Hannover Rück ist in einer wissensintensiven Branche mit hoher Spezialisierung tätig. Durch die kontinuierliche und angemessene Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter stellen wir den hohen Qualitätsstandard unserer Leistungen sicher. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitarbeitern mit unserem Weiterbildungsangebot die Möglichkeit, sich auch persönlich weiter zu entwickeln. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sorgen zudem für eine positive Wahrnehmung unseres Unternehmens.

Als berufsqualifizierende Ausbildung bieten wir jährlich bis zu sechs Plätze zur Erlangung eines Bachelor of Arts der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Versicherung im Rahmen eines Dualen Studiums an. Um den internationalen Ansatz unseres Hauses auch schon in dieser Phase zu transportieren, gehört auch ein Aufenthalt an einer Summer School an der University of Edinburgh zum Ausbildungsprogramm.

Den Berufseinstieg erleichtern wir allen neuen Mitarbeitern durch spezielle Basis-Seminare, die auf die jeweilige Mitarbeitergruppe zugeschnitten sind. Sie vermitteln ein gewisses Rückversicherungswissen und helfen den Mitarbeitern dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden.

Beim Ausbau und der Etablierung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig. So haben wir uns im Jahr 2018 insbesondere mit der Unterstützung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte in Bezug auf den Umgang mit den Auswirkungen der sich spürbar verändernden Arbeitswelten beschäftigt. Dabei spielen vor allem die Effekte aus sich verändernden Arbeitsformen oder automatisierten bzw. digitalisierten Arbeitsabläufen eine Rolle. Basierend darauf haben wir z. B. den neuen Workshop „Fit für Veränderungen“ eingeführt. Ziel dieser gemeinschaftlich von Mitarbeitern und Führungskräften besuchbaren Veranstaltung ist das vorbereitende Durchspielen von Veränderungsprozessen, um den sich daraus ergebenden Belastungssituationen vorzubeugen. Dieser Workshop stellt somit einen bewussten Brückenschlag zwischen den Themen Veränderung und Gesundheit dar.

Unsere Führungskräfte unterstützen wir zudem durch das Angebot so genannter Praxistage, an denen in kleineren Gruppen Herausforderungen des Führungsalltages unter Mitwirkung einer Trainerin erörtert und mittels Coaching- bzw. Konfliktlösetechniken bearbeitet werden können. Fortgesetzt wurden die Angebote zum Thema „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“ sowie auch zur „Geschlechterspezifischen Kommunikation“, die unser Mentoring-Programm für Frauen auf Führungsebene flankieren. Aber auch spezielle Fachseminare werden unseren Führungskräften angeboten, z. B. aktualisierte und vom Aufbau angepasste Workshops zu arbeitsrechtlichen Themen.

Das individuelle Entwicklungsmaßnahmenprogramm erstellen Führungskraft und Mitarbeiter in der Regel gemeinsam im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Daraus abgeleitete externe Seminare ergänzen das für alle Mitarbeiter offene, interne Weiterbildungsprogramm, welches insbesondere Angebote zu Rückversicherung, Sozial- und Methodenkompetenz, Informationstechnologie sowie Sprachkurse umfasst. Auch 2018 wurde unser Angebot gut angenommen. Im Schnitt bildete sich jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 2,7 Tagen weiter. Am Standort Hannover lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter bei 4,4.

Anzahl der durchschnittlichen Weiterbildungstage weltweit und am Standort Hannover

Region	2018	2017	2016	2015	2014
Weltweit	2,7	2,7	3,9	4,4	3,3
Deutschland	4,4	3,9	6,1	6,1	4,3

GRI-Angaben

103-2 , 404-1 , 404-2

Mitarbeiterförderung

Um eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir allen Mitarbeitern jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetzten an. In diesem Gespräch werden die Leistungen der Mitarbeiter anhand übergeordneter und unternehmensspezifischer Kriterien beurteilt, Fragen der Zusammenarbeit und des Aufgabengebiets sowie die Ziele und die berufliche Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters eingehend erörtert. Für die Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig. Wir empfehlen jedoch einen jährlichen Turnus für Mitarbeitergespräche.

Die Durchführungsquote der Mitarbeitergespräche am Standort Hannover beläuft sich jährlich auf rund 90 %. Bei den verbliebenen 10 % handelt es sich hauptsächlich um Mitarbeiter, die freiwillig auf das Mitarbeitergespräch verzichten.

Zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der guten Führungs- und Kommunikationskultur in unserem Unternehmen ist für alle Führungskräfte eine Rückmeldung vorgesehen. Das sogenannte Führungsfeedback ermöglicht es den Mitarbeitern, ihrem Vorgesetzten in einem semi-anonymen Verfahren (anonymer Fragebogen sowie anschließende Diskussion im Team) ein Feedback über das erlebte Führungsverhalten zu geben. Zusätzlich wird die Führungskraft wiederum durch ihren direkten Vorgesetzten in Bezug auf ihr Führungsverhalten bewertet. Im Anschluss an das Führungsfeedback werden mit der Führungskraft entsprechende unterstützende Maßnahmen vereinbart.

Im Jahr 2018 haben insgesamt fast 50 Führungskräfte unterschiedlicher Führungsebenen am Führungsfeedback teilgenommen. Die verbleibenden Führungskräfte werden in den kommenden Durchführungsrunden eingebunden. Allen (neuen) Führungskräften bieten wir – neben der Teilnahme an verschiedenen Führungsseminaren – die Möglichkeiten eines individuellen, auf ihre Belange zugeschnittenen Coachings.

GRI-Angaben

103-2 , 404-2 , 404-3

Generationenmanagement und Nachfolgeplanung

Den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen wir uns im Rahmen unseres Demografie- und Generationenmanagements. Dazu haben wir unterschiedliche Seminare erarbeitet. Durch ein passendes Seminarangebot am Standort Hannover für unsere älteren Mitarbeiter fördern wir ihre Leistungsfähigkeit in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht. Das Seminar „Den Übergang in den Ruhestand aktiv gestalten“ soll ältere Mitarbeiter bereits einige Jahre vor dem Ruhestand dabei unterstützen, ihre letzten Jahre im Unternehmen bewusst und vorausschauend zu planen. Der Veränderung der Altersstruktur unserer Belegschaft begegnen wir zudem durch unterschiedliche Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Neueinsteigern und langjährigen Mitarbeitern. Denn besonders die Arbeit in gemischten Gruppen hat sich in der Vergangenheit für das Unternehmen als hilfreich und erfolgversprechend erwiesen.

Eine gezielte Nachfolgeplanung verhindert Lücken beim Ausscheiden von Führungskräften. In einem standardisierten Prozess, den wir alle zwei Jahre am Standort Hannover durchführen, werden alle Positionen ab Management Level 3 (General Manager/Director) aufwärts am Hauptsitz sowie in ausgewählten Auslandseinheiten geprüft. Das Personalmanagement am Standort Hannover begleitet diesen Prozess. Im Rahmen von Gesprächen mit allen Managing Directors in Hannover identifizieren wir zunächst mögliche Nachfolger für jede Position auf der General Manager-Ebene. Für jeden potenziellen Nachfolger wird zudem eine Einschätzung seiner Kompetenzen und Potenziale durchgeführt und ggf. über notwendige (Entwicklungs-)Maßnahmen gesprochen. Die Bewertung erfolgt anhand der folgenden Kriterien: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz sowie Potenzialeinschätzung für die geplante Führungsebene. Darüber hinaus ermitteln wir weitere Potenzialträger sowie erfolgskritische Personen und Positionen. Auf Ebene der Ressortvorstände werden die zusammengefassten Ergebnisse zur Nachfolge der General Manager im Anschluss diskutiert und ergänzt. In gleicher Form und auf Basis derselben Kriterien identifizieren die Ressortvorstände darüber hinaus die möglichen Nachfolger für die Managing Director-Positionen. Die Ergebnisse der Nachfolgeplanung inklusive ergänzender Kommentierung seitens der Personalabteilung diskutiert der Gesamtvorstand abschließend auf seiner Klausurtagung.

Generell besetzen wir freie Führungspositionen bei gleicher Qualifikation nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen und berücksichtigen daher Führungspotenzial bereits bei der Einstellung. Auch in unseren konsolidierten Konzerngesellschaften achten wir darauf, alle Positionen ab Management Level 3 in den jeweiligen Ländern lokal zu besetzen, sofern dies möglich ist. Der Großteil der aktuellen Führungspositionen ist dementsprechend von lokalen Mitarbeitern besetzt.

GRI-Angaben

103-2 , 202-2 , 404-2

Gesundheit

Die Leistungsfähigkeit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ist eine essenzielle Voraussetzung für die nachhaltige Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und die Gewährleistung unseres hohen Qualitätsstandards. Als Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens gehen unsere Beschäftigten keiner Tätigkeit nach, die mit einer besonderen Gefährdung verbunden ist. Dennoch geht der Wandel der Arbeitswelt, die Notwendigkeit einer effizienten Gestaltung von Arbeitsprozessen und ein stetiger Veränderungsdruck auch an uns nicht spurlos vorbei. Dieses kann zu einer reduzierten Leistungsfähigkeit oder Krankheiten wie Bluthochdruck, Rücken-, Schulter- und Nackenbeschwerden oder psychischen Erkrankungen und damit verbundenen auch zu Ausfalltagen führen.

In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2020 setzen wir uns explizit das Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen denn jede Erkrankung oder Verletzung hat sowohl unmittelbare ökonomische Auswirkungen auf unser Unternehmen als auch soziale Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, ihre Familien, unsere Kollegen und die Sozialsysteme.

An unserem Standort in Deutschland regeln diverse Gesetze wie das Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder die Brandschutzordnung Aspekte zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Diese gelten für sämtliche in Deutschland tätige Mitarbeiter, Dienstleister und Lieferanten. An unseren inner- und außereuropäischen Standorten gelten regionale Gesetze, die ebenfalls eingehalten werden.

Ein interdisziplinär besetzter Arbeitsschutzausschuss, dem unter anderem auch Vertreter der Personalabteilung, des Betriebsrats und der Betriebsarzt angehören, tagt regelmäßig mit dem Ziel, aktuelle Gefährdungen im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erörtern, notwendige Maßnahmen zu definieren und regelmäßige Aktivitäten wie Begehungen abzustimmen sowie z. B. bei einer Häufung von Vorfällen zu reagieren. Mitarbeiter werden regelmäßig zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen. Ferner wurde der in Deutschland gesetzlich geforderten Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter verbessert. Im Jahr 2018 wurde zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die einen abgestimmten innerbetrieblichen Ablauf unter Beteiligung aller relevanten Stellen sicherstellt.

Im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes sind wie schon in den Vorjahren auch weiterhin Seminare und Workshops zur Stärkung der Resilienz sowie der Erholungskompetenz unserer Mitarbeiter und Führungskräfte feste Bestandteile unseres Angebotes. Überdies bieten wir unseren Mitarbeitern an unserem Hauptsitz in Hannover umfangreiche Sportangebote, beispielsweise Betriebssportgruppen diverser Sportarten und Kooperationen mit Fitness-Studios. Mit Blick auf den einzelnen Arbeitsplatz sorgen wir für die bestmögliche Raumaufteilung und ergonomische Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen und hochflexibel einstellbaren Stühlen. Für einen mobilen Massagedienst, der regelmäßig am Standort Hannover ins Haus kommt, stellen wir Räumlichkeiten zur Verfügung. Bei Bedarf übernehmen wir die Kosten für eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Unseren Führungskräften bieten wir z. B. speziell auf ihre Belange ausgerichtete Workshops, unter anderem zum Thema „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“. Auch haben wir das Angebot eines Employee-Assistant-Programmes fortgeführt. Dabei handelt es sich um eine externe und anonyme Sofortberatung bei beruflichen, privaten und gesundheitlichen Anliegen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Angehöriger inklusive der Möglichkeit, einen Familienservice in Anspruch zu nehmen. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich dieses Angebot als hilfreiches und nachgefragtes Instrument bestätigt.

Im Jahr 2018 traten in Deutschland insgesamt 16 Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 14.134 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2018 in Hannover mit 4,0 % leicht über dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 3,8 %). Berufsbedingte Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen. Aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen konzernweit keine Arbeitsschutzgefahren, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Fehlzeiten, Unfälle und Todesfälle am Standort Hannover

	2018	2017	2016	2015	2014
Fehltage	14.134	12.934	13.222	12.452	11.453
Fehlzeitenquote	4,0 %	3,8 %	3,9 %	3,8 %	3,6 %
Arbeits- und Wegeunfälle	16	4	9	24	6
Todesfälle	0	0	0	0	0

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , 403-1 , 403-2 , 403-3 , 403-4

Mitarbeiterbindung

Die Bindung unserer Mitarbeiter, d. h. der Verbleib von engagierten und motivierten Wissensträgern im Unternehmen, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit beispielsweise durch eine ausgewogene Work-Life-Balance und eine angemessene Vergütung wirkt sich nicht nur positiv auf die Leistungen der Mitarbeiter aus, sondern fördert auch eine positive Außendarstellung und Wahrnehmung des Arbeitgebers. Aus diesen Gründen erachten wir dieses Thema als wesentlich.

In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2020 setzen wir uns dementsprechend konkrete Ziele und arbeiten laufend an deren Umsetzung. Unser Ziel ist es, die hohe Mitarbeiterbindung und niedrige Fluktuationsrate beibehalten. Darüber hinaus ist uns der Dialog und die Meinung unserer Mitarbeiter wichtig, sodass wir regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche durchführen, um Feedback einzuholen, Verbesserungspotentiale oder mögliche Konflikte zu identifizieren.

Die Ausrichtung und Qualität unserer Ziele zur Mitarbeiterbindung überprüfen wir dabei mindestens alle drei Jahre im Rahmen der unternehmensweiten Strategierevision, so dass sichergestellt wird, dass Unternehmensstrategie und Mitarbeiterbindung ineinandergreifen. Darüber hinaus ist die jährliche Überprüfung geplanter und umgesetzter Maßnahmen Teil des kontinuierlichen Performance Excellence-Prozesses und -Reportings.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , 202-1

Zusätzliche Informationen

GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung

Work-Life-Balance

Wir legen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter Beruf und Privatleben in einem ausgewogenen Verhältnis miteinander vereinbaren können und bieten deshalb vielfältige Möglichkeiten für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Unsere Maßnahmen umfassen dabei individuell gestaltbare Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, deren Ausgestaltung weit über die rechtlichen Erfordernisse hinausgeht, sowie eine Gleitzeitordnung. Darüber hinaus berät unsere Personalabteilung Mitarbeiter bei Interesse über die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit. Diese Flexibilität am Arbeitsplatz kann die Alltagsgestaltung in Lebensphasen wie der Familiengründung, der Pflege von Angehörigen oder der Vorbereitung auf den Berufsausstieg, z. B. durch Altersteilzeit, erleichtern. Am Standort Hannover arbeiten 322 Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit ca. 70 sehr individuellen Teilzeitmodellen, die sich in der wöchentlichen Arbeitszeit und deren Verteilung auf die Arbeitstage unterscheiden. Zudem haben 528 Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, von einem Telearbeitsplatz aus tätig zu sein.

Anzahl der Mitarbeiter in Teilzeit und Telearbeit am Standort Hannover

	2018	2017	2016	2015	2014
Teilzeit	322	397	346	316	267
Frauen	288	351	311	286	239
Männer	34	46	35	30	28
Telearbeit	528	463	411	377	337

Besonderen Wert legen wir auf Familienfreundlichkeit. Unter anderem betreiben wir am Standort Hannover eine betriebseigene Kinderkrippe „ReKids“ mit insgesamt gut 30 Krippenplätzen für die ganztägige Kleinkindbetreuung (Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren). Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie prüfen wir regelmäßig den Bedarf für einen Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitern in der Kinderkrippe. 2018 bestand kein Erweiterungsbedarf.

Um Mitarbeitern den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit zu erleichtern, ermuntern wir unsere Führungskräfte, den Kontakt zu unseren in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern aktiv zu pflegen, z. B. durch die Einladung zu Weiterbildungen oder internen Veranstaltungen. Konzernweit waren im Berichtsjahr 202 Mitarbeiter unseres Unternehmens in Elternzeit, davon 68 Männer und 134 Frauen. 72 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2018 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 26 Männer und 46 Frauen. 69 Mitarbeiter, die im Jahr 2017 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (25 Männer, 44 Frauen).

Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit

	2018	2017	2016	2015	2014
In Elternzeit	202	216	152	168	119
Frauen	134	142	105	124	76
Männer	68	74	47	44	43
Rückkehrer	72	95	44	37	33
Frauen	46	60	24	23	18
Männer	26	35	20	14	15
Fluktuation	69	83	43	32	35
Frauen	44	51	23	18	21
Männer	25	32	20	14	14

GRI-Angaben

103-2 , 401-3

Mitarbeiterzufriedenheit

Um für unsere Mitarbeiter ein nachhaltig attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Das regelmäßige Feedback unserer Mitarbeiter nehmen wir sehr ernst und bieten ihnen deshalb verschiedene Wege der Rückmeldung.

Im Jahr 2018 haben wir diesbezüglich eine neue Durchführungsrunde unseres Führungsfeedbacks gestartet. Hierbei wird den Mitarbeitern einer definierten Gruppe von Führungskräften die Möglichkeit gegeben, ihren direkten Vorgesetzten eine Rückmeldung über das erlebte Führungsverhalten zu geben. Diese grundsätzliche Rückmeldung wird anschließend zu einem aggregierten Ergebnisreport zusammengefasst, der in einem moderierten Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitern besprochen wird, sodass hieraus Maßnahmen zur Verbesserung der Führungswirkung und der Zusammenarbeit abgeleitet werden können.

Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter am Standort Hannover. Darüber hinaus führten wir im Herbst 2015 mit Unterstützung einer Marktforschungs- und Beratungsgesellschaft zum ersten Mal eine internationale, gruppenweite Mitarbeiterbefragung durch. Auf der Basis einer soliden Beteiligung von 70 % ließ sich als zentrales Ergebnis eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter feststellen. Dies galt sowohl für die Durchschnittsbewertung über alle Fragen hinweg als auch für nahezu alle Einzelfragen. Besonders erfreulich war die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, die unsere Mitarbeiter zum Ausdruck brachten. Als Verbesserungspotenzial sahen unsere Mitarbeiter ein breiter aufgestelltes Vergütungssystem und eine nochmals verbesserte Unterstützung bei ihrer individuellen Weiterbildung. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden die Ergebnisse detailliert ausgewertet sowie in den einzelnen Einheiten dezentrale Maßnahmen initiiert und umgesetzt.

Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 4,1 % (Vorjahr: 1,9 %) deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 5,3 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2018 auf 12 Jahre.

Fluktuationsquote

Region	2018	2017	2016	2015	2014
Deutschland	4,1 %	1,9 %	3,1 %	2,5 %	1,5 %

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Region

	2018				2017				2016[1]			
	Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]	
Region	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %
Deutschland	96	6,7	57	4,0	65	4,7	32	2,3	62	4,6	50	3,7
Europa exkl. Deutschland	119	22,4	118	22,2	96	18,0	103	19,4	77	14,5	43	8,1
USA	38	12,2	36	11,5	21	6,7	26	8,3	24	7,7	18	5,8
Südafrika	58	33,0	50	28,4	72	40,9	63	35,8	15	8,5	16	9,1
Asien	52	23,9	31	14,2	55	25,2	22	10,1	35	16,1	29	13,3
Amerika exkl. USA	9	8,3	8	7,4	8	7,4	7	6,5	22	20,4	13	12,0
Australien	13	13,3	11	11,2	16	16,3	9	9,2	12	12,2	11	11,2

[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.
[3] Die Rate der Zugänge betrachtet alle neu angestellten Mitarbeiter im Berichtsjahr (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).
[4] Die Rate der Abgänge betrachtet die Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen im Berichtsjahr freiwillig oder wegen Kündigung, Pensionierung oder Tod verlassen haben (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Geschlecht

	2018				2017				2016[1]			
	Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]	
Geschlecht	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %
Männer	175	11,2	154	9,9	171	11,1	137	8,9	124	8,8	103	7,3
Frauen	210	11,9	159	9,0	162	9,4	127	7,4	123	8,3	92	6,2

[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.
[3] Die Rate der Zugänge betrachtet alle neu angestellten Mitarbeiter im Berichtsjahr (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).
[4] Die Rate der Abgänge betrachtet die Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen im Berichtsjahr freiwillig oder wegen Kündigung, Pensionierung oder Tod verlassen haben (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Altersgruppe

	2018				2017				2016[1]			
	Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]		Rate der Zugänge[3]		Rate der Abgänge[4]	
Altersgruppe	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %	Anzahl[2]	in %
Bis 29 Jahre	151	44,7	73	21,6	112	33,1	46	13,6	91	26,9	40	11,8
30 bis 49 Jahre	206	12,5	166	10,0	189	11,4	150	9,1	125	7,6	107	6,5
50 Jahre und älter	28	4,3	74	11,4	32	4,9	68	10,5	31	4,8	48	7,4

[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.
[3] Die Rate der Zugänge betrachtet alle neu angestellten Mitarbeiter im Berichtsjahr (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).
[4] Die Rate der Abgänge betrachtet die Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen im Berichtsjahr freiwillig oder wegen Kündigung, Pensionierung oder Tod verlassen haben (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31.12.).

GRI-Angaben

103-3 , 401-1

Vergütung und Sozialleistungen

Die Vergütung in unserem Unternehmen erfolgt nach klaren und transparenten Regeln. Unsere Mitarbeiter werden ausschließlich entsprechend ihrer spezifischen Aufgaben, ihrer Qualifikation sowie der von ihnen erbrachten Leistung anhand einer weltweit gültigen Vergütungsrichtlinie vergütet.

In Deutschland profitieren die Mitarbeiter von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft. 93 % unserer Mitarbeiter am Standort Hannover fallen unter die Kollektivvereinbarung. Die restlichen 7 % ergeben sich aus den teilweise außertariflich gestalteten Vereinbarungen mit Führungskräften, deren Gehälter sich aus festen, leistungs- und verantwortungsbezogenen Komponenten zusammensetzen. Je nach individuellen Zielvereinbarungen erhalten unsere leitenden Mitarbeiter darüber hinaus erfolgsabhängige Zahlungen und langfristige Anreize. Konzernweit fallen 100 % der Mitarbeiter in Frankreich, Indien und Schweden unter Kollektivvereinbarungen. Aufgrund unserer hohen Spezialisierung setzen wir weltweit hochqualifiziertes Personal ein. Die Höhe der Gehälter entspricht dieser hohen Qualifizierung. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Ein Risiko der Unterschreitung eines lokalen Mindestlohns besteht deshalb nicht.

Für die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter bestehen für die einzelnen Beförderungsstufen transparente, im Intranet veröffentlichte Beförderungskriterien, die ebenfalls rein aufgaben- und qualifikationsbezogen sind. Im Rahmen der jährlichen Gehalts- und Beförderungsrunde werten wir explizit aus, wie viele Frauen und Männer eine Gehaltserhöhung erhalten, ob sich diese in der durchschnittlichen Höhe unterscheidet und ob sich ein Trend zur Bevorzugung und Benachteiligung eines Geschlechts abzeichnet. Wie in den Jahren zuvor, gab es hier keine geschlechtsspezifische Bevorzugung oder Benachteiligung - weder in der Anzahl noch in der durchschnittlichen Höhe. Zudem überprüfen wir, wie viele Frauen und Männer pro Hierarchieebene befördert werden. Auch hier erfolgt eine Gleichbehandlung.

Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsmodelle zur Altersversorgung. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und wird den Tarifgruppen entsprechend berechnet. Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen aufbauen. Insgesamt beliefen sich die sozialen Abgaben und die Aufwendungen für Unterstützung durch unser Unternehmen im Berichtsjahr auf 57,1 Mio. EUR.

Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung

In TEUR	2018	2017	2016	2015	2014
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	57.112	56.753	59.700	53.300	n.a.
Soziale Abgaben	26.928	25.486	n.a.	n.a.	n.a.
Aufwendungen für Altersvorsorge	26.117	26.551	n.a.	n.a.	n.a.
Aufwendungen für Unterstützung	4.067	4.716	n.a.	n.a.	n.a.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern weitere freiwillige Leistungen an. Dazu gehören unter anderem Lebens- sowie Kranken- und Invaliditätsversicherungen. Diese hängen vom jeweiligen Standort und den gesetzlichen Vorgaben ab. Allen Mitarbeitern unseres Unternehmens werden dabei prozentual auf ihre Arbeitszeit dieselben Leistungen gewährt.

Auch im Bereich der Personalgewinnung sind uns klare und transparente Regelungen wichtig. Seit mehreren Jahren beteiligen wir uns an der Initiative Fair Company, einer Kampagne von Handelsblatt und Wirtschaftswoche zur fairen Beschäftigung von Praktikanten. Als Fair Company verpflichten wir uns zur Einhaltung verschiedener Grundsätze, beispielsweise keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, Volontäre, Hospitanten oder Dauer-Aushilfen zu ersetzen.

GRI-Angaben

102-35 , 102-36 , 102-37 , 102-41 , 103-2 , 201-3 , 202-1 , 401-2 , 405-2

Zusätzliche Informationen

Vergütung und Leistungsbeurteilung

Website: Geschäftsgrundsätze

Diversität

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist einer der Grundpfeiler für unseren Geschäftserfolg und daher für uns wesentlich. Wir profitieren in hohem Maße von den Fähigkeiten und dem Know-how unserer weiblichen und männlichen, älteren und jüngeren Mitarbeiter und von den unterschiedlichen Nationalitäten innerhalb der Konzernbelegschaft. Diese Vielfalt hilft uns dabei, unser diverses Geschäftsumfeld auch innerhalb unseres Unternehmens abzubilden und die hohen Qualitätsstandards der komplexen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen. So tragen kulturelle Hintergründe dazu bei, global professionell agieren zu können. Zudem kann durch die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ein positives Arbeitsklima geschaffen und die Motivation der Mitarbeiter gesteigert werden.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018-2020 haben wir die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit verankert und diese mit konkreten Ziele hinterlegt, an deren Umsetzung wir laufend arbeiten.

Die Ausrichtung und Qualität unserer Ziele zur Diversität überprüfen wir dabei mindestens alle drei Jahre im Rahmen der unternehmensweiten Strategierevision, so dass sichergestellt wird, dass Unternehmensstrategie und Diversität ineinandergreifen. Darüber hinaus ist die jährliche Überprüfung geplanter und umgesetzter Maßnahmen Teil des kontinuierlichen Performance Excellence-Prozesses und -Reportings.

Wir tolerieren keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Beziehungsstatus, Staatsangehörigkeit, Behinderung, medizinischer Verfassung oder aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors. Dies ist in unseren weltweit gültigen Geschäftsgrundsätzen festgelegt und wird durch unsere Führungskräfte und Mitarbeiter im Geschäftsalltag vorgelebt. Etwaige Verstöße können über unser konzernweit installiertes Hinweisgebersystem gemeldet werden. Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gab es im Berichtsjahr nicht.

Wir bekennen uns zur Chancengleichheit von Männern und Frauen und wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen langfristig ausbauen. Durch unser Mentoring-Programm und weitere Fördermaßnahmen unterstützen wir Frauen in unserem Unternehmen dabei, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Unser Seminarangebot dient der Förderung aller Mitarbeiter im Unternehmen und soll auch bei unseren erfahrenen Mitarbeitern die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen fördern.

Den Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft begegnen wir frühzeitig. Im Rahmen unseres Demografie- und Generationenmanagements haben wir z. B. Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen neuen und erfahrenen Mitarbeitern etabliert. Ebenso haben wir eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen zur Gewinnung von Nachwuchskräften konzernweit implementiert.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , 406-1

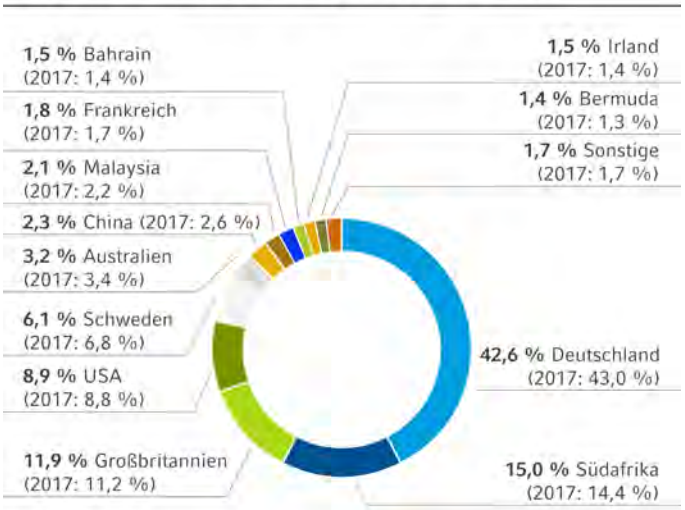
Zusätzliche Informationen

Aus- und Weiterbildung
Compliance
Website: Geschäftsgrundsätze
Website: Karriere
GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung

Diversitätskennzahlen

Wir erheben Daten zur Diversität unserer Mitarbeiter konzernweit in Bezug auf Geschlecht und Alter und für den Standort Hannover zusätzlich in Bezug auf die Nationalität. Aufgrund gesetzlicher Regelungen veröffentlichen wir keine Daten bezüglich sonstiger Kategorien, wie z. B. Glaubensrichtung oder Behinderung.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern im Jahr 2018



In unserem gesamten Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen begrüßen wir es vielmehr, dass eine Vielzahl von Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für uns arbeitet.

Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.317 Mitarbeiter mit 47,0 % männlichen und 53,0 % weiblichen Mitarbeitern nahezu ausgeglichen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Von den in Deutschland tätigen 90 Führungskräften sind 14 weiblich, das sind 15,6 %.

Damit erfüllen wir die vom Vorstand neu festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 18 % bis zum Jahr 2022 bislang noch nicht. Um das zu ändern, haben wir Instrumente und Vorgehensweisen etabliert, um Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen: beispielsweise ein Mentoring-Programm für Frauen, Seminare für Führungskräfte, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten geschlechterspezifischer Kommunikation beleuchten, Beratungsgespräche für werdende Eltern hinsichtlich Schutzfristen, Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit etc. oder auch die zeitliche und inhaltliche Einplanung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeitern mit flexiblen Regelungen, die weit über die rechtlichen Standards hinausgehen.

Insbesondere das Mentoring-Programm als hochindividuelles Entwicklungsinstrument soll Frauen dazu ermutigen, über ihre Karriereperspektiven nachzudenken. Inhalt des Programms ist es, Mitarbeiterinnen mit erfahrenen Führungskräften für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammenzuführen. Die Mentees werden dabei unterstützt, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Aber auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften, darunter auch Vorstände, zu einem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik. Im April 2018 endete eine weitere Durchführungsrunde, in der sieben Mentee-Mentoren-Tandems zusammengearbeitet haben. Ebenfalls in 2018 startete eine neue Runde mit Informationsveranstaltungen und mit dem Bewerbungsprozess für das Programm.

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2018 ein ausgewogenes Bild: 13,4 % unserer Mitarbeiter sind unter 30, 59,1 % zwischen 30 und 49 und 27,5 % über 50 Jahre alt. Ein Vergleich der Altersstruktur über die Jahre zeigt jedoch eine dem demografischen Wandel entsprechende Entwicklung auf. Der Anteil an Mitarbeitern „50 Jahre und älter“ stieg von 2011 bis 2018 kontinuierlich um 7,5 Prozentpunkte an.

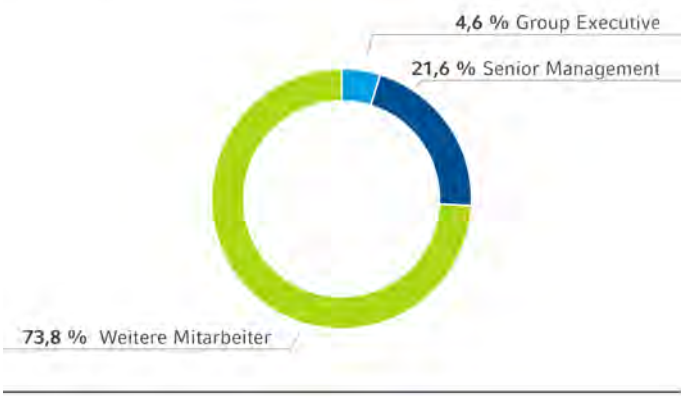
Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene am Standort Hannover

In %	2018	2017	2016	2015	2014
Gesetzte Zielquote	18,0	16,8	16,8	16,8	n.a.
Erreichte Frauenquote	15,6	15,4	16,3	16,0	17,0

In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 3.317 Mitarbeitern 152 Personen (4,6 %) zur Kategorie Group Executive, 716 Personen (21,6 %) zur Kategorie Senior Management und 2.449 Personen (73,8 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

Details zur Zusammensetzung der unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien können den nachfolgenden Tabellen entnommen werden.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2018



Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht

		2018			2017			2016[1]		2015		2014	
	Geschlecht	Anzahl[2]	+ / - Vorjahr	in %[3]	Anzahl[2]	+ / - Vorjahr	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]
Mitarbeiterzahl	Männer	1.558	23	47,0	1.535	45	47,2	1.490	51,5	1.255	48,9	1.231	48,6
	Frauen	1.759	43	53,0	1.716	313	52,8	1.403	48,5	1.313	51,1	1.303	51,4
Group Executive	Männer	128	-3	84,2	131	-3	84,5	134	84,8	136	5,3	136	5,4
	Frauen	24	-	15,8	24	-	15,5	24	15,2	24	0,9	23	0,9
Senior Management	Männer	452	19	63,1	433	50	63,5	383	63,5	355	13,8	339	13,4
	Frauen	264	15	36,9	249	48	36,5	201	36,5	176	6,9	166	6,6
Weitere Mitarbeiter	Männer	978	7	39,9	971	113	40,2	858	40,2	764	29,8	756	29,8
	Frauen	1.471	28	60,1	1.443	150	59,8	1.293	49,8	1.113	43,3	1.114	44,0

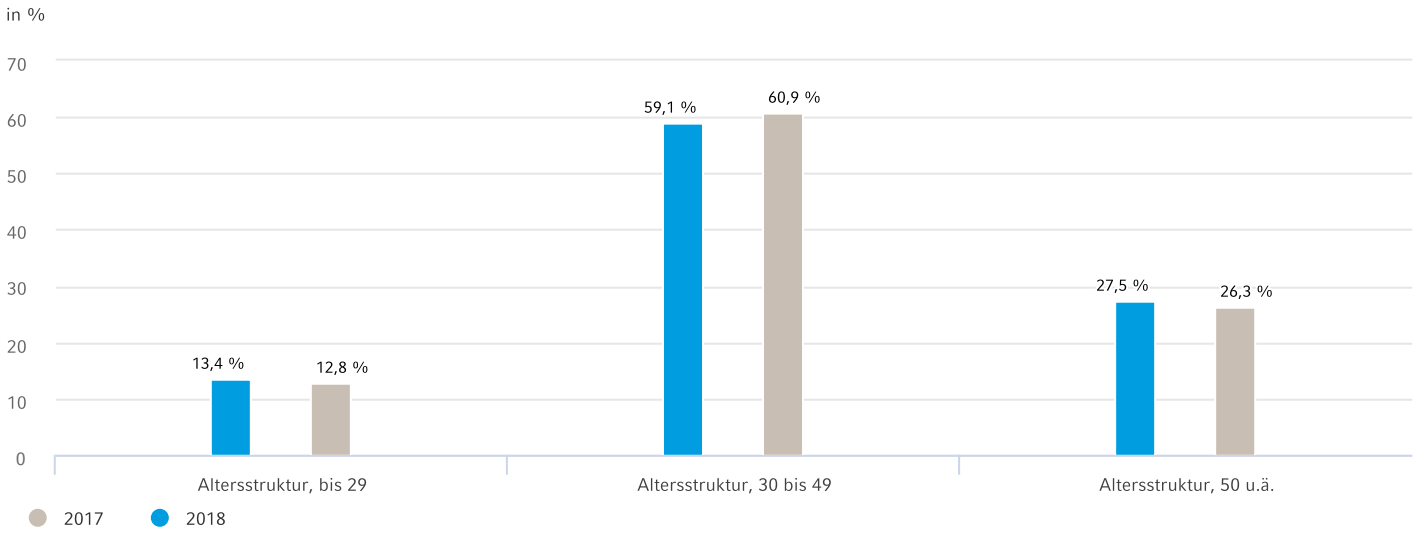
[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.
[3] Der prozentuale Anteil stellt den Anteil von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Hierarchieebene dar.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie

		2018			2017		2016[1]		2015		2014	
	Altersgruppe	Anzahl[2]	+ / - Vorjahr	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]
Mitarbeiterzahl	Bis 29 Jahre	444	29	13,4	415	12,8	370	12,8	341	13,3	331	13,1
	30 bis 49 Jahre	1.960	-21	59,1	1.981	60,9	1.811	62,6	1.597	62,2	1.612	63,6
	50 Jahre und älter	913	58	27,5	855	26,3	712	24,6	630	24,5	591	23,3
Group Executive	Bis 29 Jahre	-	-	-	-	-	75	-	-	-	-	-
	30 bis 49 Jahre	63	-6	41,1	69	2,1	83	2,6	77	3,0	87	3,4
	50 Jahre und älter	89	3	58,9	86	2,6	398	2,9	83	3,2	72	2,8
Senior Management	Bis 29 Jahre	3	-2	0,4	5	0,2	186	-	2	0,1	1	-
	30 bis 49 Jahre	434	11	60,6	423	13,0	370	13,8	352	13,7	338	13,3
	50 Jahre und älter	279	25	39,0	254	7,8	1.338	6,4	177	6,9	166	6,6
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	441	31	18,0	410	12,6	443	12,8	339	13,2	330	13,0
	30 bis 49 Jahre	1.467	-22	59,8	1.489	45,8	45,8	46,2	1.168	45,5	1.187	46,8
	50 Jahre und älter	545	30	22,2	515	15,8	15,8	15,3	370	14,4	353	13,9

[1] Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.
[2] Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements" auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover.
[3] Der prozentuale Anteil stellt den Anteil der jeweiligen Altersgruppe in der Hierarchieebene an der Gesamtbelegschaft dar.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit



GRI-Angaben

102-8 , 405-1

Zusätzliche Informationen

Aus- und Weiterbildung

Website: Geschäftsgrundsätze
Website: Menschenrechte und Lieferkette
GB 2018: Nichtfinanzielle Erklärung
GB 2018: Compliance

Unser ökologischer Fußabdruck

Wir reduzieren die umweltbezogenen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit bestmöglich

Wir setzen auf ökologische und soziale Nachhaltigkeit. Unseren CO_2-Fußabdruck reduzieren wir bestmöglich. Am Standort Deutschland agieren wir bereits seit 2016 klimaneutral. Die Kompensation unserer flugreisebedingten CO_2-Emissionen haben wir jüngst auf weitere, internationale Standorte ausgeweitet. Darüber hinaus unterstützen wir die lokalen Gemeinschaften in denen wir tätig sind durch unser tägliches Handeln und unser gesellschaftliches Engagement.

Umwelt und Soziales

Betrieblicher Umweltschutz

Im Vergleich zu vielen Unternehmen des produzierenden Gewerbes sind die umweltbezogenen Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleister in der Finanzbranche vergleichsweise gering. Sie ergeben sich größtenteils aus der Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter bzw. der Anreise zum Arbeitsplatz sowie aus dem Betrieb unserer Bürogebäude. Gleichwohl nehmen wir unsere Verantwortung für die Umwelt sehr ernst. Durch einen effizienten Ressourcen- und Energieeinsatz leisten wir einen positiven Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels. Daher ist der betriebliche Umweltschutz ein wichtiges Thema für uns. Wir definieren in unserer Nachhaltigkeitsstrategie und in unserem Umweltprogramn konkrete Ziele und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Schonung von Ressourcen. Unser Umweltmanagementsystem wird jährlich zertifiziert, seit 2016 gemäß der revidierten Norm DIN EN ISO 14001:2015. Darüber hinaus veröffentlichen wir seit 2016 jährlich eine validierte EMAS-III-Umwelterklärung, mit der wir der europaweiten gesetzlichen Verpflichtung zur Durchführung von Energieaudits nachkommen.

Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Umweltschutz bildet die Reduzierung von CO_2-Emissionen, die durch unsere Reisetätigkeit sowie durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude entstehen. Seit 2016 agieren wir am Standort Hannover CO_2-neutral. Im Wesentlichen trugen die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien seit dem Jahr 2012 sowie die Kompensation unserer durch Flüge verursachten Treibhausgasemissionen über den gemeinnützigen Anbieter atmosfair zu diesem Ergebnis bei. Wir planen, die Stromversorgung aus erneuerbaren Energien schrittweise auch an unseren internationalen Standorten umzustellen. Des Weiteren haben wir 2018 für unsere Standorte im Asien- und Pazifikraum mit der Aufzeichnung der durch Flugreisen bedingten Emissionen begonnen, die wir größtenteils auch bereits kompensiert haben. Darüber hinaus sind wir um einen sparsamen und umweltschonenden Einsatz von Materialien und Rohstoffen wie Papier und Wasser in unseren Büros bemüht. Zentrale Verbrauchs- und Emissionskennzahlen erfassen wir regelmäßig für unseren Hauptsitz in Hannover und streben eine kontinuierliche Reduzierung unseres Verbrauchs an. Gleiches gilt für das Abfallaufkommen. Unsere Entsorgung kontrollieren wir nach Art und Menge des Abfalls.

Die Arbeit lokaler und internationaler Initiativen zum Umweltschutz unterstützen wir aktiv. Wie bereits in den Vorjahren haben wir auch 2018 an der Befragung des Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen. Darin werden klimawandelrelevante Informationen insbesondere für den Kapitalmarkt publiziert. Im Jahr 2018 haben wir die Bewertung „C“ (entspricht dem drittbesten Level) erreicht. Auch 2019 haben wir wieder an der Befragung des CDP teilgenommen.

Im Rahmen der Initiative „Klima-Allianz Hannover 2020“ verpflichten wir uns dazu, bis zum Jahr 2020 insgesamt 40 % weniger klimagefährdende Treibhausgase auszustoßen als im Jahr 1990. Im Rahmen der Klima-Allianz nehmen wir außerdem an der Strategiegruppe Wirtschaft des „Masterplan 2050 Stadt und Region Hannover, 100 % für den Klimaschutz“ teil.

Seit 2007 beteiligen wir uns zudem am „Ökologischen Projekt für integrierte Umwelt-Technik” (Ökoprofit) der Region Hannover. Der Grundgedanke des Projektes ist es, ökonomischen Gewinn und ökologischen Nutzen durch vorsorgenden Umweltschutz zu verbinden. Die beteiligten Unternehmen werden regelmäßig in die Arbeit zu konkreten Themen wie „Ökoprofit im Stadtentwicklungsprozess“ und „Aktuelle Änderungen im Energiemanagement“ einbezogen. Die bereits erzielten Energieeinsparerfolge werden in einschlägigen Projektpublikationen veröffentlicht.

Seit Mitte 2017 fördern wir mit unseren Kompensationszahlungen an atmosfair gezielt Projekte zur Emissionsreduktion in Ruanda und Nepal. In Ruanda wird durch die Subventionierung effizienter Öfen für Haushalte der Brennholzverbrauch um 80 % verringert und damit eine Reduktion der CO_2-Emissionen angestrebt. Zusätzlich wird die Übernutzung der Wälder durch Holzeinschlag verringert und der Lebensraum bedrohter Berggorillas geschützt. In Nepal fördern wir gemeinsam mit atmosfair Kleinbiogasanlagen für Haushalte, die derzeit nicht erneuerbare Energieträger verwenden. Die Kleinbiogasanlagen werden in Haushalten gebaut, die mindestens zwei Nutztiere wie Rinder, Büffel o. ä. besitzen. Das Biogas wird über Rohre zu Gaskochern geleitet, wodurch der Einsatz von Feuerholz entfällt. Zusätzlich wird durch den Anschluss der Toilette an die Anlage auch die Hygienesituation in den Haushalten verbessert und die Rauchentwicklung vermieden. Für die beiden Projekte haben wir 2018 insgesamt einen Betrag von rund 185.000 EUR aufgewendet.

Wir sind zudem Mitglied der Initiative „Ruschlikon e-administration in (Re)insurance“ der Association for Cooperative Operation Research and Development (ACORD). ACORD ist eine weltweite Non-Profit Versicherungsorganisation, die sich zum Ziel gesetzt hat, Standards für die (Rück-)Versicherungsindustrie und nahestehende Finanzservicedienstleister zu entwickeln. Ihr System ermöglicht u. a. die papierlose Bearbeitung von offiziellen Dokumenten und damit Einsparpotentiale beim Papierverbrauch. Im Berichtsjahr wurden erneut ein großer Makler und ein Erstversicherer an das System angeschlossen. Die An-

bindung eines weiteren großen Rückversicherungsmaklers ist bis Ende 2019 geplant. Ziel ist es, den Großteil der Schadenmeldungen- und Buchungsvorgänge künftig elektronisch abzuwickeln.

Des Weiteren beteiligen wir uns aktiv in der Geneva Association Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“. Nähere Informationen hierzu finden Sie im Kapitel Produktverantwortung.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 304-3

Zusätzliche Informationen

- Stakeholderdialog
- Gesellschaftliches Engagement

- Website: CDP
- Website: Klima-Allianz Hannover 2020
- Website: Ökoprofit
- Website: Schriftenreihe der E+S Rück
- Website: EMAS Umwelterklärung
- Website: Nachhaltigkeitsstrategie
- Website: atmosfair
- Website: Projekt Moorland des BUND

Umweltmanagementsystem

Das freiwillige Bekenntnis unseres Unternehmens zu Umweltschutz ist die Basis unseres Umweltmanagementsystems. Es ist unser erklärtes Ziel, die negativen ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit möglichst gering zu halten. Mit Hilfe des Umweltmanagementsystems überprüfen wir unsere Auswirkung auf die Umwelt und leiten Maßnahmen ein, um diese Effekte so weit wie möglich zu verringern. Hierbei erfassen wir die Verbrauchs- und Emissionskennzahlen der Hannover Rück SE, der E+S Rückversicherung AG und bis Ende des Jahres 2018 der International Insurance Company of Hannover SE (Inter Hannover SE) mit ihren Liegenschaften am Standort Hannover sowie die dortige Kindertagesstätte und decken damit rund 43 % der weltweiten Mitarbeiter ab.

Unser Umweltmanagementsystem wird am Standort Hannover seit 2012 jährlich nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert, seit 2016 gemäß der revidierten Norm DIN EN ISO 14001:2015. Unser Umweltzertifikat hat somit eine Gültigkeit bis 2019. Die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach der revidierten Norm DIN EN ISO 14001:2015 im Dezember 2016 verlief erfolgreich. Die Rezertifizierung erfolgt im Jahr 2019.

Seit 2016 erstellen wir jährlich Umwelterklärungen gemäß EMAS-III-Verordnung und lassen diese durch einen Umweltgutachter validieren. Durch die validierte EMAS-III-Umwelterklärung werden die in Deutschland seit April 2015 verpflichtenden Energieaudits abgedeckt. EMAS zeichnet sich u. a. durch die konsequente Ausrichtung auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung, die Verwendung einheitlicher Umweltkennzahlen in Bezug auf die wesentlichen Umweltaspekte sowie die Prüfung der Einhaltung der Rechtsvorschriften aus. Informationen zu unseren Umweltzielen und dem Umweltprogramm sind in der aktuellen EMAS Umwelterklärung auf unserer Website enthalten.

Die Verantwortung für das Umweltmanagementsystem und unsere Umweltpolitik trägt unser Gesamtvorstand. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems ist Aufgabe des Umweltmanagementbeauftragten, der direkt an den Vorstand berichtet. Er koordiniert und berät auch hinsichtlich der Einhaltung aller umweltbezogenen Rechtsvorschriften in Deutschland und ist verantwortlich für die jährliche Durchführung der im Rahmen des Managementsystems obligatorischen Audits. Entsprechend der Norm haben wir alle wichtigen Regelungen und Verantwortlichkeiten zum Umweltschutz am Standort Hannover in unserem Umweltmanagementhandbuch zusammengefasst, das allen Mitarbeitern über unser Intranet zugänglich ist. Die Vorgaben in unserem Umweltmanagementhandbuch und in den ergänzenden Anweisungen sind verpflichtend für alle Führungskräfte und Mitarbeiter. Informationen zum Umweltschutz werden unseren Mitarbeitern über unsere internen sozialen Medien zugänglich gemacht.

Wir identifizieren und bewerten die für unsere Unternehmen relevanten Umweltaspekte, die entscheidende Auswirkungen auf die Umwelt haben. Dabei unterscheiden wir zwischen direkten und indirekten Umweltaspekten. Im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems ermitteln wir die direkten Umweltaspekte aus unserer Unternehmenstätigkeit an unserem Standort in Hannover. Diese können direkt von uns beeinflusst werden. Dazu zählen wir Dienstreisen, Stromverbrauch, Wärme, Kältemittel, Papier, Abfälle und Wasser/Abwasser. Die im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems verfolgten Ziele und Maßnahmen in Bezug auf unsere direkten Umweltaspekte sind Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und werden regelmäßig aktualisiert.

Die indirekten Umweltaspekte bezeichnen die Aspekte, die mittelbar durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen und auf die wir nicht direkt Einfluss nehmen können. Dabei betrachten wir Auswirkungen in den vor- und nachgelagerten Abläufen und den unterstützenden Prozessen. Dies beinhaltet beispielsweise die Umweltauswirkungen durch Lieferanten oder Dienstleister, Emissionen aus der An- und Abfahrt unserer Mitarbeiter sowie durch die Ausübung unseres Rückversicherungsgeschäfts und des Kapitalanlagemanagements.

Um Rechtssicherheit zu gewährleisten, haben wir alle für unser Umweltmanagementsystem relevanten Gesetze und Verordnungen in einem Rechtskataster zusammengefasst, deren Einhaltung wir regelmäßig überwachen. In einem jährlichen Rechtscheck überprüfen wir die Vollständigkeit und die Aktualität unseres Rechtskatasters.

Für die Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems und Validierung unserer EMAS-III-Umwelterklärung sind im Berichtszeitraum Kosten in Höhe von rund 6.000 EUR angefallen. Hinzu kommen interne Personalkosten für die laufende Umsetzung des Umweltmanagementsystems sowie eine Konzernpolice Umwelthaftpflicht und Umweltschadendeckung.

Die Kompensationszahlungen für die CO_2-Emissionen durch unsere Flugreisen an atmosfair beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt rund 185.000 EUR und trugen damit maßgeblich zu unseren Umweltschutzausgaben bei. In Ergänzung dazu kompensieren wir Emissionen, die aus der Nutzung von Fernwärme, sonstige Dienstreisen sowie durch unseren Papierverbrauch entstehen, ebenfalls durch Ausgleichszahlungen an das Moorland-Projekt des BUND-Niedersachsen. Damit ist es uns im Jahr 2018 erneut gelungen, am Standort Hannover klimaneutral zu agieren.

Insgesamt betrugen unsere Aufwendungen für Umweltschutzmaßnahmen im Jahr 2018 rund 300.000 EUR.

GRI-Angaben

103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

- Website: Umwelt und Soziales
- Website: atmosfair
- Website: EMAS Umwelterklärung

Ressourcenverbrauch

Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Umweltschutz bildet die Reduzierung von CO_2-Emissionen, die vor allem durch unsere Reisetätigkeit aber auch durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Bürogebäude entstehen. Darüber hinaus bemühen wir uns um einen sparsamen und umweltschonenden Einsatz von Materialien und Rohstoffen wie Papier oder Wasser sowie die Reduzierung der Abfallmengen. Zentrale Verbrauchskennzahlen erfassen wir für unseren Hauptsitz in Hannover.

GRI-Angaben

103-2

In Bezug auf unsere direkten Umweltaspekte haben wir verschiedene operative Ziele bis 2020 festgesetzt, die in unserer EMAS-Erklärung veröffentlicht werden. Dazu zählen unter anderem die Reduktion unseres Stromverbrauchs um 10 % pro Mitarbeiter, die Senkung des Bedarfs an klimaneutraler Heizenergie um 5 %, die Reduzierung des Papierverbrauchs um 15 % sowie die Beibehaltung unseres Wasserverbrauchs und unseres CO_2-Ausstoßes.

Energieverbrauch

Zu Beginn des Jahres 2012 haben wir unsere Stromversorgung vollständig umgestellt und beziehen an unserem Standort Hannover von unseren externen Energieversorgern seither Strom, der zu 100 % aus regenerativen Quellen gewonnen wird. Im November 2013 haben wir auf den Verwaltungsgebäuden in Hannover insgesamt 652 Solarmodule installiert. Im Geschäftsjahr 2018 wurden durch den Betrieb der Anlage 92 Megawattstunden Solarstrom produziert, was in etwa dem Stromverbrauch von 40 Zwei-Personen-Haushalten entspricht.

Um unseren Energieverbrauch am Standort Hannover weiter zu senken, haben wir im Berichtsjahr bestehende Maßnahmen konsequent fortgeführt und zusätzliche Maßnahmen angestoßen.

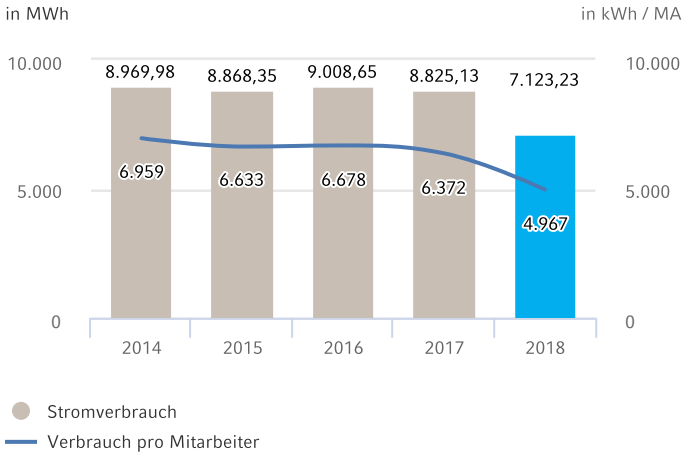
Im Jahr 2017 wurde der Betrieb des ehemals im Eigenbetrieb befindlichen Ausweich-Rechenzentrums an einen professionellen Data-Center-Betreiber übergeben. Das „geteilte“ Rechenzentrum erfüllt das Platinum-Level nach LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) und wird zu 100 % mit regenerativem Strom versorgt. Durch die Verlagerung wird zudem ein wesentlich geringerer Power Usage Efficiency-Wert (PUE-Wert) als im Eigenbetrieb erreicht. Der PUE-Wert bezeichnet das Verhältnis von verbrauchter Energie und Energieaufnahme der Rechner und ermittelt somit die Effizienz des Energieeinsatzes. Die Anhebung des Wirkungsgrades führt somit zu einer weiteren erheblichen Energieeinsparung.

In den Jahren 2016-2018 haben wir die Kantinen unserer Hauptgebäude grundlegend saniert und mit neuer Technik ausgestattet. Dadurch haben wir die Produktionsprozesse in der Küche optimiert und eine Steigerung der Energieeffizienz erreicht. Wir nutzen zudem zunehmend moderne Kommunikationsmöglichkeiten. Unsere Standardarbeitsplätze haben wir energieeffizienter und somit umweltschonender ausgestattet. Energie- und CO_2-intensive Notebooks, PCs und Arbeitsplatzdrucker wurden dabei durch moderne und energieeffiziente Geräte ersetzt. Nunmehr streben wir die sukzessive Installation eine intelligenten LED-Beleuchtungssteuerung in unseren Bürogebäuden und die Reduzierung der Einzelplatzdrucker an.

Im Berichtsjahr lag der Stromverbrauch bei 7.123,23 Megawattstunden, darin enthalten sind die rund 92 MWh des eigenproduzierte Strom unserer Photovoltaikanlage, der selbstgenutzt wird. Dies entspricht einer Reduzierung von rund 19,4 % (Vorjahr: 8.825,13 Megawattstunden). Der Rückgang ist u. a. auf die modernisierten Kantinen sowie den Abbau und die Auslagerung des Rechenzentrums und den Wegfall der damit verbundenen Kältetechnik zurückzuführen.

Der Stromverbrauch pro Mitarbeiter ist mit 4.967 Kilowattstunden im Vergleich zum Vorjahr (6.372 Kilowattstunden) gesunken und liegt deutlich unterhalb des 5-Jahres-Durchschnitts. Unser Ziel ist es, den Stromverbrauch pro Mitarbeiter um 10 % bis 2020 gegenüber 2017 zu senken.

Stromverbrauch



Anteil des Solarstroms am Gesamtstromverbrauch

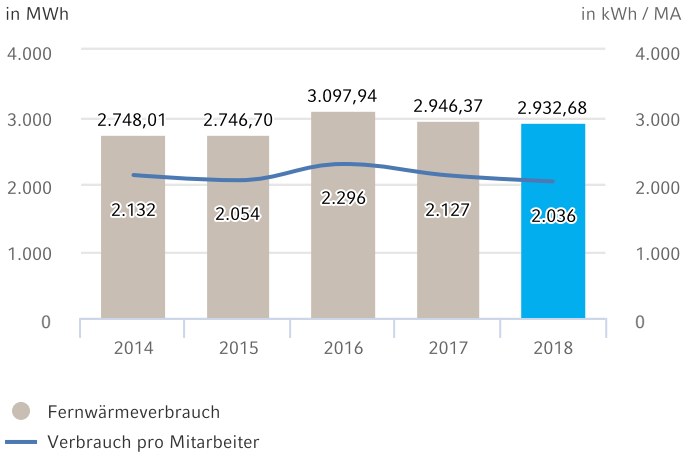
MWh	2018	+/- Vorjahr	2017	2016	2015	2014
Gesamtstrom	7.123,23	-19,3 %	8.825,13	9.008,65	8.868,35	8.969,98
Eingekaufter Strom (aus regenerativen Quellen)	7.031,28	-19,4 %	8.718,98	8.886,20	8.745,61	8.824,98
Solarstrom (selbstproduziert)	91,95	-13,4 %	106,15	122,45	122,74	145,00
Anteil Solarstrom	1,3 %	+0,1 %-Pkt.	1,2 %	1,4 %	1,4 %	1,6 %

Unser Fernwärmeverbrauch lag im Jahr 2018 mit 2.932,68 Megawattstunden (3.333 Megawattstunden witterungsbereinigt) unter dem Verbrauch des Vorjahres.

2015 haben wir an unserem Verwaltungsgebäude in der Karl-Wiechert-Allee 57, Hannover, die Glasfassade modernisiert und eine wetterbasierte, proaktive Heizungssteuerung installiert. Die Auswertung des Fernwärmeverbrauchs zeigt, dass der witterungsbereinigte Heizenergieverbrauch seit 2016 durch die Maßnahmen kumuliert um rund 706 Megawattstunden im Vergleich zum Basisjahr 2014 gesunken ist. Das entspricht einer Emissionsreduzierung von 60,3 Tonnen CO_2.

Unser Ziel ist es, den witterungsbereinigten Heizenergieverbrauch um 5 % pro Mitarbeiter bis 2020 im Vergleich zu 2017 zu senken.

Fernwärmeverbrauch (nicht witterungsbereinigt)



GRI-Angaben

302-1 , 302-3 , 302-4

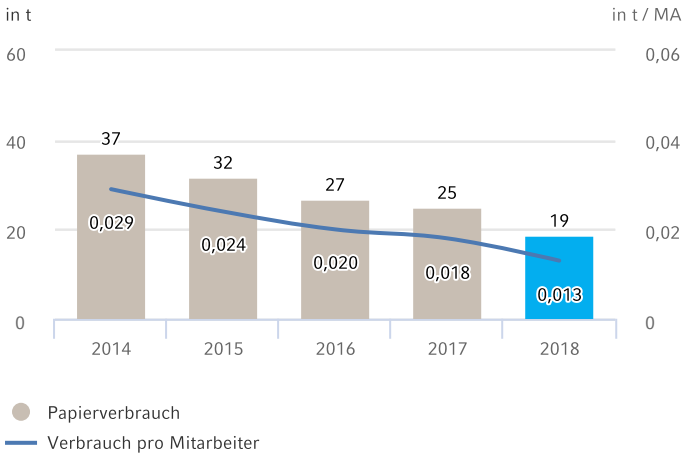
Papierverbrauch

Als Unternehmen der Rückversicherungsbranche verzeichnen wir keinen nennenswerten physischen Materialeinsatz. Einzig der Kopier- und Druckpapierverbrauch in unseren Büroräumen stellt einen relevanten Ressourcenverbrauch dar, sodass wir diesen messen und steuern. Im Berichtsjahr lag er für den Standort Hannover bei 19 Tonnen (4.097.780 Blatt) und damit mit minus 22,94 % deutlich unter dem Vorjahresniveau. Dazu beigetragen hat u. a. unser elektronisches Administrationssystem „Ruschlikon by ACORD“. Das System ermöglicht die papierlose Bearbeitung von offiziellen Dokumenten. So konnten wir 2018 rund 121.000 Nachrichten, davon knapp 40.000 Schadenmeldungen, sowie 250.000 Anhänge elektronisch abwickeln.

Darüber hinaus konnten wir im Jahr 2018 den Papierverbrauch auch durch die Digitalisierung von weiteren Arbeitsprozessen senken: Mit Hilfe unseres Dokumentenmanagementsystems haben wir Buchungsfreigaben unter Wahrung und Dokumentation des Vier-Augenprinzips abgebildet. Auch die Einführung einer digitalen Signatur führte zu der Einsparung. Nicht zuletzt ist auch bei uns ein Generationenwandel spürbar – immer mehr Mitarbeiter verzichten auf das Ausdrucken von Dokumenten und arbeiten direkt am Computer. Durch den Einsatz größerer und doppelter Monitore sowie Mobilgeräte wird die digitale Arbeit unterstützt.

Aussagekräftiger als der absolute Papierverbrauch ist der relative Papierverbrauch pro Mitarbeiter. Ziel ist die Senkung des Papierverbrauchs pro Mitarbeiter um 15 % bis 2020 im Vergleich zu 2017. Seit dem Jahr 2010 haben wir unseren Verbrauch pro Mitarbeiter kontinuierlich gesenkt. Lag er im Jahr 2010 noch bei 0,04 Tonnen pro Jahr und Mitarbeiter, sank er im Berichtsjahr auf 0,013 Tonnen pro Mitarbeiter. Diesen Rückgang konnten wir u. a. durch die Einführung von Notebooks erreichen. Häufig nehmen die Mitarbeiter nun ihr Notebook anstelle papierintensiver Ausdrucke zu Besprechungen mit. Versehentliche Druckaufträge vermeiden wir durch die 2015 implementierte „Print to me“-Lösung. Druckaufträge werden hierbei nicht sofort ausgedruckt, sondern müssen aktiv durch den Anwender am Gerät angestoßen werden. Passiert dies nicht, löscht der Computer die Druckaufträge nach drei Tagen automatisch.

Papierverbrauch



In unseren Druckern verwenden wir seit 2012 ausschließlich Papier mit dem Europäischen Umweltzeichen „Euroblume“. Mit diesem Gütesiegel werden Konsumgüter versehen, bei deren Herstellung auf reduzierte Emissionen und einen niedrigen Energieverbrauch geachtet wird, und bei denen Chemikalien und Hilfsstoffe nur restriktiv zum Einsatz kommen. Darüber hinaus verwenden wir Papier in unseren Druckern, das einen möglichst niedrigen Holzanteil aufweist. Für die Erstellung von Druckerzeugnissen nutzen wir seit 2011 ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier.

GRI-Angaben

301-1

Wasserverbrauch

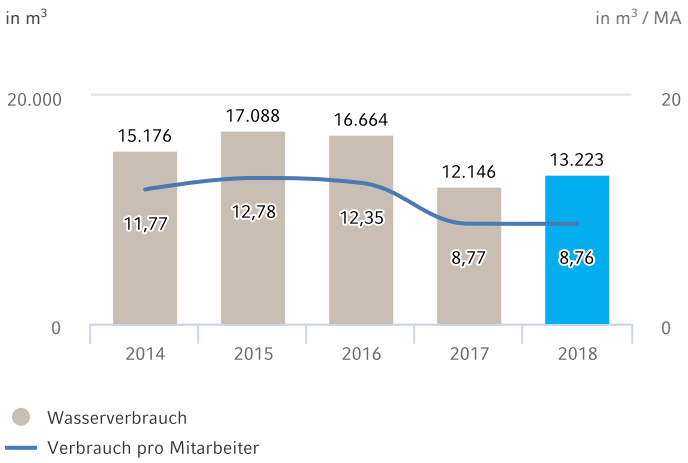
Als reines Dienstleistungsunternehmen verbrauchen wir Trinkwasser für haushaltsübliche Zwecke. Unser Ziel ist es, den Trinkwasserverbrauch auf einem Niveau von 12 m³ pro Mitarbeiter beizubehalten. Um dies zu erreichen, ist der Einbau moderner, wassersparender Spülanlagen und Wasserhähne im Falle von Sanierungsmaßnahmen der sanitären Anlagen und Teeküchen geplant. Wir beziehen unser Wasser ausschließlich beim zuständigen regionalen Wasserversorger.

Der Gesamtwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 13.223 m³ und lag damit leicht über dem des Vorjahres. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass im Berichtszeitraum nach abgeschlossenen Modernisierungsarbeiten wieder beide Kantinen am Standort Hannover in Betrieb genommen worden sind.

GRI-Angaben

303-1 , 303-3

Wasserverbrauch



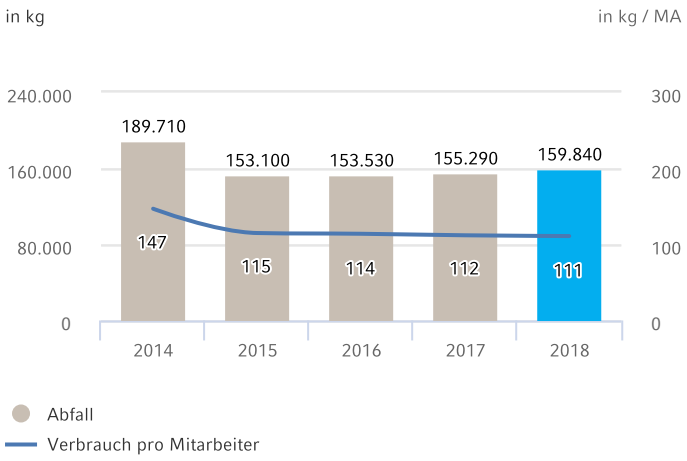
Abfall

Der Abfall beschränkt sich in unserem Unternehmen auf Wertstoffe (z. B. Papier), Bioabfälle aus Küchen und Speiseabfälle, Restabfälle sowie Elektronikschrott. Unser Ziel am Standort Hannover ist die Beibehaltung der Restabfallquote von 50 kg pro Mitarbeiter bis 2020. Die kontinuierliche Verringerung unserer Abfallmengen erreichen wir u. a. durch die Nutzung sinnvoller Mehrwegsysteme, die Minimierung des Materialverbrauchs (Materialeffizienz) und die Trennung von unvermeidbaren Abfällen zur Verwertung oder Beseitigung. Die ordnungsgemäße Entsorgung von Abfällen ist durch die Beauftragung entsprechender Dienstleister gesichert und wird durch entsprechende Entsorgungsnachweise dokumentiert.

Seit 2014 entsorgen wir Stifte über TerraCycle und trennen sowie kennzeichnen Abfallfraktionen in den Teeküchen. 2015 optimierten wir darüber hinaus die Trennung von Küchenabfällen in Bioabfall und Speisereste.

Rund die Hälfte unserer gesamten Abfälle im Jahr 2018 wurde einem Recyclingkreislauf zugeführt. Alle Küchen- und Speiseabfälle, die im Hauptsitz in Hannover anfallen und die aus hygienischen und rechtlichen Gründen entsorgt werden müssen, werden durch die Zuführung in eine Biogasanlage energetisch verwertet.

Abfall



Neue Berechnungsgrundlage der Bioabfälle führt zu geänderten Daten.

Abfall nach Entsorgungsmethode

in kg	2018	+ / - Vorjahr	2017	2016	2015	2014
Wertstoffe (Recycling)	77.990	-4,1 %	81.330	82.630	84.100	98.910
Bioabfälle[1] (Kompostierung)	7.020	-	7.020	3.120	1.260	1.350
Restabfälle	72.290	+10,1 %	65.670	66.730	66.690	83.940
Elektronikschrott	2.540	+100,0 %	1.270	860	860	5.270
Gefährliche Abfälle	0	-	0	190	190	240
Gesamt	159.840	+2,9 %	155.290	153.530	153.100	189.710

[1] 1 Liter Bioabfälle entspricht 0,25 kg lt. Statistischem Landesamt BW

GRI-Angaben

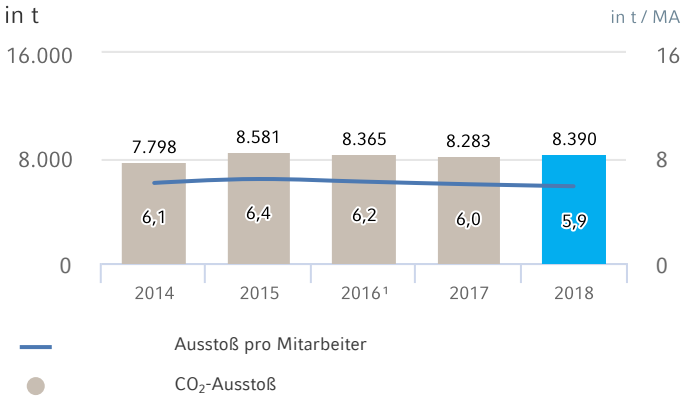
306-2

Emissionen

Bei den gemessenen Emissionen handelt es sich entsprechend der Klassifizierung von Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol um indirekte CO_2-Emissionen, die durch den Bezug von Energie (Scope 2) oder durch Dienstreisen (Scope 3) verursacht wurden. Als Dienstleistungsunternehmen erzeugen wir kaum direkte CO_2-Emissionen der Kategorie Scope 1, wie sie beispielsweise in der Industrie durch den Betrieb von Anlagen entstehen.

Für die Berechnung wurden die Verbräuche von Fernwärme und Papier sowie unsere Dienstreisen zugrunde gelegt. Da wir unseren Strom in Hannover seit 2012 ausschließlich aus erneuerbaren Quellen beziehen, fallen hierfür keine Emissionen an. Emissionen aus unserem Rückversicherungsgeschäft, unseren Investitionen sowie unseren Lieferanten können wir derzeit nicht beziffern.

CO_2-Ausstoß



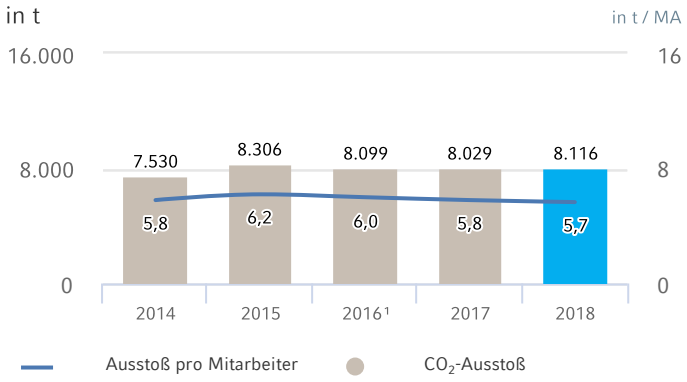
[1] Die vorliegenden Angaben weichen aufgrund einer nachträglichen Korrektur der tatsächlich geflogenen Dienstreisekilometer geringfügig von den im Nachhaltigkeitsbericht 2016 veröffentlichen Zahlen ab. Dadurch wurde in der Folge eine Anpassung der CO_2-Emissionen erforderlich.

Unsere CO_2-Emissionen in Hannover betrugen im Berichtsjahr 8.390 Tonnen, das ist ein Anstieg von 1,3 % gegenüber dem Vorjahr. Hauptverursacher für den Anstieg der Emissionen ist der Anstieg der per Flugzeug zurückgelegten Reisekilometer.

Um bei unseren nationalen und internationalen Kunden präsent zu sein sind Dienstreisen erforderlich. Reisen im Inland erfolgen in der Regel im Fernverkehr der Bahn und sind dadurch CO_2-neutral. Geschäftsreisen mit dem Flugzeug sind dagegen für rund 96,3 % unserer gesamten ermittelten Emissionen verantwortlich. Deshalb sehen unsere Reiserichtlinien vor, vor jeder Reise zu prüfen, ob der Zweck der Dienstreise unter Nutzung alternativer Kommunikationsmittel erreicht werden kann. Mit Einführung einer neuen integrierten Unified-Communication-Plattform sind Webkonferenzen von allen Arbeitsplätzen aus möglich. Um auch größere Besprechungen mit Teilnehmern an unterschiedlichen Standorten als webbasierte Konferenz durchführen zu können, wurden weltweit über 40 Webkonferenzräume eingerichtet, die neben der Kamera- und Bildtechnik auch Remote-Whiteboards enthalten, wodurch Skizzen und im Meeting erstellte Zeichnungen standortübergreifend geteilt werden können. Flugreisen, die sich nicht vermeiden lassen, berechnen, kontrollieren und kompensieren wir seit 2008 für unseren Standort Hannover in Kooperation mit der Klimaschutzorganisation atmosfair. 2018 haben wir damit begonnen, die Flug-Geschäftsreisen unserer Standorte in der Asien-Pazifik-Region aufzuzeichnen und größtenteils zu kompensieren. Das Ziel ist eine vollständige Kompensation ab 2020. Der kleinere Anteil unserer CO_2-Emissionen am Standort Hannover (3,3 %, das entspricht 313 t CO_2), der durch Fernwärme, Dienstreisen mit PKW sowie Papierverbrauch entsteht, kompensieren wir ebenso durch Ausgleichszahlungen an den BUND. Seit 2016 agieren wir am Standort Hannover klimaneutral.

Im Berichtsjahr sind die CO_2-Emissionen aus Reisetätigkeit auf 8.116 Tonnen CO_2 (Vorjahr: 8.029 Tonnen CO_2) gestiegen.

CO_2-Ausstoß durch Reisetätigkeit



[1] Die vorliegenden Angaben weichen aufgrund einer nachträglichen Korrektur der tatsächlich geflogenen Dienstreisekilometer geringfügig von den im Nachhaltigkeitsbericht 2016 veröffentlichten Zahlen ab. Dadurch wurde in der Folge eine Anpassung der CO_2-Emissionen erforderlich.

Emissionen entstehen auch durch die Anreise unserer Mitarbeiter mit dem PKW und öffentlichen Verkehrsmitteln. Hierbei handelt es sich um indirekte Umweltaspekte, die wir nicht direkt messen und kontrollieren können. Um die Emissionen hierdurch zu beschränken, bieten wir unseren Mitarbeitern aktiv die Möglichkeit zur Telearbeit an. Indem der tägliche Weg zur Arbeit entfällt, werden Emissionen vermieden. Bereits 37 % der in Hannover angestellten Mitarbeiter nutzen dieses Angebot. Mitarbeiter die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen, finden in unseren Räumlichkeiten ausreichende Umkleide- und Duschmöglichkeiten. Seit 2018 bieten wir unseren Mitarbeitern am Standort Hannover ein GVH-Sammelabonnement für die Anreise mit dem öffentlichen Personenverkehr an.

Kompensationszahlungen

Seit 2008 kompensiert die Hannover Rück alle CO_2-Emissionen, die an den deutschen Standorten anfallen, sowie ausgewählte internationale Standorte über Ausgleichszahlungen an die Klimaschutzorganisation atmosfair. Atmosfair betreibt seine Projekte nach den im Kyoto-Protokoll verankerten Regeln des Clean Development Mechanism (CDM) und zusätzlich dem von internationalen Umweltorganisationen etablierten „Gold Standard".

Von den Beiträgen werden weltweit – insbesondere in Entwicklungsländern – Klimaschutzprojekte gefördert. Seit 2017 fördern wir mit diesen Ausgleichszahlungen zu gleichen Anteilen Projekte zur Emissionsreduktion in Ruanda und Nepal.

Ruanda ist eines der am dichtesten besiedelten Länder weltweit. Ein Großteil der Bevölkerung kocht mit Holzkohle und Feuerholz. Damit wird Holz zur hart umkämpften Ressource. Unser Beitrag hilft, die Region mit effizienten Öfen auszustatten, die im Vergleich zu traditionellen Kochstellen 80 % weniger Holz verbrauchen. Dadurch wird eine Übernutzung der Wälder durch Holzeinschlag verringert und der Lebensraum bedrohter Berggorillas geschützt. Gleichzeitig geht die Maßnahme mit einer Reduktion von CO_2 einher.

Auch im ländlichen Nepal ist Holz der wichtigste Energieträger – und durch das hohe Bevölkerungswachstum ein knappes Gut. Mit unseren Ausgleichzahlungen unterstützen wir Kleinbiogasanlagen für Haushalte, die derzeit nicht erneuerbare Energieträger verwenden. Das Biogas wird über Rohre zu Gaskochern geleitet wodurch der Einsatz von Feuerholz entfällt und Rauchentwicklung vermieden wird. Zusätzlich wird durch den Anschluss der Toiletten an die Anlage auch die Hygienesituation in den Haushalten verbessert.

Für die Projekte in Ruanda und Nepal haben wir in 2018 insgesamt einen Betrag von 185.787,56 EUR aufgewendet.

Unsere Emissionen, die an unserem Standort in Deutschland aufgrund unseres Fernwärmebedarfs, Papierverbrauchs sowie Dienstreisen mit Bahn und PKW entstehen, kompensieren wir über das Moorland-Projekt des Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND). Im Rahmen dieses Projektes werden entwässerte Moore wiedervernässt. Entwässerte Moore stoßen in etwa die gleiche Menge klimaschädlicher Gase aus, wie der Straßenverkehr in Deutschland; das Wiedervernässen eines Moores unterbindet dagegen den Prozess der Treibhausgasfreisetzung.

Für das Moorland-Projekt haben wir in 2018 einen Betrag von 8.764,00 EUR aufgewendet.

Papierintensive Publikationen, wie z. B. unseren Konzerngeschäftsbericht, Broschüren sowie die Unterlagen zur Hauptversammlung, lassen wir CO_2-neutral drucken. Andere Publikationen, wie beispielsweise diesen Nachhaltigkeitsbericht, stellen wir unseren Anspruchsgruppen ausschließlich papierlos zur Verfügung. Zu dieser Vorgehensweise haben wir uns in unserem internen Corporate Design Handbuch verpflichtet. Die Maßnahmen, die zur Senkung des Papierverbrauches geführt haben, werden im Abschnitt „Papierverbrauch" ausführlich beschrieben.

Aufgrund unseres verringerten Papierverbrauches sanken auch die CO_2-Emissionen für diesen Posten auf 6,88 Tonnen CO_2 (Vorjahr: 8,68 Tonnen CO_2).

CO_2-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol

in t CO_2		2018	2017	2016	2015	2014
Scope 1	Gesamt	0	0	0	0	0
Scope 2	Gesamt	266,87	243,43	255,96	264,18	263,78
	Strom (100% Grünstrom)	0	0	0	0	0
	Fernwärme	266,87	243,43	255,96	264,18	263,78
Scope 3	Gesamt	8.123,35	8.037,55	8.108,64	8.314,53	7.531,35
	Dienstreise	8.116,47	8.028,87	8.099,41	8.305,70	7.529,50
	Flugzeug	8.077,60	7.984,46	8.057,00	8.298,00	7.507,00
	Bahn	4,07	6,79	6,96	7,70	6,50
	PKW	34,80	37,62	35,45	n. a.	16,00
	Papier	6,88	8,68	9,23	8,83	1,85

CO_2-Emissionswerte aus Abfallaufkommen, An-/Abfahrt der Mitarbeiter oder getätigten Investitionen werden durch uns nicht gesondert ermittelt.

GRI-Angaben

305-1 , 305-2 , 305-3 , 305-4

Zusätzliche Informationen

Betrieblicher Umweltschutz

Website: atmosfair
Website: Projekt Moorland des BUND
Website: Nachhaltigkeitsstrategie

Lieferantenmanagement

Als Anbieter von Versicherungsdienstleistungen verfügen wir nicht über eine klassische vor- oder nachgelagerte Lieferkette von Roh- und Hilfsstoffen oder gefertigten Waren wie z. B. produzierende Unternehmen. Dennoch beziehen auch wir eine Vielzahl von Waren und Dienstleistungen. Dazu gehören unter anderem IT Hard- und Software, Cloud Services, Beratungs- und Entwicklungsdienstleistungen, Gebäude- und Büroausstattung, Strom, Wärme und Wasser, Dienstleistungen zu Logistik, Gebäudemanagement und –technik sowie Lebensmittel für unsere Mitarbeiterverpflegung. Insgesamt beziehen wir unsere Waren für die IT sowie für den Gebäude- und Geschäftsbetrieb von rund 380 aktiven Lieferanten. Circa zwei Drittel dieser Lieferanten kommen aus Deutschland bzw. aus der Region Hannover. Darüber hinaus beziehen wir unsere IT-Waren vor allem aus der EU und den USA. Lediglich 3 % unserer Lieferanten sind in anderen Ländern ansässig.

Das Management unserer Lieferantenbeziehungen ist für uns ein wichtiger und wesentlicher Ansatz, um einerseits die Einhaltung unserer Compliance-Grundsätze sichern und entsprechende Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken) vermindern und andererseits unsere Beschaffungskosten zu überwachen und, wo möglich, zu reduzieren.

Am Standort Hannover sind drei verschiedene Einheiten für die Beschaffung der vielfältigen Waren und Dienstleistungen verantwortlich: Das Facility Management (FM), der Bereich Information Technology (IT) und die einzelnen Fach- und Servicebereiche für Lieferungen, die weder IT noch FM sind. Die Waren und Dienstleistungen (IT-Hard- und Software, Beratungs- und Entwicklungsleistungen, Managed Services sowie Cloud-Services) werden dabei entweder direkt vom Hersteller oder über Händler erworben.

Die Beauftragung, Steuerung und Lieferantenbewertung der IT am Standort Hannover erfolgt über das Service Management System „ServiceNow“. Das System bietet die Möglichkeit, alle Lieferanten einer der folgenden Kategorien zuzuordnen:

- Strategic (A-Lieferanten)
- Bottleneck (B1-Lieferanten – hohe strategische Bedeutung aber geringes Volumen)
- Leverage (B2-Lieferanten – hohes Volumen, geringe Bedeutung, leicht austauschbar)
- Noncritical (C-Lieferanten)
- Ferner können Lieferanten, die gegen unsere Anforderungen verstoßen, systemisch auf eine Blacklist gesetzt und von weiteren Aufträgen ausgeschlossen werden.

Die Lieferantenbewertung aller Nicht-IT-Kernlieferanten erfolgt nach einem ähnlichen Schema in einem separaten Lieferantenmanagement-Tool.

Durch einen aktiven Dialog bauen wir nachhaltige und belastbare Beziehungen zu unseren Lieferanten auf. Eine fortlaufende Professionalisierung unserer Beschaffung sichert zudem unsere Wettbewerbsfähigkeit. Aktuell verfolgen wir Maßnahmen zur stärkeren Berücksichtigung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses, zur Verbesserung der Service-Qualität und zur Standardisierung der Dienstleistungen und Konditionen. Durch eine Konsolidierung des IT-Dienstleisterportefeuilles reduzieren wir zudem unseren Aufwand.

Bereits seit Mitte 2012 findet unser Verhaltenskodex für Lieferanten für weite Teile des Unternehmens am Standort Hannover Anwendung. Der Verhaltenskodex wurde mit Unterstützung der Rechtsabteilung durch die Bereiche Verwaltung und Informationstechnologie entwickelt. Er verlangt u. a. die Einhaltung von Umwelt, Governance- und Sozialstandards und ist beispielsweise bei der Ausschreibung und Vergabe infrastruktureller Dienstleistungen sowie diverser Bauleistungen durch den Bereich Verwaltung Vertragsbestandteil. Auch bestehende Lieferantenverhältnisse in den Bereichen Verwaltung und IT werden in einem kontinuierlichen Prozess sukzessive auf die Erfüllung des Verhaltenskodex geprüft.

Im Jahr 2017 wurde der Verhaltenskodex für Lieferanten vor dem Hintergrund der neuen gesetzlichen Anforderung aus dem UK Modern Slavery Act überarbeitet, am 29. Juni 2017 vom Vorstand verabschiedet. Konkret schreibt der Verhaltenskodex u. a. die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Bestimmungen, die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) sowie die Einhaltung aller geltenden Vorschriften in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz verpflichtend vor. Die Hannover Rück toleriert keinerlei Form der Bestechung, Korruption und/oder Unterschlagung und verlangt dieses auch von ihren Lieferanten. Auch die Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, z. B. auf den Beitritt zu Gewerkschaften und zum Betriebsrat, ist im Verhaltenskodex für Lieferanten geregelt. Ferner verpflichtet der Kodex Lieferanten dazu, ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung der aufgeführten Punkte gewährleistet.

Der Lieferantenkodex ist öffentlich auf unserer Internetseite einsehbar und für alle neuen und bestehenden Kernlieferanten verpflichtend zu unterzeichnen.

Basierend auf den Kriterien des Verhaltenskodex für Lieferanten nehmen wir in regelmäßigen Abständen eine entsprechende Bewertung unserer Lieferanten vor. Auf der Basis von Selbstauskünften und mit Hilfe eines anwendungsgestützten Verfahrens bewerten wir unsere Lieferanten und Dienstleister. Im Falle einer kritischen Bewertung in einer Umwelt-, Sozial- und Governance-Risikokategorie (ESG-Risikokategorie) ordnen wir sie einer Negativliste zu, was zur Folge hat, dass keine weitere Beauftragung mehr erfolgt. Damit wollen wir das Risiko, Lieferanten mit negativen sozialen Auswirkungen zu beauftragen, möglichst gering halten. Ein Frühwarnsystem stellt sicher, dass

mit ausreichendem Vorlauf ein alternativer Lieferant ausgewählt und ggf. eingearbeitet werden kann. Im Berichtsjahr wurden keine kritischen Lieferanten identifiziert.

Im Rahmen der Überprüfung der Lieferanten im Berichtsjahr haben wir keine Lieferanten identifiziert, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sind oder ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht oder die gegen Umweltvorschriften verstoßen haben.

GRI-Angaben

102-9 , 103-1 , 103-2 , 103-3 , 204-1 , 308-1 , 407-1 , 408-1 , 409-1 , 414-1

Zusätzliche Informationen

Website: Verhaltenskodex für Lieferanten

Gesellschaftliches Engagement

Wir sind uns unserer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst. Dies bedeutet für uns neben dem Wissenstransfer mit verschiedenen Forschungseinrichtungen und Universitäten auch, kulturelles, ökologisches und soziales Engagement zu zeigen und entsprechende Einrichtungen und Projekte zu unterstützen. Dadurch erzielen wir für die Gesellschaft positive Effekte über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus. Eine quantitative Folgenabschätzung unseres gesellschaftlichen Engagements ist uns nicht möglich, nichtsdestotrotz stellt unser Engagement ein wichtiges Thema für uns dar, welches wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten fördern.

Neben dem Standort Hannover erstrecken sich unsere Aktivitäten auch auf die Tochtergesellschaften und Niederlassungen mit ihren spezifischen Projekten für soziale und ökologische Belange in den jeweiligen Ländern.

Mit unseren Spendenrichtlinien für unseren Standort Hannover sowie die internationalen Standorte setzen wir uns selbst Regeln für unser gesellschaftliches Engagement. Diese Richtlinien regeln unser Investment in die Gemeinschaft wobei insbesondere die Gemeinnützigkeit der von uns unterstützten gesellschaftlichen Gruppen und Projekte für uns wichtig ist. Spenden an Parteien und Kirchen oder andere politische und religiöse Organisationen sind ausdrücklich untersagt. Weder im Berichtszeitraum noch in den vorangegangenen Jahren haben wir daher Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder mit diesen verbundenen Einrichtungen geleistet. Die Einhaltung unserer Richtlinien wird von der internen Revision überwacht. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns zum Ziel, unser Konzept zum gesellschaftlichen Engagement weiter zu entwickeln und unser Reporting auszubauen.

An unserem Standort Hannover unterstützen wir jährlich Projekte aus den folgenden Kategorien:

- Engagement für Gesellschaft, Wissenschaft, Kunst und Kultur
- Engagement für Umwelt und Klimaschutz
- Engagement für Mitarbeiter
- Engagement für Jugendschutz und –hilfe
- Engagement zur Fortentwicklung der Medizin / humanitäre Projekte

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3 , 203-1 , 413-1 , 415-1

Zusätzliche Informationen

Produktverantwortung

Forschung und Wissenschaft

Im Bereich des Naturgefahrenrisikomanagements arbeiten wir mit Regierungen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen geeignete Initiativen finanziell.

So sind wir z. B. langjähriger Förderer des GeoForschungszentrums Potsdam und der Global Earthquake Model (GEM) Foundation, einer Stiftung die es sich zum Ziel gesetzt hat, ein weltweites Erdbebenmodell zu entwickeln um damit eine bessere Beurteilbarkeit von Erdbebenrisiken zu ermöglichen.

Durch unsere aktive Mitarbeit in der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“ der Geneva Association fördern wir die Entwicklung von Initiativen zur Verbesserung des Versicherungsschutzes ärmerer Bevölkerungsgruppen um dazu beizutragen, dass insbesondere Naturkatastrophen nicht zum Verlust der Existenzgrundlage führen. Die Arbeitsgruppe fördert u. a. die Entwicklung von Bewertungsmethoden für meteorologische Risiken (Starkregen, Flut und Dürre) und für eine verbesserte Beurteilung der weltweiten Auswirkungen des Klimawandels.

Um auch die Entwicklung der für die Rückversicherungsbranche relevanten juristischen Fachgebiete weiter zu unterstützen, fördern wir seit 2006 eine Gastprofessur an der Universität Göttingen mit dem Schwerpunkt anglo-amerikanisches Vertrags- und Deliktsrecht, um so die Internationalisierung der rechtswissenschaftlichen Ausbildung voranzutreiben. Mit dem im Januar 2018 neugegründeten „House of Insurance“ intensivieren wir mit sechs weiteren hannoverschen Versicherungsunternehmen unsere Kooperation mit der Leibniz Universität. Neben zwei neuen Stiftungsprofessuren für Versicherungsmathematik und Versicherungsrecht sind ebenfalls Veranstaltungen zur wissenschaftlichen und beruflichen Aus- und Weiterbildung, Absolventenkongresse und die Vermittlung von Praktika in der Versicherungswirtschaft vorgesehen.

Zudem unterstützen wir thematisch relevante Fördervereine an unterschiedlichen Hochschulen, wie beispielsweise den Förderkreis des Instituts für Versicherungswesen an der TH Köln und den Verein Braunschweiger Finanz- und Wirtschaftsmathematiker e. V. an der Universität Braunschweig. Auch sind wir Mitglied im Förderverein der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover und im Verein zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Studenten und Ab-

solventen der Universität Ulm und den Unternehmen Studium und Praxis e. V. Wir bieten über das oben genannte Engagement hinaus regelmäßig Exkursionen für Studierende an und platzieren gezielt verschiedene Projekte und Themen an Hochschulen.

Zusätzliche Informationen

Produktverantwortung
Gesellschaftliches Engagement
Website: GeoForschungszentrum Potsdam
Website: Global Earthquake Model (GEM) Foundation

Kunst-, Kultur- und Musikförderung

Die Förderung von Kunst, Kultur und Musik ist uns traditionell ein Anliegen. Bereits im Jahr 1991 gründeten wir zu unserem 25-jährigen Firmenjubiläum die Hannover Rück Stiftung zugunsten des Sprengel Museums in Hannover. Ziel der Stiftung ist es, zeitgenössische Kunstwerke anzukaufen und dem Sprengel Museum als Leihgabe zur Verfügung zu stellen – und so den Kunststandort Hannover zu fördern. Darüber hinaus finanziert die Stiftung begleitende Publikationen und Veranstaltungen.

Neben dem Sprengel Museum unterstützen wir ebenfalls das Wilhelm-Busch-Museum, den Kunstverein Hannover und die Kestnergesellschaft Hannover. Seit der Gründung der Kestnergesellschaft im Jahr 1916 ist es ihr Ziel, international bedeutende Künstlerinnen und Künstler mit ihren jeweils aktuellsten Arbeiten vorzustellen. Zudem verfügen wir über eine eigene Kunstsammlung.

Zur Förderung junger Künstler und Künstlerinnen aus der Region Niedersachsen unterstützen wir seit 2014 die Ausstellungsreihe „Meisterschüler“. In Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig präsentieren wir ausgewählte Werke des Absolventenjahrgangs im Foyer unseres Verwaltungsgebäudes Hannover und ermöglichen Mitarbeitern und Besuchern eine intensive Auseinandersetzung mit den Werken.

Seit 1998 veranstaltet die E+S Rück, unsere für den deutschen Markt zuständige Tochtergesellschaft, zudem in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover jährlich ein Examenskonzert für Solisten. Die Meisterschüler erhalten durch diese Förderung die besondere Gelegenheit, ihr Examen mit einem großen Orchester abzulegen.

Zusätzliche Informationen

Gesellschaftliches Engagement
Website: Sprengel Museum Hannover
Website: Kestnergesellschaft
Website: Kunstverein Hannover
Website: Wilhelm-Busch-Museum
Website: Hochschule für Bildende Künste, Braunschweig

Umwelt- und Klimaschutz

Mit Spenden im Bereich Umwelt- und Klimaschutz fördern wir Projekte, die ökologische oder klimarelevante Themen adressieren und deren negative Auswirkungen mindern. So unterstützen wir bereits seit 2014 das Projekt Fishing for Litter: Projekt gegen Müll im Meer des NABU Niedersachsen. Die Vermüllung der Meere und insbesondere Plastikmüll stellen ein zunehmendes Problem für die Ozeane und die darin lebende Tierwelt dar. Das Projekt kümmert sich um die Entwicklung effektiver Entsorgungsstrukturen für aus dem Meer gefischte Abfälle und unterstützt so die Erhaltung der Meeresumwelt und ihrer Bewohner.

Zum dritten Mal unterstützten wir die Diepholzer Moorniederung, eine Einrichtung des BUND, die sich für den Moorschutz und die Erhaltung der Moore sowie der dort ansässigen, zum Teil gefährdeten Pflanzen- und Tierarten in Niedersachsen einsetzt. Neben einer Erhaltung der Biodiversität leistet das Vorhaben durch eine Reduktion der Freisetzung von CO_2 auch einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

Zusätzliche Informationen

Website: Projekt Moorland des BUND
Website: NABU Projekt Fishing for Litter

Soziales

Mit unserem Engagement in den Bereichen Soziales, Jugendschutz und -hilfe sowie Fortentwicklung der Medizin und humanitäre Projekte unterstützten wir mehrere Einrichtungen mit zum Teil wiederkehrenden Spenden. Hierzu gehören unter anderem Institutionen wie Handicap International, Ärzte ohne Grenzen, Terre de Femmes, die Bürgerstiftung Hannover, ein Platz für Kinder, die Hannöversche Kindertafel, MOKI – Mobiles Kinder- und Jugendhospiz, die Hannoverschen Werkstätten, Seniorpartner in School sowie weitere Einrichtungen.

Weltweites Engagement

Mit regelmäßigen Spenden und der Möglichkeit des Corporate Volunteering, d.h. einer Freistellung von Mitarbeitern für gemeinnützige Aufgaben während der Arbeitszeit, unterstützen wir soziale Projekte auf der ganzen Welt. Wenn möglich, bringen wir dabei unsere Kompetenz im Bereich der Rückversicherung ein.

Seit 2009 unterstützen unsere Mitarbeiter in Mailand die Kommission „Maria Letizi Verga Onlus“, die ein Zentrum für pädiatrische Hämatologie finanziell fördert. Das Zentrum bietet Kindern mit Leukämie eine bestmögliche medizinische und psychosoziale Betreuung, um ihre Heilungschancen und ihre Lebensqualität zu erhöhen.

In Sydney unterstützen wir die Organisation „SuperFriend“, die sich auf die Schaffung positiver, gesunder und sicherer Arbeitsplätze konzentriert, um mentale Krankheiten zu reduzieren. Zusätzlich veranstaltet unsere Niederlassung jährlich eine Teeparty, um gemeinsam mit dem Cancer Council Australia Spenden für die Krebsforschung zu sammeln.

In unserer Tochterniederlassung in Orlando fördert die Belegschaft den „Boys & Girls Club“ in Zentralflorida. Hier finden fast 14.000 Kinder im Alter zwischen 6 und 18 Jahren sichere Orte zum Lernen und Wachsen. Unsere Mitarbeiter in Charlotte unterstützen das „Bethlehem Center“, dessen Aufgabe ist es, Kindern und Familien mit niedrigem Einkommen Bildungschancen zu bieten, um die Qualität ihres Lebens zu verbessern.

Unsere Niederlassungen in den Vereinigten Staaten nehmen am jährlichen „Walk to End Alzheimer’s“ in ihren jeweiligen Städten teil und sammeln Spendengelder für die Alzheimer’s Association. Ziel ist eine optimale Versorgung und Betreuung von Menschen mit Demenz und deren Familien.

An unserem Standort in Bermuda fördern wir verschiedene soziale Einrichtungen wie z. B. eine nach dem Montessori ausgerichtete Grundschule, mehrere Einrichtungen zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem Förderungsbedarf sowie von Menschen mit Behinderungen oder besonders schutzbedürftigen Gruppen.

Zusätzliche Informationen

Gesellschaftliches Engagement

Website: St. Joseph Kinder- und Jugendhilfe
Website: Maria Letizi Verga Onlus
Website: SuperFriend
Website: Boys & Girls Clubs of Central Florida
Website: Walk to End Alzheimer’s

GRI-Index

Über diesen Bericht

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2018 veröffentlichen wir zum achten Mal in Folge jährlich Informationen zu sozialen, ökologischen und Governance-Themen innerhalb des Konzerns. Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie dem Branchenzusatz für den Finanzdienstleistungssektor erstellt.

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Eine externe Prüfung des Berichts wurde nicht vorgenommen.

Um das Informationsbedürfnis unserer Stakeholder und der Ratingagenturen möglichst vollständig zu erfüllen, stellen wir darüber hinaus zusätzliche Informationen zur Verfügung. Der Berichtszeitraum ist der 1. Januar bis 31. Dezember 2018. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2019 sind bis zum Redaktionsschluss im Oktober 2019 berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konzern. Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht wurde im September 2018 veröffentlicht. Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit werden unterjährig auf unserer Website sowie regelmäßig im Konzerngeschäftsbericht veröffentlicht.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht spiegelt die für uns wesentlichen Themen und Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wider. Er berücksichtigt die Anforderungen der Stakeholder, die für das Unternehmen von großer Bedeutung sind. Dem Bericht liegen die Prinzipien der Wesentlichkeit, der Einbeziehung von Stakeholdern, des Nachhaltigkeitskontexts und der Vollständigkeit zugrunde.

Die für uns wesentlichen Themen haben wir in einer 2014 durchgeführten Materialitätsanalyse ermittelt; diese wurde 2018 überprüft und angepasst.

GRI-Angaben

102-49 , 102-50 , 102-51 , 102-52 , 102-54 , 102-56

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für die Daten

Sofern es nicht anders ausgewiesen ist, berichten wir über unsere konzernweiten Aktivitäten.

Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Seit 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst. Deshalb sind die konzernweiten Mitarbeiterzahlen des Jahres 2016 nur bedingt mit denen der Vorjahre vergleichbar. Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements“ auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, an dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter enthält ebenfalls die Auszubildenden am Standort Hannover. Mit der Bezeichnung Mitarbeiter sind ausschließlich die Angestellten des Hannover Rück Konzerns gemeint und keine Subkontraktoren oder freie Mitarbeiter.

Die berichteten Umweltkennzahlen beziehen sich auf den Standort Hannover (Abdeckungsgrad: rund 43 % der Mitarbeiter weltweit). Wir verwenden intern erhobene Daten aus unterschiedlichen Abteilungen sowie die Verbrauchsangaben, die wir den Abrechnungen unseres Strom- und Wärmeversorgers entnehmen. Zur Berechnung unseres CO_2-Ausstoßes aus Dienstreisen übernehmen wir die Berechnungen unseres Dienstleisters AirPlus und der Deutschen Bahn AG. Zur Berechnung des CO_2-Ausstoßes aus Fernwärme legen wir die spezifischen Emissionsfaktoren von enercity zugrunde. Werte für Papier erhalten wir von unserem Lieferanten. Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde auf geschlechterspezifische Doppelnennungen verzichtet und stattdessen die männliche Schreibweise gewählt.

GRI-Inhaltsindex

Managementansätze

Wesentliche Themen	GRI 103: Managementansätze				
	103-1			103-2	103-3
	Seitenverweis	Relevanz innerhalb des Konzerns	Relevanz außerhalb des Konzerns	Seitenverweis	Seitenverweis
Governance und Dialog					
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	X	X	Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020
Compliance	Compliance	X	X	Compliance Compliance-Struktur und -Bericht Gesetzliche Rahmenbedingungen Datenschutz und Informationssicherheit Sanktionen Geschäftsgrundsätze	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Organisation und Prozess des Risikomanagements
Risikomanagement	Risikomanagement	X	X	Risikolandschaft Organisation und Prozess des Risikomanagements	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Organisation und Prozess des Risikomanagements
Stakeholderdialog	Stakeholderdialog	X	X	Dialogformen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020
Produkt-verantwortung					
Risikoexpertise	Risikobewertung und Risikoexpertise	X	X	Risikobewertung und Risikoexpertise	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Risikobewertung und Risikoexpertise
Nachhaltige Versicherungs-lösungen	Nachhaltige Versicherungslösungen	X	X	Nachhaltige Versicherungslösungen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Nachhaltige Versicherungslösungen
ESG im Asset Management	Nachhaltigkeit im Asset Management	X	X	Nachhaltigkeit im Asset Management	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Nachhaltigkeit im Asset Management
Kundenorientierung / -zufriedenheit	Kundenorientierung und -zufriedenheit	X	X	Kundenorientierung und -zufriedenheit	Kundenorientierung und -zufriedenheit Strategiezyklus 2018-2020

Wesentliche Themen	GRI 103: Managementansätze				
	103-1			103-2	103-3
	Seitenverweis	Relevanz innerhalb des Konzerns	Relevanz außerhalb des Konzerns	Seitenverweis	Seitenverweis
Mitarbeiter					
Mitarbeiterentwicklung und -förderung	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gesundheit	X	X	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gewinnung neuer Mitarbeiter Aus- und Weiterbildung Mitarbeiterförderung Generationenmanagement und Nachfolgeplanung Gesundheit	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Mitarbeiterentwicklung und -förderung Gesundheit
Mitarbeiterbindung	Mitarbeiterbindung	X		Mitarbeiterbindung Work-Life-Balance Vergütung und Sozialleistungen	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Mitarbeiterbindung Mitarbeiterzufriedenheit
Diversität	Diversität	X		Diversität	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Diversität
Umwelt und Soziales					
Betrieblicher Umweltschutz	Betrieblicher Umweltschutz	X		Betrieblicher Umweltschutz Umweltmanagementsystem Ressourcenverbrauch	Umweltmanagement-system
Lieferanten-management	Lieferantenmanagement		X	Lieferantenmanagement	Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen 2018 - 2020 Lieferantenmanagement
Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement		X	Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement

GRI 102: Allgemeine Angaben 2016

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation		Hannover Rück SE
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Über uns	
102-3	Hauptsitz der Organisation		Hannover
102-4	Betriebsstätten	Über uns	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Über uns Führungsstruktur GB 2018: Aktionärsstruktur	
102-6	Belieferte Märkte	Über uns Geschäftsfelder	
102-7	Größe der Organisation	Über uns Geschäftsfelder Kennzahlen	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Diversitätskennzahlen Kennzahlen	
102-9	Lieferkette	Lieferantenmanagement	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Über uns	Es gab keine wesentlichen Änderungen unserer Standorte, Beteiligungsstrukturen, Strukturen unserer Lieferkette oder der Struktur bzw. Standorte unserer Lieferanten.
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Risikomanagement Organisation und Prozess des Risikomanagements Geschäftsbericht: Chancen- und Risikobericht	
102-12	Externe Initiativen	Interessenvertretung und Mitgliedschaften Risikobewertung und Risikoexpertise	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen	Interessenvertretung und Mitgliedschaften Risikobewertung und Risikoexpertise	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Vorstandsvorwort	
102-15	Wichtigste Auswirkungen, Risiken und Chancen	Risikolandschaft Risikobewertung und Risikoexpertise	
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Geschäftsgrundsätze	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	Compliance-Struktur und -Bericht	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	Führungsstruktur Nachhaltigkeitsmanagement	
102-19	Delegation von Befugnissen	Nachhaltigkeitsmanagement	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Nachhaltigkeitsmanagement	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	Führungsstruktur Aufsichtsrat	Mitgliedschaft in unterrepräsentierten Gesellschaftsgruppen weisen wir nicht aus. Kompetenzen bezüglich wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Themen erfassen wir nicht.
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	Führungsstruktur Aufsichtsrat	
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	Führungsstruktur	
102-25	Interessenskonflikte	Führungsstruktur GB 2018: Erklärung zur Unternehmensführung	
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Nachhaltigkeitsmanagement	
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	Führungsstruktur	
102-34	Art und Gesamtanzahl kritischer Bedenken	Website: Hauptversammlung 2019	
102-35	Vergütungspolitik	Vergütung und Sozialleistungen Geschäftsbericht 2018: Vergütungsbericht	
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Vergütung und Sozialleistungen Geschäftsbericht 2018: Vergütungsbericht	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	Vergütung und Sozialleistungen Geschäftsbericht 2018: Vergütungsbericht	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Stakeholderdialog	
102-41	Tarifverträge	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen Vergütung und Sozialleistungen	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Stakeholderdialog Dialogformen Wesentlichkeitsanalyse	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholderdialog Dialogformen Wesentlichkeitsanalyse	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Wesentlichkeitsanalyse Führungsstruktur Stakeholderdialog Dialogformen	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	GB 2018: Konsolidierungskreis und vollständige Aufstellung des Anteilsbesitzes	
102-46	Vorgehen zur Bestimmung der Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Wesentlichkeitsanalyse	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Wesentlichkeitsanalyse	
102-48	Neudarstellung Informationen		Die Darstellung von Informationen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Über diesen Bericht	Im Falle geänderter Berichtsgrenzen, Messmethoden oder Berichtszeiträume ist dies an entsprechender Stelle vermerkt.
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	
102-51	Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht	
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		Karl Steinle General Manager Corporate Communications Tel. + 49 511 5604-1500 karl.steinle@hannover-re.com Julia Hartmann Senior Investor Relations Manager Tel. + 49 511 5604-1529 julia.hartmann@hannover-re.com Svenja Seefeldt Investor Relations Manager Tel. +49 511 5604-1729 svenja.seefeldt@hannover-re.com
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht	
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex	
102-56	Externe Prüfung	Über diesen Bericht	

GRI 200: Ökonomische Standards

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Über uns Geschäftsbericht 2018: Lagebericht	Wir erheben konzernweit keine Kennzahlen über die finanzielle Wertgenerierung, die durch unsere Investitionen in örtliche Gemeinden entsteht. Eine Aufschlüsselung der Steuerzahlungen nach Ländern wird nicht separat erfasst.
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Risikobewertung und Risikoexpertise Geschäftsbericht 2018: Chancen- und Risikobericht	
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	Vergütung und Sozialleistungen GB 2018: Pensionsrückstellungen und ähnliche Verpflichtungen	
201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand		Wir haben im Berichtsjahr keine Subventionen oder sonstige Zuwendungen der öffentlichen Hand erhalten.
GRI 202: Marktpräsenz 2016			
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	Vergütung und Sozialleistungen	
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	Generationenmanagement und Nachfolgeplanung	
GRI 203: Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Nachhaltige Versicherungslösungen Gesellschaftliches Engagement	
GRI 204: Beschaffungspraktiken 2016			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	Lieferantenmanagement	
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016			
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		Zu unseren umfangreichen Maßnahmen zu compliancerelevanten Themen berichten wir im Kapitel Compliance.

GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung		Im Berichtsjahr und in den vorangegangenen Jahren hat es keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung gegeben.

GRI 300: Ökologische Standards

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 301: Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Papierverbrauch	
GRI 302: Energie			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
302-3	Energieintensität	Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
GRI 303: Wasser 2016			
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	Wasserverbrauch	
303-3	Zurückgewonnenes und wiederverwendetes Wasser	Wasserverbrauch	
GRI 304: Biodiversität 2016			
304-1	Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden		Da die von uns genutzten Flächen nicht in oder an Schutzgebieten liegen, ist eine Gefährdung von Schutzgebieten und natürlichen Lebensräumen gering. Als Unternehmen der Versicherungsbranche, welches Gebäude ausschließlich für Bürotätigkeiten nutzt, befinden sich unsere Gebäude in der Regel in Städten oder Gemeinden.
304-3	Geschützte oder renaturierte Lebensräume	Betrieblicher Umweltschutz	
GRI 305: Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Emissionen	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Emissionen	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Emissionen	
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Emissionen	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort		Als Anbieter von Versicherungsdienstleistungen ist das Thema Abwasser für uns von untergeordneter Relevanz. Unser Abwasser wird in das kommunale Abwassernetz eingeleitet. Umweltkritische Abwässer fallen in unserem Geschäftsbetrieb nicht an. Maßnahmen zur Rückgewinnung und Wiederverwendung von Wasser gibt es bei uns als nicht produzierendes Unternehmen nicht. Die Abwassermenge entsprach im Berichtszeitraum der Menge des verbrauchten Wassers und lag damit bei 13.223 m^3.
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Abfall	
GRI 308: Umweltbewertung der Lieferanten 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Lieferantenmanagement	

GRI 400: Soziale Standards

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 401: Beschäftigung 2016			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterzufriedenheit	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	Vergütung und Sozialleistungen	
401-3	Elternzeit	Work-Life-Balance	
GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016			
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	Allgemeine Angaben und Mitarbeiterkennzahlen	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
403-1	Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesundheit	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	Gesundheit	
403-3	Mitarbeiter mit hohem Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	Gesundheit	
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	Gesundheit	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem	Aus- und Weiterbildung Kennzahlen	Wir erfassen die Aus- und Weiterbildungstage nicht nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	Aus- und Weiterbildung Mitarbeiterförderung Generationenmanagement und Nachfolgeplanung	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihre Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Mitarbeiterförderung	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Führungsstruktur Diversitätskennzahlen	
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	Vergütung und Sozialleistungen	
GRI 406: Gleichbehandlung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gab es im Berichtsjahr nicht.
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Lieferantenmanagement	
GRI 408: Kinderarbeit 2016			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	Lieferantenmanagement	
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Lieferantenmanagement	
GRI 410: Sicherheitspraktiken 2016			
410-1	Sicherheitspersonal, das in Menschenrechtspolitik und -verfahren geschult wurde		Wir beschäftigen kein eigenes Sicherheitspersonal bzw. haben diese Funktion an externe Dienstleister vergeben. Die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens ist äußerst gering und daher erachten wir diesen Indikator als grundsätzlich nicht relevant für unser Nachhaltigkeitsmanagement.
GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016			
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	Gesellschaftliches Engagement	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	Lieferantenmanagement	

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	Gesellschaftliches Engagement	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz und Informations-sicherheit	
GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	Compliance-Struktur und -Bericht	

Sektorspezifische Angaben: Financial Services

Angabe	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe (z. B. Mikro / KMU / Groß) und Branche	Nachhaltige Versicherungs-lösungen	
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	Nachhaltige Versicherungs-lösungen	
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	Nachhaltige Versicherungs-lösungen	
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	Nachhaltigkeit im Asset Manage-ment	
FS13	Zugangspunkt in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	Nachhaltige Versicherungs-lösungen	
FS14	Initiative zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	Nachhaltige Versicherungs-lösungen	

GRI-Angaben

102-55

Kontakte

Corporate Communications

Karl Steinle
Tel. +49 511 5604-1500
Fax +49 511 5604-1648
karl.steinle@hannover-re.com

Investor Relations

Julia Hartmann
Tel. +49 511 5604-1529
Fax +49 511 5604-1648
julia.hartmann@hannover-re.com

Svenja Seefeldt
Tel. +49 511 5604-1729
Fax +49 511 5604-1648
svenja.seefeldt@hannover-re.com

Herausgeber
Hannover Rück SE
Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
Tel. +49 511 5064-0

Beratung
Kirchhoff Consult AG, Hamburg
www.kirchhoff.de

Gestaltung und Umsetzung
EQS Group AG
www.eqs.com

Erschienen im November 2019

www.hannover-re.com