

somewhat
different



Nachhaltigkeitsbericht 2021

hannover **re**[®]

Über uns

Die Hannover Rück ist mit einem Bruttoprämienvolumen von mehr als 27 Milliarden Euro der drittgrößte Rückversicherer der Welt.

Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und sind mit mehr als 3.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 170 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Das Deutschland-Geschäft der Hannover Rück-Gruppe wird von unserer Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben.

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“).

Inhalt

Vorstandsvorwort	4
Fundamente	8
Transparenz	30
Mitarbeiter	54
Kerngeschäft	74
GRI-Index	89
Kontakte	94



Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstands

Vorstandsvorwort

102-14, UNGC

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr über Ihr Interesse an unserem Nachhaltigkeitsbericht und an diesem nicht nur für die Hannover Rück wichtigen Thema.

Im vergangenen Jahr hatte ich in meinen einleitenden Worten an dieser Stelle über die weitreichenden Auswirkungen der Covid-19-Pandemie geschrieben. Meine Hoffnung, dass dieses Thema heute, im Sommer 2022, der Vergangenheit angehört, hat sich leider nicht erfüllt. Denn, trotz aller Fortschritte in Bezug auf die Bekämpfung der Pandemie und der mittlerweile erfolgreichen Impfkampagnen, kostet das Virus weiterhin Menschenleben, wenngleich aktuell in deutlich geringerem Ausmaß.

Ich hätte mir damals, im Sommer 2021, sehr gewünscht, den diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht mit einem Fokus auf positive Themen einleiten zu können. Stattdessen müssen wir erschüttert beobachten, dass nach vielen Jahren des Friedens wieder ein Krieg auf europäischem Boden tobt, der für Millionen Menschen Tod, Leid oder Flucht bedeutet und uns alle sehr betroffen macht. Die Aggression Russlands gegen die Ukraine erschüttert nicht nur die Grundfesten des Friedens in Europa, sondern ist auch ein direkter Angriff auf unsere eigenen Grundlagen von Demokratie, Freiheit und Menschenrechten. Wir sind in Gedanken bei den Menschen in der Ukraine. Als Zeichen der Solidarität haben wir bereits früh an Hilfsorganisationen gespendet. Es erfüllt mich und meine Kollegen im Vorstand zudem mit Stolz, zu sehen, wie viele unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sich selbstlos und in Eigenverantwortung für die Unterbringung von flüchtenden Menschen, das Sammeln von Sachspenden, die Vermittlung von Jobs und so vieles mehr engagieren.

Bei all dem Leid wäre es leicht, eine der größten Herausforderungen unserer Zeit aus den Augen zu verlieren – die globale Erderwärmung. Der sechste Sachstandsbericht des Weltklimarates (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) und auch die verheerenden Naturkatastrophen der jüngsten Zeit haben uns erneut die Fragilität unseres Planeten und auch das damit verbundene Leid deutlich vor Augen geführt. Auch die Veröffentlichungen des Weltbiodiversitätsrates (Intergovernmental Platform on Biodiversity and Ecosystem Services, IPBES) und der 2021 gemeinsam durchgeführte Workshop zu Interdependenzen von Klimawandel und Biodiversität sprechen eine deutliche Sprache und mahnen dringend zum entschiedenen Handeln.

Wir leisten als Hannover Rück unseren Beitrag. Mit Inkrafttreten unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 führen wir im aktuellen Berichtsjahr eine Reise fort, die bei der Hannover Rück schon vor vielen Jahren begonnen hat. Lassen Sie mich Ihnen an dieser Stelle einige persönliche Highlights nennen.

Im Mai 2021 haben wir beschlossen, eine Funktion zur zentralen Steuerung von übergreifenden Nachhaltigkeitsthemen einzuführen sowie ein unterstützendes multidisziplinäres ESG-Management-Team zu etablieren. Im August 2021 haben wir uns konkrete Net-Zero-Ziele für unser Versicherungsgeschäft, unsere Kapitalanlagen und unseren Eigenbetrieb gesetzt. Parallel sind wir Mitglied der Net-Zero Insurance Alliance geworden. Es stimmt mich zuversichtlich, dass sich die Versicherungsbranche zunehmend hin zu mehr Nachhaltigkeit wandelt und wir hier starke Partner an unserer Seite haben. Als einer der größten Rückversicherer weltweit werden wir diesen Wandel zusammen mit unseren Kunden aktiv gestalten. Bereits seit 2020 sind wir Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), zu dessen zehn Prinzipien wir uns ausdrücklich bekennen und die wir kontinuierlich unterstützen.

In unserem Kerngeschäft Rückversicherung haben wir die nachhaltige Ausrichtung der Hannover Rück mit einer Reihe weiterer Maßnahmen vorangetrieben. Nach Ausschlüssen im Bereich Kraftwerkskohle hat unsere fakultative Abteilung ihr ESG-Manual um weitere Ausschlüsse in Bezug auf Öl und Gas und Aktivitäten in der Arktis erweitert. Zudem haben wir ein Positionspapier für die gesamte Schaden-Rückversicherung erarbeitet, das mehrere ESG-Themen adressiert. Sowohl in unserer Schaden-Rückversicherung als auch in unserer Personen-Rückversicherung haben wir erneut einen wichtigen Beitrag zum Schließen der Deckungslücke geleistet. Begleitend haben wir ein ESG-Schulungskonzept entwickelt, das alle Underwriter und Underwriterinnen verpflichtend durchlaufen müssen. Auch in unserem Kapitalanlagebereich haben wir 2021 unser Ziel einer CO₂-Reduktion um 30 % bis 2025 in ausgewählten Asset-Klassen konsequent weiterverfolgt. Insgesamt ist es unser Ziel, nicht nur unsere Emissionen und unseren CO₂-Fußabdruck zu minimieren, sondern auch Chancen zu nutzen, die sich aus der Transformation in eine ressourcenschonende Wirtschaft ergeben.

In unserem operativen Betrieb arbeiten wir stetig an der Reduzierung unseres CO₂-Fußabdrucks. Mit unseren Net-Zero-Zielen verpflichten wir uns, die Klimaneutralität bis 2030 gruppenweit zu erreichen. Im Berichtsjahr haben wir dazu unser Umweltmanagement ausgeweitet und erfassen nun bereits mehr als 85 % unserer weltweiten Standorte.

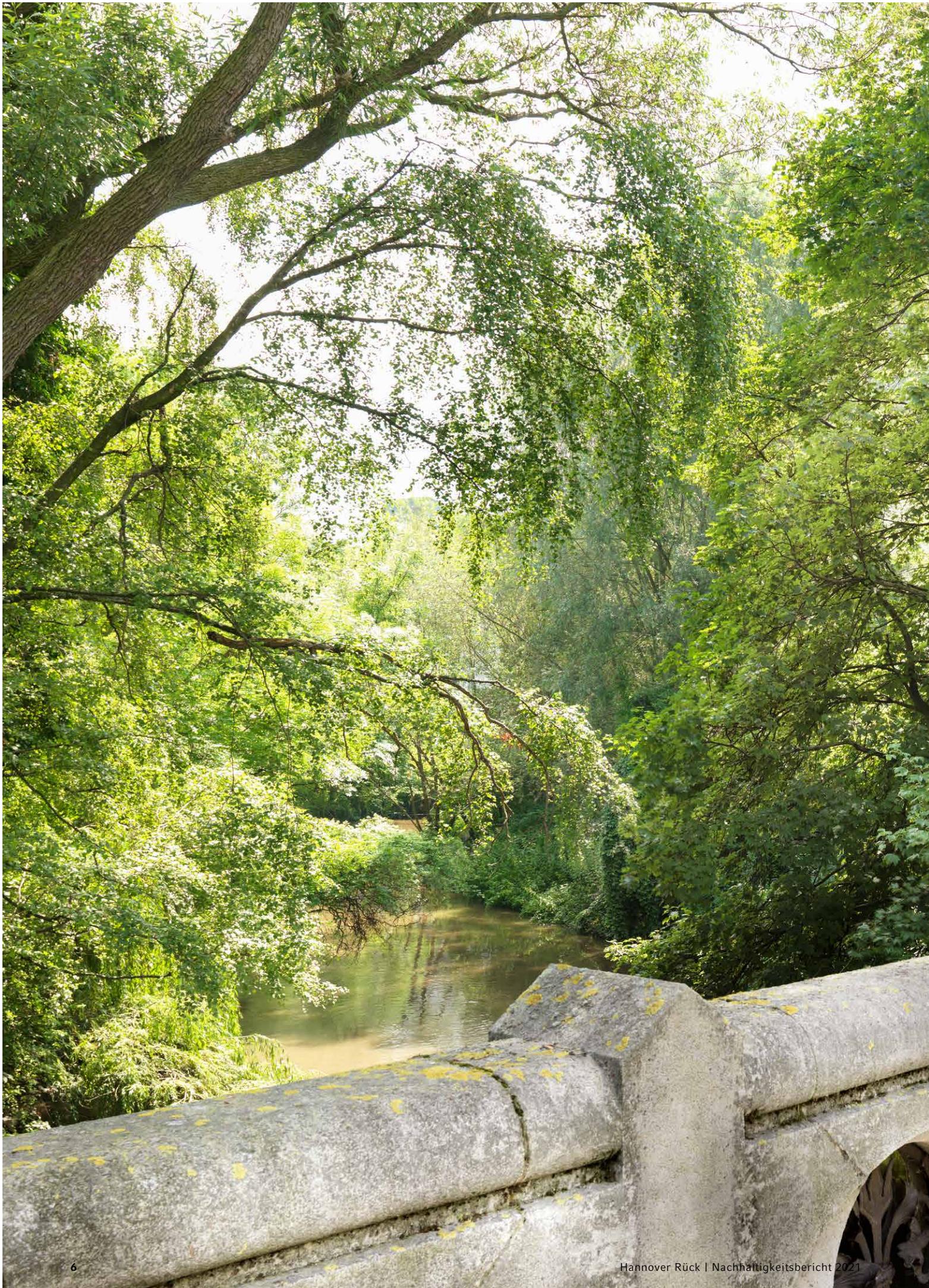
Diesen Schritten werden weitere folgen und wir werden Ihnen auch künftig darüber berichten. Nun lade ich Sie dazu ein, sich darüber zu informieren, was wir bis heute im Bereich Nachhaltigkeit entschieden und umgesetzt haben, und wünsche Ihnen eine interessante und denkanregende Lektüre.

Mit besten Grüßen

Ihr



Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstands



Fundamente



Fundamente

Unternehmensprofil

Über uns

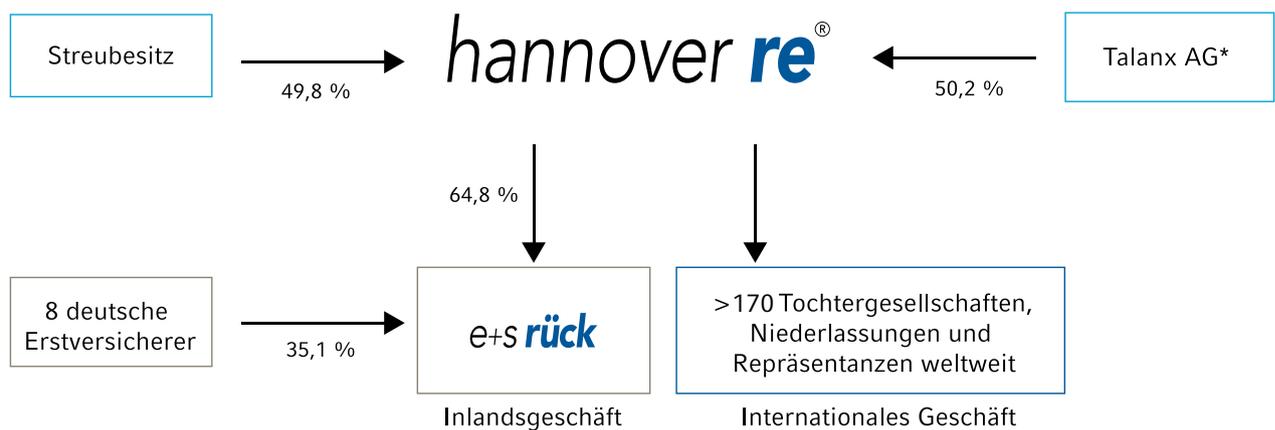
102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-10, 102-45

Die Hannover Rück SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft, Societas Europaea (SE), mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mit einem Bruttoprämienvolumen von mehr als 27 Mrd. EUR ist sie der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 170 Toch-

tergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Auf Basis unseres globalen Netzwerks bieten wir unseren Geschäftspartnern und Kunden aus der Erstversicherung weltweit traditionelle, maßgeschneiderte und innovative Rückversicherungslösungen an und erschließen uns neue Geschäftschancen. Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Unsere Tochtergesellschaft E+S Rückversicherung AG (E+S Rück) bietet als „Rückversicherer für Deutschland“ zudem ein auf die Besonderheiten des deutschen Marktes fokussiertes Angebot. Die Hannover Rück SE ist an der Deutschen Börse im Prime Standard gelistet.

Gruppenstruktur unterstützt Geschäftsmodell

N 01



* Mehrheitseigentümer HDI V.a.G.

Die für die Versicherungswirtschaft wichtigen Ratingagenturen haben sowohl der Hannover Rück als auch der 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 unse-

re hohe Diversifizierung, ein ausgewogenes Risikomanagement sowie unsere im Vergleich zum Branchendurchschnitt niedrige Verwaltungskostenquote zu unserem nachhaltigen Erfolg bei.

Die Hannover Rück ist an verschiedenen Standorten weltweit tätig.

102-45: Eine vollständige Auflistung unserer Beteiligungen finden Sie im Anhang des Konzern-Geschäftsberichtes 2021 auf Seite 190ff. Die Adressen der Standorte des Hannover Rück-Konzerns im Ausland finden Sie ab Seite 285.

102-10: Wesentliche Änderungen in unserer Konzernstruktur werden, sofern angefallen, im Konzern-Geschäftsbericht (Anhänge 4.3–4.4) aufgeführt. Darunter fallen die wichtigsten Unternehmenserwerbe und Neugründungen, Unternehmensveräußerungen und Abgänge sowie weitere gesellschaftsrechtliche Veränderungen.



Wertschöpfungskette

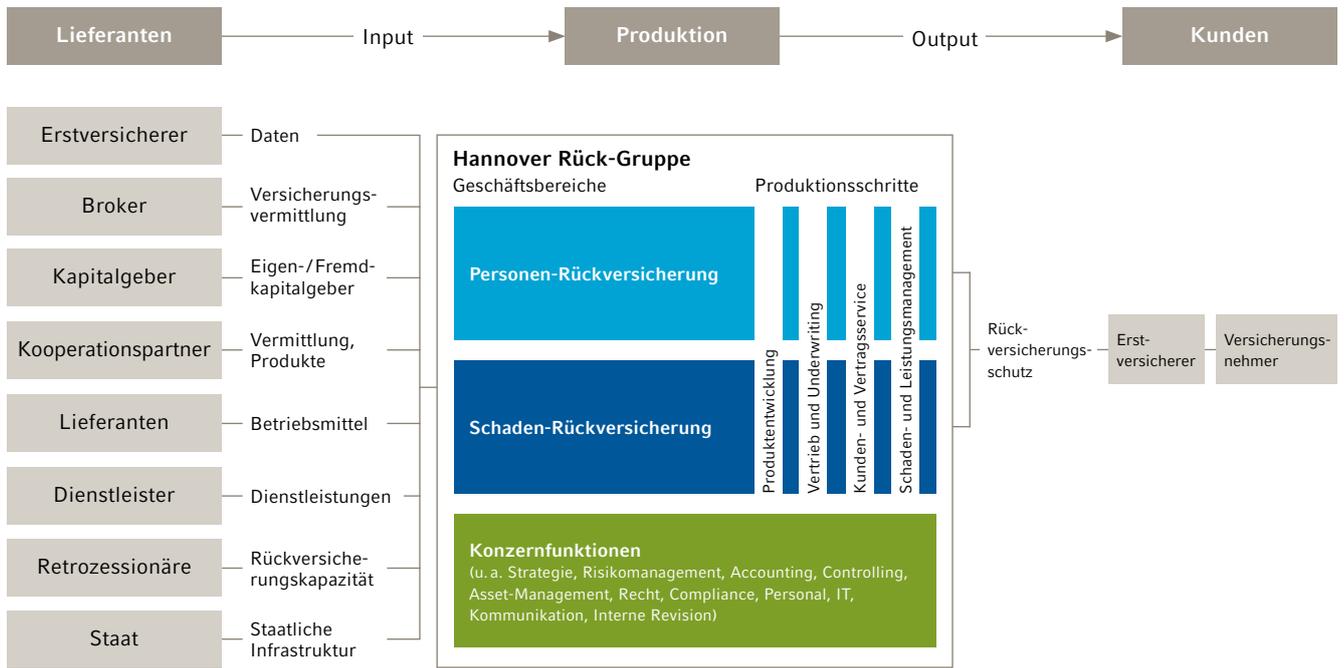
102-9

Die nachfolgende Abbildung stellt in vereinfachter Form die wesentlichen Elemente der Wertschöpfungskette der Hannover Rück-Gruppe dar.

Der Übersichtlichkeit halber konzentriert sich die Darstellung auf das operative Rückversicherungsgeschäft. Grundsätzlich bietet die Hannover Rück-Gruppe darüber hinaus jedoch noch weitere Leistungen an.

Für die eigentliche „Produktion“, d.h. die Generierung von Rückversicherungsschutz und sonstigen Dienstleistungen, wird zunächst ein „Input“ benötigt. Dieser umfasst in erster Linie sämtliche Leistungen (Daten, Dienstleistungen etc.).

Eine Besonderheit der Wertschöpfungskette eines Rückversicherers ist, dass der Erstversicherungskunde an der Produktion mitwirkt, indem er für den Vertragsabschluss relevante Informationen bereitstellen muss.



Wirtschaftliche Leistung

102-7

Die Märkte für Schaden- und Personen-Rückversicherung sind seit Jahren von einem intensiven Wettbewerb gekennzeichnet. Im Geschäftsjahr 2021 mussten wir unter anderem pandemiebedingte Schäden in der Personen-Rückversicherung und Naturkatastrophenbelastungen in der Schaden-Rückversicherung verarbeiten. Erneut konnten wir dabei unsere starke Risikotragfähigkeit und Ertragskraft unter Beweis stellen. Insgesamt verlief die Geschäftsentwicklung erfreulich. Trotz hoher Leistungen an unsere Kunden waren wir in der Lage, einen Konzerngewinn von 1.231,3 Mio. EUR (Vorjahr: 883,1 Mio. EUR) auszuweisen und unser Eigenkapital auszubauen.

Im Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung stieg die Brutto-prämie währungskursbereinigt um 16,3% und lag damit deutlich oberhalb unserer Prognose von rund 5%. Dafür waren vor allem das positive Marktumfeld sowie die besseren

Preise ursächlich. Dagegen waren in Summe keine über die im Jahr 2020 gestellten Reserven hinausgehenden Pandemieschäden für unsere Rechnung zu verzeichnen. Allerdings übertrafen die Belastungen aus Großschäden unseren budgetierten Erwartungswert von 1,1 Mrd. EUR. Dies lag vor allem an hohen Schäden aus Naturkatastrophen im dritten Quartal. Die kombinierte Schaden-/Kostenquote der Schaden-Rückversicherung verbesserte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 97,7% (Vorjahr: 101,6%). Aufgrund der hohen Großschadenlast und wegen des anhaltenden Niedrigzinsniveaus setzte sich die nachhaltige Verbesserung der Preise und Konditionen für Rückversicherungsschutz fort, führte zugleich aber auch im Jahresverlauf zu einem moderaten Preisanstieg bei Retrozessionsdeckungen. Die Hannover Rück konnte und kann sich im Markt dank ihrer vergleichsweise niedrigen Verwaltungs- und Kapitalkosten und ihrer überdurchschnittlichen Finanzstärke erfolgreich behaupten. Dank unserer Positionierung als einer der größten und kapitalstärksten Rückversicherer weltweit haben wir einen anhaltend sehr guten Zugang zu profitablen Geschäft.

In unserem Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung konnten wir die Bruttoprämien mit einem währungskursbereinigten Wachstum von 5,5 % deutlicher steigern als mit unserer Prognose von mindestens 3 % erwartet. Allerdings haben die Auswirkungen der Pandemie im abgelaufenen Geschäftsjahr das Ergebnis beeinträchtigt. Hier summierten sich die Belastungen auf 582,0 Mio. EUR. Der Großteil davon entfiel auf Todesfälle in den USA, unserem größten Einzelmarkt, sowie auf Südafrika. Den Belastungen aus der Pandemie wirkten ein positiver Einmalertrag aus einer Umstrukturierung im US-Mortalitätsgeschäft in Höhe von 131,7 Mio. EUR sowie ein positiver Sondereffekt im Geschäft mit Langlebigkeitsdeckungen in Höhe von 121,9 Mio. EUR entgegen. Die pandemiebedingten Belastungen für die gesamte Versicherungsbranche haben die bereits zuvor generell starke Nachfrage nach Rückversicherungsdeckungen – etwa im Bereich Financial Solutions – weiter erhöht. Hier bieten wir unseren Kunden individuelle Rückversicherungslösungen zur Verbesserung ihrer Solvenz-, Liquiditäts- und Kapitalsituation an.

Das Kapitalanlageergebnis der Hannover Rück entwickelte sich mit einem Anstieg des Ergebnisses aus selbstverwalteten Kapitalanlagen von 14,4 % auf 1.674,8 Mio. EUR (1.463,7 Mio. EUR) deutlich besser als erwartet und leistete somit einen wichtigen Beitrag zum Gesamtergebnis des Geschäftsjahres. Das Ergebnis profitierte unter anderem von hohen Erträgen aus inflationsgebundenen Anleihen und aus alternativen Anlagen wie Private-Equity-Fonds. Die Kapitalanlagerendite lag bei 3,2 % und damit sehr deutlich über unserem nach oben angepassten Ziel von mehr als 2,4 %.

Unser Bruttoprämienvolumen erhöhte sich um 12,1 % auf 27,8 Mrd. EUR (Vorjahr: 24,8 Mrd. EUR); währungskursbereinigt hätte das Wachstum 12,8 % betragen. Die verdiente Nettoprämie stieg um 13,0 % auf 24,1 Mrd. EUR (Vorjahr: 21,4 Mrd. EUR) an. Das operative Ergebnis verbesserte sich deutlich um 42,9 % auf 1,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 1,2 Mrd. EUR). Das Ergebnis je Aktie betrug 10,21 EUR (Vorjahr: 7,32 EUR).

Das auf unsere Aktionäre entfallende Eigenkapital erhöhte sich zum 31. Dezember 2021 auf 11,9 Mrd. EUR (Vorjahr: 11,0 Mrd. EUR). Das gesamte haftende Kapital (einschließlich der Anteile anderer Gesellschafter und Hybridkapital) betrug 15,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 14,1 Mrd. EUR). Der Buchwert je Aktie belief sich auf 98,55 EUR (Vorjahr: 91,17 EUR). Die Eigenkapitalrendite betrug 10,8 % (Vorjahr: 8,2 %). Für das Geschäftsjahr 2021 hat die Hauptversammlung am 4. Mai 2022 beschlossen, eine Dividende von 4,50 je Aktie zuzüglich einer Sonderdividende von 1,25 EUR je Aktie auszuschütten.

Der Marktwert des Konzerns zum Geschäftsjahresende betrug 20,2 Mrd. EUR und lag damit um 4,5 Mrd. EUR bzw. 28,7 % über dem Vorjahreswert von 15,7 Mrd. EUR.

Konzernweit waren zum Stichtag 31. Dezember 2021 3.346 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.218) bei der Hannover Rück beschäftigt.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2021.

„Nur mit profitabilem Wachstum sind wir langfristig ein verlässlicher Partner unserer Kunden. Darauf liegt unser Fokus auch zukünftig.“

(Jean-Jacques Henchoz, Vorstandsvorsitzender)

Finanzkennzahlen
N 04

in Mio. EUR	2021	+/- Vorjahr	2020 ¹	2019	2018	2017
Ergebnis						
Gebuchte Bruttoprämie	27.762,3	+12,1 %	24.770,3	22.597,6	19.176,4	17.790,5
Verdiente Nettoprämie	24.143,7	+13,0 %	21.360,8	19.729,7	17.289,1	15.631,7
Versicherungstechnisches Ergebnis ²	-211,1		-691,0	-9,7	156,9	-253,6
Kapitalanlageergebnis	1.943,0	+15,3 %	1.685,5	1.757,1	1.530,0	1.773,9
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.734,8	+42,9 %	1.214,1	1.853,2	1.596,6	1.364,4
Konzernergebnis	1.231,3	+39,4 %	883,1	1.284,2	1.059,5	958,6
Bilanz						
Haftendes Kapital	15.733,6	+11,8 %	14.071,0	13.588,9	11.035,1	10.778,5
Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück SE	11.885,0	+8,1 %	10.995,0	10.528,0	8.776,8	8.528,5
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	871,2	+3,2 %	844,4	826,5	765,2	758,1
Hybridkapital	2.977,4	+33,4 %	2.231,6	2.234,4	1.493,1	1.492,0
Kapitalanlagen (ohne Depotforderungen)	56.213,2	+14,7 %	49.001,6	47.629,4	42.197,3	40.057,5
Bilanzsumme	82.902,3	+16,0 %	71.437,5	71.356,4	64.508,6	61.196,8
Kennzahlen						
Kombinierte Schaden-/Kostenquote der Schaden-Rückversicherung ²	97,7 %		101,6 %	98,2 %	96,5 %	99,8 %
Großschäden in Prozent der verdienten Nettoprämie der Schaden-Rückversicherung ³	7,5 %		11,2 %	7,5 %	7,9 %	12,3 %
Selbstbehalt	89,5 %		90,1 %	90,0 %	90,7 %	90,5 %
Kapitalanlagerendite (ohne Depotforderungen)	3,2 %		3,0 %	3,5 %	3,2 %	3,8 %
EBIT-Marge ⁴	7,2 %		5,7 %	9,4 %	9,2 %	8,7 %
Eigenkapitalrendite	10,8 %		8,2 %	13,3 %	12,2 %	10,9 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8

² Einschließlich Depotzinsen

³ Nettoanteil des Hannover Rück-Konzerns für Naturkatastrophen sowie sonstige Großschäden über 10 Mio. EUR brutto in Prozent der verdienten Nettoprämie

⁴ Operatives Ergebnis (EBIT)/verdiente Nettoprämie

Strategie und Nachhaltigkeit

Konzernstrategie 2021–2023

103-3

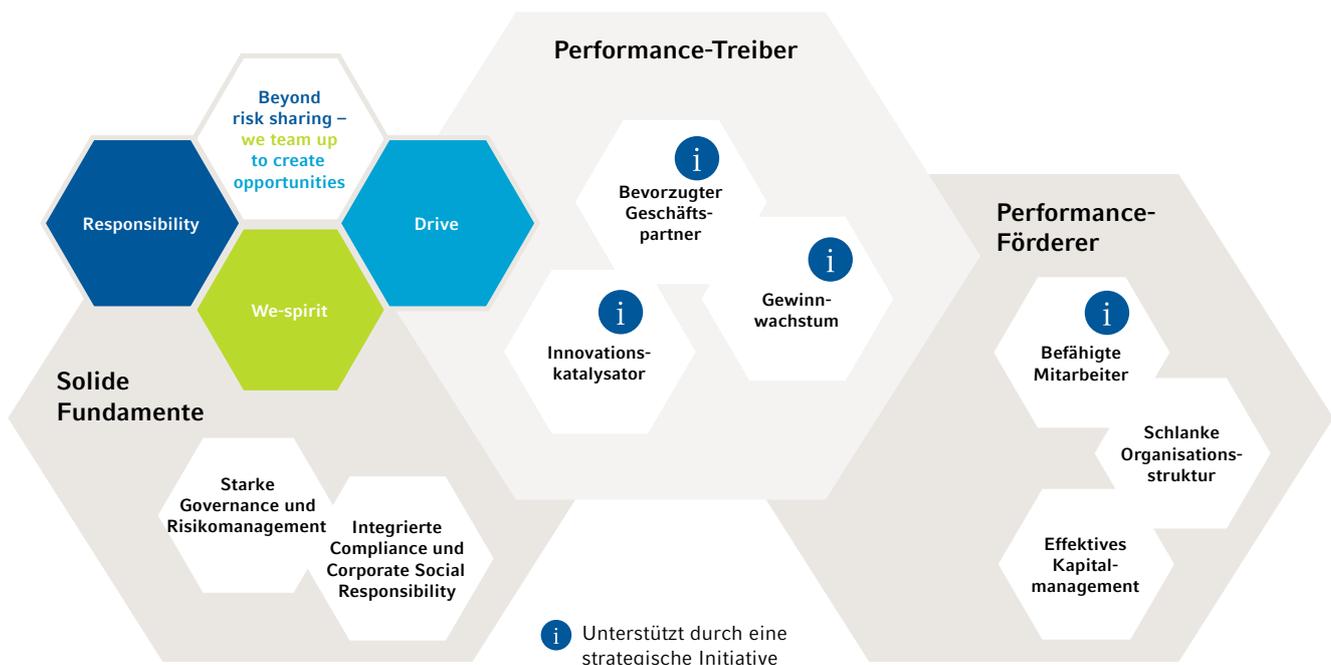
Die Konzernstrategie der Hannover Rück wurde zuletzt 2020 überarbeitet. Sie gilt für den Strategiezyklus 2021–2023. Bei unserem „Streben nach nachhaltiger Outperformance“ bilden starke Governance, Risikomanagement, integrierte Compliance und Corporate Social Responsibility die Fundamente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner. Drei Performance-Treiber – bevorzugter Geschäftspartner, Innovationskatalysator, Gewinnwachstum – basieren auf bewährten Stärken und tragen den globalen Trends Rechnung, die sich auf die Versicherungs- und Rückversicherungsbranche auswirken. Drei Performance-

Förderer – befähigte Mitarbeiter, schlanke Organisationsstruktur, effektives Kapitalmanagement – haben sich in den zurückliegenden zehn Jahren als unerlässlich erwiesen, um den Branchendurchschnitt mit Blick auf die Eigenkapitalrendite zu übertreffen.

Unser Selbstverständnis „Beyond risk sharing – we team up to create opportunities“ beschreibt den Kern unserer Tätigkeit: Wir bieten Menschen und Unternehmen den Zugang zu Versicherungs- und Rückversicherungslösungen – und geben ihnen damit die Chance, sich von Notlagen zu erholen und den Blick in die Zukunft zu richten. Wir lassen uns dabei von unseren Werten Responsibility, We-Spirit und Drive leiten. Sie bestimmen die Art und Weise, wie wir unser Geschäft betreiben, und spiegeln die zentralen Erfolgsfaktoren unserer Unternehmenskultur wider. Unser zukünftiger Erfolg hängt von allen strategischen Feldern unserer Konzernstrategie ab.

Konzernstrategie 2021–2023

N 05



Wir haben vier strategische Initiativen ins Leben gerufen – Customer-Excellence, Innovation und digitale Strategie, Wachstum im Raum Asien-Pazifik, Talentmanagement –, die wir für besonders wichtig halten und an denen wir über den gesamten strategischen Zyklus hinweg intensiv arbeiten werden. Diese vier strategischen Initiativen bilden den Schwerpunkt des strategischen Programms, das insgesamt 25 Programmpunkte umfasst und die Konzernstrategie direkt unterstützt. Wesentliche Konzernprojekte (sog. Wertströme) und bereichsübergreifende Strategiebeiträge (sog. Joint Strategy Contributions) sind ebenfalls Bestandteile dieses Programms. „Corporate Social Responsibility“ ist eine dieser Joint Strategy Contributions, die wir im Strategiezyklus

2021–2023 weiterentwickeln werden und in denen wir auch nichtfinanzielle Ziele verfolgen. Damit zusammenhängende Themen werden in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 konkretisiert. Diese umfasst die vier Handlungsfelder Transparenz, Mitarbeiter, Kerngeschäft und Engagement sowie dahinterliegende Maßnahmen und Zielsetzungen. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist auf unserer Website öffentlich einsehbar. Das strategische Programm wird vom Bereich Group Strategy & Sustainability begleitet, überwacht und der Fortschritt dem Vorstand quartalsweise (Reporting über strategische Initiativen) bzw. halbjährlich (Management Reporting) berichtet.

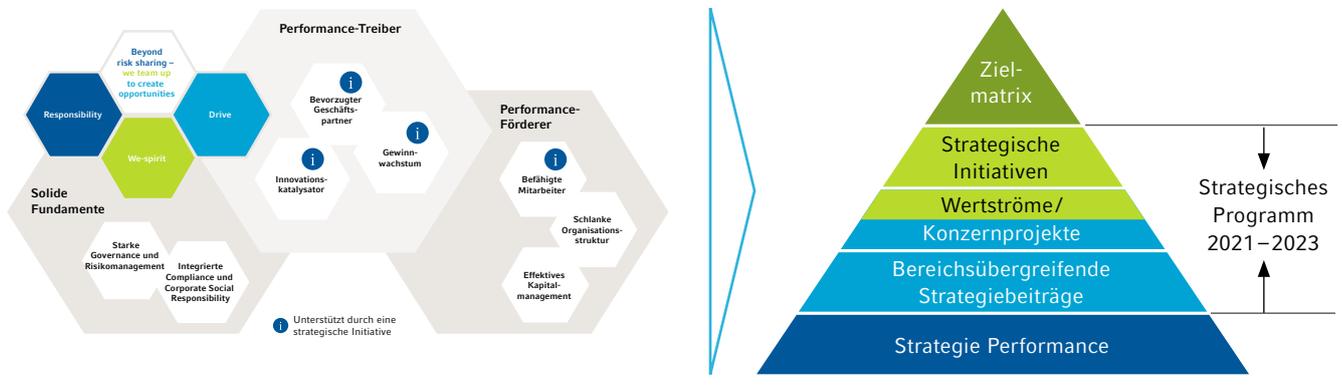
Unser strategisches Zielsystem umfasst qualitative und quantitative Ziele. Neben klassischen, bilanzorientierten IFRS-Kennzahlen haben wir ökonomische Zielvorgaben definiert,

die aus unserem zertifizierten internen Kapitalmodell und der Solvency-II-Berichterstattung abgeleitet sind.

Unsere Konzernstrategie

Strategieumsetzung und Reporting

N 06



Für den Strategiezyklus 2021–2023 haben wir die folgenden finanziellen Ziele festgelegt.

Zielerreichung

N 07

Geschäftsfeld	Eckdaten	Ziele für 2021
Konzern	Eigenkapitalrendite ¹	900 BP über risikofrei
	Solvenzquote ^{2, 3}	≥ 200 %
	Bruttoprämienwachstum	≥ 5 % ⁴
Schaden-Rückversicherung	EBIT-Wachstum	≥ 5 % ⁵
	Kombinierte Schaden- /Kostenquote	≤ 96 %
	xRoCA ^{2, 6}	≥ 2 %
	Bruttoprämienwachstum	≥ 3 % ⁴
Personen-Rückversicherung	EBIT-Wachstum	≥ 5 % ⁵
	Neugeschäftswert (VNB) ^{2, 7}	≥ 250 Mio. EUR
	xRoCA ^{2, 6}	≥ 2 %

¹ Nach Steuern; risikofrei: Fünf-Jahres-Durchschnittsrendite von zehnjährigen deutschen Staatsanleihen

² Es handelt sich hier um vom Abschlussprüfer ungeprüfte Informationen

³ Nach Maßgabe unseres internen Kapitalmodells und Solvency-II-Vorgaben

⁴ Jährliches durchschnittliches Wachstum zu konstanten Währungskursen

⁵ Jährliches durchschnittliches Wachstum

⁶ Wertbeitrag (ökonomischer Jahresgewinn nach Kapitalkosten) im Verhältnis zum allozierten ökonomischen Kapital

⁷ Basierend auf Solvency-II-Prinzipien; Vorsteuerabweis

Das Zusammenspiel von soliden Fundamenten, Performance-Treibern und Performance-Förderern wird uns dabei helfen, unsere strategischen Ziele zu erreichen und unser Selbstverständnis und unsere Werte in alle Aktivitäten einzubringen.

Corporate Social Responsibility

102-18, 102-19, 102-20

Corporate Social Responsibility bzw. Nachhaltigkeit bildet zusammen mit einer starken Governance, Risikomanagement und integrierter Compliance das Fundament unserer Konzernstrategie 2021–2023.

Der Themenbereich Nachhaltigkeit wird vom Gesamtvorstand der Hannover Rück verantwortet. Er beschließt die Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren Ziele und Maßnahmen und verabschiedet die zugrunde liegenden wesentlichen Themen. Ferner werden dem Vorstand im Rahmen seiner Sitzungen ganzjährig Entscheidungsvorlagen zu unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen vorgelegt.

Im Frühjahr 2022 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch aus dem Bereich Corporate Communications als eigenständige Organisationseinheit in den Bereich „Group Strategy & Sustainability“ transferiert, unter anderem, um der zunehmenden strategischen Bedeutung Rechnung zu tragen. Group Strategy & Sustainability untersteht dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und dem Chief Operational Officer (COO) in direkter Berichtslinie.

Zur Stärkung der Governance in Bezug auf ESG-relevante Themen (ESG = Environmental, Social, Governance) wurde im Frühjahr 2021 eine neue ESG-Governance-Struktur verabschiedet. Kernelemente sind die neu gegründete „Sustainability Function“, das „ESG-Management-Team“ sowie ein unterstützendes „ESG-Expertennetzwerk“.

Die Sustainability Function unter Leitung der Corporate Sustainability Managerin ist im Bereich Group Strategy & Sustainability angesiedelt. Zu den Aufgaben gehören unter anderem die zentrale Koordination aller ESG-Aktivitäten, die Identifizierung, die Analyse und Bewertung von ESG-Themen, die Leitung von ESG-Projekten, z.B. zur Umsetzung der EU-Taxonomie, die Beratung der Fachbereiche zu ESG-Themen, das Unterbreiten von Vorschlägen für langfristige

ESG-Ziele an den Vorstand, die regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand sowie die Abstimmung eines jährlichen ESG-Programms. Die Corporate Sustainability Managerin leitet das ESG-Management-Team und beruft das ESG-Expertennetzwerk ein.

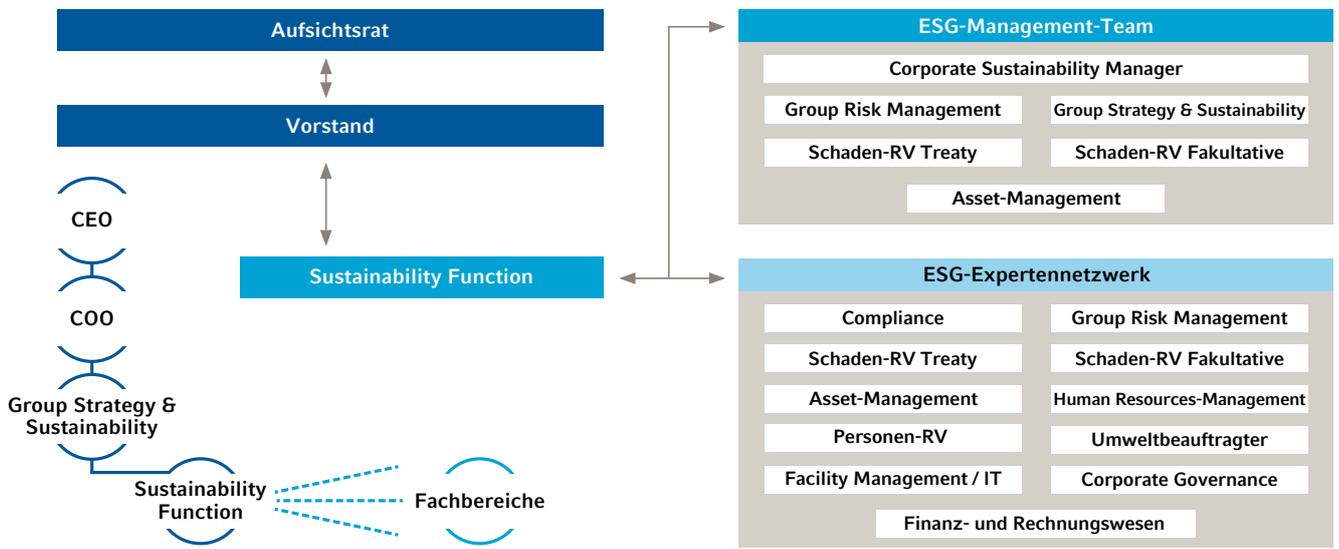
Bei dem ESG-Management-Team handelt es sich um ein hochrangig besetztes Team mit Teilnehmern aus den Bereichen Group Strategy & Sustainability, Group Risk Management, Schadenrückversicherung sowie Asset-Management. Das ESG-Management-Team unterstützt die Sustainability Function bei ihren Aufgaben, stellt eine Verzahnung zur Konzernstrategie sicher, ist die Schnittstelle zu dezentralen Bereichen und zentrale Anlaufstelle für die Umsetzung ESG-bezogener Regulatorik.

Das ESG-Expertennetzwerk setzt sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus einer Vielzahl von Unternehmensbereichen zusammen, die über ein vertieftes Wissen zu ESG verfügen. Sie dienen der Sustainability Function als zentrale Ansprechpartner und unterstützen bei allen ESG-Themen.

Aufgrund der besonderen Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen und sogenannten ESG-Risiken arbeitet Group Strategy & Sustainability zudem eng mit dem Risikomanagement zusammen und unterstützt den Bereich Group Risk Management dabei, Nachhaltigkeitsrisiken in bestehenden Risikokategorien zu berücksichtigen. Gleichzeitig berichtet Group Risk Management im Rahmen der Risikoberichterstattung als Teil der jährlichen Konzern-Geschäftsberichte auch zu ESG-Themen.

Um die Bedeutung des Themas zu unterstreichen, verabschiedete der Vorstand im Berichtsjahr ein konzernweit gültiges Rahmenwerk zum Management von Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken.

Der Bereich „Group Auditing“ übernimmt als sogenannte dritte Verteidigungslinie eine prozessunabhängige und konzernweite Überwachung im Auftrag des Vorstands.

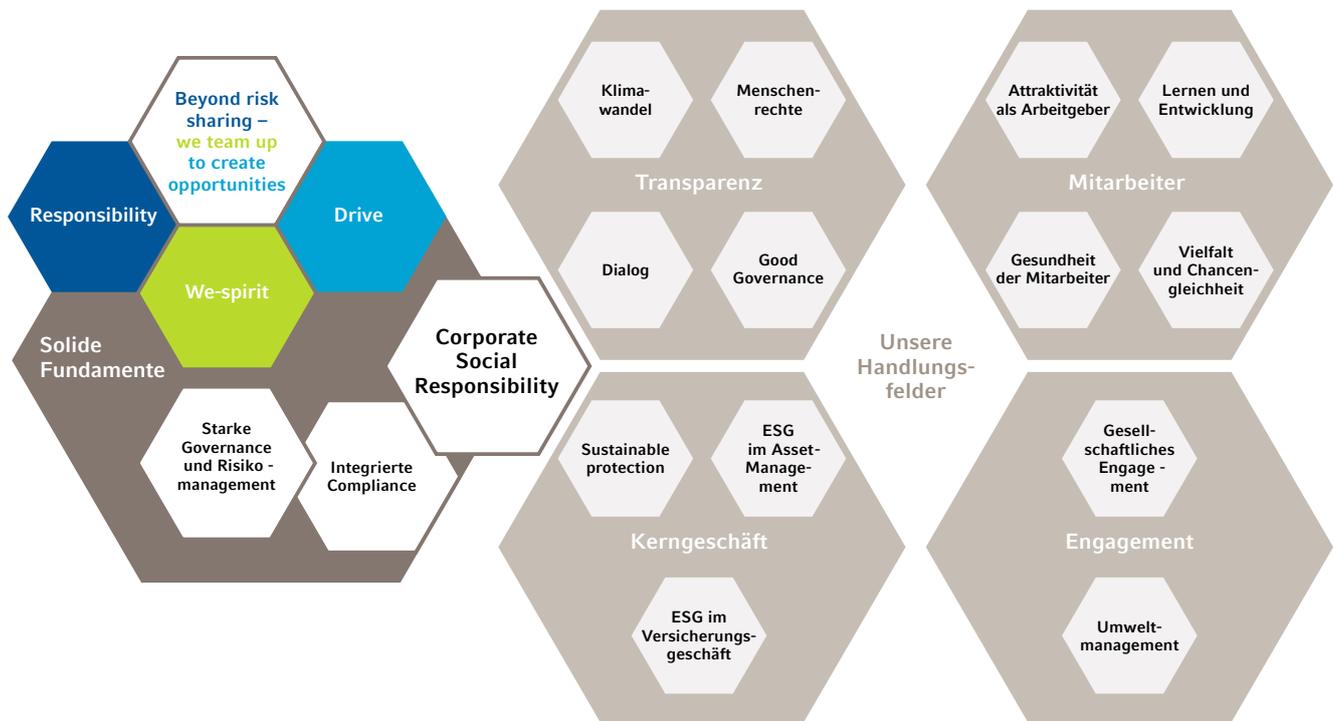


Nachhaltigkeitsstrategie

103-3

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. Die Nach-

haltigkeitsstrategie stellt zudem einen von 25 Beiträgen (Joint Strategy Contributions) der Konzernstrategie dar. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Hannover Rück durchläuft ebenso wie die Konzernstrategie einen dreijährigen Strategiezyklus und wurde 2020 ebenfalls einer Revision unterzogen. Als Grundlage dienen eine ebenfalls 2020 aktualisierte Wesentlichkeitsanalyse und ganzjährig stattfindende Dialoge mit verschiedenen Stakeholder-Gruppen.



Corporate Social Responsibility ist als eines der Fundamente eng mit der Konzernstrategie verbunden; die Nachhaltigkeitsstrategie ist der Konzernstrategie untergeordnet. Sie beschreibt weiterführende Kernelemente unseres nachhaltigen Handelns und unseres Beitrags zu einer Transformation in eine nachhaltige Zukunft. Corporate Social Responsibility bildet dabei eine Brücke zwischen den Fundamenten der Konzernstrategie und den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie.

Für den Strategiezyklus 2021–2023 wurden die bisherigen wesentlichen Themen in einem unternehmensübergreifenden Prozess geprüft und aktualisiert und die vier strategischen Handlungsfelder überarbeitet. Das Handlungsfeld „Transparenz“ umfasst Selbstverpflichtungen und Grundsatzthemen, die sich auf mehrere der Handlungsfelder auswirken. Dazu gehören auch die Querschnittsthemen Klimawandel und Menschenrechte sowie Dialog und Good Governance. Das Handlungsfeld „Mitarbeiter“ steht im Einklang mit der Talentmanagement-Initiative und verfolgt Ziele zur Arbeitgeberattraktivität, zur Ausweitung von Weiterbildungsaktivitäten und Talent Reviews, zur Ausweitung von gesundheitsfördernden Programmen sowie zur Vielfalt und Chancengleichheit. Das Handlungsfeld „Kerngeschäft“ definiert einerseits Maßnahmen, die die Transformation in eine nachhaltige Welt unterstützen, und andererseits Maßnahmen, die unsere Schadschöpfung minimieren. Das Handlungsfeld „Engagement“ enthält Themen, die im Rahmen der

Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurden, aber dennoch einen hohen Stellenwert für uns haben.

Für alle Handlungsfelder wurden Ziele definiert, die regelmäßig nachgehalten und dem Vorstand vorgelegt werden.

Weiterführende Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie finden Sie auf unserer Website.

Wesentlichkeitsanalyse

[102-15](#), [102-40](#), [102-42](#), [102-43](#), [102-44](#), [102-46](#), [102-47](#), [102-49](#)

Zur Ermittlung wesentlicher ESG-Themen führt die Hannover Rück regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen durch.

Im Frühjahr 2020 wurde die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018 anhand einer Befragung von internen und externen Experten überprüft. Diese sollten einerseits über fundierte Expertise zu Nachhaltigkeit und zu der Geschäftstätigkeit eines Rückversicherungsunternehmens verfügen und andererseits die Ansichten/Interessen unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen widerspiegeln und vertreten.

Grundlage bildete eine Liste mit möglichen Themen, die aus der bisherigen Wesentlichkeitsanalyse, ganzjährig durchgeführten Stakeholder-Dialogen (unter anderem mit Mitarbeitern, Bewerbern, Kapitalmarktanalysten/Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Kunden, Brokern), Fragen zur Hauptversammlung, Medienberichten sowie dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) abgeleitet

wurden. Alle Experten sind dazu ermutigt worden, weitere Themen zu benennen. Bei der Analyse wurden zwei Dimensionen betrachtet: positive/negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Hannover Rück auf das jeweilige Thema (Inside-out-Betrachtung) sowie positive/negative Auswirkungen des jeweiligen Themas auf die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück (Outside-in-Betrachtung). Jedes Thema wurde von den Experten diesbezüglich auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet.

Mit den externen Experten (Stakeholder-Gruppe: Asset-Manager, ESG-Analysten, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Vertreter der Fachpresse sowie Stiftungs- und Verbandsvertreter) wurden ausführliche Interviews geführt. Alle Themen, die im Durchschnitt mit mindestens 3,75 bewertet wurden, wurden als wesentlich markiert. Mit den internen Experten (Stakeholder-Gruppe: Mitarbeiter) aus unterschiedlichen Markt- und Servicebereichen wurden vier Workshops durchgeführt, in denen die Themen der Liste bewertet wurden. Auch hier wurde der Schwellenwert zur

Wesentlichkeit bei 3,75 gesetzt. Einige Themen wurden im Rahmen der Workshops zu Clustern zusammengeführt.

Die Themen wurden als gemittelte Werte der internen und externen Bewertungen in eine Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Wesentlich bleiben dabei auch solche Themen, bei denen der Schwellenwert durch die Mittelung wieder unterschritten wurde. Wir haben uns bewusst für einen sehr weiten Ansatz entschieden, um beiden Dimensionen und Sichtweisen adäquat Rechnung zu tragen. Im Jahr 2020 wurden 13 wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die auch die Grundlage des vorliegenden Berichts bilden.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Vorstand im Rahmen seiner Sitzung am 15. November 2021 validiert. Aufgrund der großen Bedeutung wurde das Thema Covid-19 bereits im vergangenen Jahr als zusätzliches Thema in der nichtfinanziellen Berichterstattung aufgegriffen. Im Rahmen der Validierung wurde Covid-19 als ergänzendes wesentliches Thema aufgenommen.

Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung

N 10

Wesentliches Thema	Abgrenzung der Auswirkungen innerhalb des Konzerns	Abgrenzung der Auswirkungen außerhalb des Konzerns
Compliance	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
Risikomanagement	Insbesondere Risikomanagement, Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer
Klimawandel	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Menschenrechte	Beschäftigte	Insbesondere Rechteinhaber, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
Dialog	Konzern	Sämtliche Stakeholder
Sustainable Protection	Geschäftsbereiche und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
ESG im Versicherungsgeschäft	Geschäftsbereiche und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Covid-19	Geschäftsbereiche und Risikomanagement, Mitarbeiter	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
ESG im Asset-Management	Kapitalanlage und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Attraktivität als Arbeitgeber	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber
Lernen und Entwicklung	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber
Gesundheit der Mitarbeiter	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber, Gesellschaft
Vielfalt und Chancengleichheit	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber, Gesellschaft

Ziele und Maßnahmen des Strategiezyklus 2021 – 2023

Transparenz



N 11

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2021
Klimawandel		
Unterstützen der Ziele des Pariser Klimaschutzübereinkommens	Definition von Maßnahmen zur Minderung von Emissionen, Erhöhung der Transparenz, Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und Milderung der Folgen des Klimawandels in den Handlungsfeldern	Querschnittsziel, laufend
Menschenrechte		
Einhalten menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Definition von Maßnahmen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Querschnittsziel, laufend
Dialog		
Transparenzniveau in Bezug auf ESG-Themen erhöhen	Integration weiterer ESG-relevanter Berichtsinhalte bis 2023	Erfüllt
Positionierung als nachhaltiges Investment am Kapitalmarkt	Notierung in mindestens zwei Nachhaltigkeitsindex-Familien	Erfüllt
Good Governance		
Sicherstellen, dass die Organisation compliant ist	Durchschnittlicher Compliance-Score entspricht im Minimum dem angestrebten Reifegrad	Laufend, erfüllt

Kerngeschäft



N 12

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2021
Sustainable Protection		
Weitere Ausweitung des Versicherungsschutzes für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen in der Schaden-Rückversicherung	Ausweitung von NatKat-Aggregaten in Schwellen- und Entwicklungsländern zur Reduzierung des Protection Gaps	KPI in Entwicklung, erste Anwendung anhand von 2022er-Daten
Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen	Diskussion und Prüfung von mindestens fünf Programmen und Initiativen	Erfüllt
Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden zur Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren und Klimaveränderungen	Aktive Teilnahme an und finanzielles Sponsoring von verschiedenen Marktinitiativen und Veranstaltungen	Laufend, im Plan
Unterstützung einer globalen Energiewende durch Rückversicherung erneuerbarer Energien	Steigerung des fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 %	Steigerung in geplantem Umfang nicht erreicht, unter Beobachtung
Ausweitung des Versicherungsschutzes für bislang nicht ausreichend versicherte Bevölkerungsgruppen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Prämienvolumens in Entwicklungs- und Schwellenländern	Messbare Ausweitung erfolgt, im Plan
Unterstützung unserer Erstversicherungspartner bei der (Weiter-)Entwicklung nachhaltiger Versicherungslösungen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Rückversicherungsgeschäfts von Longevity, insbesondere außerhalb von Großbritannien	Messbare Ausweitung erfolgt, im Plan
ESG im Rückversicherungsgeschäft		
Integration von ESG-Kriterien in der Zeichnungspolitik der fakultativen Rückversicherungsabteilung	Verabschiedung und Implementierung eines internen Rahmenwerkes	Überarbeitung und Integration weiterer Ausschlüsse, übererfüllt
Kein Neugeschäft in der Versicherung von Einzelrisiken in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Keine Zeichnung von fakultativem Neugeschäft in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Ausschlüsse weiter geschärft, übererfüllt
Reduzierung der CO ₂ -Last in Zusammenhang mit Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle in obligatorischen Versicherungsportefeuilles	Stufenweiser Ausstieg gemäß Stufenplan – Abschluss der Evaluations- und Einstieg in die Umsetzungsphase; Komplettausstieg bis 2038	Entwicklung eines internen Positionspapieres und Aufnahme weiterer ESG-Kriterien, im Plan
ESG im Asset-Management		
Reduzierung der CO ₂ -Last des Anlageportefeuilles	Ziel geschärft: Reduzierung des CO ₂ -Fußabdrucks (Unternehmensanleihen, besicherte Anleihen, Aktien) um 30 % bis 2025 (Basisjahr 2019)	Jährliche Reduktion im Plan
Ausschluss von Emittenten, die gegen ESG-Prinzipien des Managements verstoßen	Screening des definierten Portefeuilles, regelmäßig	Laufend vor Aufnahme ins Portefeuille sowie halbjährlich
Ausweitung von Investments, die die nachhaltige Transformation unterstützen	Messbare Ausweitung bis 2023	Konzeptionelle Vorbereitung abgeschlossen, im Plan
Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment	Unterzeichnung	Erfüllt

Mitarbeiter

N 13



Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2021
Attraktivität als Arbeitgeber		
Leistungsorientierte und anforderungsgerechte Mitarbeiter gewinnen, identifizieren, entwickeln und halten	Konzeption und Weiterentwicklung von leistungsstarken Branding- und Rekrutierungssystemen	Roadmap zur Arbeitgeberpositionierung in Entwicklung, im Plan
Globale Mobilität fördern und entwickeln	Implementierung einer Global Mobility Guideline	Erfüllt
Lernen und Entwicklung		
Lebenslanges Lernen der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausrichtung unserer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf die Werte und Kernkompetenzen der Hannover Rück und Ausweitung des Reportings über das weltweite Weiterbildungsangebot	Implementierung eines neuen globalen Lernmanagementsystems angestoßen, im Plan
Potenzialträger identifizieren und fördern und Nachfolge von Schlüsselpositionen sichern	Weiterentwicklung von konzernweiten Talent Reviews mit einem Fokus auf Entwicklungsplanung	Implementierung eines Global-Leadership-Development-Programms und Beginn Roll-out, im Plan
Gesundheit der Mitarbeiter		
Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausweitung von gesundheitsförderlichen Programmen um mindestens 10 %	Konzept in Entwicklung
Vielfalt und Chancengleichheit		
Erhöhung der Diversität auf allen Führungsebenen, insbesondere in Bezug auf Frauen	Genderneutrale Nach-/Neubesetzung (50/50) aller vakanten Führungspositionen auf allen Führungsebenen weltweit	Auswahlprozess für Führungskräfte neu aufgesetzt, im Plan
Erhöhung der Chancengleichheit durch Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weltweites Angebot von mobilem Arbeiten	Erfüllt

Engagement

N 14



Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2021
Umweltmanagement		
Reduktion der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover um 25 % pro Mitarbeiter (Basisjahr 2019)	Aufgrund der anhaltenden pandemischen Lage keine valide Beurteilung der Zahlen möglich
Erhöhung der Transparenz zu Treibhausgas-Emissionen an den weltweiten Standorten	Ausweitung der Datenerfassung für relevante Umweltaspekte auf mindestens 75 % der weltweiten Belegschaft; die erfassten Standorte werden zu 100 % klimaneutral gestellt.	Konzept vom Vorstand verabschiedet, im Plan
Gesellschaftliches Engagement		
Ausweitung Corporate Citizenship	Ausweitung des bisherigen Budgets um 20 % bis 2023	Konzept vom Vorstand verabschiedet, im Plan

Risikomanagement

103-1, eigene Angabe

Die Hannover Rück geht im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit als Rückversicherungsunternehmen eine Vielzahl von Risiken bewusst ein. Zur fortlaufenden Überwachung dieser und weiterer Risiken verfügt sie über ein angemessenes und wirksames Risikomanagementsystem. Risikomanagement wurde in unserer Wesentlichkeitsanalyse als signifikantes Thema identifiziert.

Im Rahmen ihres Risikomanagementsystems betrachtet die Hannover Rück auch Risiken, die in Zusammenhang mit Umweltthemen, sozialen Themen oder in Zusammenhang mit der Unternehmensführung entstehen – sogenannte Nachhaltigkeits- oder ESG-Risiken. Diese können mit negativen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (Outside-in-Perspektive) sowie negativen Auswirkungen auf die ESG-Landschaft (Inside-out-Perspektive) einhergehen und die Unternehmensreputation gefährden. Nachhaltigkeitsrisiken stellen keine eigene Risikoart dar, sondern können sich auf alle Risikoarten auswirken. Hier betrachten wir insbesondere versicherungstechnische Risiken (Schaden- und Personenrückversicherung), Marktrisiken, Kreditrisiken, operationelle Risiken sowie sonstige Risiken. Im Berichtsjahr wurde das Risikoregister unter „Sonstige Risiken“ um das Metarisiko Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken ergänzt.

Um die Bedeutung des Themas zu unterstreichen, verabschiedete der Vorstand im Berichtsjahr ein konzernweit gültiges Rahmenwerk zum Management von Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Konzernlagebericht.

Compliance

102-16, 103-1

Bei der Hannover Rück verfolgen wir einen integrierten Compliance-Ansatz durch Einbettung der Compliance-Arbeit in ein disziplinübergreifendes Compliance-Management-System. Dieses bringt neben den Kern-Compliance- auch erweiterte Compliance-Themen mit einem eigenen Verantwortungsbereich zusammen.

Jede Form von ungesetzlichem oder korruptem Verhalten schadet der Gesellschaft in erheblichem Ausmaß und verhindert einen freien und fairen Wettbewerb. Aus diesem Grund haben Gesetzgeber weltweit eine Reihe von Maßnahmen zur Verhinderung solchen Verhaltens implementiert. Auch Unternehmen der Finanzbranche, wie Hannover Rück, kommt bei der Prävention und Umsetzung eine wichtige Rolle zu.

Gleichzeitig steht integriertes und gesetzeskonformes Verhalten in direktem Zusammenhang mit der Reputation eines Unternehmens und ist Grundlage des Vertrauens, das Mitarbeiter, Geschäftspartner, Investoren, Anteilseigner und die Öffentlichkeit diesem Unternehmen entgegenbringen, und damit auch dafür, langfristig erfolgreich und wettbewerbsfähig zu sein.

Für uns ist es elementar und selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und regulatorischen Vorgaben für unsere Geschäftstätigkeit zu respektieren und einzuhalten. Dazu gehören neben relevanten regulatorischen Vorgaben wie den nationalen und internationalen Bestimmungen zur Versicherungsaufsicht, der Marktmissbrauchsverordnung, dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) oder dem Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) auch relevante Gesetze und Vorschriften zu Themen wie unter anderem Umwelt, Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz, Informationssicherheit, Sanktionen und Embargos oder Steuern.

Code of Conduct

Die Hannover Rück verfügt über unternehmensweit geltende Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct), die auf der Website öffentlich einsehbar sind. Die Geschäftsgrundsätze verdeutlichen, dass Bestechung und Bestechlichkeit nicht toleriert werden. Sie weisen zudem konkret auf das Verbot der Geldwäsche und sonstiger strafbarer Handlungen hin und enthalten spezifische Anweisungen in Bezug auf Verhaltensregeln zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, Gewährung und Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen, Ausgestaltung von Spenden und Sponsoring sowie zu Nebentätigkeiten und Beteiligungen an anderen Gesellschaften und Geschäften. Als börsennotiertes Unternehmen weisen wir die Beschäftigten zu Beginn ihrer Tätigkeit auf die Beachtung von Insiderregeln und anlassbezogen auf Nichthandelszeiträume, sogenannte Blocking Periods, hin.

Im Berichtsjahr wurde ein neuer Code of Conduct entwickelt, der 2022 in Kraft tritt.

Compliance-Management-System

103-2

Compliance umfasst neben der Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben (Legal Compliance) auch die Erfüllung externer Standards, wie Corporate-Governance-Grundsätze, sowie interner Vorgaben. Compliance-Themen werden bei der Hannover Rück in einem Compliance-Management-System adressiert. Dieses orientiert sich an internationalen Standards und stellt die Umsetzung der zentralen Aufgaben einer Compliance-Funktion sicher:

- Sichtung und Bewertung von Änderungen des rechtlichen/regulatorischen Umfelds und Ableitung von Maßnahmen (Überwachungsfunktion)
- Beratung des Vorstands und der Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen (Beratungsfunktion)
- Identifizierung und Beurteilung von spezifischen aktuellen und zukünftigen Compliance-Risiken (Identifikationsfunktion)
- Identifikation und Bewertung wesentlicher Compliance-Risiken (Risikofunktion)



Die Verantwortung und Sicherstellung angemessener und wirksamer Compliance-Strukturen obliegen dem Vorstand. Die Umsetzung erfolgt durch den Chief Compliance Officer (CCO), der den Vorstand in direkter Linie über wesentliche Compliance-Themen und -Entwicklungen informiert. Der jährliche Compliance-Bericht wird zudem dem Aufsichtsrat sowie dessen Finanz- und Prüfungsausschuss vorgelegt. Der CCO wird in seiner Arbeit von der Compliance-Abteilung, speziellen Beauftragten sowie einem Netzwerk von weltweit angesiedelten lokalen Compliance Officern unterstützt. Zum Management von Compliance-Risiken werden Überwachungshandlungen durchgeführt. Bei Verdachtsfällen können Überprüfungen auch ad hoc erfolgen. Die zugrunde liegende Compliance-Risiko-Analyse wird jährlich aktualisiert.

Der CCO arbeitet eng mit dem Risikomanagement zusammen, um einen einheitlichen Ansatz in Bezug auf operationelle Risiken, zu denen auch Compliance-Risiken gehören, zu gewährleisten. Des Weiteren existieren mehrere Compliance-Komitees, denen Mitglieder aus den operativen Geschäftsfeldern sowie aus den Bereichen Recht, Finanzen, Rechnungslegung und Kapitalanlagen angehören. Die Compliance-Komitees prüfen z.B. Rückversicherungsverträge insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von aufsichtsrechtlichen Vorgaben und Rechnungslegungsvorschriften oder erlassen grundlegende Entscheidungen zum Umgang mit Sanktionen.

Aufmerksame und geschulte Mitarbeiter machen einen wesentlichen Teil eines funktionierenden Compliance-Management-Systems aus – sowohl um unbewusste Verstöße zu vermeiden als auch um bewusste Verstöße und damit zusammenhängende Risiken zu erkennen und zu verhindern. Zur Sensibilisierung der Belegschaft in Bezug auf compliance-relevante Themen setzt die Hannover Rück verschiedene Schulungsangebote ein. Alle neuen Mitarbeiter durchlaufen bei Eintritt in den Konzern eine Compliance-Schulung. Im Berichtsjahr 2021 wurden Schulungen für insgesamt 134 neue Mitarbeiter allein am Hauptsitz in Hannover durchgeführt. Darüber hinaus werden unterjährig zielgruppenorientierte Schwerpunktschulungen zu verschiedenen Compliance-Themen durchgeführt. Zudem kommen klassische Kommunikationskanäle wie das Intranet-Portal und Online-Newsletter zum Einsatz, um Mitarbeiter für compliance-relevante Themen zu sensibilisieren. Der Fachbereich Compliance sowie der CCO informieren Mitarbeiter über Gesetzesänderungen, sofern ihre Tätigkeit davon betroffen ist. Im Jahr 2020 startete die Hannover Rück zudem eine zwölfmonatige Compliance-Kampagne, die im Berichtsjahr abgeschlossen wurde.

Sollten Mitarbeiter oder auch unternehmensfremde Personen Kenntnis von Compliance-Verstößen, schädigenden Verhaltensweisen oder Risiken erhalten, besteht die Möglichkeit, diese Verdachtsfälle an den CCO oder die Compliance-

Abteilung oder auf Wunsch anonym über ein onlinebasiertes Speak-up-System zu melden.

Das können z.B. Hinweise zu Betrug, Korruption, Veruntreuung, Wettbewerbsverstöße, Marktmanipulation, Verstöße gegen Insiderregelungen oder Umgehen von Embargo-Vorgaben umfassen, ist jedoch nicht darauf beschränkt. Ferner können sich unsere Beschäftigten konzernweit über eine an den Bereich Compliance innerhalb der Rechtsabteilung angebundene E-Mail-Adresse zu Compliance-Fragen beraten lassen. Etwaige Hinweise und die daraufhin eingeleiteten Maßnahmen fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Konzernlagebericht.

Bericht über ausgewählte Compliance-Themen

Datenschutz und -sicherheit

103-2, 418-1

Innerhalb unserer regulären Geschäftstätigkeit verarbeiten wir personenbezogene Daten, z.B. Adressdaten, Gesundheitsdaten sowie Abrechnungs- und Leistungsdaten. Zur Verarbeitung zählen unter anderem die Erhebung, die Speicherung, aber auch die Löschung personenbezogener Daten. Die Daten werden primär im Rahmen des Underwritings, im Kunden- und Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren werden personenbezogene Daten unter anderem im Zusammenhang mit dem Personalmanagement und der Administration der Aktionäre verarbeitet. Personenbezogene Daten verarbeiten wir auch, um berechnete 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 dafür entsprechende Verfahren und Methoden implementiert. Dazu gehört, dass personenbezogene Daten nur von Mitarbeitern verarbeitet werden dürfen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtlichen Aufgabenerfüllung erforderlich ist bzw. eine entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt. Dabei berücksichtigen wir das sogenannte „Need-to-know-Prinzip“ (Kenntnis der Daten nur, wenn nötig).

Wir bedienen uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zum Teil externer Dienstleister. Dabei erfolgt eine sorgfältige Auswahl des Auftragnehmers, und wir stellen dabei sicher, dass die personenbezogenen Daten gemäß den im Vertrag vereinbarten rechtlichen Anforderungen verarbeitet werden.

Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Mindeststandards werden die vorhandenen Strukturen der etablier-

ten Compliance-Organisation genutzt. Konzernweit gültige Datenschutzrichtlinien regeln die wesentlichen datenschutzrechtlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Unabhängig vom räumlichen Anwendungsbereich der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind die benannten Compliance Officer bzw. die lokalen Datenschutzbeauftragten verantwortlich für die Überwachung der jeweiligen Anforderungen des Datenschutzes. Sie entwickeln im Bedarfsfall weitere lokale Richtlinien zum Datenschutz und übernehmen die Schnittstelle zum Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland.

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 DSGVO und anderer Datenschutzvorschriften.

Die Überwachung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfolgt dabei in enger Abstimmung mit dem Bereich Group Auditing. Zwischen dem Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland und Group Auditing besteht eine dokumentierte Schnittstelle, in der die wesentlichen Aufgaben und Pflichten im Rahmen der Überwachung des Datenschutzes festgelegt wurden.

Die Ergebnisse der gesonderten Datenschutz-Berichterstattung fließen in den Compliance-Bericht ein. Im Berichtszeitraum gab es keine Notwendigkeit für die Durchführung einer

Datenschutz-Informationspflicht nach Artikel 33 und 34 der DSGVO (Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten).

Wir führen für unsere Mitarbeiter regelmäßig Schulungen zu Datenschutzthemen durch, unter anderem in Form von internetbasierten Trainings- und Präsenzs Schulungen. Ferner erfolgt eine regelmäßige Bereitstellung von aktuellen Informationen zu diesen Themenbereichen in unseren hausinternen Medien, z. B. dem Intranet.

Weitere Informationen zum Datenschutz bei der Hannover Rück sowie unsere Datenschutzerklärung können Sie auf unserer Website einsehen.

Informationssicherheit

Cyberangriffe bzw. der Verlust sensibler Informationen können mit erheblichen finanziellen Verlusten und auch Reputationsrisiken einhergehen. In unserer stark vernetzten Welt haben der Schutz von Informationen und die Abwehr von Cyberangriffen daher in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen. Dies gilt in erhöhtem Maße angesichts der umfangreichen Tätigkeit am Heimarbeitsplatz und der damit einhergehenden teilweise veränderten Risiken während der Covid-19-Pandemie.



Um sich gegen diese Gefahren zu schützen, hat die Hannover Rück ein Informationssicherheits-Management-System (ISMS) implementiert, das sich eng an internationalen Standards – vorwiegend an ISO 27001 – orientiert und im Einklang mit anderen Management-Systemen wie z.B. dem Datenschutz oder dem Ausgliederungsmanagement steht. Zentrales Dokument ist die „Information Security Policy“, die an allen Standorten weltweit Anwendung findet. Sie regelt gemeinsam mit spezifischen Guidelines und Standards alle technischen und organisatorischen Maßnahmen inklusive solcher mit Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationswerten. Selbstverständlich berücksichtigt sie auch mobiles Arbeiten jeglicher Art. Dabei werden alle Arten von digitalen und physischen Informationswerten beachtet.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Informationssicherheit. Er wird vom Risikokomitee unterstützt, das quartalsweise unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden (CEO) tagt. Weitere Teilnehmer sind je ein Vorstandsmitglied aus der Schaden- und Lebens-Rückversicherung, der Chief Financial Officer (CFO), der Chief Risk Officer (CRO) des Standorts Hannover sowie zwei weitere CROs von den Standorten Irland und Afrika und der Chief Auditor. Das „Information Risk & Security Committee“ (IRSC) stellt ein Unterkomitee des Risikokomitees dar und setzt sich aus dem Leiter Risikomanagement, dem Chief Information Security Officer (CISO) sowie dem Leiter IT zusammen. Das IRSC evaluiert und überwacht die entsprechenden Risiken und steuert etwaige Interessenkonflikte in Bezug auf Informations- und IT-Sicherheit. Es agiert, wie auch das Risikomanagement und der CRO, weisungsunabhängig. Der Gesamtvorstand wird mindestens jährlich im Rahmen eines Informationssicherheitsberichtes informiert sowie bei Bedarf auch zwischenjährig. Das Risikokomitee erhält vierteljährlich Informationen.

Der CISO ist als Hauptprozessverantwortlicher für die Planung, Implementierung und Weiterentwicklung des ISMS sowie die Koordination der entsprechenden Aufgaben innerhalb der Hannover Rück-Gruppe zuständig. Er wird durch lokale Ansprechpartner unterstützt. Er ist ferner konzernweit verantwortlich für die Definition und Überwachung von Kontrollen. Der CISO arbeitet eng mit dem „Information Risk Management“ (IRM), der zentralen Compliance-Funktion und dem Datenschutzbeauftragten zusammen. Sowohl der CISO als auch die beiden anderen genannten Funktionen sind Teil der zweiten Verteidigungslinie. Ferner ist jeder einzelne Mitarbeiter für die Einhaltung entsprechender Vorgaben und Anweisungen verantwortlich. Alle Mitarbeiter werden dazu jährlich sowie bei Einstellung zu Informationssicherheitsthemen geschult und unterjährig sensibilisiert.

Im Hinblick auf einen Wissenstransfer in Bezug auf eigene (operationelle) Risiken in Zusammenhang mit Cyberrisiken („Cyberresilienz“) beteiligen wir uns an verschiedenen Industriekooperationen und stehen in regelmäßigem Austausch z.B. mit dem Bundesverband der IT-Anwender e. V. im Rahmen des Cyber Security Competence Center.

Die Hannover Rück bietet Rückversicherungsschutz von Cyberrisiken an. Die aus dem Cyber-Portefeuille entstehenden Risiken werden unter anderem mit dem internen Modell überwacht und gesteuert. Die Steuerung umfasst auch Cyberrisiken aus Versicherungsverträgen, die nicht vorrangig dieses Risiko decken (Silent Cyber); jedoch hat deren Gewicht durch umgesetzte Ausschlüsse im letzten Jahr abgenommen. Zudem wird ein Teil des Risikos über eine externe Schutzdeckung abgegeben.

Über Cyber Security und Informationssicherheit berichten wir ausführlich in unserem Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts im Rahmen unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2021 ab S. 112f sowie S. 116.

Sanktionen

103-2

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, insbesondere der aktuellen und vor allem im Jahr 2022 verschärften Sanktions- und Embargobestimmungen gegen Russland. Weiterhin existiert eine Sanctions 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 keine oder nur beschränkt 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.

Die Compliance-Schulung für neue Mitarbeiter umfasst unter anderem eine Grundschulung im Sanktionsrecht. Underwriter und Schadensachbearbeiter erhalten darüber hinaus jährlich eine Sanktionsschulung, bei der auf die Besonderheiten ihrer Marktbereiche und ihrer Tätigkeit eingegangen wird.

Steuerliche Rahmenbedingungen

103-2

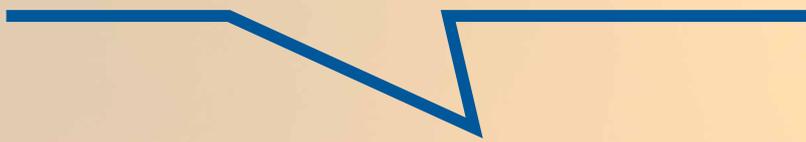
Als weltweit tätiges Rückversicherungsunternehmen unterliegen wir den Steuergesetzen der jeweiligen nationalen Rechtsordnungen. Die anfallenden Steuern entrichten wir entsprechend den geltenden gesetzlichen Regelungen der Staaten, in denen wir operieren.

Innerhalb unseres konzernweiten Tax-Compliance-Management-Systems werden unsere steuerlichen Aufgabenbereiche, Prozesse und Verantwortlichkeiten im Rahmen von Konzernsteuer- und Organisationsrichtlinien festgelegt. Unsere Konzernsteuerrichtlinie definiert unsere wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit in steuerlichen Angelegenheiten. Der Gesamtvorstand trägt dafür die Verantwortung und verfolgt gemeinschaftlich ihre 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 Website veröffentlicht.

Der Steueraufwand des Hannover Rück-Konzerns nach IRFS-Rechnungslegung erhöhte sich im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr um 146,5 Mio. EUR auf 351,6 Mio. EUR (Vorjahr: 205,1 Mio. EUR). Zu dieser Entwicklung führten im Wesentlichen ein deutlich höheres Vorsteuerergebnis. Dies resultiert darüber hinaus in einer im Vergleich zum Vorjahr mit 21,3 % (Vorjahr: 18,2 %) leicht höheren effektiven Steuerquote.

Über eine Aufteilung der inländischen und ausländischen Ertragsteuern berichten wir in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2021 ab Seite 247.

Transparenz





Transparenz

Good Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

103-1

Die Hannover Rück trägt als international tätiges Unternehmen in vielfältiger Hinsicht Verantwortung. Dies gilt für die Einhaltung jeweiliger Gesetze und Regelungen ebenso wie für das Verhältnis zu unseren Mitarbeitern, Kunden und Aktionären, der Öffentlichkeit und den Kulturkreisen, in denen das Unternehmen agiert.

Die Hannover Rück verfolgt weiter das Ziel, ihre Position als eine der führenden, weltweit tätigen und erfolgreichen Rückversicherungsgruppen zu festigen. Bei diesem Streben ist von besonderer Bedeutung, die Prinzipien einer guten und nachhaltigen Unternehmensführung zu verfolgen und zu erfüllen. Dabei berücksichtigen wir nicht nur den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sondern haben darüber hinaus ein eigenes Leitbild für verantwortungsvolle Unternehmensführung entwickelt, das stetig weiterverfolgt und gemäß unseren Best-Practice-Ansprüchen an aktuelle Anforderungen angepasst wird.

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. Dies 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. Indem eine verantwortungsvolle Unternehmensführung einen Ordnungsrahmen für die Führung und Kontrolle des Unternehmens bildet, hilft sie dabei, Risiken zu

minimieren und Missmanagement zu verhindern. Zudem trägt sie zur Stabilität der Finanzmärkte bei. Insgesamt ist eine gute Corporate Governance daher im Interesse einer Vielzahl von Stakeholdern und bei uns gelebte Selbstverständlichkeit.

Deutscher Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) formuliert als Instrument der Selbstregulierung der Wirtschaft die aktuellen Best Practices der Unternehmensführung und hat zum Ziel, das deutsche Corporate-Governance-System transparent und nachvollziehbar zu machen. Er will das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern. Wenngleich dem Kodex keine verbindliche Rechtsnatur zukommt, haben sich die Adressaten gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) doch jährlich darüber zu erklären, ob den Empfehlungen des DCGK in der Unternehmenswirklichkeit entsprochen wurde und wird oder nicht. Falls Empfehlungen nicht umgesetzt wurden, ist dies im Rahmen der Entsprechenserklärung zu begründen und zu veröffentlichen. Zusätzlich zu der vorliegenden Erklärung werden die Entsprechenserklärungen nach § 161 AktG zum DCGK der letzten Jahre auf unserer Website veröffentlicht.

Der positiven Haltung der Hannover Rück SE gegenüber dem Kodex steht nicht entgegen, dass im Berichtsjahr einer Empfehlung nicht entsprochen wurde, denn eine begründete Abweichung von den Kodex-Empfehlungen kann – wie in dem vorliegenden Fall – gerade im Interesse einer guten, auf die jeweilige Gesellschaft angepassten, d.h. unternehmens- und branchenspezifischen Besonderheiten Rechnung tragenden, Unternehmensführung liegen.

Führungsstruktur

102-18, 102-23, 102-33, 102-35, 103-2, 405-1

Als börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit Sitz in Deutschland ist das nationale Recht kennzeichnend für den formalen Gestaltungsrahmen unserer Corporate Governance. Als SE unterliegen wir auch dem Mitbestimmungsrecht, hier insbesondere der mit den Arbeitnehmern vereinbarten Beteiligungsvereinbarung. Darüber

hinaus bilden unsere Unternehmensstrategie, die Corporate-Governance-Grundsätze sowie unsere Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct) die Basis für unsere Unternehmensführung.

Grundlegende Merkmale sind das duale Leitungssystem mit seiner transparenten und effektiven Aufteilung von Unternehmensleitung (Vorstand) und deren Überwachung (Aufsichtsrat), die Besetzung des Aufsichtsrats mit Vertretern der

Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie die Mitverwaltungs- und Kontrollrechte der Aktionäre in der Hauptversammlung. Diese drei Organe – Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung – bilden die Führungsstruktur des Unternehmens. Ihr Zusammenwirken ist im deutschen Aktienrecht sowie in der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Durch die gesetzmäßigen und in der Satzung sowie in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegten Kontrollmechanismen zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung ist der Vermeidung von Interessenkonflikten Rechnung getragen. Vorbehaltlich der im Rahmen der Entsprechenserklärung offengelegten Abweichung erfüllt der Aufsichtsrat auch die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, was die Unabhängigkeit des Gremiums betrifft.

Derzeit setzen sich der Vorstand aus sieben Mitgliedern und der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern zusammen. Bei der Besetzung orientiert sich die Hannover Rück am Grundsatz der Vielfalt im Rahmen eines Diversitätskonzeptes, über dessen laufende Umsetzung jährlich berichtet wird. Breit gefächerte Qualifikationen, Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen eine differenzierte Einschätzung der Chancen und Risiken im Geschäftsbetrieb sowie ein darauf basierendes ausgewogenes und professionelles Handeln und Entscheiden. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wird der Aspekt der Diversität angemessen beachtet. Dieser umfasst neben der fachlichen und persönlichen Quali-

fikation (Kompetenz) insbesondere Alter, Geschlecht sowie Bildung und beruflichen Werdegang. Um eine kontinuierliche Umsetzung des Diversitätskonzeptes zu gewährleisten, erfolgt im Rahmen jeder Neubestellung eines Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieds eine Abwägung, ob die geplante Besetzung auch der Umsetzung des Diversitätskonzeptes dient.

Im Geschäftsjahr 2021 blieb die Diversität im Aufsichtsrat und im Vorstand weiterhin ein wichtiges Thema. Seit Beendigung der Hauptversammlung am 8. Mai 2019 gehören dem Aufsichtsrat insgesamt fünf Frauen an. Es sind weiterhin zwei der drei Ausschüsse des Aufsichtsrats mit weiblichen Aufsichtsräten besetzt. Dabei gehört sowohl dem Finanz- und Prüfungsausschuss als auch dem Nominierungsausschuss jeweils eine Frau an.

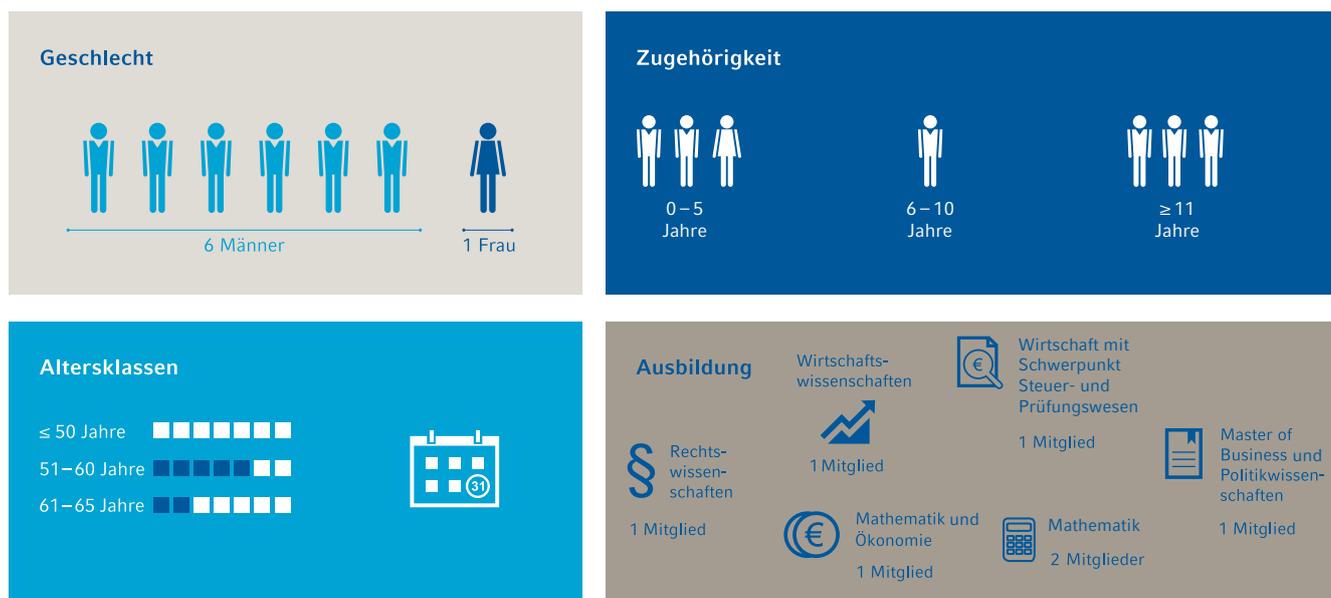
Außerdem legt der Aufsichtsrat darauf Wert, dass eine angemessene Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig im Sinne des DCGK sind.

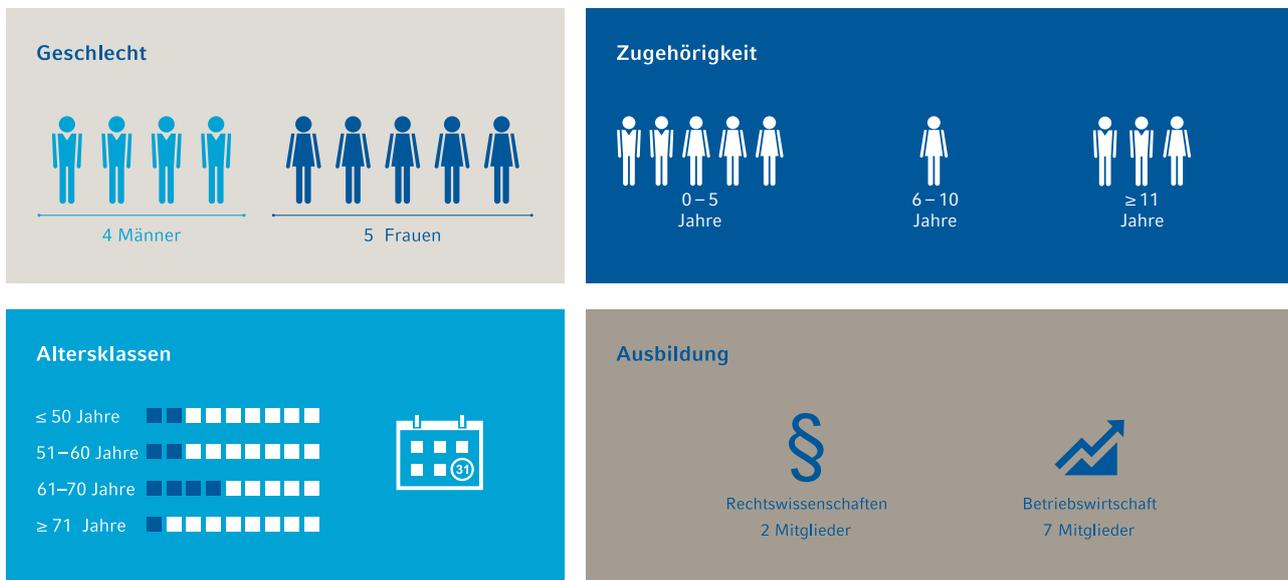
Im Vorstand blieb die Diversität im Hinblick auf weibliche Mitglieder 2021 unverändert. Die Zielvorgabe, bis 2024 mindestens eine weitere Frau zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft zu bestellen, wird bei der Nachfolgeplanung weitestmöglich berücksichtigt.

Die Altersdiversität lag im Geschäftsjahr 2021 im Vorstand bei einem Alter von 51 bis 61 Jahren. Im Aufsichtsrat lag die Spanne bei 48 bis 72 Jahren.

Diversitätsübersicht des Vorstands

N 15





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 Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats, 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 Governance-Strukturen werden kritische Anliegen – auch zu Nachhaltigkeitsthemen – sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat fortlaufend kommuniziert.

Unsere Geschäftsgrundsätze, unsere Satzung, unsere Corporate-Governance-Grundsätze, die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und Entsprechenserklärung finden Sie auf unserer Website.

102-18, 102-23: Zur Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat verweisen wir ebenfalls auf unsere Website. Die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands bestimmen sich nach §§ 84 ff. Aktiengesetz.

Seit dem 1. Januar 2021 kommt für alle Vorstandsmitglieder das neue Vergütungssystem zur Anwendung. Es bildet die Grundlage für die Festlegung der Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat. Es entspricht den geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und Empfehlungen des DCGK in vollem Umfang. Die Hannover Rück hat sich dabei zum Ziel gesetzt, die Vorstandsver-

gütung noch stärker an öffentlich kommunizierten finanziellen und nichtfinanziellen Zielen sowie der Aktionärsrendite auszurichten und transparent zu berichten. Unterstützt wird der Aufsichtsrat durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, der insbesondere Empfehlungen zur Ausgestaltung des Systems unter Berücksichtigung der definierten Leitlinien ausspricht.

Durch die Reduzierung der Anzahl der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und die Fokussierung auf wenige zentrale finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die aus der Konzernstrategie der Hannover Rück abgeleitet sind, ist das Vergütungssystem insgesamt transparenter und verständlicher strukturiert. Die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens stehen dabei weiter im Vordergrund. Dabei werden zur Leistungsmessung auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.

Das neue Vergütungssystem wurde auf der Hauptversammlung im Mai 2021 gebilligt. Neben der turnusmäßigen Abstimmung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem können die Aktionäre zudem jährlich in der Hauptversammlung Fragen und Anmerkungen zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Rahmen der Vorlage des Vergütungsberichts an die Gesellschaft richten und ein konsultatives Votum über das Vergütungssystem abgeben („Say on Pay“). Für weitere Informationen verweisen wir auf den Vergütungsbericht 2021 sowie das Vergütungssystem; beide Dokumente sind gesondert auf unserer Website veröffentlicht.

Für weitere Informationen zur Unternehmensführung verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2021 ab Seite 118 ff, insbesondere:

- Corporate Governance und Entsprechenserklärung s. S. 118 ff. sowie 280
- Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrats s. S. 121 f.
- Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats s. S. 122 f. sowie 280 ff.

Menschenrechte

103-1, 103-2, 412-2

Bereits in den vor 20 Jahren formulierten Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen zählen die Menschenrechte zu den vier Themenfeldern, in denen sich Unternehmen zu einem verantwortungsvollen Verhalten verpflichten.

Konkretisiert wurden die menschenrechtsbezogenen Anforderungen an die Unternehmen im Jahr 2011 durch die Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Men-

- Diversitätskonzept des Vorstands und Aufsichtsrats s. S. 123.
- 102-35: Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstands s. S. 119 f. sowie 124 ff.
- Bericht des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse s. S. 278 f.
- Veränderungen im Aufsichtsrat und Vorstand s. S. 282.

schenrechte durch den UN-Menschenrechtsrat. Darin werden Unternehmen aufgefordert, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um menschenrechtliche Gefahren innerhalb des unternehmerischen Einflussbereichs zu vermeiden. Die Hannover Rück hat dazu im Berichtsjahr eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht. Zudem stellen wir als Unterzeichner des Global Compact jährlich einen Fortschrittsbericht zu den zehn Prinzipien zur Verfügung. Ferner veröffentlichen wir auf unserer Website Erklärungen zum Modern Slavery Act 2015 (Vereinigtes Königreich von Großbritannien) sowie zum Modern Slavery Act 2018 (Australien).

Ermittlung von Auswirkungen

103-2

Wir haben im Berichtsjahr begonnen, Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte und Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGPs) zu entwickeln.

Bei der unternehmerischen Einhaltung der Menschenrechte orientieren wir uns an unterschiedlichen internationalen Standards:

- Der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UDHR)
- Dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)
- Dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)
- Den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
- Dem Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC)
- Den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- Den Sustainable Development Goals (SDGs)

Im Frühjahr 2021 wurde unter Leitung der Nachhaltigkeitsbeauftragten und unter Einbindung der Bereiche Risiko-

management und Compliance (2. Verteidigungslinie) sowie Teilnehmern der 1. Verteidigungslinie eine Risikoanalyse durchgeführt. Dabei wurden Geschäftsbereiche mit Bezug auf mögliche Risiken in Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen identifiziert und priorisiert. Ebenso wurde im Berichtsjahr damit begonnen, Anforderungen in Zusammenhang mit dem 2023 in Kraft tretenden Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) zu sichten.

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden bezugnehmend auf inhärente Risiken („inherent risks“), Hebelwirkung („leverage“) und Managementreife („management maturity“) folgende Bereiche in Bezug auf potenzielle negative Auswirkungen auf Menschenrechte identifiziert und priorisiert:

- Priorität ersten Grades:
 - Fakultatives Rückversicherungsgeschäft
 - Asset-Management
- Priorität zweiten Grades:
 - Beschaffung (insbesondere IT)
- Nachgelagerte Priorität:
 - Mitarbeiter (hohe Managementreife)
 - Obligatorisches Rückversicherungsgeschäft (niedrige Hebelwirkung)

Die identifizierten und priorisierten Bereiche nehmen im Rahmen ihrer Funktion als 1. Verteidigungslinie eine Detaillierung dieser Analyse vor und leiten Maßnahmen ab.

Rückversicherungsgeschäft

103-2

Bei unseren Kunden handelt es sich im Wesentlichen um Erstversicherungsunternehmen, für deren Belegschaft vergleichbar geringe Risiken wie für unsere eigene Belegschaft gelten und für die wir deshalb keine besonderen Risiken in Bezug auf eine Verletzung von Menschenrechten sehen.

In Bezug auf unsere Underwriting-Tätigkeiten betrachten wir unser fakultatives und obligatorisches Rückversicherungsgeschäft differenziert.

Im fakultativen Rückversicherungsgeschäft zeichnen wir Rückversicherungsverträge für Einzelrisiken, d. h., die Verträge können konkreten Projekten oder Versicherungsnehmern zugeordnet werden. Basierend auf unserer Risikoanalyse haben wir das größte Risiko potenzieller Auswirkungen auf Menschenrechte in den folgenden, besonders exponierten Bereichen identifiziert: große Bauprojekte (inklusive Staudämmen, Minen und Pipelines), Betrieb von Minen sowie Unternehmen, die in Verbindung mit international geächteten Waffen stehen. Um diesen Risiken zu begegnen, hat unsere fakultative Abteilung ein ESG-Manual entwickelt und die fakultativen Underwriter weltweit daraufhin geschult. Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft übernehmen wir die Rückversicherung großvolumiger Portefeuilles mit teilweise heterogenen Inhalten. Eine Zuordnung zu konkreten Auswirkungen auf Rechteinhaber ist dabei nicht möglich. Wir sind dabei, den Dialog mit unseren Kunden zu intensivieren, um einen genaueren Überblick über die versicherten Risiken dieser Verträge zu erhalten. Im Jahr 2022 wurde ein internes Positionspapier für den gesamten Schaden-Rückversicherungsbereich verabschiedet, das auch das Thema Menschenrechte adressiert. Alle P&C-Underwriter haben ein verpflichtendes Schulungsprogramm zum Thema ESG durchlaufen (Web-Based-Training und ergänzende Fokusschulung), das auch Menschenrechte adressiert.

Asset-Management

103-2

Die Hannover Rück ist als Investor am Kapitalmarkt tätig. Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien regeln wir seit 2012 in unserer „Responsible Investment Policy“.

Innerhalb unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen sind sämtliche festverzinsliche Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen sowie börsennotierte Aktien) Gegenstand halbjährlicher Negativ-Screenings durch Unterstützung eines externen Anbieters. Dabei liegen die zehn Prinzipien des Global Compact zugrunde; sechs dieser Prinzipien adressieren explizit die Themen Menschenrechte und Arbeitsnormen. Des Weiteren schließen unsere Anlagerichtlinien Emittenten aus,

die an der Entwicklung und Verbreitung international geächteter Waffen beteiligt sind.

Lieferanten

102-10, 103-2, 205-2

Als Dienstleistungsunternehmen 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. Wir führen Risikobewertungen durch, um Beschaffungskategorien zu identifizieren, die in Bezug auf Menschenrechte mit einem höheren Risiko einhergehen, und führen entsprechende Maßnahmen durch.

Das Thema Menschenrechte adressieren wir mit unserem Verhaltenskodex für Lieferanten (Code of Conduct for Suppliers). Der Kodex schreibt unter anderem die Einhaltung gesetzlicher und ethischer Bestimmungen, die Achtung der Menschenrechte inklusive der Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) sowie die Einhaltung aller geltenden Vorschriften in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz verpflichtend vor. Hinsichtlich der Einhaltung von Menschenrechten schließt dieser Zwangsarbeit, Menschenhandel, Arbeit, die nicht freiwillig geleistet wird, sowie sonstige Arten sogenannter moderner Sklaverei aus. Wir tolerieren keinerlei Form der Bestechung, Korruption und/oder Unterschlagung und verlangen das, nicht zuletzt durch den Verhaltenskodex, auch von ihren Lieferanten. Ferner verpflichtet der Kodex unsere Lieferanten dazu, ein Managementsystem einzurichten, das die Einhaltung der aufgeführten Punkte gewährleistet. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten beinhaltet die für uns anwendbaren gesetzlichen Anforderungen. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten und unsere Erklärungen zum Modern Slavery Act 2015 (Vereinigtes Königreich von Großbritannien) sowie zum Modern Slavery Act 2018 (Australien).

In Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt sehen wir das größte Risiko in Zusammenhang mit der Beschaffung von IT-Hardware. Aus diesem Grund haben wir eine IT Procurement Guideline verabschiedet, die konzernweite Gültigkeit hat und den Einkauf von IT-Waren unternehmensweit einheitlich regelt. Sie sieht vor, dass alle Engpass-, Hebel- und strategischen Lieferanten einem Monitoring unterzogen werden. Dieses sieht die Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtend vor (separat oder über einen Rahmenvertrag). Sofern ein Lieferant einen eigenen, darüber hinausgehenden Verhaltenskodex vorlegt, wird dieser einer weiteren Prüfung und Verifikation unterzogen. Die Beauftragung, Steuerung und Lieferantenbewertung erfolgen über das Servicemanagementsystem „ServiceNow“, in dem auch die Anerkennung des Verhaltenskodex hinterlegt und nachgehalten wird. Lieferanten, die gegen unsere Bestimmungen

verstoßen, werden mit einem Negativvermerk versehen, durch den der Einkäufer bei der Auswahl einen entsprechenden Warnhinweis erhält und von dem Auftrag Abstand nehmen kann. Zum 31. Dezember 2021 haben sich 100 % der IT-Kernlieferanten auf Einhaltung des Lieferantenkodex oder vergleichbarer Regelungen verpflichtet.

Das Risiko im Rahmen unseres Facility-Managements (FM) sehen wir als geringer an. Für den Einkauf am Standort Hannover (exklusive IT) findet der Verhaltenskodex für Lieferanten ebenfalls Anwendung. Die Bewertung der Kernlieferanten, die dem Facility-Management Hannover zugeordnet werden, erfolgt nach einem ähnlichen Schema mithilfe eines separaten Lieferantenmanagement-Tools. Im Berichtsjahr 2021 haben sich 100 % der FM-Kernlieferanten auf Einhaltung des Lieferantenkodex verpflichtet. Bei Kleinstaufträgen (z. B. Lieferungen einzelner Bücher und Zeitschriften, einzelnen handwerklichen Aufträgen) wird auf gesonderte Prüfungen verzichtet.

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

Mitarbeiter

103-2

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein Schlüsselfaktor für den Erfolg unseres Unternehmens, und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen und eines gesunden und nichtdiskriminierenden Arbeitsumfelds ist Teil unserer Unternehmenskultur.

Wir dulden keinerlei Form von Diskriminierung oder schikanoösem Verhalten und schreiben dies auch in unseren unternehmensweit gültigen Geschäftsgrundsätzen fest. Wir erkennen auch das Recht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen; unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt.

Im Rahmen unseres Personalmanagements fördern wir Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Wir halten strengste Arbeitsschutzmaßnahmen für unsere Belegschaft ein und haben weiterführende Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu fördern – inklusive der Unterstützung einer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Einhaltung der anwendbaren Arbeitszeitregelungen. Daten unserer Mitarbeiter schützen wir durch das strikte Einhalten gesetzlicher Datenschutzvorgaben.

Aufgrund der Tatsache, dass es sich bei unseren Beschäftigten um hoch qualifizierte Kräfte handelt und wir höchste Priorität auf die Einhaltung der jeweils gültigen nationalen, tariflichen und betrieblichen Regelungen legen, sehen wir kein Risiko schwerwiegender Verstöße gegen Menschenrechte. Nichtsdestotrotz bedürfen Themen wie Diskriminierung, Chancengleichheit und Unterdrückung kontinuierlicher Aufmerksamkeit und Überwachung. Wir managen diese Sachverhalte im Rahmen unserer Personalmanagementstruktur. Daten der Mitarbeiter schützen wir durch das strikte Einhalten gesetzlicher Datenschutzvorgaben.



Selbstverpflichtungen

102-12

Die Hannover Rück ist seit Mai 2020 Unterzeichnerin des Global Compact der Vereinten Nationen (UN Global Compact). Dabei handelt es sich um eine freiwillige internationale Initiative von Unternehmen und den Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht integriert den obligatorischen Fortschrittsbericht. Für eine Zuordnung zu den Prinzipien verweisen wir auf den GRI-Index auf S. 90. Zudem hat die Hannover Rück für ihre Belegschaft weltweit die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) anerkannt.

Seit Dezember 2020 ist die Hannover Rück Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI).

Ferner ist die Hannover Rück seit April 2021 Unterzeichnerin der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und Mitglied der United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP-FI). Wir unterstützen die Forderung der PSI-Initiative nach Transparenz. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht integriert den obligatorischen öffentlichen Fortschrittsbericht (Public disclosure of progress). Für eine Zuordnung zu den Prinzipien verweisen wir auf den GRI-Index auf S. 90.

Dialogformate

103-1, 103-2

Das Vertrauen von Anspruchsgruppen ist eine wichtige Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg. Daher streben wir einen aktiven und kontinuierlichen Dialog an und berichten regelmäßig über ESG-bezogene Themen. Dieses erfolgt unter anderem durch die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung in unserem Geschäftsbericht sowie diesen Nachhaltigkeitsbericht, in den wir seit 2020 den Fortschrittsbericht des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) integrieren.

Darüber hinaus pflegen wir den kontinuierlichen Austausch im Rahmen von Investorenkonferenzen und Roadshows, bei denen wir mit Vertretern des Kapitalmarktes, zunehmend auch zu ESG-Fragestellungen, in Kontakt stehen. Analysten und institutionelle Investoren nutzen außerdem unseren jährlichen Investorentag für einen intensiven Austausch mit dem Management. Mit unseren weltweiten Kunden stehen unsere Mitarbeiter in direktem, persönlichem Kontakt.

Auch mit politischen Entscheidungsträgern, Aufsichtsbehörden und Verbänden der Versicherungsbranche stehen wir in regelmäßigem Dialog, unter anderem zu aktuellen Themen der Versicherungsaufsicht und der Finanzmarktregulierung.

Darüber hinaus nehmen wir an unterschiedlichen Initiativen teil, die die finanziellen Lasten von Naturkatastrophen in Entwicklungs- und Schwellenländern aufgrund von Unterversicherung adressieren. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Abschnitt „Sustainable Protection“ in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Im Rahmen unsererer Nachhaltigkeitsaktivitäten stehen wir mit diversen Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratingagenturen (ESG-Ratingagenturen) in Kontakt und nehmen regelmäßig an deren teils sehr umfangreichen Ratingläufen teil. Dadurch möchten wir sicherstellen, dass die Ratingagenturen ihre Bewertungen auf Basis fundierter Informationen und zum Teil auf vertraulicher Basis bereitgestellter ergänzender Informationen bestmöglich vornehmen können. Gleichzeitig geben uns die Fragen und Anmerkungen in den Ratingbogen wichtige Anhaltspunkte für mögliche Verbesserungsmöglichkeiten.

In Bezug auf nachhaltigkeitsinteressierte Investoren und Analysten beteiligt sich die Hannover Rück zudem an verschiedenen ESG-Ratingprozessen wie CDP, ISS-ESG, MSCI oder Sustainalytics. Für detaillierte Informationen zu den Konzern-Ratings und deren Ergebnissen verweisen wir auf unsere Website.

Seit 2014 sind wir im FTSE4Good, einer weltweiten Indexfamilie zu Nachhaltigkeit, gelistet. 2017 wurden wir darüber hinaus erstmals in den Global Challenges Index aufgenommen. Im März 2020 wurde die Hannover Rück zudem in den neu gegründeten Nachhaltigkeitsindex der Deutschen Börse, den DAX 50 ESG, aufgenommen.

Über unsere Aktivitäten berichten wir jährlich auf freiwilliger Basis im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsberichte (GRI) sowie unserer „Zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“, die wir gemäß den §§ 315c in Verbindung mit 289c bis 289e Handelsgesetzbuch (HGB) sowie Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 erstellen. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde auch im Berichtsjahr von einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft.

Interessenvertretung und Mitgliedschaften

102-12, 102-13

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 haben wir 2009 das „Climate Risk Statement“ der Geneva Association mitunterzeichnet. Gemeinsam mit den Vorständen weiterer 65 weltweit tätiger Versicherungsunternehmen hatte 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 unter anderem in der Arbeitsgruppe „Climate Change and Emerging Environmental Topics Working Group“ der Geneva Association vertreten.

Außerdem sind wir im Insurance Development Forum (IDF) in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv. Der IDF ist eine öffentlich-private Partnerschaft, die von der Versicherungswirtschaft geleitet und von internationalen Organisationen unterstützt wird. Ziel des IDF ist es, mittels Versicherung und Risikomanagement die Resilienz und Schutzdeckung in Regionen, die besonders verwundbar gegenüber Naturkatastrophen sind, zu stärken.

Zusätzlich sind wir Mitglied im Reinsurance Advisory Board (RAB), das seit Juli 2015 im EU Transparency Register registriert ist. Wir übernehmen in diesem Gremium regelmäßig den Vorsitz, so zuletzt in den Jahren 2011 bis 2013 und 2017 bis 2019.

Im Berichtsjahr 2021 trat die Hannover Rück der von den Vereinten Nationen einberufenen Net-Zero Insurance Alliance (NZIA) bei, um gemeinsam mit anderen Teilnehmern an der Entwicklung von Messgrößen und Zielen zu arbeiten. Mit dem Bekenntnis zum Erreichen der Net-Zero-Ziele unternimmt die Hannover Rück einen wichtigen Schritt, um den Wandel zu einer klimafreundlichen Wirtschaft zu unterstützen.

Nachfolgend ist eine Auswahl maßgeblicher Mitgliedschaften bzw. Partnerschaften aufgeführt:

- American Council of Life Insurers (www.acli.com)
- Chief Risk Officer Forum (www.thecroforum.org)
- European Insurance Chief Financial Officer Forum (www.cfoforum.eu)
- 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 Development Forum (www.insdevforum.org)
- Insurance Ireland (www.insuranceireland.eu)
- International Insurance Society (www.international-insurance.org)
- International Underwriting Association of London (www.iaa.co.uk)
- Net-Zero Insurance Alliance (www.unepfi.org/net-zero-insurance/)
- Reinsurance Advisory Board im Verband Insurance Europe (www.insuranceeurope.eu)
- South African Insurance Association (www.saia.co.za)
- United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI) (www.unepfi.org)
- VOICE Bundesverband der IT-Anwender e. V. (www.voice-ev.org)
- Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e. V. (www.gdd.de)

Klimawandel

103-1, 103-2, 201-2, eigene Angabe

Der Klimawandel – im Sinne natürlicher oder durch Menschen verursachter klimatischer Veränderungen – und die damit verbundenen Auswirkungen sind eine zentrale Herausforderung unserer Zeit. Der Zusammenhang zwischen der durch die Menschen verursachten CO₂-Konzentration in der Erdatmosphäre und dem Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur bzw. der Feuchtigkeit der Erdatmosphäre gilt als wissenschaftlich nachgewiesen und wurde kürzlich durch den sechsten Sachstandsbericht des Weltklimarats (Intergovernmental Panel on Climate Change; kurz IPCC) erneut bestätigt.

Damit einhergehende Folgen wie Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen, z. B. Hitzewellen und Dürren, Starkregenereignisse und Überflutungen, Waldbrände, aber auch kontinuierliche Prozesse, wie das Schmelzen der Gletscher und ein Anstieg des Meeresspiegels, haben umfassende Auswirkungen sowohl auf Individuen als auch auf Gesellschaft und Wirtschaft und verursachen hohe volkswirtschaftliche und versicherte Schäden. Zudem werden weitere Umweltbelange, beispielsweise die Funktionsfähigkeit von Ökosystemen oder die Wasserhaushalte von Grund- und Oberflächengewässern, vom Klimawandel direkt beeinflusst. Ein weiterhin ungehindertes Ansteigen der globalen Durchschnittstemperatur würde Ausmaß und Auswirkungen dieser Entwicklung weiter steigern. Der Klimawandel stellt damit bereits heute ein bedeutendes gesamtwirtschaftliches Risiko dar und wirkt sich in vielfacher Hinsicht auch auf die (Rück-)Versicherungsbranche aus.

Aufgrund dieser umfassenden umweltbezogenen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen steht der Klimawandel im Zentrum einer Vielzahl nationaler sowie internationaler regulatorischer Initiativen und Maßnahmen. In Europa sind dies insbesondere die Strategie zur Finanzierung einer nachhaltigen Wirtschaft, die auf den Maßnahmen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums aufsetzt, sowie der europäische Green Deal, durch den Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent werden soll. Als wesentlicher Treiber gelten die Ziele des Pariser Klimaabkommens, mit denen sich die Staatengemeinschaft im Jahr 2015 dazu verpflichtet hat, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2 °C bzw. im besten Fall auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. In der Abschlusserklärung der UN-Weltklimakonferenz 2021 in Glasgow, kurz COP26, wurde dieses 1,5 °C Ziel im Berichtsjahr durch die Länder erneut bekräftigt.

Auch für die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück gehen mit dem Klimawandel und den begleitenden regulatorischen Maßnahmen eine Reihe von Auswirkungen einher. Klimabe-

zogene Risiken sind sowohl für die Rückversicherung als auch für unsere Kapitalanlagen relevant. Gleichzeitig ergeben sich aus dem angestrebten Übergang in eine klimaverträgliche, ressourcenschonende Wirtschaft auch Chancen, die sich insbesondere aus der Umlenkung der Kapitalströme und der Notwendigkeit zur versicherungstechnischen Begleitung neuer, klimaschonender Technologien ergibt.

In ihrem Geschäftsbericht 2021 hat die Hannover Rück erstmals Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (IEU/2020/852) veröffentlicht. Die EU-Taxonomie ist ein zentraler Bestandteil des EU-Aktionsplans und soll als einheitliches Klassifikationssystem die Transparenz hinsichtlich Nachhaltigkeit im Finanzmarkt fördern.

Eckpunkte der TCFD-konformen Berichterstattung

Die Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) gliedert ihre Empfehlungen in vier thematische Bereiche: Unternehmensführung (Governance), Strategie (Strategy), Risikomanagement (Risk Management) sowie Metriken und Ziele (Metrics and Targets). Mit der Veröffentlichung des TCFD-Reports kommen wir auch der entsprechenden Verpflichtung im Rahmen der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investments (PRI) nach.

Governance

102-18, 102-20, 103-2

Grundsätzlich gehen alle ESG-Themen und die damit verbundenen Risiken und Chancen mit steigenden Erwartungen an die Rolle der Unternehmensleitung einher. Vorgaben finden sich nicht nur in den TCFD-Empfehlungen, sondern unter anderem auch in den G20/OECD Principles of Corporate Governance, der EU-Sustainable-Corporate-Governance-Initiative, Solvency II, der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), dem Berichts-Prototyp für klimabezogene Angaben des International Sustainability Standards Boards (ISSB), dem BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken sowie dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Unternehmensführung soll dabei eine prominente Rolle bei der Gestaltung von ESG-Themen einnehmen und diese in der Unternehmenssteuerung berücksichtigen.

Der Vorstand trägt die Verantwortung für die zugrundeliegenden Strategien, die Implementierung entsprechender Strukturen und Bereitstellung geeigneter Ressourcen sowie die Festlegung der Verantwortlichkeiten in den Organisationsrichtlinien. Der Aufsichtsrat ist zuständig für die Beratung und Überwachung des Vorstands bei der Leitung des Unternehmens, unter anderem auch im Hinblick auf das Risikomanagement.

Um ein effizientes Risikomanagementsystem sicherzustellen, hat die Hannover Rück konzernweit Risikomanagementfunktionen und Gremien eingerichtet.

ESG-Governance-Struktur

Zur Stärkung der Governance in Bezug auf ESG-relevante Themen wurde im Frühjahr 2021 eine neue ESG-Governance-Struktur vom Vorstand verabschiedet. Kernelemente sind die neu gegründete „Sustainability Function“, das „ESG-Management-Team“ sowie ein unterstützendes „ESG-Expertennetzwerk“. Die inhaltliche Verantwortung der ESG-Governance umfasst auch mit dem Klimawandel verbundene Aspekte.

Die neue Governance-Struktur sieht eine quartalsweise Berichterstattung an den Gesamtvorstand vor, zudem wurden im Berichtsjahr 2021 mehrere Vorlagen zu ESG-Themen in Vorstandssitzungen behandelt. Ferner wurden die Themen ESG und Nachhaltigkeitsstrategie in der Aufsichtsratssitzung sowie in der Sitzung des Finanz- und Prüfungsausschusses im November vorgestellt und diskutiert.

Durch die Integration des Risikomanagements sowohl in das ESG-Management-Team als auch in das ESG-Expertennetzwerk ist eine enge Verzahnung von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken sowie weiteren ESG-Risiken sichergestellt.

Für weiterführende Informationen zur Struktur unseres Nachhaltigkeitsmanagements und der Nachhaltigkeitsfunktion verweisen wir auf das Kapitel „Fundamente“ in diesem Bericht.

Das betriebliche Umweltmanagement untersteht dem Umweltbeauftragten. Ebenso wie die Sustainability Function und das Risikomanagement liegt auch das Umweltmanagement im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden.

Geschäftsleitung und Risikokomitee

102-18

Die Verantwortung des Vorstands für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation des Unternehmens umfasst auch die Überwachung des internen Risikosteuerungs- und Kontrollsystems. Sie schließt explizit die Gesamtverantwortung für die Festlegung der Risikostrategie, das Risikokapital sowie die Festlegung von Grenzen für Großrisiken ein, die, sofern übertroffen, einen signifikanten Einfluss auf die Vermögens- und Finanzlage haben könnten. In Zusammenhang mit klimawandelbezogenen Risiken beinhaltet dies chronische und akute physische Risiken (physical risks), transitorische Risiken (transitory risks), Haftungsrisiken (litigation risks) sowie Sterblichkeits- und Morbiditätsrisiken (mortality and morbidity risks), insbesondere im Rückversicherungsgeschäft und im Asset-Management. Der Vorstand trägt zudem die Gesamtverantwortung für das betriebliche Umweltmanagement.

Ein wesentliches Element der Governance-Struktur stellt das Risikokomitee dar, das quartalsweise unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden tagt. Der Vorstandsvorsitzende zeichnet sowohl für das Risikomanagement als auch für die ESG-Governance-Struktur verantwortlich und ist Mitglied des Risikokomitees. Weitere Teilnehmer sind je ein Vorstandsmitglied aus der Schaden- und Lebens-Rückversicherung, der Chief Financial Officer (CFO), zwei Führungskräfte aus Außenstellen sowie der Chief Risk Officer (CRO). Das Risikokomitee sichert und forciert eine Risikokultur, unterbreitet dem Gesamtvorstand Vorschläge zur Festsetzung und Limitierung wesentlicher ESG-Risiken, ist am Neue-Produkte-Prozess (NPP) beteiligt und unterstützt bei der Überwachung und Steuerung von Risiken und Risikopositionen. Das Risikokomitee berichtet regelmäßig sowie bei Bedarf ad hoc an den Vorstand.

Dem Risikokomitee wurden im Berichtsjahr unter anderem Berichte zu folgenden Themen vorgelegt:

- Reputations- und Nachhaltigkeitsrisiken (vierteljährliche Berichterstattung)
- Berichterstattung zum sechsten IPCC-Sachstandsbericht
- Klimawandelbezogener Stresstest zu den Haupt-NatCat-Szenarien, Kapitalanlagen und möglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen Versicherter bezüglich der Verursachung des Klimawandels

In Bezug auf klimawandelbezogene Risiken fällt der Vorstand auf Basis der Empfehlungen des Risikokomitees Entscheidungen über den Risikoappetit. Im Rahmen der Risikoüberwachung bestimmt der Vorstand auf Grundlage der Risikostrategie einmal im Jahr die Risikobereitschaft für Naturgefahren. Dazu legt er den Teil des ökonomischen Kapitals fest, der zur Abdeckung der Risiken aus Naturgefahren bereitsteht. Klimawandelrelevante Risiken werden infolgedessen in einer NatCat Exposure Management Guideline (EMG) geregelt. Diese legt den abteilungsübergreifenden Prozess des Managements von Risikoexponierungen insbesondere für Naturkatastrophengefahren innerhalb der Hannover Rück-Gruppe fest. Die Exposure Management Guideline definiert klare Verantwortlichkeiten und Regeln und stellt die wesentliche Grundlage für unser Zeichnungsverhalten in diesem Segment dar.

Ein weiteres Gremium des Risikomanagements ist der Versicherungsmathematische Ausschuss, der ebenfalls quartalsweise tagt.

Das Konzept der drei Verteidigungslinien

Auf der Ebene unterhalb des Vorstands wendet die Hannover Rück die Systematik der drei Verteidigungslinien an. Die erste Verteidigungslinie innerhalb der Hannover Rück-Gruppe besteht aus der Risikosteuerung und der originären Risikoverantwortung in den Fachbereichen und im operativen Management. Jedem Mitarbeiter obliegt in diesem Zusammenhang die Verantwortung für die Beurteilung, Steuerung und Vermeidung von Risiken. Die zweite Verteidigungslinie besteht aus den Schlüsselfunktionen Risikomanagement, versicherungsmathematische Funktion sowie der Compliance-Funktion, die für die prozessintegrierte Überwachung und Kontrolle zuständig sind. Die dritte Verteidigungslinie besteht aus der prozessunabhängigen Überwachung durch die interne Revision. Eine ergänzende prozessunabhängige Überwachung und Qualitätssicherung des Risikomanagements erfolgt durch weitere externe Instanzen (Aufsichtsbehörden, Wirtschaftsprüfer und Ratingagenturen).

Über das Konzept der drei Verteidigungslinien und den Aufbau unseres Risikomanagementsystems berichten wir ausführlich im Chancen- und Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2021 auf den Seiten 86 ff.

Strategie

102-11, 103-2

Bereits 2011 hat die Hannover Rück erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die die übergeordnete Unternehmensstrategie der Unternehmensgruppe konkretisiert und in der sich das Unternehmen explizit zu seinen strategischen Zielen der nachhaltigen Wertschöpfung bekennt. Der Klimawandel wurde als eines der wesentlichen Themen identifiziert und in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Die Nachhaltigkeitsstrategie umfasst auch Ziele für das betriebliche Umweltmanagement. Im Einklang mit der Konzernstrategie werden auch die Nachhaltigkeitsziele gemäß dem dreijährigen Zyklus überprüft und auf Basis der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse angepasst.

Für weiterführende Informationen zu unserer Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie verweisen wir auf das Kapitel „Fundamente“ in diesem Bericht.

Die Risikostrategie ist das zentrale Element für unseren Umgang mit Chancen und Risiken und damit auch den Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel. In dieser Risikostrategie werden die Ziele des Risikomanagements weiter konkretisiert sowie das Risikoverständnis dokumentiert. Die Hannover Rück hat in der Risikostrategie acht übergeordnete Prinzipien festgelegt:

1. Wir überwachen die Einhaltung des vom Vorstand festgelegten Risikoappetits.
2. Wir integrieren das Risikomanagement in die wertorientierte Steuerung.
3. Wir fördern eine offene Risikokultur und die Transparenz des Risikomanagementsystems.
4. Wir erfüllen die aufsichtsrechtlichen Vorgaben.
5. Wir erfüllen die Anforderungen der Ratingagenturen.
6. Wir agieren unter Berücksichtigung von Wesentlichkeit und Proportionalität.
7. Wir nutzen sowohl quantitative als auch qualitative Methoden in einem ausgeglichenen Verhältnis.
8. Wir stellen die Unabhängigkeit der Risikomanagementfunktion sicher.

Die Risikostrategie untersteht der Unternehmensstrategie und wird jährlich vom Vorstand überprüft und verabschiedet.

Die Risikostrategie bildet zusammen mit der Rahmenrichtlinie zum Risiko- und Kapitalmanagementsystem (einschließlich des Limit- und Schwellenwertsystems für die wesentlichen Risiken der Hannover Rück-Gruppe) das zentrale Element des Risikomanagementsystems. Unser Risikomanagementsystem unterliegt einem permanenten Zyklus der Planung, Tätigkeit, Kontrolle und Verbesserung. Insbesondere die systematische Risikoidentifikation, -analyse, -bewertung, -steuerung und -überwachung sowie die Risikoberichterstattung sind von zentraler Bedeutung für die Wirksamkeit des Gesamtsystems.

Der Klimawandel und die Transformation in eine emissionsärmere Wirtschaft gehen mit einer Vielzahl von Auswirkungen auf ökonomische Tätigkeiten einher und sind Fokussthemen unseres Risikomanagements (z.B. Modellierung, Kumulkontrolle, Regulatory Affairs). Seit 2017 forschen wir zu den Auswirkungen des Klimawandels und seit 2019 adjustieren wir neue oder aktualisierte atmosphärische NatCat-Modelle mit Blick auf den Einfluss des Klimawandels für die spezielle Gefahr und das betroffene Gebiet. Wir führen speziell entwickelte konzernweite Katastrophenszenarien (realistic disaster scenarios = RDS) zum Klimawandel und regelmäßige klimawandelbezogene Stresstests bezüglich uns besonders exponierender Naturgefahrenrisiken im Bestand durch.

Derzeit fokussieren wir uns in Zusammenhang mit klimawandelinduzierten Risiken auf:

- Auswirkungen von physischen und transitorischen Risiken auf unsere Schaden-Rückversicherung
- Auswirkungen von physischen und transitorischen Risiken auf unsere Investments
- Haftungsrisiken
- Sterblichkeits- und Morbiditätsrisiken in der Personen-Rückversicherung

Zwischen den genannten Risiken können Wechselwirkungen bestehen.

Research und Vorsorgeprinzip

Im Berichtsjahr 2021 nahm eine neue Arbeitsgruppe „Climate Change Stresstest“ mit Teilnehmern aus dem Risikomanagement (Modellierung, Kumulkontrolle, Regulatory Affairs & Risk Reporting), Group Legal Services und dem Investment-Bereich die Arbeit auf. Ziel ist die Weiterentwicklung der Bewertungsmöglichkeiten für die verschiedenen aus dem Klimawandel resultierenden Risiken basierend auf den Erkenntnissen des IPCC-Reports und weiteren aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen. Die Arbeitsgruppe trifft sich monatlich und berichtet regelmäßig an das Risikokomitee.

Die gewonnenen Informationen fließen zusätzlich in das „Own Risk and Solvency Assessment“ (ORSA) ein. Dieses Assessment führen wir einmal jährlich als Teil der Governance-Anforderungen und zweiten Säule von Solvency II durch. Der ORSA-Bericht beinhaltet Analysen zu aktuellen und zukünftigen Risiken, die sich auf die finanzielle Stabilität der Hannover Rück auswirken könnten. Zur Berechnung der Kapitalanforderungen aus Solvency II in Zusammenhang mit dem allokierten Risikokapital wenden wir das „Interne Modell“ an. Der Bericht enthält ferner Informationen zu Kapitalressourcen, Stresstests, Szenario-Analysen und dem Zusammenspiel zwischen Risiko- und Kapitalmanagement.

Zur vorsorglichen Vermeidung von Umwelt- und anderen ESG-Schäden (Vorsorgeprinzip) betrachten wir außerdem Entwicklungen in relevanten Bereichen sowie regulatorische Anforderungen und Publikationen von Rating-Agenturen. Als Mitglied der International Insurance Law Association (AIDA) tauschen wir uns eng mit anderen (Rück-)Versicherungsunternehmen aus. Unsere Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ analysiert und bewertet zudem regelmäßig die möglichen Auswirkungen von Megatrends auf die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück. Insgesamt haben die Experten dabei rund 20 Megatrends im Blick. Neben dem Klimawandel werden auch Aspekte wie der Rückgang der Biodiversität oder eine Verknappung von Ressourcen beobachtet.

Zudem entwickelt unsere Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ Risiko-Briefings und Positionspapiere auch zu ESG-Themen. Sie dienen unter anderem unseren Underwritern und Asset-Managern zur Identifizierung inhärenter Risiken. Zudem sind ESG-Risiken ebenso wie Compliance-Risiken, die generell Gesetze und Verordnungen zum Umweltrecht bzw. ESG-Vorgaben umfassen, Prüfgegenstand jedes Neue-Produkte-Prozesses (NPP). Unsere Rahmenrichtlinie zum Risiko- und Kapitalmanagementsystem enthält ergänzende Arbeitsanweisungen und Definitionen zu Klimawandel und weiteren ESG-Themen und hat gruppenweit Gültigkeit. Das Property & Casualty Executive Committee, das Investment-Komitee sowie der Umweltbeauftragte entwickeln und diskutieren ebenfalls klimabezogene strategische Ziele und operative Maßnahmen.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2021 auf den Seiten 86 ff sowie den „Solvency and Financial Conditions Report“ (SFCR), den wir öffentlich verfügbar auf unserer Website bereitstellen.

Chancen

102-15

Neben dem Risikomanagement nimmt auch das Chancenmanagement einen großen Stellenwert ein. Die Hannover Rück sucht systematisch nach neuen Geschäftsmöglichkeiten, um nachhaltiges Wachstum zu erzeugen und die profitable Entwicklung des Unternehmens zu stärken.

Im ersten Quartal 2022 wurde das Nachhaltigkeits-Team der Hannover Rück als eigenständiges Referat in den Bereich Group Strategy & Sustainability transferiert, auch um die strategische Bedeutung weiter zu stärken.

Damit Chancen erkannt und Ideen erfolgreich in Geschäft umgesetzt werden können, verfolgt die Hannover Rück mehrere eng miteinander verknüpfte Wege, um ein ganzheitliches Chancen- und Risikomanagement zu erzielen. Zu den wesentlichen Elementen des Chancenmanagements der Hannover Rück zählen die verschiedenen marktspezifischen Innovationen in den Geschäftsfeldern Personen- und Schaden-Rückversicherung.

Der Klimawandel kann z. B. zu Veränderungen von Extremen (z. B. Temperaturen, Niederschlagsmengen, Anzahl tropischer Wirbelstürme) sowie zu Veränderungen der Wettermuster und -strukturen führen. Diese Veränderungen können sich wiederum in einer erhöhten Nachfrage nach Rückversicherungsprodukten zur Absicherung von Naturkatastrophen, aber auch in neuen Chancen niederschlagen. Die Hannover Rück als einer der größten Rückversicherer der Welt bietet eine Vielzahl von Produkten an, die den Kunden helfen, sich vor erhöhten Schäden (sowohl hinsichtlich der Häufigkeit als auch der Schwere) durch Naturkatastrophen zu schützen.



Ziele des Pariser Klimaabkommens

Für das Erreichen der Pariser Ziele ist eine umfangreiche Transformation der weltweiten Realwirtschaft erforderlich. Diese Transformation geht für den gesamten Finanzsektor mit umfangreichen Chancen einher, da die ergriffenen Maßnahmen auch finanziert, versichert und rückversichert werden müssen.

Die Hannover Rück führt in ihren Geschäftsbereichen Trainings und Workshops durch, um nicht nur Risiken, sondern auch Chancen zu erkennen. Ab 2022 nehmen alle Underwriter an einem Web-Based-Training teil, das auch den Aspekt der Chancen sowie Themen wie „Circular Economy“ abdeckt.

Besonders betroffen ist in dieser Hinsicht der Agrarsektor. Angesichts des wachsenden Bedarfs an Nahrungsmitteln und zunehmend extremer Wetterbedingungen ist weltweit mit einer ansteigenden Nachfrage nach landwirtschaftlichen Deckungen zu rechnen. Darüber hinaus ist die Absicherung der landwirtschaftlichen Produktion von erheblicher Relevanz für die Entwicklung von strukturschwachen Regionen. Auch für indexgebundene Mikroversicherungsprodukte sehen wir in den Schwellenländern weiteres Wachstumspotenzial, nicht zuletzt vor dem Hintergrund, dass die G7-Staaten die Agrarversicherung als Instrument zur Armutsbekämpfung definiert haben. Daher haben wir unsere Kooperationen mit staatlichen und internationalen Organisationen zum Ausbau der Agrarversicherung ausgeweitet. Durch unsere Zusammenarbeit mit dem Insurance Development Fund (IDF), der Munich Climate Insurance Initiative (MCII) und dem Projekt „Promoting Resilient Communities“ wollen wir so unseren Beitrag zur Beseitigung der Schutzlücke leisten.

Darüber hinaus können veränderte Temperaturextreme weltweit zu höheren Sterblichkeitsraten führen, was wiederum eine erhöhte Nachfrage nach unseren Produkten in der Personen-Rückversicherung zur Folge haben kann. Auch hier gibt es Schutzlücken, die wir mithilfe von Mikroversicherungen und -finanzierungen beseitigen wollen. Wir arbeiten mit einer Reihe von Kooperationspartnern zusammen, die sowohl bei der Konzeption als auch bei der Durchführung von Mikroversicherungsprodukten und deren Administration spezielles Know-how einbringen.

Im Handlungsfeld „Sustainable Protection“ umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 daher unter anderem das Ziel, den Versicherungsschutz für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen auszuweiten. Im Zuge der weltweit angestrebten Reduktion von Treibhausgas-Emissionen wird zudem die Nachfrage nach Versicherungsschutz für alternative Energietechnologien steigen und wir werden diese dynamische Entwicklung mit entsprechenden Produkten begleiten.

Risikomanagement

102-15, 103-2

Die Empfehlungen der TCFD differenzieren zwischen einer Outside-in-Perspektive (welche Risiken können für das Unternehmen durch den Klimawandel entstehen) und einer Inside-out-Perspektive (welchen Einfluss hat das Unternehmen auf den Klimawandel).

Von allen ESG-Risiken wurden die Auswirkungen des Klimawandels als das potenziell schwerwiegendste Risiko in Bezug auf die Finanz- und Vermögenslage identifiziert und werden daher im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses engmaschig analysiert, bewertet, gesteuert und überwacht. Risiken werden grundsätzlich als wesentlich definiert, sofern sie mit einer Wahrscheinlichkeit von $\geq 5\%$ zu einem Verlust von $\geq 12,5\%$ des geplanten EBIT oder zu einem Verlust von $\geq 2\%$ des ökonomischen Kapitals führen können. In Bezug auf Naturkatastrophen werden diejenigen Forderungen als wesentlich bewertet, deren Einzelschadenereignisse 10 Mio. EUR übersteigen. Alle wesentlichen Risiken sind im Risikoregister enthalten und mit Limiten und Schwellenwerten versehen.

Bei der Identifikation, Analyse und Bewertung von Risiken betrachten wir drei Zeithorizonte – kurzfristig (0–1 Jahr), mittelfristig (1–5 Jahre) sowie langfristig (5–20 Jahre). In Bezug auf klimawandelbezogene Risiken orientieren wir uns an dem Sachstandsbericht des Weltklimarats IPCC und betrachten einen zusätzlichen Zeitraum bis zum Jahr 2100.

Für alle relevanten Risikokategorien werden in Bezug auf die Auswirkungen des Klimawandels sowohl der erwartete Zeithorizont eines wesentlichen, klimawandelinduzierten Einflusses sowie die zur Verfügung stehende Reaktionszeit zur Anwendung von Management-Maßnahmen kalkuliert. So ergeben sich z. B. aus den jährlichen Erneuerungen im Rückversicherungsgeschäft kurze Reaktionszeiten und die Möglichkeit, Risiken entsprechend einzusteuern. Bei unseren aktuellen Analysen und Maßnahmen konzentrieren wir uns auf Risikokategorien mit erwarteten kurzfristigen Auswirkungen sowie erwarteten mittelfristigen Auswirkungen mit mittelfristiger Reaktionszeit. Die Wesentlichkeitsbeurteilung ist qualitativ, basiert auf Einschätzungen sowie Schadenserfahrungen der Vergangenheit und wird bei Managementmaßnahmen berücksichtigt

Outside-in-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft – Physische Risiken

Zu den klimawandelbedingten Outside-in-Risiken im Rückversicherungsgeschäft gehören insbesondere physische Risiken. Versicherte Schäden können z. B. durch die Einwirkung von Temperatur, Wind, Wasser oder Erdmasse entstehen. Derartige Ereignisse lassen sich wiederum aufteilen in akut auftretend (z. B. Extremwetterereignisse, Stürme, Waldbrände, Dürren, Überschwemmungen, Starkregen, Erdbeben) sowie chronische Veränderungen (z. B. Änderungen der Niederschlagshäufigkeit, Anstieg des Meeresspiegels, Anstieg der Durchschnittstemperatur). Alle physischen Risiken können sowohl mit einem Anstieg der Schwere und Häufigkeit im Sachversicherungsbestand als auch mit einer erhöhten Erkrankungsrate oder Sterblichkeit einhergehen und betreffen somit beide Sparten des Rückversicherungsgeschäftes.

Zum Modellieren von Katastrophenszenarien nutzen wir sowohl externe als auch interne Risikomodelle. Ein Team von mehr als 20 Experten verwendet, analysiert und verfeinert diese Modelle in enger Zusammenarbeit mit speziellen Anbietern, wissenschaftlichen Experten sowie Institutionen. Darüber hinaus wenden wir deterministische Klimawandelszenarien und zukunftsgerichtete Simulationsmodelle an, mit dem Ziel, potenzielle Auswirkungen des Klimawandels auf unsere gesamte Geschäftstätigkeit zu bewerten und daraus Maßnahmen zur Steuerung des Geschäfts abzuleiten. Die Überwachung der Risiken, die aus Naturgefahren resultieren, wird durch Stresstests, Szenario- und Sensitivitätsanalysen vervollständigt.

Als qualitatives Szenario verwendet die Hannover Rück dabei einen intern entwickelten klimabezogenen Ansatz und betrachtet zwei Hauptszenarien des Klimawandels

- Temperaturanstieg um 2 °C bis 2050
- Temperaturanstieg um 4 °C bis 2050

Folgende Annahmen wurden getroffen:

- Grundlage der Analyse ist das naturgefahrenexponierte Portfolio der Hannover Rück-Gruppe zum 1. Juli 2021.
- Anpassung, Urbanisierung, Güterpreisinflation, Änderungen der Aufnahmequoten sowie Minderungsmaßnahmen jeglicher Art wurden ignoriert. Daher sollte diese Analyse als Stresstest-Ansatz auf unveränderter Basis betrachtet werden.
- Beide Szenarien sind für 2050 definiert, ihre Auswirkungen sollten jedoch im nächsten Jahr eintreten (sofortiger Schock).
- 2 °C/4 °C Szenarien definieren den Anstieg der globalen mittleren Oberflächenlufttemperatur im Vergleich zum vorindustriellen Niveau. Verglichen mit der heute bereits um 1 °C erhöhten mittleren Oberflächenlufttemperatur machen diese Szenarien einen Anstieg um 1 °C/3 °C aus.

Bei den Klimawandelszenarien für 2 °C und 4 °C erfolgte eine Neuberechnung der betroffenen Naturgefahren-Szenarien auf Basis der Aggregatsergebnisse zum 1. Juli 2021 nach Modellaktualisierungen. Für die aus unserer Sicht wichtigen Wirbelsturm-Szenarien wurden über ein Event-Mapping in einer zweiten Aggregatsberechnungsdatenbank die Ergebnisse zu den Ereignisbedingungen erstellt.

Die Analyse der ebenfalls relevanten Risiken aus Überschwemmungen und Waldbränden wurde mit einem (vereinfachten) Top-down-Ansatz durchgeführt, indem wir Faktoren auf Vertragsverluste anwenden.

Die Ergebnisse der Analysen fließen unter anderem in die Festlegung von Limiten und Ausschlüssen ein, über die wir die Art und den Umfang der Risikoübernahme in den Bereichen steuern, die in besonderer Weise mit Klimarisiken verknüpft sind. Dabei werden auf der Basis der klimabezogenen Analysen und Szenarien zur Risikolimitierung Maximalbeträge für verschiedene Extremschadensszenarien und Wiederkehrperioden festgelegt, deren Einhaltung im Rahmen des Risikomanagements kontrolliert werden. Der Vorstand, das Risikokomitee sowie das für die Steuerung verantwortliche Gremium der Schaden-Rückversicherung (Property & Casualty Executive Committee) werden regelmäßig über den Auslastungsgrad informiert.

Alle lizenzierten Modelle, die für das NatCat-Pricing und das Risikomanagement verwendet werden, werden validiert und gegebenenfalls angepasst, um unsere eigene Risikoeinschätzung widerzuspiegeln. Seit 2019 untersuchen wir auch die Auswirkungen des Klimawandels auf neue, aktualisierte oder selbst entwickelte NatCat-Modelle für vom Klimawandel betroffene Gefahren auf der Grundlage neuester wissenschaftlicher Erkenntnisse. Dieser Prozess bringt mehrere Herausforderungen mit sich. Beispielsweise werden zur Modellierung historische Datenreihen benutzt, und es ist nicht eindeutig zu identifizieren, inwiefern der Klimawandel bereits in den Modellen berücksichtigt ist, da es sich um einen bereits laufenden Prozess handelt. Hinzu kommt die Tatsache, dass wissenschaftliche Projektionen normalerweise längerfristig sind (2050 oder 2100); für uns interessant sind jedoch kurzfristige Auswirkungen aufgrund der typischen Vertragslaufzeit von einem Jahr. Darüber hinaus gibt es gegenläufige Auswirkungen verschiedener Gefahrenmerkmale (z. B. erwartete Zunahme der Intensität tropischer Wirbelstürme, aber potenzieller Rückgang der Gesamthäufigkeit tropischer Wirbelstürme), fehlende statistisch signifikante Beweise für Änderungen und fehlender wissenschaftlicher Konsens für viele Gefahrenregionen. Dennoch werden Anpassungen abgeleitet, und folglich wird das zusätzliche Risiko des kurzfristigen Klimawandels sowohl in der Preisfindung als auch in der gesamten aktuellen Solvenzkapitalanforderung berücksichtigt.

Rückversicherungsgeschäft – Klimawandelinduzierte Sterblichkeits- und Morbiditätsrisiken

Da Verbindlichkeiten im Bereich Life & Health in der Regel einen langfristigen Horizont haben, sind die Auswirkungen aus dem Klimawandel, z. B. aus der Erderwärmung oder Umweltverschmutzung, bislang noch mit Unsicherheiten belegt. Zurzeit betrachten wir hier insbesondere die Auswirkungen extremer Hitzeereignisse sowie, bedingt durch veränderte klimatische Bedingungen, eine Ausbreitung bestimmter Krankheiten wie z. B. Malaria oder Dengue-Fieber.

Um eine etwaige Exponierung zu überprüfen, wurden die erwarteten zukünftigen Forderungen analysiert. Dabei betrachten wir sowohl unterschiedliche Regionen als auch unterschiedliche Zeiträume. Zur Modellierung wurden zudem die unterschiedlichen Emissionspfade und Grad-Szenarien herangezogen. Das Risiko wird kontinuierlich beobachtet und überwacht.

Kapitalanlage

Klimawandelbedingte Outside-in-Risiken können auch die Kapitalanlage betreffen und haben zunehmenden Einfluss auf unterschiedliche (Sub-)Asset-Klassen oder Emittenten. Insbesondere transitorische Risiken können dazu führen, dass der Vermögens- oder Marktwert der betroffenen Assets drastisch sinkt bzw. diese wertlos macht (sog. gestrandete Vermögenswerte = stranded assets).

Transitorische Risiken entstehen in Zusammenhang mit dem Übergang in eine klimafreundliche Wirtschaft. So steht in einigen Branchen das aktuelle Geschäftsmodell insgesamt infrage, etwa bei den Betreibern fossiler Kraftwerke oder den mit Kohleabbau und Erdölförderung befassten Sektoren. In anderen Branchen werden die heute genutzten Anlagen und Technologien, beispielsweise der fossile Verbrennungsmotor, nicht mehr verwendet werden können. Diese Entwicklungen beeinflussen die Geschäfts- und Ertragspotenziale von Unternehmen und damit ihre Bonität, Dividendenfähigkeit und Aktienkursentwicklung und werden dadurch für die Kapitalanlage relevant.

In Bezug auf transitorische Risiken betrachten wir Emittenten/Sektoren, die dauerhaft negative Auswirkungen auf das Erreichen der Pariser Ziele haben. Zur Risikobewertung wenden wir einen Stresstest zur Identifizierung besonders CO₂-intensiver Branchen an (Scope 1 + 2). Für unsere Unternehmensanleihen und Aktien wenden wir für solche identifizierten Branchen drei Risikolevel und zwei Zeitraumbetrachtungen an, um die entsprechenden Szenarien abzuleiten.

Physische Risiken können, vergleichbar mit dem Rückversicherungsgeschäft, sowohl durch akut auftretende (Natur-) Ereignisse als auch durch stetige Entwicklungen entstehen. Aufgrund einer möglichen direkten Schädigung sind Immobilien- oder Infrastrukturanlagen hier besonders exponiert. Aus diesem Grund haben wir für unser direktes Immobilienportfolio spezifische Risikoanalysen für Vermögenswerte implementiert. Ergänzend ziehen wir Hochwasserkarten oder weiterführende Klimawandelszenarien zur Bewertung heran.

Klimabezogene und weitere ESG-Themen werden im Investment-Komitee diskutiert, dem unter anderem der Vorstandsvorsitzende und ein weiteres Mitglied des Vorstands angehören. Das Komitee tagt mindestens halbjährlich. Es ist unter anderem verantwortlich für das Definieren von Nachhaltigkeitsparametern und -benchmarks. Alle Entscheidungen berücksichtigen festgelegte Rahmenwerke, insbesondere die „Responsible Investment Policy“.

Klimawandelinduzierte Haftungsrisiken

Unter der Bezeichnung Haftungsrisiken fassen wir verschiedene Risiken zusammen, die sich aufgrund juristischer Auseinandersetzungen ergeben. Insbesondere in Bezug auf den Klimawandel ist hier eine deutliche Zunahme auf globaler Ebene zu beobachten – diese betreffen zunehmend auch die Privatwirtschaft sowie die Finanzbranche.

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme modellieren wir entsprechende Haftungsrisiken anhand von vier realistischen Katastrophenszenarien (RDS). Betrachtet wurden zwei direkte Haftungsrisiken sowie zwei Haftungsrisiken in Zusammenhang mit Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherungen (Directors-and-Officers-Versicherung = D&O-Versi-

cherung). Die Szenarien wurden unter Einbindung von Marktbereichen (erste Verteidigungslinie) ermittelt.

Die Ergebnisse wurden in die Risikomanagementsysteme eingespielt und dem Risikokomitee zur Kenntnis gegeben.

Inside-out-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft

In Zusammenhang mit klimabedingten Inside-out-Risiken analysieren wir Auswirkungen, die sich in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit ergeben.

Durch die Entwicklung und Einführung von Versicherungslösungen für innovative klimaverträgliche Technologien leistet die Hannover Rück einen aktiven Beitrag zur Transformation der Wirtschaft. Gleichzeitig reduzieren wir unseren Fußabdruck im Kerngeschäft durch konkrete Ausschlüsse.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf die Abschnitte „Sustainable Protection“ sowie „ESG im Versicherungsgeschäft“ im Kapitel „Kerngeschäft“.

Kapitalanlage

Auch in der Kapitalanlage können wir durch unsere Entscheidungen dazu beitragen, dem Klimawandel entgegenzuwirken. Durch gezielte Investments in Kapitalanlagen, die die Transformation zu einer klimafreundlichen Wirtschaft unterstützen, tragen wir aktiv zum Klimaschutz bei. Dazu zählen insbesondere Infrastruktur-Investments in erneuerbare Energien und saubere Transportlösungen. Gleichzeitig wenden wir auch in der Kapitalanlage konkrete klimabezogene Ausschlüsse an. Unser Vorgehen fassen wir in einer Klimastrategie zusammen.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Abschnitt „ESG im Asset-Management“ im Kapitel „Kerngeschäft“.

Geschäftsbetrieb

Zu einem umfassenden und konsistenten Umgang mit den Herausforderungen des Klimawandels gehört auch das Management der umwelt- und klimabezogenen Auswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs.

Unsere Umweltpolitik ist der Kern unseres Umweltmanagementsystems. Darauf bauen alle unsere weiteren Regelungen und Umweltaktivitäten auf.

Die Verantwortung für das System trägt der Gesamtvorstand der Hannover Rück. Zur Unterstützung bei der Umsetzung hat der Vorstand einen Umweltmanagementbeauftragten benannt. Dieser wird durch ein interdisziplinäres Umweltteam bei der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen unterstützt.

Unser Umweltmanagementsystem erfüllt die Anforderungen der DIN EN ISO 14001:2015.

Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Klimaschutz bildet die Reduzierung von CO₂-Emissionen, die insbesondere durch unsere Reisetätigkeit sowie durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude entstehen. Seit 2016 agieren wir am Standort Hannover CO₂-neutral. Im Wesentlichen trugen die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien seit dem Jahr 2012 sowie die Kompensation unserer verbliebenen Treibhausgas-Emissionen über einen gemeinnützigen Anbieter zu diesem Ergebnis bei. Die am Standort Hannover im Geschäftsbetrieb entstehenden CO₂-Emissionen hat die Hannover Rück in den vergangenen Jahren stetig reduzieren können.

Metriken und Ziele

102-48, 103-3, 305-1, 305-2, 305-3

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 haben wir uns eine Reihe von Zielen gesetzt. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf das Kapitel „Fundamente“ des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichtes.

Kompensationszahlungen

Die Hannover Rück kompensiert bereits seit 2016 alle ermittelten CO₂-Emissionen ihres deutschen Standorts. Seit 2018 werden zudem alle flugreisebedingten CO₂-Emissionen der Standorte in Australien, Indien, Japan, Malaysia und Shanghai über den freiwilligen Erwerb von Klimaschutzzertifikaten kompensiert.

Die Kompensation erfolgt seit 2020 zugunsten des Rimba-Raya-Projektes in Borneo und des Projektes verbesserte Kochöfen in Uganda. Durch die beiden Projekte werden nicht nur Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels gefördert, sondern auch einige der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen unterstützt (unter anderem SDG 1: Keine Armut, SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen, SDG 5: Geschlechtergleichheit).

Für das Jahr 2021 haben wir die Erfassung unserer CO₂-Emissionen auf 87% unserer weltweiten Belegschaft ausgeweitet. Diese haben wir auf 100% hochgerechnet und vollständig kompensiert.

Umweltkennzahlen

CO₂-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol¹

N 17

in t CO ₂		2021 ²	2020 ³	2019 ³
Scope 1	Gesamt	158,16 ⁵	23,94	28,36
Scope 2	market-based	2.061,85 ⁵	231,19	255,17
	location-based	2.359,04	1.858,58	2.471,44
Scope 3	Gesamt	1.236,98	1.771,62	7.986,82
	Dienstreisen	944,42	1.579,01	7.981,03
	Flugzeug	937,65 ⁴	1.579,01 ⁴	7.977,23 ⁴
	Bahn, Auto	6,77	0	3,80
	Papier	1,95	3,74	5,79
	Wasser	11,88	-	-
	Remote Working	74,75	61,67	-
	Cloud Computing/Data Center	198,65	127,2	-
	Abfall/Wertstoffe ³	5,33	-	-

¹ Ohne HGS

² Abdeckungsgrad: 87 % der Hannover Rück Gruppe

³ Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe

⁴ Radiative Forcing Index 2,7 (RFI 2,7)

⁵ Korrigiert

Energie

N 18

Input	Einheit	2021 ¹	2020 ²	2019 ²
Kraftstoffe	L (Benzin)	9.838	7.900	4.329
	L (Diesel)	1.993	2.085	7.347
	MWh	105,91	89,75	105,62
Gas	MWh	297,69	-	-
Strom	MWh	7.715	3.811	4.329
	davon aus eE	50,32 %	100 %	100 %
Fernwärme	MWh	2.957	2.586	2.804
Gesamtenergieverbrauch	MWh	11.075,6	6.487	7.242
	kWh/MA	3.823,13	4.182,30	4.780,26

eE: Erneuerbare Energien

¹ Abdeckungsgrad: 87 % der Hannover Rück Gruppe

² Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe

Papier

N 19

Input	Einheit	2021 ¹	2020 ¹	2019 ¹
Papier (Drucker, Kopierer)	t	4,77	10,33	16
	kg/MA	3,23	6,66	10,56

¹ Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe

Wasser

N 20

Input	Einheit	2021 ¹	2020 ²	2019 ²
Wasser	m ³	29.367	8.786	19.039
	m ³ /MA	11,48	5,66	12,57

¹ Abdeckungsgrad: 76 % der Hannover Rück Gruppe

² Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe

Geschäftsreisen

N 21

Input	Einheit	2021 ¹	2020 ²	2019 ²
Dienstreisen	km	1.989.540	5.003.121	21.397.657
	km/MA	687	3.226	14.124
Bahn	km	245.695	133.320	948.456
Flug	km	1.716.141	4.869.801	20.449.201
Auto	km	27.704	–	–

¹ Abdeckungsgrad: 87 % der Hannover Rück Gruppe

² Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe

Abfall nach Entsorgungsmethode und Abwasser¹

N 22

Input	Einheit	2021	2020	2019
Wertstoffe	t	82,69	59,6	93,5
	kg/MA	55,99	38,43	61,73
Bioabfälle	t	17,95	17,9	17,9
	kg/MA	12,15	11,54	11,84
Restabfälle	t	65,03	46,1	66,4
	kg/MA	44,03	29,72	43,38
Elektronikschrott	t	3,49	1,98	0,6
	kg/MA	2,36	1,28	0,4
Gefährliche Abfälle	t	0,15	0,22	0,17
	kg/MA	0,10	0,14	0,11
Gesamtmenge	t	169,31	125,58	178
	kg/MA	114,63	80,97	117,46

¹ Abdeckungsgrad: 44 % der Hannover Rück Gruppe



Gesellschaftliches Engagement

413-1, 415-1

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.

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 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 im Vordergrund steht.

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.

Insgesamt förderten wir im Berichtsjahr Projekte und Initiativen mit einem weltweiten Spendenvolumen von über 730.000 EUR.

Im Berichtsjahr haben wir mit der Erarbeitung eines neuen Spendenkonzeptes begonnen. Unser Ziel ist es, unseren Impact sowie unseren We-Spirit zu erhöhen. Im Rahmen dessen sollen unsere nationalen und internationalen Spendenrichtlinien vereinheitlicht werden und einen gemeinsamen thematischen Schwerpunkt erhalten.

Unser Engagement am Hauptsitz Hannover

Von unserem Standort Hannover aus unterstützen wir Projekte aus den folgenden Kategorien:

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

Krieg in der Ukraine

Nach vielen Jahren des Friedens in Europa hat ein Krieg das Leben von Millionen von Menschen erschüttert und uns vor Augen geführt, wie fragil Demokratie und Frieden sein können. Hunderttausende von Ukrainern verlassen derzeit ihr Land, weil ihr Leben und das ihrer Angehörigen in Gefahr ist.

„Mit Russlands Angriff auf die Ukraine tobt in Europa erneut ein Krieg. Diese Aggression erschüttert nicht nur die Grundfesten des Friedens in ganz Europa, sondern ist auch ein direkter Angriff auf unsere eigenen Grundlagen von Demokratie, Freiheit und Menschenrechten. Wir sind in Gedanken bei den Menschen in der Ukraine und wir stehen an ihrer Seite“, sagte Jean-Jacques Henchoz, Vorstandsvorsitzender unseres Konzerns.

We-Spirit ist einer der Kernwerte der Hannover Rück. Wir stehen nicht nur in guten, sondern auch in schlechten Zeiten zusammen und helfen, zum Beispiel durch Spenden an Hilfsorganisationen. Auch unsere Mitarbeiter engagieren sich selbstlos und in Eigenverantwortung für die Unterbringung von Flüchtlingen, das Sammeln von Sachspenden, die Vermittlung von Jobs und so viel mehr.

Wir sind stolz, Teil dieser außergewöhnlichen Gemeinschaft zu sein, und bedanken uns bei unseren Mitarbeitern für ihren unermüdlichen Einsatz.

Forschung und Wissenschaft

Im Bereich des Naturgefahrenrisikomanagements arbeiten wir mit Regierungen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen geeignete Initiativen finanziell. Im Abschnitt „Sustainable Protection“ im Kapitel „Kerngeschäft“ berichten wir ausführlich über unsere einzelnen Aktivitäten. Dazu gehören beispielsweise unser Engagement im GeoForschungsZentrum Potsdam und in der Global Earthquake Model (GEM) Foundation sowie unsere Mitarbeit in den Arbeitsgruppen der Geneva Association.

Mit dem im Januar 2018 gegründeten „House of Insurance“ unterstützen wir gemeinsam mit sechs weiteren hannoverschen Versicherungsunternehmen ein Zentrum für Versicherungswissenschaften an der Leibniz Universität. Ferner sind Veranstaltungen zur wissenschaftlichen und beruflichen Aus- und Weiterbildung, Absolventenkongresse und die Vermittlung von Praktika in der Versicherungswirtschaft vorgesehen.

Zudem unterstützen wir darüber hinaus thematisch relevante Fördervereine an unterschiedlichen Hochschulen, wie beispielsweise den Förderkreis des Instituts für Versicherungswesen an der Fachhochschule Köln. Auch sind wir Mitglied in der Fördergemeinschaft und Alumni-Vereinigung des Fachbereichs Wirtschaft in der Fachhochschule Hannover und dem 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.

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 weitere in Hannover ansässige Kultureinrichtungen wie den Kunstverein Hannover und die Kestner Gesellschaft Hannover. Zudem verfügen wir über eine hauseigene Kunstsammlung, die kontinuierlich durch Ankäufe erweitert wird.

Zur Förderung junger Künstler und Künstlerinnen aus der Region Niedersachsen existiert seit 2014 die Ausstellungsreihe „Meisterschüler“. In Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig werden ausgewählte Werke des Absolventenjahrgangs im Foyer unseres Verwaltungsgebäudes präsentiert und Mitarbeitern und Besuchern eine intensive Auseinandersetzung mit den Werken ermöglicht. Ausstellungsbegleitend finden Künstlergespräche statt, und für jede gezeigte Position wird ein Katalog produziert.

Im Zuge der Covid-19-Pandemie wurde die Ausstellungsreihe 2021 um einen neuen Baustein erweitert: Kolleginnen und Kollegen können sich nun im Rahmen der neu ins Leben gerufenen Artothek Bilder für ihren Heimarbeitsplatz ausleihen. Begleitend zu der vor Ort stattfindenden Ausstellung stellen die vier Künstlerinnen und Künstler Originalbilder zur Verfügung. Damit besteht die Möglichkeit, sich mit den künstlerischen Positionen auseinanderzusetzen, bevor die Kunstwerke ins Firmengebäude zurückkehren. Gleichzeitig stellt die Ausleihmöglichkeit ein Angebot für die Gestaltung eines inspirierenden Heimarbeitsplatzes dar. Dies war sowohl für die Masterclass-Studenten als auch für uns eine spannende Erfahrung, weswegen wir uns dazu entschieden haben, diese auf das Jahr 2022 auszudehnen.

Nach einer zweijährigen Pause konnte die Ausstellungsreihe 2022 endlich wiedereröffnet werden. Zum neunten Mal können Mitarbeiter und Besucher im Foyer der Hannover Rück aktuelle Arbeiten von vier Künstlern des Studienschwerpunkts Malerei und Bildhauerei betrachten.

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. Das Vermüllen der Meere und insbesondere Plastikmüll stellen ein zunehmendes Problem für die Ozeane und die darin lebende Tierwelt dar. Das Projekt kümmert sich um die Ent-

wicklung effektiver Entsorgungsstrukturen für aus dem Meer gefischte Abfälle und unterstützt so die Erhaltung der Meeresumwelt und ihrer Bewohner.

Was summt denn da? – Hannover ReBees!

Als dritt wichtigstes Nutztier hat die Biene für den ökonomischen Kreislauf eine große Bedeutung: Vor allem ihre Bestäubungsleistung, deren globaler wirtschaftlicher Nutzen auf rund 60 Milliarden Euro geschätzt wird, macht sie in der Landwirtschaft unverzichtbar.

Doch jede zehnte Wildbienenart in Europa ist mittlerweile vom Aussterben bedroht. Die Gründe dafür sind unter anderem Parasiten und Pestizide, aber auch fehlende Blühpflanzen und Monokulturen, die zu einseitiger Ernährung und zur Schwächung des Immunsystems der Bienen führen.

Zur Förderung der Biodiversität stehen seit September 2021 in unserem Garten in der Karl-Wiechert-Allee 50 zwei Bienenstöcke, die von insgesamt rund 60.000 Wildbienen behaust werden.

Darüber hinaus planen wir Imker-Infoveranstaltungen für Kolleginnen und Kollegen sowie für unsere „Re-Kids“ in unserer Kindertagesstätte, um den Schutz und die Förderung der Bienen stärker in den Fokus zu rücken. Produkte wie Honig und Bienenwachskerzen, die bei dem Betrieb von Bienenstöcken entstehen, sollen unseren Mitarbeitern zum Kauf angeboten werden oder als Werbemittel zum Einsatz kommen – nachhaltiger geht's nicht!

Die Hannover Rück beteiligt sich seit Langem an der „Klima-Allianz Hannover 2020“, einer Initiative der Landeshauptstadt Hannover, um langfristig die Zusammenarbeit im lokalen Klimaschutz zu stärken. Unsere damalige Verpflichtung, bis zum Jahr 2020 insgesamt 40 % weniger klimafährdende Treibhausgase auszustoßen als im Jahr 1990, hatten wir 2016 mit Erreichung der Klimaneutralität für unseren Standort in Hannover erfüllt. Wir sind außerdem Teilnehmer der Strategiegruppe Wirtschaft des Masterplans 2050 der Stadt und Region Hannover „100 % für den Klimaschutz“. Im Jahr 2019 wurde seitens der Initiatoren entschieden, die Initiative als Klima-Allianz Hannover 2035 weiterzuführen – wir freuen uns sehr, abermals dabei zu sein.

Seit 2007 nehmen wir am „Ökologischen Projekt für integrierte Umwelt-Technik“ (Ökoprofit) der Region Hannover teil und leisten so unseren Beitrag zur lokalen Nachhaltigkeitsagenda 2021. 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 Energieeinsparungserfolge werden in einschlägigen Projektpublikationen veröffentlicht.

Zum sechsten 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 CO₂ auch einen wichtigen Beitrag zum Klimaschutz.

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. Dazu gehören unter anderem Institutionen wie Handicap International, Ärzte ohne Grenzen, Terre des Femmes, die Bürgerstiftung Hannover, Ein Platz für Kinder, die Stiftung Lesen, Seniorpartner in School.

Ausgewähltes 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.

An unseren nordamerikanischen Standorten wählen unsere Mitarbeiter alle drei Jahre eine nationale Wohltätigkeitsorganisation, die jährlich in den ersten drei Quartalen von allen ansässigen Standorten im Rahmen unseres Jeans-to-Work-Projektes unterstützt wird.

Im vierten Quartal unterstützt jeder nordamerikanische Standort eine eigene gemeindebasierte Wohltätigkeitsorganisation. Als Lebens- und Krankenrückversicherer haben unsere Wohltätigkeitsorganisationen immer einen Bezug zur Branche. Insbesondere Maßnahmen zur Unterstützung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen in einkommensschwachen Familien sowie diverse Aktionen zur Unterstützung psychischer und physischer Gesundheit stehen dabei im Fokus. Im Berichtsjahr förderte unser Standort in Denver beispielsweise das Healing Warriors Program zur Unterstützung von Veteranen. Unsere Mitarbeiter in Orlando engagierten sich für die Muscular Dystrophy Association of Florida zur Finanzierung von weltweiten Studien zur Heilung von Muskeldystrophie, ALS und verwandten Krankheiten. In Großbritannien und Irland förderten wir mehrere Maßnahmen zur Minderung der Folgen verschiedener Erkrankungen und von Obdachlosigkeit.

Hotel Hope

Hotel Hope ist eine südafrikanische Non-Profit-Organisation, die mit dem Ziel gegründet wurde, dass jedes Kind in einem sicheren, glücklichen und gesunden Zuhause aufwächst. Verwaiste und verlassene Kinder werden in familienähnlichen Betreuungseinrichtungen und Pflegefamilien untergebracht, bis sie in ihre endgültigen Adoptivfamilien vermittelt werden. Bis heute wurden insgesamt 141 Kinder aufgenommen, von denen 116 in Adoptivfamilien untergebracht oder mit ihrer eigenen Familie wiedervereint werden konnten. Wir haben zum ersten Mal durch einen unserer Mitarbeiter von Hotel Hope gehört, der sich bereits bei dieser eingetragenen NGO engagierte. Inzwischen engagieren sich auch weitere Mitarbeiter in offiziellen, aber unbezahlten Funktionen für Hotel Hope, beispielsweise indem sie sich um die Finanzen von Hotel Hope kümmern. Es wurden kleinere Sachspenden getätigt, zum Beispiel spendete unser Catering-Team freitags die übrig gebliebenen Lebensmittel der Woche, um die Kinder am Wochenende zu versorgen. Wir haben zudem auch größere Spenden getätigt, die es Hotel Hope ermöglichen, im 3. Quartal 2022 ein weiteres Haus zu eröffnen.

An unserem Standort auf den Bermudainseln förderten wir im Berichtsjahr diverse soziale Einrichtungen. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen zur Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit besonderem Förderungsbedarf sowie von Menschen mit Behinderungen oder besonders schutzbedürftigen Gruppen.

In Australien legte die Hannover Re Life of Australasia durch die Förderung von SuperFriend, deren Partner wir seit Anbeginn sind, weiterhin den Fokus auf die Schaffung positiver und gesunder Arbeitsumgebungen und damit verbunden die Gesundheit der Mitarbeiter.

Gemeinsam mit Partnern unterstützt SuperFriend seine Mitglieder dabei, positive und gesunde Arbeitsumgebungen zu fördern. Ziel ist es, Mitarbeitern zu ermöglichen, sowohl ihre Arbeitsjahre als auch ihren Ruhestand mit Freude zu verbringen.



Mitarbeiter



Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

103-1, 103-2, 103-3, 102-8

Unternehmen sind weit mehr als nur abstrakte Wertschöpfungseinheiten, Bilanzkennzahlen oder Gebäudekomplexe. Vielmehr handelt es sich um vernetzte und lebendige Organismen, die sich aus einer Vielzahl von Akteuren zusammensetzen, die in direkter Interaktion untereinander und dem erweiterten Umfeld stehen. Im Zentrum dieser Philosophie stehen unsere Mitarbeiter mit ihren individuellen Eigenschaften, Fähigkeiten, Bedürfnissen, Wertvorstellungen und Zielen, die es gilt, in Einklang zu bringen.

Zu den wichtigsten Faktoren für den Erfolg der Hannover Rück zählen motivierte und gut ausgebildete Mitarbeiter sowie deren langfristige Beschäftigung. Dabei kommt nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten in allen Phasen der Beschäftigung eine steigende Bedeutung zu. Insbesondere in den Industrieländern führt der demografische Wandel zu einem intensivierten Wettbewerb um gut ausgebildete Nachwuchskräfte. Dabei zeigt sich, dass gerade die Generationen Y und Z bei der Auswahl ihrer Arbeitgeber nicht nur monetäre Aspekte betrachten, sondern „Total Reward“ in den Vordergrund rückt: Die Einhaltung von Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, Maßnahmen zur Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung im Kerngeschäft, die Reputation des Unternehmens, Unternehmenskultur und Betriebsklima, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und andere zusätzliche Leistungen.

Als Dienstleistungsunternehmen der Versicherungsbranche agiert die Hannover Rück in einem hoch spezialisierten Umfeld und sieht sich gleichzeitig mit den eingangs erwähnten Rahmenbedingungen konfrontiert. Talentmanagement ist daher ein wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie 2021–2023 und fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiter sowie das Wachstum der Organisation. Deswegen wurde „Befähigte Mitarbeiter“ als einer von vier Performance-Förderern identifiziert und mit einer strategischen Talentmanagement-Initiative hinterlegt.



Leadership Fundamentals

Im Berichtsjahr haben wir Führungsgrundsätze entwickelt, die sich eng an dem Selbstverständnis und den Werten – Responsibility, We-Spirit und Drive – der Hannover Rück ausrichten. Unser Selbstverständnis sowie unsere Werte geben Orientierung, wie wir Führung definieren und gruppenweit sowie hierarchieübergreifend leben. Zudem geben sie uns ein Rahmenwerk vor, mit dem wir einander Feedback geben können. Unser Selbstverständnis und unsere Werte leiten uns sowohl bei unseren Interaktionen miteinander als auch mit unseren Kunden und Geschäftspartnern.

Unsere Werte haben wir mit sechs Führungsgrundsätzen als Verhaltensanker operationalisiert:

- Responsibility mit Guide. und Empower.
- We-Spirit mit Include. und Connect.
- Drive mit Transform. und Develop.

Im Rahmen unseres Leadership-Programms LEAD machen wir diese Verhaltensanker erlebbar und stellen so ein weitreichendes Verständnis und die Anwendung der Führungsgrundsätze sicher.

Im Berichtsjahr 2021 war der Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Personalarbeit in der Finanzbranche, ebenso wie in anderen hoch qualifizierten Branchen, weiterhin sehr komplex und von einer Vielzahl zusätzlicher Themen geprägt. Dazu gehörten unter anderem die weitere Dynamisierung der Arbeitswelt, die stetige Zunahme regulatorischer Anforderungen sowie die Digitalisierung und Automatisierung. Weiterhin prägend war, wie bereits im Vorjahr, die Covid-19-Pandemie, deren direkte und indirekte Auswirkungen auch die Hannover Rück und ihre Mitarbeiter beeinflussten.

Das Personalmanagement der Hannover Rück wird als zentrale Querschnittsfunktion in weiten Teilen vom Hauptsitz in Hannover gesteuert und liegt im Verantwortungsbereich

des Vorstandsvorsitzenden. Konzernweit beschäftigte die Hannover Rück zum Stichtag 31. Dezember 2021 weltweit 3.346 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.218).

“Unsere Internationalität mit ihren lokalen Besonderheiten ist eine unserer größten Stärken, aber sie bringt auch die Notwendigkeit standardisierter Grundsätze und spezifischer Ansätze mit sich, die wir gemeinsam – auf der Grundlage einer starken weltweiten Human-Resources-Community - entwickeln wollen. Daher werden wir gemeinsam arbeiten, um konsistente globale Strukturen, Rahmenbedingungen und Programme aufzubauen und gleichzeitig voneinander zu lernen und lokal zu halten, was lokal gehalten werden sollte.”

(Cornelia Demmel, Leiterin Human Resources)

Die Hannover Rück ist seit 2020 Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC). Ferner erkennt die Hannover Rück die acht Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) weltweit für die gesamte Belegschaft an und respektiert das Recht auf Versammlungsfreiheit und gewerkschaftliche Vertretung. Zudem ist sie Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt.

Auf das Angebot von Zeitarbeitskräften greift die Hannover Rück lediglich zur Überbrückung kurzfristiger Engpässe zurück. Am Standort Hannover lag die Quote der Zeitarbeitsbeschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2021 wie im Vorjahr

bei unter 1%. Auch kommt es aufgrund unserer Tätigkeit als B2B-Dienstleister in der Finanzbranche im Jahresverlauf nicht zu temporären Schwankungen in der Anzahl der Mitarbeiter, die beispielsweise durch Saisonarbeit zustande kommen könnten.

Als langjähriger Teilnehmer an der Initiative Fair Company, einer Kampagne von Handelsblatt und Wirtschaftswoche, verpflichten wir uns zudem zur fairen Beschäftigung von Praktikanten. Diese Initiative umfasst verschiedene Grundsätze, so auch keine Vollzeitstellen durch Praktikanten, Volontäre, Hospitanten oder Daueraushilfen zu besetzen.



Kennzahlen

102-8

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag¹

N 23

Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	2021				2020		
	Anzahl der Mitarbeiter ²	+/- Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter ²	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	3.346	128	1.601	1.745	3.218	1.560	1.658
Deutschland	1.477	70	734	743	1.407	691	716
Europa exkl. Deutschland	535	14	300	235	521	301	220
USA	307	2	155	152	305	155	150
Südafrika	476	-4	145	331	480	157	323
Asien	334	32	165	169	302	157	145
Amerika exkl. USA	85	11	37	48	74	38	36
Australien	132	3	65	67	129	61	68
Vollzeitstellen	2.899	117	1.512	1.387	2.782	1.484	1.298
Deutschland	1.113	64	666	447	1.049	633	416
Europa exkl. Deutschland	477	4	283	194	473	290	183
USA	303	2	154	149	301	154	147
Südafrika	469	0	144	325	469	152	317
Asien	331	33	164	167	298	156	142
Amerika exkl. USA	84	11	37	47	73	38	35
Australien	122	3	64	58	119	61	58
Teilzeitstellen	447	11	89	358	436	76	360
Deutschland	364	6	68	296	358	58	300
Europa exkl. Deutschland	58	10	17	41	48	11	37
USA	4	0	1	3	4	1	3
Südafrika	7	3	1	6	11	5	6
Asien	3	-1	1	2	4	1	3
Amerika exkl. USA	1	0	0	1	1	0	1
Australien	10	0	1	9	10	0	10
Unbefristete Stellen	3.098	125	1.496	1.602	2.973	1.449	1.524
Deutschland	1.398	94	701	697	1.304	649	655
Europa exkl. Deutschland	493	21	279	214	472	272	200
USA	306	2	154	152	304	154	150
Südafrika	469	-3	141	328	472	150	322
Asien	223	1	121	102	222	125	97
Amerika exkl. USA	78	5	36	42	73	38	35
Australien	131	5	64	67	126	61	65
Befristete Stellen	248	3	104	144	245	111	134
Deutschland	79	-24	33	46	103	42	61
Europa exkl. Deutschland	42	-7	20	22	49	29	20
USA	1	0	1	0	1	1	0
Südafrika	7	1	4	3	8	7	1
Asien	111	31	44	67	80	32	48
Amerika exkl. USA	7	6	1	6	1	0	1
Australien	1	-2	1	0	3	0	3
Auszubildende	15	-1	8	7	16	9	7

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 unter gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt.

Mitbestimmung und Einbindung von Mitarbeitern

402-1

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. An unserem deutschen Standort, an dem wir 44,1 % unserer Mitarbeiter weltweit beschäftigen, sind das alle individual- und kollektivrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Für die Beschäftigten am Standort Hannover gelten z. B.

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
- das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
- das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG),
- das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG),
- das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG),
- das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG),
- das Grundgesetz (GG),
- das Infektionsschutzgesetz (IfSG),
- das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG),
- das Kündigungsschutzgesetz (KSchG),
- das Mutterschutzgesetz (MuSchG),
- das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)
- das Sozialgesetzbuch (SGB I bis XII),
- das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

sowie weitere relevante Gesetze, Rechtsvorschriften, (Konzern-)Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. An unseren internationalen Standorten sind, in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte, die jeweils in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften maßgeblich. Ergänzend regeln unsere auf der Website einsehbaren Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct) weitere Themen.

Die innerbetriebliche Mitbestimmung hat bei der Hannover Rück einen hohen Stellenwert. Am Standort Hannover werden alle Mitarbeiter durch den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG vertreten. Der Betriebsrat hat laut BetrVG umfassende Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte für gesetzlich klar definierte Sachverhalte. Gemäß BetrVG beruft der Betriebsrat regelmäßig Betriebsversammlungen ein. Die Teilnahme wird allen Arbeitnehmern des Betriebes ermöglicht und als Arbeitszeit angerechnet.

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis der Mitarbeiter der europäischen Standorte ist im „Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft“

(SEBG), in der Satzung der Hannover Rück SE und in der „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Hannover Rück SE“ geregelt. Die Vereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Hannover Rück und ihrer Tochtergesellschaften, die ihren Sitz innerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraumes haben. Alle Mitarbeiter, die unter die „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Hannover Rück SE“ fallen, werden von dem SE-Betriebsrat vertreten. Dieser verfügt über Unterrichts- und Anhörungsrechte.

Die leitenden Angestellten der Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG werden vom gemeinsamen Sprecher-ausschuss vertreten. Dieser agiert im Einklang mit dem Gesetz über Sprecherausschüsse der leitenden Angestellten. Er pflegt einen aktiven Dialog mit den leitenden Angestellten und vertritt deren Belange gegenüber der Geschäftsleitung.

Die gewerkschaftliche Vertretung am Standort Deutschland erfolgt über die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Mitarbeiter ausländischer Standorte werden zum Teil über dort ansässige Gewerkschaften vertreten. Eine gewerkschaftliche Mitgliedschaft steht allen Mitarbeitern frei. Ferner wird jedem Mitarbeiter das Recht anerkannt, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen. Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt.

Die Arbeitnehmervertreter der Hannover Rück SE werden von dem gemeinsamen Betriebsrat der Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG als zuständiges Vertretungsorgan, gemäß § 14 (3) der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der Hannover Rück SE, gewählt. Die Arbeitnehmervertreter für den Aufsichtsrat der E+S Rückversicherung AG werden von den Arbeitnehmern des gemeinsamen Betriebes Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG gewählt.

Alle Arbeitnehmervertreter sind ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats. Sie sind in ihren gesellschaftlichen Pflichten und Rechten den von den Gesellschaftern gewählten Mitgliedern grundsätzlich gleichgestellt, d. h. hauptsächlich als Kontroll- und Überwachungsorgan der jeweiligen Gesellschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren je drei Arbeitnehmervertreter in die beiden Aufsichtsräte entsandt.

Über wesentliche betriebliche Veränderungen werden unsere Mitarbeiter konzernweit zeitnah und entsprechend gesetzlichen Vorgaben in Kenntnis gesetzt. Die Aufsichtsräte inklusive der Arbeitnehmervertreter (neben dem Betriebsrat auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Schwerbehindertenvertretung) müssen von Vorgängen, die für die Lage des Unternehmens von erheblichem Einfluss sein können, unverzüglich, rechtzeitig und umfassend unterrichtet werden. Auch der gemeinsame Betriebsrat der Hannover Rück SE und E+S

Rückversicherung AG sowie der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE und der Wirtschaftsausschuss erhalten im Rahmen ihres Rechts auf Unterrichtung ordnungsgemäß alle relevanten Informationen, um so auf die betrieblichen Änderungen beratend Einfluss nehmen zu können.

Bei etwaigen Beschwerden stehen allen Mitarbeitern der Betriebsrat, die Personalabteilung sowie die jeweilige Führungskraft als Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem können Meldungen, auf Wunsch anonym, über ein Online-Whistleblowing-System eingereicht werden.

Im Jahr 2021 wurden uns keine Vorfälle in Bezug auf eine Einschränkung der Vereinigungsfreiheit oder von Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen zugetragen.

Attraktivität als Arbeitgeber

103-1, 103-2, 103-3

Die Hannover Rück ist ein Arbeitgeber, der sich seiner Verantwortung stellt: mit fairen Arbeitsbedingungen, effizienten Strukturen und nachhaltigen Wachstumszielen. Um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter für uns zu begeistern und an uns zu binden, bietet die Hannover Rück neben aufgabenbezogenen und leistungsorientierten Gehältern auch viele nicht-monetäre Vorteile, insbesondere im Rahmen der Arbeitszeiten, Kinderbetreuung und Altersvorsorge. Im Rahmen der wöchentlichen Arbeitszeit von 38 Stunden und dank verschiedener Arbeitszeitmodelle am Standort Hannover schaffen wir eine gute Grundlage für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Auch der reibungslose Wiedereinstieg von Müttern und Vätern nach der Elternzeit liegt uns am Herzen. Deshalb zählen der weltweite Ausbau von gleitenden Arbeitszeiten und bedürfnisorientierten Arbeitszeitmodellen zu wichtigen Säulen unserer Personalpolitik.

Zur Unterstützung der Betreuung von Kindern unserer Mitarbeiter betreiben wir am Standort Hannover die betriebseigene Kinderkrippe „ReKids“, in der ein achtköpfiges Team von erfahrenen Fachkräften Kinder bis zu drei Jahren ganztägig betreut. Die Kita nimmt ganzjährig Kinder auf, um den Eltern eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz anzubieten. Zudem pflegen wir seit 2020 am Standort Hannover eine Partnerschaft mit einem Anbieter für virtuelle Kinderbetreuungs- und Ferienangebote. Mitarbeiter mit Kindern und Enkelkindern können aus einem vielfältigen Angebot von rund 1.500 unbegrenzten kostenlosen digitalen Freizeit- und Ferienangeboten wählen und so die Zeit ihrer (Enkel-)Kinder mit Spaß und Freude füllen und einen sorgenfreieren Arbeitsalltag erleben.

Stillenden Mitarbeiterinnen stehen am Standort Hannover zwei neu eingerichtete Stillräume zur Verfügung.

Wir investieren bei der Hannover Rück viel in die Gesundheit unserer Mitarbeiter: mit einem breiten Sportangebot, ergonomischen Arbeitsplätzen sowie gesundem Essen in der Kantine.

Talentmanagement-Initiative

Im Jahr 2020 wurde eine Talentmanagement-Initiative mit dem Vorstandsvorsitzenden als Sponsor ins Leben gerufen. Sie ist als eine von insgesamt vier strategischen Initiativen Teil der Konzernstrategie 2021–2023 und unterstützt gleichzeitig den ebenfalls in der Konzernstrategie integrierten „Performance-Förderer: „Befähigte Mitarbeiter“. Ziel ist es, neue Talente zu gewinnen sowie Talente an das Unternehmen zu binden, an allen Standorten optimal einzusetzen, zu fördern und zu entwickeln. Auch wollen wir ein Arbeitsumfeld schaffen, das die Hannover Rück zum Arbeitgeber der ersten Wahl macht. Des Weiteren sieht die Initiative Maßnahmen zur Förderung globaler Mobilität, die Optimierung relevanter Prozesse und Systeme sowie eine stärkere Verzahnung der weltweiten Human-Resources-Aktivitäten vor.

Weitere Ziele der Initiative sind

- der Aufbau eines konzernweiten, unterstützenden Human-Resources-IT-Systems,
- die Förderung eines globalen Netzwerks innerhalb der Human-Resources-Community,
- eine verbesserte Nachfolgeplanung,
- der Ausbau von Maßnahmen im Bereich „Learning & Development“,
- die Implementierung einer Roadmap zur Unterstützung von „Diversity, Equity & Inclusion“

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Als wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften für uns von sehr großer Bedeutung. Daher wurden im Berichtsjahr, trotz anhaltender Covid-19-Pandemie, die Rekrutierungsaktivitäten im In- und Ausland weiter wirkungsvoll ausgebaut.



Schon in den vergangenen Jahren konnten wir erfolgreich zeitnah neue qualifizierte 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. Unsere Hauptzielgruppen sind Hochschulabsolventen und Young Professionals/Professionals. Die meisten Profile suchen wir dabei aus den mathematischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fachdisziplinen sowie der Informationstechnologie. Wegen der anhaltend hohen Nachfrage in fast jeder Branche nehmen insbesondere die Schwierigkeiten bei der Besetzung von IT-Profilen weiter zu.

Unser Angebot am Standort Hannover, um unseren jüngsten potenziellen Nachwuchskräften durch Vorträge bei Orientierungstagen an Schulen und durch das Angebot des Zukunftstages für Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 15 Jahren vorzustellen, mussten wir im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Beschränkungen weiterhin einschränken. Für den Zukunftstag konnten wir allerdings im Berichtsjahr ein Online-Angebot machen und mittels einer virtuellen Plattform rund 50 Kindern und Jugendlichen in interaktiven Vorträgen das Rückversicherungsgeschäft näherbringen.

Im Bereich der berufsqualifizierenden 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 in diesem Programm zu leben, versuchen wir ebenfalls für diese Gruppe einen Auslandsaufenthalt in das Ausbildungsprogramm zu integrieren.

Die Zielgruppe der Hochschulabsolventen sprechen wir gezielt über verschiedene Maßnahmen wie z. B. den Aufbau und die Pflege von Hochschulkontakten, Präsentationen auf Jobmessen, Angebote von Exkursionen, Tätigkeitsberichte in studentischen Publikationen und Fachmagazinen, Online-medien sowie Bewerbungstrainings an. Hier haben wir im Berichtsjahr – soweit möglich – auf Onlineangebote umgestellt. Zudem haben Studierende durch Praktikumsangebote und Kooperationen bei Abschlussarbeiten die Möglichkeit, das Unternehmen kennenzulernen und es als attraktiven Arbeitgeber zu entdecken. Hochschulabsolventen können sowohl durch Direkteinstiege als auch über Traineeprogramme mit Schwerpunkten in den Bereichen Rückversicherung, Mathematik und IT einsteigen. Wir stellen unsere Trainees von Anfang an mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein.

Employer Branding

Im Berichtsjahr 2021 haben wir für die Gewinnung neuer Mitarbeiter insbesondere unseren Auftritt in den sozialen Medien ausgebaut. Dazu nutzt die Hannover Rück ein eigenes LinkedIn-Profil, um ihren weltweiten Auftritt zu stärken.

Neben allgemeinen Beiträgen zu den Aktivitäten unserer Personalabteilung und der Personalpolitik schalten wir über LinkedIn auch Stellenanzeigen. Dies geschieht sowohl auf lokaler als auch auf internationaler Ebene und ermöglicht es, neben einer zielgruppengerechten Ansprache, uns auch im internationalen Wettbewerb behaupten zu können.

Um auf dem Markt ein Arbeitgeber der ersten Wahl zu sein, startet in diesem Jahr zudem die Umsetzung der „Employer Branding Roadmap“ mit dem Fokus auf der „Candidate Experience“. Dabei geht es um die Erfahrungen und Wahrnehmungen, die ein Bewerber und damit potenzieller Mitarbeiter während des Einstellungsprozesses in Bezug auf das Unternehmen sammelt. Das „Employer Branding“ sowie die Zufriedenheit als Mitarbeiter kann durch diese positiven oder negativen Erfahrungen der Kandidaten stark beeinflusst werden und steht daher im Mittelpunkt unserer Bemühungen.

Stellen für Young Professionals und Professionals sowie Führungspositionen schreiben wir intern konzernweit aus. In der externen Rekrutierung nutzen wir neben klassischen Stellenausschreibungen auch webbasierte Business-Netzwerke wie XING und LinkedIn. Zudem nimmt der Einfluss von Empfehlungen auch im Bereich der Rekrutierung zu. Insofern sind in Deutschland unser „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm“ und die guten Arbeitgeber-Bewertungen auf dem Portal kununu wichtige Marketingaspekte bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

Feedbackkultur und Nachfolgeplanung

Die gezielte Förderung der Mitarbeiter ist eines der Kernelemente der Personalarbeit. Dabei handelt es sich um ein Zusammenspiel von Mitarbeiter, Führungskraft und Unternehmen. Um eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir am Standort Hannover allen Mitarbeitern jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetzten an. In diesem Gespräch werden die Leistungen jedes einzelnen Mitarbeiters anhand übergeordneter und unternehmensspezifischer Kriterien beurteilt, Fragen der Zusammenarbeit und des Aufgabengebiets sowie die Ziele und ihre berufliche Entwicklung eingehend erörtert. Für die Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig, jedoch empfehlen wir eine jährliche Durchführung zur Stärkung der Feedbackkultur und vertrauensvollen Zusammenarbeit. Basis unserer Unternehmenskultur ist die größtmögliche Delegation von Aufgaben, das Übertragen von Befugnissen und Verantwortung sowie die Entwicklung unserer Mitarbeiter. Auch unsere Mitarbeitergespräche spiegeln somit unsere Führungsgrundsätze wider:

- Responsibility mit Guide. und Empower.
- We-Spirit mit Include. und Connect.
- Drive mit Transform. und Develop.

Diese Führungsgrundsätze und wie wir sie leben finden sich in jedem Mitarbeitergespräch ebenso wie rollenspezifische Kompetenzmodelle.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wird zusätzlich durch planmäßige Programme zur Laufbahnentwicklung gestärkt. Generell besetzen wir freie Führungspositionen bei gleicher Qualifikation nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen und berücksichtigen Führungspotenzial bereits bei der Einstellung. Auch streben wir an, alle Positionen ab Management-Level-3 (General Manager/Director) in den jeweiligen Ländern unserer konsolidierten Konzerngesellschaften lokal zu besetzen. Unsere Stellenbesetzungen werden prozessual abgesichert: Alle Kandidaten für Level-3-Positionen oder höher werden von einem internen Panel statt von einer Einzelperson beurteilt und durchlaufen zusätzlich ein externes Assessment. Eine gezielte Nachfolgeplanung verhindert zudem Lücken beim Ausscheiden von Führungskräften und Mitarbeitern auf erfolgskritischen Positionen. In einem standardisierten Prozess werden jährlich alle Positionen ab Management-Level 3 aufwärts und erfolgskritische Positionen genau betrachtet. Bei der Identifizierung von Nachfolgekandidaten zählen neben der Bewertung ihrer Kompetenzen und Einschätzung ihrer Potenziale auch ihre Umsetzung unserer Führungsgrundsätze.

Auch für unsere Mitarbeiter auf dem Level Deputy Manager und auf dem Level Manager bieten wir am Standort Hannover ein Entwicklungs-Assessment als Standortbestimmung an. Darauf aufbauend können Mitarbeiter ihre Entwicklungsmöglichkeiten reflektieren und sich in eine Fach-, Projekt- oder Führungsposition entwickeln.

Globales Personalinformationssystem

Ein wichtiges Ziel der Talentmanagement-Initiative besteht darin, die Human-Resources-Funktion in Bezug auf Organisation, Prozesse und Systeme global und zukunftsorientiert aufzustellen. Im Rahmen des ca. zwei Jahre dauernden Projekts „FutureHR“ werden wir dazu auch ein neues Personalinformationssystem einführen. Auf Basis einer cloudbasierten Lösung werden wir somit künftig Digitalisierung und Standardisierung weiter vorantreiben und Kernprozesse wie beispielsweise Rekrutierung, Talent- und Lernmanagement wertschöpfend gestalten können. Gemeinsam mit unserem Human-Resources-Netzwerk in Hannover und den lokalen Einheiten werden wir damit die Basis für eine Gesamtsicht auf unsere Talente weltweit schaffen und damit unter anderem auch die Nachfolgeplanung und globale Mobilität nachhaltig fördern.



Vergütung und Sozialleistungen

102-35, 102-36, 102-41, 201-3, 401-2

In Deutschland profitieren die Mitarbeiter von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 fielen 94 % unserer Mitarbeiter am Standort Hannover unter diese Kollektivvereinbarung.

Bei den verbleibenden 6 % handelt es sich um Konzern-Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene, mit denen außertariflich gestaltete Vereinbarungen getroffen wurden und deren Gehälter sich aus festen, leistungs- und verantwortungsbezogenen Komponenten zusammensetzen. Auf der Basis individueller Zielvereinbarungen sowie des übergeordneten Unternehmenserfolgs erhalten unsere leitenden Mitarbeiter darüber hinaus erfolgsabhängige Zahlungen und langfristige Anreize.

Auch an unseren Standorten in Frankreich, Indien und Schweden fallen alle Mitarbeiter unterhalb der Führungsebene unter Kollektivvereinbarungen.

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen hohen Spezialisierung unserer Mitarbeiter setzen wir weltweit hoch qualifiziertes Personal ein. Die Höhe der Gehälter entspricht dieser hohen Qualifizierung. Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt entsprechend den spezifischen Aufgaben, der Qualifikation sowie der erbrachten Leistung anhand einer weltweit gültigen Vergütungsrichtlinie. 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. Zudem überprüfen wir, wie viele Frauen und Männer pro Hierarchieebene befördert werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis innerhalb der Belegschaft zu halten.

Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in die arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und wird den Tarifgruppen entsprechend berechnet. Für Neueintritte nach dem 31. März 2018 und für Mitarbeiter, die in das soge-

nannte Matching-System gewechselt sind, leistet der Arbeitgeber einen darüber hinausgehenden Beitrag, wenn der Mitarbeiter Eigenvorsorge erbringt. Um die betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter noch attraktiver zu gestalten, wurden Verhandlungen mit dem Betriebsrat geführt. Im Berichtsjahr sind die Verhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss gekommen. Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen aufbauen.

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 in Deutschland werden dabei prozentual auf ihre Arbeitszeit dieselben Leistungen gewährt.

Im Berichtsjahr wurden zudem konzernweite Guidelines für Vergütung und Zusatzleistungen sowie für standortübergreifende Einsätze im Rahmen von Trainings, Kurz- und Langfristentsendungen entwickelt.

Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung **N 24**

in TEUR	2021	2020	2019	2018	2017
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	58.922	56.795	49.275	57.112	56.753
Soziale Abgaben	25.144	23.152	20.749	26.928	25.486
Aufwendungen für Altersvorsorge	29.028	28.851	24.245	26.117	26.551
Aufwendungen für Unterstützung	4.750	4.792	4.281	4.067	4.716

102-35: Für weiterführende Informationen zur Vergütung unserer Mitarbeiter, Führungskräfte und des Vorstands verweisen wir auf den Vergütungsbericht ab Seite 124 unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2021. Für Angaben zu Personalaufwendungen verweisen wir auf den Konzern-Anhang unter Punkt 8.4.

Mitarbeiterzufriedenheit

401-1

Um für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter. Im Berichtsjahr 2021 führten wir erneut eine konzernweite Mitarbeiterbefragung in Form des sogenannten „Organisational Health Check“ (OHC) durch. Der OHC soll den „Gesundheitszustand“ eines Unternehmens sichtbar und messbar machen. Im Berichtsjahr wurde der OHC erneut durchgeführt. Insgesamt haben sich 2.332 Mitar-

beiter und Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe an der Bewertung unseres Unternehmens beteiligt und damit für aussagekräftige Ergebnisse gesorgt. Diese Zahl entspricht wieder einer erfreulichen Gesamtbeteiligungsquote von 82 %. Diese hohe Beteiligung zeigt deutlich, welche Bedeutung jeder einzelne unserer Mitarbeiter und Führungskräfte der Befragung beimaß. Das Ergebnis bleibt mit einer Gesamtbewertung von 81 stabil auf dem hohen Vorjahresniveau. Alle Werte

liegen im Berichtsjahr im „Top Decile“ oder „Top Quartile“ auf der Grundlage des globalen Benchmarks von McKinsey.

Insgesamt spiegelt sich die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter auch in einer niedrigen Fluktuationsquote wider. Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 3,3 % (Vorjahr: 2,8 %) deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 5,0 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2021 auf 11,8 Jahre.

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Region

N 25

Region	2021				2020				2019				2018			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %														
Deutschland	130	8,8	47	3,2	119	8,5	37	2,6	99	7,1	45	3,2	96	6,7	57	4,0
Europa exkl. Deutschland	64	12,9	64	13,3	86	16,5	44	8,5	77	15,5	65	13,1	119	17,0	118	16,8
USA	32	11,3	31	11,0	42	13,8	20	6,6	38	13,4	30	10,6	38	13,0	36	12,3
Südafrika	48	10,3	37	7,9	49	10,2	37	7,7	60	12,9	49	10,5	58	12,1	50	10,4
Asien	81	32,0	32	12,6	67	22,2	16	5,3	42	12,9	24	9,5	52	22,3	31	13,3
Amerika exkl. USA	12	16,9	6	8,5	10	13,5	10	13,5	9	12,7	5	7,0	9	12,7	8	11,3
Australien	14	12,0	17	14,5	20	15,5	6	4,7	12	10,3	10	8,6	13	11,5	11	9,7

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Geschlecht

N 26

Geschlecht	2021				2020				2019				2018			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %														
Männer	204	12,7	125	7,8	219	14,0	89	5,7	169	11,8	95	6,6	175	11,2	154	9,9
Frauen	177	10,1	113	6,5	174	10,5	83	5,0	168	10,2	134	8,1	210	11,9	159	9,0

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Altersgruppe

N 27

Altersgruppe	2021				2020				2019				2018			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %														
Bis 29 Jahre	173	35,7	59	12,2	167	37,6	43	9,7	127	37,6	43	12,7	151	44,7	73	21,6
30 bis 49 Jahre	173	9,3	121	6,5	191	10,6	80	4,4	174	10,5	121	7,3	206	12,5	166	10,0
50 Jahre und älter	35	3,5	58	5,8	35	5,0	49	5,1	36	5,6	65	10,0	28	4,3	74	11,4

¹ Die Rate der Zugänge betrachtet alle neu angestellten Mitarbeiter im Berichtsjahr (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31. Dezember).

² 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. Dezember).

³ 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 unter gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt.

Lernen und Entwicklung

103-1, 103-2, 103-3, 404-1, 404-2

Die Hannover Rück ist in einer wissensintensiven Branche mit hoher Spezialisierung tätig. Durch kontinuierliche und maßgeschneiderte Aus- und Weiterbildung werden die Kompetenzen und Skills der Mitarbeiter sichergestellt und eine positive Wahrnehmung des Unternehmens gestärkt. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitarbeitern mit unserem Angebot die Möglichkeit, sich auch persönlich weiterzuentwickeln, und unterstützen den Wunsch nach lebenslangem Lernen.

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative werden alle Weiterbildungsaktivitäten der Hannover Rück konsequent an unserem Selbstverständnis und unseren Werten sowie unseren Führungsgrundsätzen ausgerichtet, so auch das Leadership-Programm LEAD.

Leadership-Development

Im Berichtsjahr 2021 wurde das globale Leadership-Development-Programm „LEAD“ zur Förderung einer wertorientierten Führungskultur implementiert. Das LEAD-Programm macht unsere Führungsgrundsätze Responsibility, We-Spirit und Drive erlebbar und stellt ihre Anwendung sicher. Bestehend aus drei Modulen, wovon zwei bewusst virtuell gestaltet sind und auch hybride Führung thematisieren, setzt jedes Modul den Fokus auf einen Führungsgrundsatz und dessen weiterführende Operationalisierung:

- Modul 1: Responsibility mit Guide. und Empower.
- Modul 2: We-Spirit mit Include. und Connect.
- Modul 3: Drive mit Transform. und Develop.

Die Wichtigkeit der Förderung von Talenten bei Hannover Rück wird auch durch die Teilnahme von Vorständen als Programm-Sponsor am Präsenz-Modul 3 unterstrichen. Durch seine Laufzeit von zwölf Monaten und eine anschließende Lerntransferphase wird auch die nachhaltige Wirkung des Programms sichergestellt. Der Roll-out von LEAD, der mit dem Management-Level 3 und darüber gestartet ist, ist für das kommende Geschäftsjahr für die nächsten Level geplant. So wird ein einheitliches Führungsverständnis systemisch verankert.

Für das Portfolio unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig, das die strategischen Initiativen und die Ausrichtung der Hannover Rück reflektiert. Das individuelle Entwicklungsmaßnahmenprogramm erstellen Führungskraft und Mitarbeiter in der Regel gemeinsam im Rahmen eines jährlichen Mitarbeitergesprächs. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern ein umfangreiches ergänzendes Weiterbildungsprogramm offen. Seminare können über das konzern-

weite Online-Tool HannoverReAcademy gebucht werden und finden als Präsenzveranstaltungen, webbasiert oder in der Mischform als Blended Learning statt. Trotz der Einschränkungen der Covid-19- Pandemie kam es auch im Berichtsjahr deswegen nicht zu wesentlichen Reduzierungen des Aus- und Weiterbildungsangebotes, da die Angebote flexibel entweder unter Corona-Bedingungen vor Ort, komplett virtuell oder hybrid zur Verfügung gestellt wurden.

Das Angebot der HannoverReAcademy wird ständig überprüft und bedarfsgerecht angepasst. Im Berichtsjahr wurden die ReEssentials-Kurse, die weltweit verpflichtend für alle unsere neuen Mitarbeiter angeboten werden, aktualisiert und in ein modernes Online-Format übertragen. Dabei handelt es sich um spezielle Basisseminare, die nicht nur fundiertes Wissen über das Rückversicherungs-Geschäft und Risikomanagement vermitteln, sondern auch zur Historie der Hannover Rück, ihrer strategischen Ausrichtung und ihrer Zielvorstellung sowie zu ihren Werten. Durch diese Kurse unterstützen wir die Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern helfen ihnen auch dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden und ein Netzwerk im Unternehmen zu knüpfen.

Derzeit umfasst das Weiterbildungsprogramm neben fachbezogenen Angeboten z.B. zur Informationstechnologie Pflichtschulungen zu Compliance-Themen und Datenschutz, gesundheitsfördernde Kurse sowie unterschiedliche Angebote zur Sozial-, Methoden- und Führungskompetenz. Auch führten wir unser internes Sprachkursangebot weiter fort, für ausgewählte Sprachen auch als E-Learning. Des Weiteren stießen Angebote, die die globale Ausrichtung der Hannover Rück widerspiegeln wie z.B. „International verhandeln“ oder „Interkulturelle Kompetenz“, auf großes Interesse bei den Mitarbeitern.

Im Jahr 2021 wurde weiterhin ein Fokus auf die Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte in Bezug auf den Umgang mit den Auswirkungen der sich spürbar verändernden Arbeitswelten gelegt. Dabei spielen vor allem die Effekte aus sich verändernden Arbeitsformen oder automatisierten bzw. digitalisierten Arbeitsabläufen eine Rolle. Fortgeführt wurden alle Angebote zu virtuellen Formen der Zusammenarbeit, seien es Führung oder virtuelle Kundenmeetings. Ebenso wurde der Umgang mit Veränderungen weiterhin aktiv angesprochen mit der Workshop-Reihe „Fit für Veränderungen“. In gemeinsamen Veranstaltungen wurde den Mitarbeitern und Führungskräften das Durchspielen von Veränderungsprozessen ermöglicht, um möglichen Belastungssituationen vorzubeugen und ihnen Tools für die gelungene Gestaltung von Veränderung an die Hand zu geben.

Weitere Beispiele unserer Angebote umfassen Seminare für neue und für erfahrene Führungskräfte zu Themen wie z.B. „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“ und „Komplexität meistern – Sicher führen in komplexen Situationen“ und Coaching-Angebote. Darüber hinaus bieten wir seit Kurzem ein weltweites Web-Based-Training zum

Thema Nachhaltigkeit und digitale Lerneinheiten zu „Digitaler Fitness“ an. Dies bestärkt uns in unserem Ansatz, auch weiterhin relevante und aktuelle Themen unternehmensintern anzubieten und damit gleichzeitig die Anforderungen zu erfüllen, die der Gesetzgeber mit der Insurance Distribution Directive auch an Rückversicherungsunternehmen stellt. Diese Richtlinie regelt die Aufnahme und Ausübung des gesamten Versicherungsvertriebs und insbesondere die Versicherungsvermittlung. Sie gilt für alle Marktteilnehmer innerhalb der EU, die Versicherungen vertreiben, einschließlich Rückversicherer. Angestellte von Rückversicherungsunternehmen, die unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind, fallen unter diese Richtlinie.

Im Schnitt bildete sich im Berichtsjahr 2021 jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 3,0 Tagen weiter. Am Standort Hannover lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter bei 4,7 und damit deutlich über dem Vorjahreswert von 3,4 Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter.

Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage weltweit und am Standort Hannover **N 28**

Region	2021	2020	2019	2018	2017
Weltweit	3,0	2,3	3,4	2,7	2,7
Deutschland	4,7	3,4	4,8	4,4	3,9

Global Mobility

Um den Aufbau eines globalen Human-Resources-Netzwerks zu fördern, wurde im Rahmen der Talentmanagement-Initiative bereits im Jahr 2020 das „Talent Management Sounding Board“ gegründet, an dem vier Mitglieder des Vorstands, Vertreter des Personalbereichs sowie ein international zusammengesetztes Team aus Executives verschiedener Geschäftsbereiche teilnehmen. Das Gremium trifft sich im achtwöchigen Rhythmus, um die Initiative zu gestalten und die Umsetzung ganzheitlich zu begleiten. Darüber hinaus wurde ein „Hannover Re Global Leaders Meeting“ implementiert, in dem Vertreter aus den Human-Resources-Abteilungen der unterschiedlichen Standorte sowohl über konzernweite als auch lokale Themen und Anforderungen diskutieren sowie abgeleitete Maßnahmen in die Umsetzung bringen. Ein Thema war dabei die Einführung einer globalen Entsendungsrichtlinie, die im Berichtsjahr verabschiedet wurde. Diese ermöglicht eine kurz- oder langfristige Entsendung an andere Standorte oder zu Trainingszwecken, um wertvolle, neue Erfahrungen zu sammeln. Insgesamt werden dadurch sowohl die Internationalität als auch die globale Mobilität der Hannover Rück gefördert. Darüber hinaus wurde zu diesem Zweck zeitgleich der interne Stellenmarkt weltweit auf alle Standorte ausgedehnt.

Gesundheit der Mitarbeiter

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

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist seit Beginn der Covid-19-Pandemie im März 2020 untrennbar damit verbunden. Der interdisziplinär besetzte Krisenstab der Hannover Rück analysiert das Infektionsgeschehen weltweit sowie innerhalb der Belegschaft und beobachtet zudem die Entwicklung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse. Darüber hinaus werden Szenarien, Risiken und Optionen diskutiert und zur Entscheidung gebracht. In enger Abstimmung mit dem Vorstand wurden vom deutschen Standort aus verschiedene unterstützende Maßnahmen angestoßen und konzernweit an alle Mitarbeiter über das Intranet regelmäßig kommuniziert. Die Umsetzung der Maßnahmen an unseren internationalen Standorten wird durch die dort eingesetzten Krisenstäbe und Personalverantwortlichen verantwortet und um weitere Maßnahmen ergänzt.

Unsere Priorität ist zu jedem Zeitpunkt der Schutz unserer Mitarbeiter vor einer Infektion. Darüber hinaus möchten wir unsere Betriebsfähigkeit zum Wohle unserer Kunden und Vertriebspartner gewährleisten, indem wir als lernende Organisation die Wege einer neuen Arbeitsnormalität erproben und gehen. Dazu gehört es auch, neue Erfahrungen zu sammeln, mobiles Arbeiten und Arbeiten in den Büros vor Ort parallel – also flexibles „hybrides Arbeiten“ – zu ermöglichen. Nicht zuletzt unterstützen wir die Behörden in ihren Bemühungen, die Verbreitung von Covid-19 zu verlangsamen und damit den Schutz der Gesellschaft vor einer weiteren Ausbreitung.

Die Leistungsfähigkeit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind essenzielle Voraussetzungen 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 gehen der Wandel der Arbeitswelt, die Notwendigkeit einer effizienten Gestaltung von Arbeitsprozessen und ein stetiger Veränderungsdruck auch an uns nicht spurlos vorbei. Dies kann zu einer reduzierten Leistungsfähigkeit sowie physischen und/oder psychischen Erkrankungen führen – und damit zu unmittelbaren ökonomischen Auswirkungen auf das Unternehmen sowie sozialen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, ihr privates Umfeld, ihre Kollegen und die Sozialsysteme.

Es ist unser Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter jederzeit 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.

Zum Schutz der Gesundheit der Belegschaft werden die geltenden Arbeitsschutzgesetze sowie Vorgaben in Bezug auf ergonomische Gestaltung der Arbeitsplätze weltweit konsequent eingehalten und überprüft. Es finden regelmäßig Unterweisungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz statt. Zusätzlich wird die Gesundheit der Belegschaft mit gesundheitsfördernden Programmen aktiv gefördert; diese gibt es weltweit, sind aber jeweils an die lokalen Bedürfnisse angepasst.

In Deutschland regeln diverse Gesetze wie das Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), das Infektionsschutzgesetz (IfSG) oder die Brandschutzordnung Aspekte zu Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Sie gelten für sämtliche in Deutschland tätigen Mitarbeiter, Dienstleister und Lieferanten. An unseren inner- und außer-europäischen Standorten gelten nationale Gesetze, die ebenfalls eingehalten werden.

Am Standort Hannover tagt regelmäßig ein interdisziplinär besetzter Arbeitsschutzausschuss, dem unter anderem auch Vertreter der Personalabteilung, des Betriebsrats und der Betriebsarzt angehören. Das Ziel des Ausschusses ist es, aktuelle Gefährdungen im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes zu erörtern, notwendige Maßnahmen zu definieren, regelmäßige Aktivitäten wie Begehungen abzustimmen sowie bei einer Häufung von Vorfällen einwirkend zu reagieren. Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen.

Ferner wurde der in Deutschland gesetzlich geforderte 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 der Mitarbeiter und Führungskräfte feste Bestandteile unseres Angebotes. Unseren Führungskräften bieten wir zusätzlich speziell auf ihre Belange ausgerichtete Workshops, unter anderem zum Thema „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“.

Überdies bieten wir unseren Mitarbeitern an unserem Standort in Hannover umfangreiche Sportangebote, beispielsweise Betriebssportgruppen diverser Sportarten und Kooperationen mit Fitnessstudios. Mit Blick auf den einzelnen Arbeitsplatz sorgen wir für die bestmögliche Raumaufteilung und ergonomische Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen und flexibel einstellbaren Stühlen. Bei Bedarf übernehmen wir anteilig die Kosten für eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Auch haben wir das Angebot eines Employee-Assistance-Programmes (EAP) fortgeführt. Dabei handelt es sich um eine externe und anonyme Sofortberatung bei beruflichen und privaten – auch gesundheitlichen Anliegen – unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Angehöriger inklusive der Möglichkeit, bei der Vermittlung eines Familien-Service-Angebots unterstützt zu werden.

Mitarbeitergesundheit weltweit

Gesundheitsförderung ist Ausdruck von Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern. Auch in unseren Gesellschaften im Ausland setzen wir auf Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag einbauen lassen. Sie sollen helfen, Gesundheitsprobleme zu vermeiden. Während der Covid-19-Pandemie informieren wir unsere Mitarbeiter zu unterschiedlichen gesundheitlichen Themen. Empfehlungen geben wir lokal beispielsweise zur ergonomischen Gestaltung des heimischen Arbeitsplatzes sowie zu Ernährung und Fitness.

Unsere Niederlassungen und Tochtergesellschaften organisieren Bewegungsprogramme und Angebote in Eigeninitiative. Dazu gehören z. B. Mitgliedschaften in Fitnessseinrichtungen, deren Kosten anteilig übernommen werden. Das Angebot soll insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen verhindern und für Bewegung sensibilisieren. Aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten einige dieser Maßnahmen auch 2021 noch vorübergehend ausgesetzt werden. Wo es möglich ist, kann virtuell an einem persönlichen Training teilgenommen werden.

Viele Standorte bieten einen sogenannten Medical Check-up an, den Führungskräfte oder auch Mitarbeiter wahrnehmen können. Zur Förderung der mentalen Gesundheit der Mitarbeiter ergänzen Anti-Stress-Kurse und spezielle Maßnahmen am Arbeitsplatz das Angebot. In Orlando, USA, gibt es ein „Wellness Committee“, das für die Mitarbeiter verschiedene Angebote wie Massagen am Arbeitsplatz und Workshops zur Stressbewältigung erarbeitet und an die aktuellen Bedürfnisse anpasst. In Sydney, Australien, finden jährlich Mental Health Trainings statt. In Großbritannien wurde das Angebot zu psychischer Wellness um eine „Kindness Week“ ergänzt; der Fokus lag dabei auf Achtsamkeit.

Insbesondere während der Covid-19-Pandemie unterstützen die lokalen Employee-Assistance-Programme die Führungskräfte und Mitarbeiter bei ihren beruflichen, privaten und gesundheitlichen Anliegen. Als das Feedback von ICAS, einem internationalen Anbieter für Employee-Assistance-Services, eine Zunahme von Beziehungsproblemen in Südafrika aufzeigte, ergänzte unser Standort in Johannesburg sein Angebot um Workshops, die sich auf Beziehungsprobleme konzentrierten und von einem qualifizierten Psychologen geleitet wurden.

Im Jahr 2021 traten in Deutschland insgesamt drei Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehlzeiten unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 10.595 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2021 in Hannover mit 2,3% unter dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 2,4%). Berufsbedingte Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen. Aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen unternehmensweit keine Arbeitsschutzgefahren, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Fehlzeiten, Unfälle und Todesfälle am Standort Hannover

N 29

	2021	2020	2019	2018	2017
Fehlzeitenquote	2,3 %	2,4 %	4,2 %	4,0 %	3,8 %
Fehlzeitenquote	2,3 %	2,4 %	4,2 %	4,0 %	3,8 %
Arbeits- und Wegeunfälle	3	6	11	16	4
Todesfälle	0	0	0	0	0

Vielfalt und Chancengleichheit

103-1, 103-2, 103-3, 405-1, 406-1

Das Thema „Vielfalt und Chancengleichheit“ erkennt die Diversität der Belegschaft sowie das Recht jedes Individuums auf Gleichbehandlung innerhalb eines Unternehmens an. Dabei geht es keineswegs darum, „Unterschiedlichkeit“ nur zu tolerieren, sondern vielmehr darum, „Vielfältigkeit“ als wertvolle Ergänzung zu begrüßen, zu unterstützen und davon zu profitieren.

Generell unterstützen die Förderung von Vielfalt und die Sicherstellung von Chancengleichheit im Unternehmen ein positives Arbeitsklima und steigern die Motivation der Mitarbeiter sowie die Attraktivität als Arbeitgeber. Die Zusammenarbeit in heterogenen Teams ermöglicht es zudem, unterschiedliche Erfahrungen, Denkweisen und Kenntnisse einzubringen, neue Wege zu gehen und Problemlösungs- oder Innovationsprozesse optimal zu fördern. Aber auch externe Einflüsse wie der demografische Wandel sowie die Globalisierung und ein Wertewandel machen Vielfalt und Chancengleichheit zu einem wichtigen Erfolgsfaktor für Unternehmen.

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative wurde im Berichtsjahr eine DE&I-Strategie (DE&I = Diversity, Equity & Inclusion) entwickelt, die auf unserem Selbstverständnis und unseren Werten aufbaut. Unser Ziel ist es, „gemeinsam Chancen zu schaffen“ und auch „somewhat different“ zu sein. Neben der DE&I-Strategie haben wir zudem einen Aktionsplan mit neun Schwerpunktbereichen für das Jahr 2022 festgelegt.

Ways of Working somewhat different

Derzeit beschäftigen die Themen New Normal und veränderte Arbeitsweisen die Arbeitswelt stark. Die Covid-19-Pandemie hat diese Veränderungen noch deutlicher gemacht. Die wichtigsten Auswirkungen auf unsere Initiative „Die etwas andere Art zu arbeiten“ sind Community, Digitalisierung, mobiles Arbeiten und Flexibilität. Wir wollen Bereiche schaffen, die perfekt auf die Bedürfnisse der neuen Normalität zugeschnitten sind, indem wir unsere Büroräume so ausrichten, dass sie den vier Arbeitsformen Konzentration, Zusammenarbeit, Kommunikation und Repräsentation optimal dienen. Um diese Idee zu verwirklichen, wollen wir am Standort Hannover eine Shared & Clean Desk-Philosophie einführen. In unserer neuen Arbeitsumgebung können Mitarbeiter dann je nach ihrer individuellen Arbeitssituation ihren Arbeitsplatz flexibel wählen.

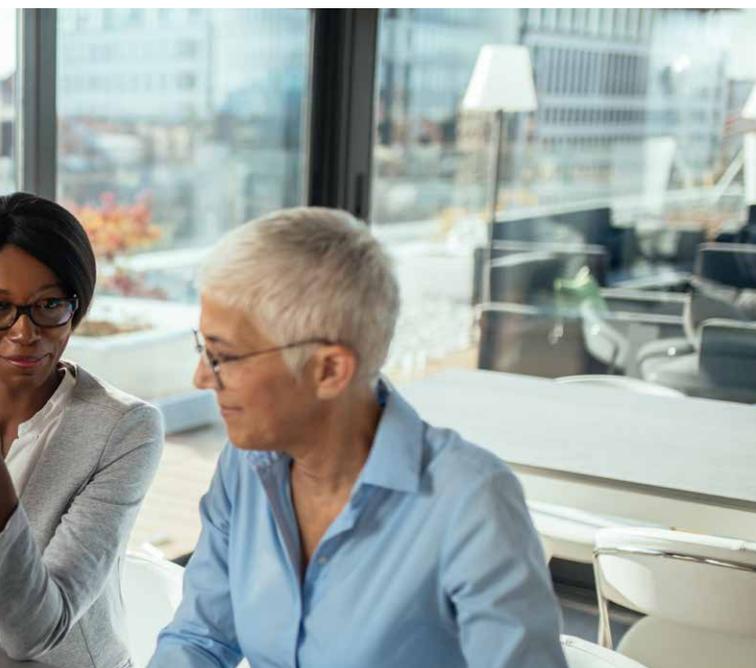
Wir beziehen unsere Abteilungen aktiv in den Prozess der Neugestaltung ihrer Arbeitsumgebung ein. So haben wir alle die einmalige Chance, unser zukunftsorientiertes, inspirierendes Arbeitsumfeld selbst mit zu gestalten. Es gibt ein Pilotprojekt für das sich alle Abteilungen bewerben konnten und es hat hierzu bereits eine Bedarfsanalyse der teilnehmenden Abteilungen stattgefunden, die die spätere Neugestaltung des Arbeitsbereichs maßgeblich mit beeinflussen wird.



Diskriminierungsfreies Umfeld

Die Förderung fairer Arbeitsbedingungen und eines gesunden und nichtdiskriminierenden Arbeitsumfeldes ist Teil der Unternehmenskultur der Hannover Rück. Der Vorstand hat die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) für 100 % der Belegschaft anerkannt. Unser Maßstab ist zudem das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Hannover Rück duldet keinerlei Form von Diskriminierung. Ungleichbehandlungen, Benachteiligungen, Exklusion jeglicher Art werden nicht geduldet: z. B. aufgrund von Alter/Generationenzugehörigkeit, Behinderung, Beeinträchtigung oder medizinischer Verfassung, von Beziehungs- oder Familienstatus, von Geschlecht, Gender- oder Geschlechtsidentität bzw. -ausdruck, von Hautfarbe, Ethnizität oder Nationalität, von sozialer Herkunft, von Religion oder Weltanschauung oder von sexueller Orientierung. Wir begrüßen alle weiteren Facetten der Vielfalt und lehnen in diesem Zusammenhang ebenfalls jegliche Diskriminierung ab. Dazu gehören unter anderem Merkmale wie Auftreten, Aussehen, Ausbildung, Berufserfahrung, Dialekt, Einkommen, Freizeitverhalten, Hierarchieebene, Unternehmenszugehörigkeit sowie die Persönlichkeit des Einzelnen.

Festgeschrieben ist dies in unseren unternehmensweit gültigen Geschäftsgrundsätzen (Code of Conduct). Ferner wird das Recht anerkannt, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen; Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt. Jeder Mitarbeiter ist angehalten, von ihm vermutete oder ihm bekannte Verstöße zu melden. Dazu kann er sich an seinen Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Compliance-Abteilung oder ein vertrauliches konzernweites Hinweisgebersystem wenden.



Unconscious Bias

Die Bezeichnung „Bias“ kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „Befangenheit“ oder „Vorurteil“. „Unconscious Bias“ sind demnach unbewusste Denkmuster, die unser alltägliches Verhalten beeinflussen. Forschungsergebnisse zeigen, dass diese unbewusste Voreingenommenheit jeden von uns betrifft. Diese Vorurteile beeinflussen uns selbst dann, wenn sie in direktem Widerspruch zu unseren Überzeugungen stehen.

Es ist uns als Hannover Rück wichtig, ein Bewusstsein für das Vorhandensein von Unconscious Biases zu schaffen und die potenziell negativen Auswirkungen im Berufsalltag zu erkennen und zu verhindern.

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative wurde deswegen ein Workshop zur Sensibilisierung für die Thematik eingeführt: Wie erkennen und verstehen wir Vorurteile bzw. wie können sie auch Entscheidungen beeinflussen. Zusätzlich werden Methoden für eine objektivere Entscheidungsfindung erlernt.

Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gab es im Berichtsjahr nicht.

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen (nur direkt Beschäftigte) am Standort Hannover lag im Berichtsjahr bei 2,7 %.

Frauen in Führungspositionen

Die Hannover Rück und ihr Vorstand bekennen sich zu Chancengleichheit in Bezug auf alle Diversitätskriterien und in allen Hierarchieebenen. Ein Fokus der Maßnahmen liegt aktuell auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die weltweite Frauenquote lag im Berichtsjahr bei 20,4 %; für den Standort Hannover liegt sie bei 18 %. Damit erfüllen wir die vom Vorstand bis zum Jahr 2022 festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 18 %.

Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.346 Mitarbeiter mit 47,8 % männlichen Mitarbeitern und 52,2 % weiblichen Mitarbeiterinnen nahezu ausgeglichen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 ist es unser Ziel, Diversität auf allen Führungsebenen weltweit zu erhöhen.

Zur Unterstützung wurden verschiedene Instrumente und Vorgehensweisen etabliert, um Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu bekräftigen. Dazu zählen unter anderem ein Mentoring-Programm für Frauen, die Förderung eines konzernweiten Frauennetzwerks, 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 stellt ein hochindividuelles Entwicklungsinstrument dar. Dabei werden Mitarbeiterinnen (Mentees) und Führungskräfte (Mentoren/Mentorinnen) für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammengeführt. Die spezielle Ausrichtung auf eine rein weibliche Teilnehmergruppe ist Teil unserer Initiative zur gezielten Unterstützung weiblicher Nachwuchskräfte. Zudem soll das Programm Frauen dazu ermutigen, über ihre bisherige berufliche Entwicklung und ihre Karriereperspektiven zu reflektieren und diese aktiv zu gestalten. Außerdem erhalten sie Einblicke in neue berufliche Bereiche und können aus den Erfahrungen ihrer Mentoren/Mentorinnen lernen. Aber auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften zu einem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik. Im Berichtszeitraum 2021 wurde das Programm pandemiebedingt ausgesetzt; eine zeitnahe Wiederaufnahme ist für den nächsten Berichtszeitraum aufgrund der nachhaltigen Wirkung von Mentoring geplant.

Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene am Standort Hannover **N 30**

in %	2021	2020	2019	2018	2017
Gesetzte Zielquote	18,0	18,0	18,0	18,0	16,8
Erreichte Frauenquote	18,0	18,0	17,4	15,6	15,4

Work-Life-Balance

401-3

Eng verbunden mit dem Thema Vielfalt und Chancengleichheit ist auch die Vereinbarkeit von Beruf und privatem Umfeld sowie die Unterstützung einer ausgewogenen „Work-Life-Balance“. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellen einen wichtigen Teil unserer Personalarbeit dar. Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter beide Aspekte ihres Lebens in einen ausgewogenen Einklang bringen können.

Maßnahmen, die eine Work-Life-Balance unterstützen, führen zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit, erhöhen die Motivation der Mitarbeiter und begünstigen sowohl das betriebliche Gesundheitsmanagement als auch die Sozialsysteme. Auch für potenzielle Bewerber ist dies ein wichtiger Faktor bei der Auswahl des Arbeitgebers. Daher zählt das Thema auf alle personalbezogenen wesentlichen Themen ein.

Ein wichtiges Element der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen flexible Arbeitszeiten und -orte dar. Dazu gehören beispielsweise die stärkere Kombination von Büroarbeits-

platz und mobilem Arbeiten, Telearbeit und auf die Situation der Mitarbeiter angepasste Arbeitszeitmodelle. Diese Veränderungen werden zunehmend fester Bestandteil einer modernen, agilen Arbeitswelt und erhöhen die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt sowie die Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Unsere regulären Maßnahmen umfassen in Deutschland diverse individuell gestaltbare Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, deren Ausgestaltung weit über die rechtlichen Erfordernisse hinausgeht, eine Gleitzeitordnung ohne Kernarbeitszeiten sowie verschiedene Möglichkeiten der Altersteilzeit. Am Standort Hannover arbeiteten zum Stichtag 31. Dezember 2021 358 Teilzeitmitarbeiter mit über 70 sehr unterschiedlichen und individuell vereinbarten Arbeitszeitmodellen. Zudem haben 587 Mitarbeiter einen Telearbeitsplatzvertrag. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, von zu Hause aus tätig zu sein. Seit 2019 bieten wir unseren Mitarbeitern als weitere Möglichkeit der räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitswelt das sogenannte „mobile Arbeiten“ an. Durch mobiles Arbeiten besteht die Möglichkeit, auch außerhalb formeller Telearbeitsmodelle anlassbezogen und zeitlich begrenzt die Arbeitsleistung an einem anderen Ort als dem betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen. Dazu bedarf es lediglich der einvernehmlichen Absprache zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Anzahl der Mitarbeiter in Teilzeit und Telearbeit am Standort Hannover **N 31**

	2021	2020	2019	2018	2017
Teilzeit	364	358	348	322	397
Frauen	296	300	301	288	351
Männer	68	58	47	34	46
Telearbeit	587	614	572	528	463

In Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben wir seit März 2020 weitreichende Maßnahmen ergriffen. Um Ansteckungen zu vermeiden und auch um die Verlangsamung der Virusausbreitung bestmöglich zu unterstützen, wurden innerhalb kürzester Zeit technische und kapazitative Möglichkeiten geschaffen, weltweit mehr als 3.000 Menschen in unseren Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen zu 100 % von zu Hause aus arbeiten zu lassen. Zudem wurden Kontakt- und Reisebeschränkungen erlassen – immer auf Basis der jeweiligen behördlichen Vorgaben und angepasst an die jeweiligen lokalen Erfordernisse. Am Standort Hannover stockt die Hannover Rück für Mitarbeiter mit Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Kindern bereits seit Beginn der Pandemie fehlende Zeiten zur individuellen Arbeitszeit auf freiwilliger Basis vollständig auf, auch wenn durch die Krisensituation nur teilweise oder gar nicht gearbeitet werden konnte. Zudem wurde die tägliche Arbeitszeit weiter flexibilisiert, um die Mitarbeiter bestmöglich zu unterstützen.

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 2021 170 Mitarbeiter in Elternzeit, davon 58 Männer und 112 Frauen. 41 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2021 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 15 Männer und 26 Frauen. 52 Mitarbeiter, die im Jahr 2020 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (8 Männer, 44 Frauen).

Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit (konzernweit) N 32

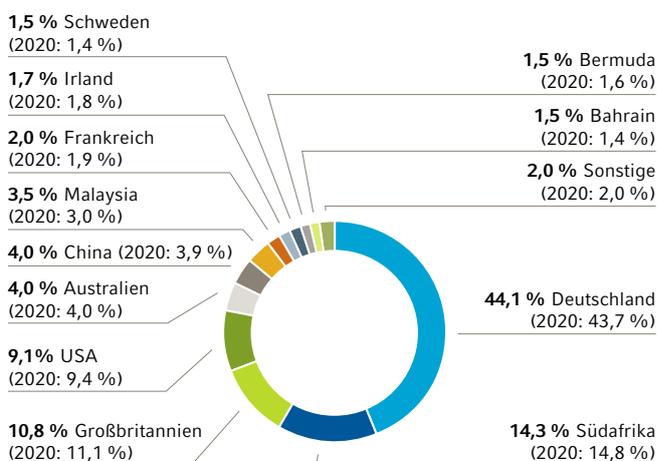
	2021	2020	2019	2018	2017
In Elternzeit	170	188	190	202	216
Frauen	112	120	124	134	142
Männer	58	68	66	68	74
Rückkehrer	41	58	65	72	95
Frauen	26	37	39	46	60
Männer	15	21	26	26	35
Fluktuation	52	52	55	69	83
Frauen	44	36	35	44	51
Männer	8	16	20	25	32

Weitere diversitätsbezogene Kennzahlen

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 zu sonstigen Kategorien, wie z. B. Glaubensrichtung oder Behinderung.

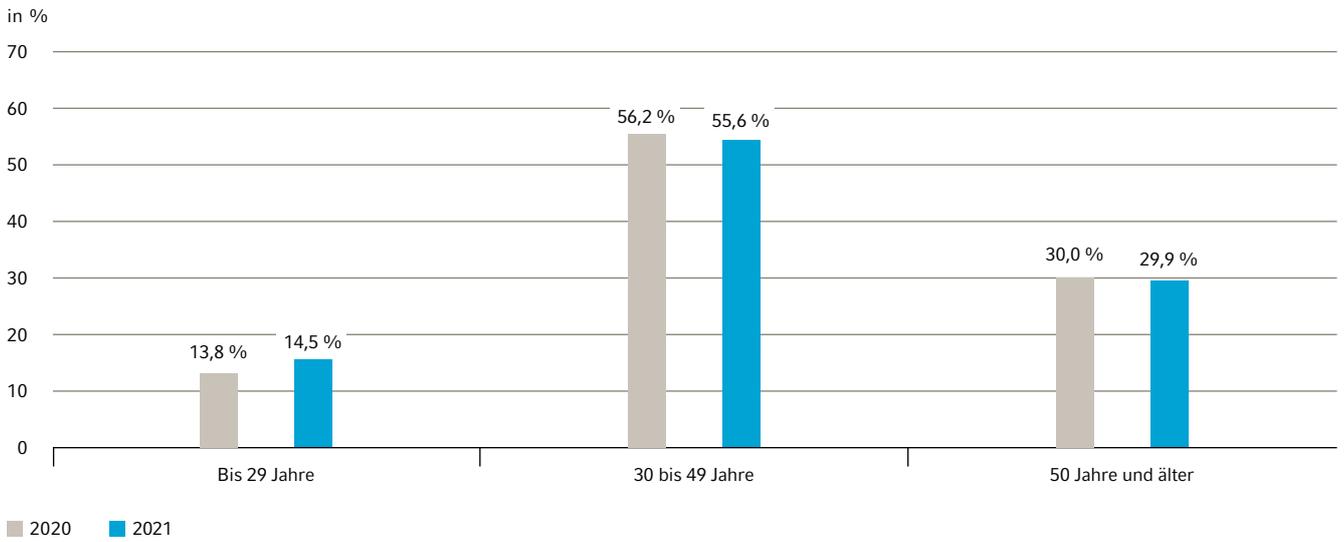
In unserem gesamten Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Vielmehr begrüßen wir es, dass eine Vielzahl von Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für uns arbeitet, auch um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen internationalen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen. Am Standort Hannover beispielsweise arbeiteten zum 31. Dezember 2021 Personen aus insgesamt 53 verschiedenen Nationen.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern im Jahr 2021 N 33



Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2021 ein ausgewogenes Bild: 14,5 % unserer Mitarbeiter sind unter 30 Jahre alt, 55,6 % 30 bis 49 Jahre alt und 29,9 % 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 2021 kontinuierlich um 10 Prozentpunkte an.

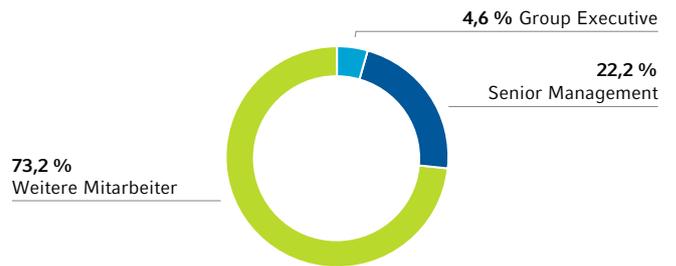
Den Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft begegnen wir frühzeitig. Im Rahmen unseres Demografie- und Generationenmanagements haben wir z. B. Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen neuen und erfahrenen Mitarbeitern etabliert.



In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 3.346 Mitarbeitern 152 Personen (4,6 %) zur Kategorie Group Executive, 744 Personen (22,2 %) zur Kategorie Senior Management und 2.450 Personen (73,2 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2021



Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
N 36

	Geschlecht	2021			2020			2019			2018		2017	
		Anzahl ¹	+/- Vorjahr	in % ²	Anzahl ¹	+/- Vorjahr	in % ²	Anzahl ¹	+/- Vorjahr	in % ²	Anzahl ¹	in % ²	Anzahl ¹	in % ²
Mitarbeiterzahl	Männer	1.601	41	2,6	1.560	125	8,7	1.435	-123	-7,9	1.558	47,0	1.535	47,2
	Frauen	1.745	87	5,2	1.658	10	0,6	1.648	-111	-6,3	1.759	53,0	1.716	52,8
Group Executive	Männer	121	-	-	121	1	1,2	120	-8	-6,3	128	84,2	131	84,5
	Frauen	31	4	14,8	27	0	0	27	3	12,5	24	15,8	24	15,5
Senior Management	Männer	452	3	0,7	449	24	5,6	425	-27	-6,0	452	63,1	433	63,5
	Frauen	292	11	3,9	281	25	9,8	256	-8	-3,0	264	36,9	249	36,5
Weitere Mitarbeiter	Männer	1.028	38	3,8	990	100	11,2	890	-88	-9,0	978	39,9	971	40,2
	Frauen	1.422	72	5,3	1.350	-15	-1,1	1.365	-106	-7,2	1.471	60,1	1.443	59,8

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie
N 37

	Altersgruppe	2021			2020		2019		2018		2017	
		Anzahl ¹	+/- Vorjahr	in % ²	Anzahl ¹	in % ²						
Mitarbeiterzahl	Bis 29 Jahre	484	40	9,0	444	16,8	380	13,4	444	13,4	415	12,8
	30 bis 49 Jahre	1.862	55	3,0	1.807	1,8	1.776	-9,4	1.981	1.960	59,1	1.981
	50 Jahre und älter	1.000	33	3,4	967	4,3	927	1,5	855	913	27,5	855
Group Executive	Bis 29 Jahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 bis 49 Jahre	65	4	6,6	61	-	61	-3,2	69	63	41,1	69
	50 Jahre und älter	87	-	-	87	1,2	86	-3,4	86	89	58,9	86
Senior Management	Bis 29 Jahre	1	1	100,0	-	-	-	0,4	3	0,4	5	0,2
	30 bis 49 Jahre	411	4	1,0	415	5,9	392	-9,7	423	434	60,6	423
	50 Jahre und älter	332	17	5,4	315	9,0	289	3,6	254	279	39,0	254
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	483	41	9,2	64	-13,8	380	18,0	441	18,0	410	12,6
	30 bis 49 Jahre	1.386	55	4,1	1.331	0,6	1.323	-9,8	1.489	1.467	59,8	1.489
	50 Jahre und älter	581	16	2,8	565	2,4	552	1,3	515	545	22,2	515

¹ 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 unter gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt.

² Der prozentuale Anteil stellt den Anteil von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Hierarchieebene dar.

Kerngeschäft





Kerngeschäft

103-1

Versicherung ist per se ein auf Nachhaltigkeit ausgelegtes Geschäftsmodell. Die Absicherung von Menschen und deren Eigentum ist eine zentrale Aufgabe der Versicherungswirtschaft. Als Risikoträger leisten Versicherungen somit auf ganz unterschiedlichen Ebenen einen konkreten und unmittelbaren Beitrag zu einer globalen nachhaltigen Entwicklung. Die Bandbreite der Maßnahmen reicht dabei vom Schutz des Einzelnen vor den Folgen von Krankheit und Unfällen sowie den Auswirkungen von Naturkatastrophen auf Ernten und Eigentum bis zur Unterstützung der globalen Energiewende.

Darüber hinaus haben wir als Versicherungsunternehmen eine Reihe von Möglichkeiten, diese Entwicklungen und die Transformation in eine nachhaltigere Zukunft aktiv zu unterstützen. Als Risikoträger ermöglichen wir technischen Fortschritt und unterstützen so die Weiterentwicklung von Prozessen und Produkten in Unternehmen, beispielsweise im Rahmen der Rückversicherung erneuerbarer Energiequellen. Als Investor stellen wir innovativen Unternehmen, die z. B. mithilfe neuer Technologien einen aktiven Beitrag zur Erreichung der Klima- und Nachhaltigkeitsziele leisten, Kapital zur Verfügung. Als Lösungsanbieter entwickeln wir innovative Versicherungsprodukte, die insbesondere auch den Menschen in Schwellen- und Entwicklungsländern Schutz vor den nicht mehr vermeidbaren wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen des Klimawandels bieten. Und als Kompetenzträger für den Umgang mit Risiken begleiten wir aktiv die gesellschaftlichen und politischen Diskussionen zur Bekämpfung der Ursachen und Folgen des Klimawandels. Im Rahmen dieser Kerntätigkeiten leisten auch wir einen konkreten Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen.

Sustainable Protection

103-1, 103-2, FS 14

Unter Sustainable Protection fassen wir alle Maßnahmen zusammen, mit denen wir die globale Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in eine klimaverträgliche, ressourcenschonende und soziale Zukunft unterstützen. Wichtige Referenzpunkte sind dabei die zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen, die Sustainable Development Goals.

Als Rückversicherer, d. h. als Business-to-Business-Dienstleister, stehen wir mit Verbrauchern bis auf wenige Ausnahmen in keinem direkten Kontakt. Durch unser Produktangebot tragen wir jedoch dazu bei, vielen Menschen Zugang zu Versicherungsschutz zu ermöglichen. Denn häufig sind Erstversicherer erst mittels international agierender Rückversicherer in der Lage, große Portefeuilles 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, sowohl in der Schaden- als auch der Personen-Rückversicherung. Zudem unterstützen wir junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft bzw. der Ausweitung der Versicherungsdichte.

Ein Schwerpunkt unserer Maßnahmen liegt bei der Bereitstellung von Versicherungslösungen für Bevölkerungsgruppen, die bislang einen zu geringen Versicherungsschutz hatten oder diesen nur schwer erlangen konnten. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei der Bereitstellung von Versicherungsangeboten, die die Folgen von Naturkatastrophen oder des Klimawandels mindern, und bei Engagements im Zusammenhang mit nachhaltigen Technologien. Dazu gehört auch ein intensiver Dialog und Wissenstransfer mit Erstversicherungsunternehmen, Partnern oder InsurTechs. In diesem Sinne nehmen wir an verschiedenen Initiativen oder Forschungsprojekten teil, die unsere Ziele unterstützen. Im Rahmen unserer Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ (s. Abschnitt „ESG im Versicherungsgeschäft“) überwachen wir nicht nur Megatrends und zukünftige Risiken, sondern analysieren auch die sich daraus ergebenden Chancen.

Unser Engagement in der Schaden-Rückversicherung

Schließung der Schutzlücke

In der Schaden-Rückversicherung fördern wir vor allem den Ausbau des Versicherungsschutzes in Bezug auf Extremwetterereignisse und Katastrophenlagen in Schwellen- und Entwicklungsländern. Diese sind überproportional von extremen Wetterereignissen betroffen, wodurch dort lebende Menschen oftmals mit einer Versicherungsschutzlücke (Protection Gap) konfrontiert sind. Unser Ziel ist es daher, sowohl unsere NatCat-Aggregate in Schwellen- und Entwicklungs-

ländern als auch unsere nachhaltigen Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen auszuweiten. Durch die Intensivierung unserer Zusammenarbeit mit unseren Partnern und die Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden in verschiedenen Initiativen zur Beurteilung solcher Risiken tragen wir zur Verringerung dieser Schutzlücke bei.

Dazu beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung von parametrischen Versicherungsprodukten – auch indexbasierte Deckungen genannt –, die bereits seit einigen Jahren im Agrargeschäft eingesetzt werden. Diese Produkte versichern und regulieren Schäden auf der Grundlage von definierten und eindeutig bestimmbar Parametern wie z.B. der Niederschlagsmenge. Im Gegensatz zur klassischen entschädigungs-basierten Versicherung wird die Auszahlung bei parametrischen Deckungen im Vorfeld definiert und hängt vom Auftreten eines auslösenden Ereignisses und nicht von dem tatsächlichen Schaden ab. Dort, wo Risiken versicherbar sind, können parametrische Versicherungsprodukte dazu beitragen, die Deckung zugänglicher zu machen, Schäden schneller zu regulieren und so die Deckungslücke in vielen Bereichen zu schließen. Die Hannover Rück entwickelt und

prüft Produkte, die Risiken wie etwa Überschwemmungen oder Hitzewellen, aber auch Cyber Risiken parametrisch abdecken. Solche Produkte erlauben eine einfachere und schnellere Schadenabwicklung und steigern damit den Wert des Versicherungsprodukts, da der Kunde den Nutzen direkt und unmittelbar erfährt. Diese Lösungen, die häufig in öffentlich-privaten Partnerschaften entwickelt werden, könnten im Zusammenhang mit dem Klimawandel noch an Bedeutung gewinnen.

Vor diesem Hintergrund unterstützen wir den Natural Disaster Fund (NDF). Dieser investiert ausschließlich in Risikotransferinstrumenten für Naturkatastrophen und Klimarisiken in Entwicklungsländern. Mithilfe unserer Expertise bei der Entwicklung von Risikotransferlösungen, die auf die relevanten Gefahren und lokalen Bedürfnisse abgestimmt sind, stellt die Hannover Rück ihr Know-how und Risikokapital für relevante Projekte auf der ganzen Welt zur Verfügung. Bis jetzt konnten mehr als 10 Mio. Menschen aus 20 verschiedenen Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika erreicht werden – nicht zuletzt auch durch die Kapazitätsbereitstellung der Hannover Rück in Höhe von 50 Mio. USD.

„Wir sehen viele Chancen im Bereich der parametrischen Deckungen und widmen ihnen große Aufmerksamkeit.“

(Dr. Michael Pickel, Vorstandsmitglied)



Lemonade Crypto Climate Coalition

Am 23. Februar 2022 trat die Hannover Rück der Lemonade Crypto Climate Coalition als Gründungsmitglied bei. Die von Lemonade gegründete Koalition zielt darauf ab, Subsistenzlandwirten und Viehhaltern einen vertrauenswürdigen Versicherungsmechanismus für den Fall von unvorhersehbaren katastrophalen Verlusten durch extreme Klima- und Wetterereignisse zu bieten.

Die Mehrheit der schätzungsweise 300 Millionen Kleinbauern in Afrika ist mit realen Klimarisiken für ihren Lebensunterhalt konfrontiert, da traditionelle Versicherungen für sie oft unerschwinglich oder nicht verfügbar sind. Hier setzt die Kraft der Lemonade Crypto Climate Coalition an: Landwirte werden in der Lage sein, Zahlungen mit globalen Stablecoins oder lokalen Währungen über eine dezentralisierte Anwendung (dApp) ganz einfach von ihrem Telefon aus zu tätigen und zu empfangen, ähnlich wie sie es heute bei Bankgeschäften und Zahlungen tun. Die erste Einführung eines Pilotprojekts in einem afrikanischen Land wird noch in diesem Jahr erwartet.

„Der Klimawandel findet statt, und wir alle sollten unseren Beitrag zur Bewältigung dieser globalen Herausforderung leisten. Wir sind der festen Überzeugung, dass partnerschaftliche Innovation der beste Ansatz ist, um nachhaltigen Schutz zu bieten und die Schutzlücke zu schließen. Daher freuen wir uns, die Lemonade Crypto Climate Coalition mit unserer Expertise und Risikotragfähigkeit zu unterstützen.“

(Silke Sehm, Mitglied der Geschäftsleitung)

Im Jahr 2021 haben wir im Bereich der Agrarversicherungen eine Prämie im mittleren dreistelligen Millionenbereich (EUR) für Rückversicherungsschutz eingenommen, etwa die Hälfte davon in Entwicklungs- und Schwellenländern in Südamerika, Asien und Afrika.

Die Hannover Rück ist aktives Mitglied des Insurance Development Forum (IDF). Das IDF ist eine öffentlich-private Plattform für die Koordination und Zusammenarbeit zwischen der Versicherungswirtschaft und öffentlichen Trägern und Organisationen, die Akteure wie die Weltbank, die Vereinten Nationen, die Zivilgesellschaft und andere zusammenbringt.

Das Ziel des IDF ist an der InsuResilience-Vision 2025 ausgerichtet. Die Strategie des IDF besteht darin, Versicherungs- und Risikomanagementkapazitäten zu nutzen, um die Widerstandsfähigkeit und den Schutz von Menschen, Gemeinschaften, Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen in Entwicklungsländern zu verbessern, die durch Katastrophen und die damit verbundenen wirtschaftlichen Schäden gefährdet sind. Somit tragen das IDF und die Hannover Rück dazu bei, die Ziele für nachhaltige Entwicklung und die damit zusammenhängenden UN-Abkommen wie den Sendai-Rahmen und das Pariser Klimaabkommen zu erreichen.

Im Berichtsjahr haben mehr als 90 Experten von elf (Rück-) Versicherungsgesellschaften und mehr als 50 United-Nations-Development-Programme-Vertreter an den diversen Länderprojekten und den fünf Arbeitsgruppen des IDF teilgenommen. Im April 2021 wurde unser Vorstandsvorsitzender Jean-Jacques Henchoz Mitglied des Steering Committees. Dieser Schritt untermauert die strategische Bedeutung, die Versicherungslücke insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern zu schließen.

Wir sind bereits in mehreren Länderprojekten bei der Entwicklung von Lösungsansätzen zur Schließung der Versicherungslücke von Naturkatastrophen federführend beteiligt, unter anderem in Kolumbien. Dort sind wir Partner des Projektes „Medellín Urban“. Das Ziel des Projektes ist es, die Widerstandsfähigkeit der Stadt Medellín in Kolumbien durch die Schaffung eines Versicherungsschutzes für Klimarisiken und Katastrophen zu stärken. Die vorgeschlagenen Produkte für die Zielbevölkerung auf Stadtebene sind derzeit noch nicht auf dem lokalen Markt verfügbar, sehen aber eine indexbasierte Lösung für Überschwemmungen, Erdbeben und entschädigungsbasiert für Erdbeben vor. Dies wird die erste parametrische Deckung für die Stadt Medellín und den kolumbianischen Markt darstellen. Das vom InsuResilience Solutions Fund finanzierte Projekt wird gemeinsam mit Willis Towers Watson und Global Communities durchgeführt.

Katastrophenanleihen

Die Hannover Rück hat im Jahr 2021 insgesamt elf Katastrophenanleihen mit einem Rekordvolumen von 2,7 Mrd. USD (Vorjahr: 1,6 Mrd. USD) für ihre Kunden in den Kapitalmarkt transferiert und damit ihre führende Position im Markt für die Verbriefung von Versicherungsrisiken (Insurance-Linked Securities) ausgebaut.

Katastrophenanleihen dienen dazu, Versicherungsrisiken – meist Naturkatastrophenrisiken – auf Investoren zu übertragen und damit weitere Rückversicherungshaftung zur Verfügung zu stellen. Durch die zusätzliche Bereitstellung von Investorenkapital helfen Katastrophenanleihen im Fall einer Naturkatastrophe, negative Folgen von solchen Ereignissen zu reduzieren und damit die Gesellschaft zu stabilisieren.

Im vergangenen Jahr hat die Hannover Rück für ihre Kunden Deckungen gegen Schäden aus Naturkatastrophen wie Überschwemmungen, Stürme, Erdbeben und Waldbrände an den Kapitalmarkt begleitet. Traditionell fragen Unternehmen aus der Versicherungsbranche Katastrophenanleihen als alternative Risikodeckung nach. Mittlerweile wenden sich in zunehmendem Maße auch Konzerne aus anderen Branchen sowie Staaten an die Hannover Rück und ihre Partner, um Versicherungsrisiken bei Investoren zu platzieren.

Seit 2014 sind Experten der Hannover Rück in der Munich Climate Insurance Initiative (MCII) vertreten. Ziel der Mitgliedschaft ist die operative Umsetzung verschiedener Marktinitiativen zur Steigerung der Resilienz von durch den Klimawandel besonders stark betroffenen Ländern im Rahmen des United Nations Office for Disaster Risk Reduction (UNDRR). Die MCII wurde im April 2005 als gemeinnützige Organisation von Vertretern der Versicherungsbranche, Forschungsinstituten und Nichtregierungsorganisationen gegründet.

Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit dem marokkanischen Finanzministerium und Solidaritätsfonds gegen Naturkatastrophen (FSEC) haben wir 2021 eine traditionelle und eine parametrische Versicherungslösung entwickelt, um die lokale Bevölkerung finanziell vor Erdbeben, Überflutungen, Tsunamis und Terrorrisiken zu schützen. Die Initiative wird durch eine Anleihe der Weltbank unterstützt.

“Man muss [...] die Ökonomie des Klimawandels aus einem ganzheitlichen Blickwinkel betrachten und [...] nicht nur den Preis der Versicherung oder den Preis der Rückversicherung.”

(Jean-Jacques Henchoz, Vorstandsvorsitzender)

Nachhaltige Technik und grüne Technologien

Der technologische Fortschritt sowie ein wachsendes Netzwerk an InsurTechs und Partnern bieten die Möglichkeit neuer Deckungen. So bedient ein spezialisiertes Team für index-

basierte und parametrische Deckungen beispielsweise eine wachsende Anzahl von Anfragen zu Hurrikan- und Erdbebenrisiken. Strukturiert als „Emergency Cash“ oder Kreditausfalldeckung können Privatpersonen sowie kleine und mittelständische Unternehmen vor bedrohlichen finanziellen Lagen geschützt werden. Auch aus dem Bereich der erneuerbaren Energien, wie z. B. Wind- und Solarenergie, beobachten wir einen stetigen Interessenzuwachs. Waren Ertragsrisiken – als Gefahr, einen geringeren Ertrag als ursprünglich geplant zu erwirtschaften – vor einigen Jahren noch schwer zu decken, können nun aufgrund verbesserter Daten und Technologien Kundenbedürfnisse weitaus präziser gedeckt werden.

Zur Unterstützung einer globalen Energiewende setzen wir uns explizit für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Diese erstrecken sich von Windenergie im Bereich On- und Offshore über Fotovoltaik bis zur Geothermie. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung der Anlagen und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Neben dem Aufbau und Erhalt von spezialisiertem Underwriting-Wissen weltweit unterstützen wir Spezialdeckungen zur Einführung neuer Technologie. Unser fakultatives Prämienvolumen im Jahr 2021 betrug 37,4 Mio. EUR.

N 38

in Mio. EUR	2021	2020	2019	2018	2017
Verdiente					
Nettoprämie ¹	37,4	34,2	24,7	14,2	17,9

¹ 2022 fand eine Anpassung der Berechnungsmethodik statt. Zum Erhalt der Vergleichbarkeit wurden die Prämieinnahmen der vergangenen Zeichnungsjahre neu kalkuliert.

Mit Blick auf Green-Tech-Lösungen diskutiert die Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ ergänzende Themen, die mit dem Bedarf an neuen (Rück-)Versicherungslösungen einhergehen können. Dazu gehören unter anderem geänderte Methoden der Abfallentsorgung oder des Recyclings, Cradle-to-Cradle-Lösungen, sich änderndes Mobilitätsverhalten, neue Antriebskonzepte z. B. im Bereich Kraftfahrt, neue Dienstleistungen in der Personenbeförderung sowie Akkumulatoren und Speichermedien für erneuerbare Energien. Die Themen Informationssicherheit und Cyber Security werden ebenfalls in unserer Arbeitsgruppe behandelt, die die abteilungsübergreifende Überwachung

unterstützt. Analysiert wurden darüber hinaus – neben vielen anderen – zukünftig geschäftsrelevante Themen wie Umweltverschmutzung, Naturkatastrophen, Fracking und Rohstoffversorgung.

Accelerator Network

Ende 2019 und Anfang 2020, einige Monate bevor die Covid-19-Krise das Tempo der digitalen Transformation drastisch beschleunigte, begann die Hannover Rück mit der Entwicklung der Digital- und Innovationsstrategie (I&D). Infolgedessen wurden das Innovation & Digital Solutions Committee (IDSC) sowie das Accelerator Network mit dem Ziel gegründet, innovative digitale Lösungen und Dienstleistungen für und mit unseren Kunden zu identifizieren, zu bewerten und zu entwickeln sowie lokale Geschäftsmöglichkeiten auf andere Märkte auszuweiten.

Das Accelerator Network ist ein Team aus fünf Accelerator-Einheiten:

- Property & Casualty Digital Business Accelerator (P&C DBA)
- Life & Health Digital Business Accelerator (L&H DBA)
- Digital Technology Accelerator (DTA)
- Parametrics Business Accelerator (PBA)
- Innovation & Digital Network Accelerator (IDNA)

Die Lemonade Crypto Climate Coalition ist nur eines unserer Beispiele, die im Rahmen unseres Accelerator Networks entstanden sind (s. S. 76). Auch im Life & Health-Bereich sind wir tatkräftig unterwegs (s. LifeQ auf S. 83).

Initiativen zur Bewertung von Risiken

Im Bereich der Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren arbeitet die Hannover Rück mit Regierungen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und ist in verschiedenen Marktinitiativen und aufsichtsrechtlichen Gremien aktiv. Über die Mitarbeit an 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).

Da Risikoprüfungsprozesse mittlerweile verstärkt während des Verkaufsgesprächs durchgeführt werden, stellt unsere Tochtergesellschaft E+S Rück mit esImeRiT und eslunfallT elektronische Risikoprüfungstools für ihre Kunden zur Verfügung, die eine medizinische Bewertung direkt beim Kunden ermöglichen. Insbesondere die Anwendung esImeRiT steht auch als mobile Lösung zur Verwendung bereit und kann somit im digitalen Umfeld eingesetzt werden. Diese ermöglicht im Rahmen der funktionellen Invaliditätsversicherung durch risikospezifische Bedingungsanpassungen auch gesundheitlich vorbelasteten Personen die Absicherung von Unfall- und weiteren Invaliditätsrisiken. Darüber hinaus arbeitet die E+S Rück mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammen. So unterstützt etwa der Reha-Dienstleister RehaAssist schwer verletzte Versicherungsnehmer schnellstmöglich und umfassend bei der 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.



Wir sind langjähriger Förderer 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 Model I „Open Quake“ ist als Plattform für die Nutzung durch Wissenschaft, Regierungen sowie kommerzielle und private Nutzer weltweit etabliert. 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.

Darüber hinaus haben wir uns im Cat-Workstream der Europäischen Versicherungsaufsicht EIOPA engagiert 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.

Als Partner fördern wir das Open Loss Modelling Framework (OASIS). OASIS hat einen Open-Source-Simulationsrechenkern und eine finanzmathematische Softwarekomponente entwickelt. Diese soll es Wissenschaftlern ermöglichen, 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.

Die Geneva Association ist eine internationale Denkfabrik der Versicherungsbranche mit dem Ziel, politische, ökonomische und soziale Themen und Risiken zu identifizieren und in Bezug zur Versicherungsbranche zu setzen. Durch die aktive Mitarbeit der Hannover Rück in der Arbeitsgruppe „Climate Change and Environment“ 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 Interessengruppen 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- und Rückversicherungsindustrie bei der Problembewältigung zu verschaffen. Maßnahmen der Vereinten Nationen, von Regierungen und lokalen Verantwortlichen zur Reduzierung möglicher Auswirkungen von Extremereignissen und dem Klimawandel auf die Bevölkerung werden identifiziert und in ihrer Auswirkung beurteilt.

Die Folgen von nach Umsetzung der Maßnahmen verbleibenden Restrisiken versuchen wir durch innovative Rückversicherungslösungen finanziell zu lindern.

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

Wir sind zudem Mitglied im Chief Risk Officer (CRO) Forum. Im Juni 2021 hat unser Chief Risk Officer und Leiter unseres Risikomanagements den Vorsitz für eine reguläre Amtszeit von einem Jahr übernommen. Darüber hinaus sind wir ständiger Teilnehmer der Emerging Risk Initiative des CRO Forums sowie in einer Arbeitsgruppe zum Thema Nachhaltigkeit. In Letzterer wurde im Berichtsjahr ein Positionspapier zum Thema „Mind the Sustainability Gap – Integrating sustainability into insurance risk management“ veröffentlicht. Zudem überwacht und analysiert die Emerging Risk Initiative kontinuierlich unterschiedliche Emerging Risks, publiziert Informationen zu Megatrends sowie damit verbundenen Risiken und führt entsprechende Impact-Analysen durch. Zu den betrachteten Megatrends gehören Altern und Gesundheit, Konsumverhalten und Digitalisierung, ökonomische Stabilität, Umwelt und Klimawandel, sich verändernde geopolitische Landschaften, technische Entwicklungen sowie Urbanisierung und gesellschaftliche Veränderungen. Im Berichtsjahr wurden drei weitere Megatrends hinzugefügt: „Biodiversität“, „mentale Gesundheit“ und „sozio-ökonomische Ungleichheiten“. Die Publikationen sind auf den Internetseiten des CRO Forums öffentlich verfügbar. Dort findet sich auch ein Bericht zum Thema „Carbon footprinting methodology for underwriting portfolios“.



Unser Engagement in der Personen-Rückversicherung

In der Personen-Rückversicherung unterstützen wir unsere Erstversicherungspartner mit unserer weltweiten Expertise und Innovationskraft bei der Entwicklung, Einführung und dem Angebot nachhaltiger Rückversicherungslösungen. Unser Angebot erstreckt sich von traditionellen Lebensversicherungen über Lösungen zur Absicherung schwerer Krankheiten (Critical Illness) und Arbeitsunfähigkeit bis hin zu Pflegebedürftigkeit. Dabei berücksichtigen wir auch soziale Nachhaltigkeitsaspekte, beispielsweise bei sogenannten Lifestyle-Versicherungsprodukten, die sich aktuell großen Interesses erfreuen. Bei diesen Angeboten handelt es sich vornehmlich um Versicherungsprodukte, deren Prämie und etwaige Bonuszahlungen an das Gesundheitsverhalten der Versicherten geknüpft ist (z. B. Fitness- und Ernährungsgewohnheiten). Auf diese Weise werden die Versicherten zu einer gesünderen und bewussteren Lebensweise motiviert. Ein Beispiel ist Vitality Active – eine stetig wachsende Kooperation mit der Discovery Group in Südafrika. Hier profitiert nicht nur der Versicherungsnehmer von einer Reduzierung der eigenen Versicherungsprämie bei einer gesunden Lebensweise, sondern, durch die Vergabe von Gutscheinen für lokale Partner (z. B. Kaffee- und Kinogutscheine) über das Bonusprogramm, auch die Wirtschaft vor Ort. Bis Anfang 2022 haben neun Erstversicherer weltweit das Programm imple-

mentiert. Eine weitere Ausweitung des Programms ist geplant, insbesondere auf kleinere globale Versicherungsmärkte mit einem reduzierten und erschwinglicheren Angebot.

Langlebigkeit

Im Bereich der Langlebigkeit entwickeln wir innovative Rentenprodukte, die auf die Bedürfnisse der Endkunden in unterschiedlichen Lebenssituationen zugeschnitten sind. Das Bewusstsein einer kontinuierlich steigenden Lebenserwartung wird dazu führen, dass Rückversicherungslösungen zum Transfer von Langlebkeitsrisiken in den nächsten Jahren eine noch stärkere Bedeutung zukommen wird.

In vielen Ländern besteht das Rentensystem aus drei Säulen: der staatlichen Rente, der betrieblichen Rente und der privaten Rente. Die zunehmende Lebenserwartung geht mit einer Reihe von Herausforderungen einher. So benötigen Menschen im Ruhestand zunehmend länger ein sicheres Einkommen. Aber auch Regierungen, staatliche Systeme, Pensionsfonds, Unternehmen, die Betriebsrenten anbieten, und Lebensversicherer werden mit zunehmenden pensionsbezogenen Verbindlichkeiten konfrontiert. Mit unserer tiefen Expertise auf dem Langlebkeitsmarkt unterstützen wir unsere Kunden erfolgreich bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen zur Absicherung dieser Langlebkeitsrisiken. Dies tun wir bereits seit 1995 und sind einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Langlebkeitslösungen.

Mit unseren Langlebigkeitsversicherungsprodukten leisten wir auch einen Beitrag gegen Altersarmut. Während das größte Volumen weiterhin aus dem britischen Markt kommt, haben wir im letzten Jahr vermehrt in Märkten, in denen bisher eine solide Langlebigkeitsabsicherung fehlt, Lösungen angeboten und erneut unsere Fähigkeit unter Beweis gestellt, unsere Langlebigkeitsexpertise auf globale Märkte zu übertragen. Dazu zählen unter anderem Europa, Australien, Nordamerika und Afrika, in denen wir Anfragen aus über 30 Ländern quotiert sowie Aufklärungsarbeit für die Absicherung des Langlebigkeitsrisikos als entscheidenden Bestandteil der Altersvorsorge geleistet haben. In diversen europäischen Märkten, aber insbesondere auch in Hongkong und Korea, sehen wir einen steigenden Bedarf für die Entwicklung und Einführung von Individualrentenprodukten. Wir machen es uns zur Aufgabe, daran zu arbeiten.

Ein Beispiel unserer Langlebigkeitsversicherungsprodukte stellt die „Parents Pocket Money Protection“ dar. Dabei handelt es sich um eine Lösung für Menschen in Ländern, in denen es keine staatliche Altersversorgung gibt und in denen Eltern in ihrem letzten Lebensabschnitt finanziell von ihren Kindern abhängig sind. Dieses Produkt sichert Eltern auch nach dem Tod ihres Kindes ein lebenslanges Einkommen, indem es den Zahlungsausfall ausgleicht. Um das Langlebigkeitsrisiko der überlebenden Eltern abzudecken, werden die Leistungen als regelmäßiges Renteneinkommen gezahlt, so lange mindestens ein Elternteil lebt.

Eine weitere Produktlösung stellen die „Enhanced Annuities“ dar. Eine Annuity (deutsch Rentenzahlung) meint eine regelmäßige, lebenslange Zahlung. Das Konzept der Enhanced Annuities richtet sich speziell an Personen mit Vorerkrankungen, die mit einer verkürzten Lebenserwartung einhergehen. Dies führt dazu, dass diese Personen einerseits voraussichtlich kürzer Zahlungen empfangen werden und gleichzeitig aufgrund ihrer Erkrankung während ihrer Lebenszeit oftmals einen höheren Bedarf an finanziellen Mitteln haben. Um dieser Herausforderung zu begegnen, sehen die Enhanced Annuities eine an die genannten Bedürfnisse angepasste Renten-Auszahlungsmodalität vor, bei der die Policeninhaber eine höhere regelmäßige Rente über einen kürzeren Zeitraum erhalten.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei der Geneva Association setzen wir uns in der Arbeitsgruppe „Global Ageing“ mit dem demografischen Wandel auseinander. Darüber hinaus analysieren wir in unserer hausinternen Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ auch Themen wie Urbanisierung und verschiedenste Gesundheitsrisiken als Nebenwirkung aus Klimawandel, Medikamentenmissbrauch sowie Fettleibigkeit. 2021 wurden unter anderem die Positionspapiere zu Pandemien und medizinischen Fortschritten aktualisiert. Intern wurden des Weiteren die Themen Long-Covid-

Syndrome sowie Gesundheitsrisiken des Cannabiskonsums betrachtet und ebenfalls Positionspapiere zur Verfügung gestellt.

Psychische Gesundheit

Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie gewann das Thema psychische Gesundheit zunehmend an Bedeutung. Vor allem bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit, Armut oder Ungleichheit, die ebenfalls durch die Pandemie verursacht oder verstärkt wurden, nahmen Alkohol- sowie Drogenkonsum und Suizidgedanken deutlich zu.

Viele Versicherer boten denjenigen, die unter den Folgen der Pandemie finanziell zu leiden hatten, mehr Flexibilität bei der Zahlung der Versicherungsprämien. Die von den Versicherern angebotenen Prämienfreistellungen verschafften denjenigen Kunden finanzielle Erleichterung, die sie am dringendsten benötigten, und trugen so zum Abbau von Stress und zum Schutz der psychischen Gesundheit der Kunden bei. Diese Initiativen wurden von der gesamten Branche unterstützt, wobei auch wir als Hannover Rück unseren Teil dazu beitrugen.

Auch unabhängig von der Pandemie laufen Menschen mit psychischen Erkrankungen aufgrund eines mangelnden Zugangs zur Gesundheitsversorgung sowie beschränkter Ressourcen der öffentlichen und psychiatrischen Gesundheitsversorgung Gefahr, keine angemessene Behandlung zu erhalten. Insbesondere das Risiko einer gesellschaftlichen oder eigenen Stigmatisierung erweist sich für Betroffene häufig als Hindernis bei der Suche nach Hilfe. Eine Überwindung dieser Stigmatisierung durch entsprechende Aufklärung ist ein erster Schritt, um die Lebensqualität von Menschen mit psychischen Problemen zu verbessern. In diesem Sinne setzen auch wir uns mit dem Thema auseinander. In unseren ReCent Medical News berichten wir vermehrt auch über verschiedene Aspekte psychischer Gesundheit. Unter anderem haben wir die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie, das Thema der Stigmatisierung sowie das bislang noch zu wenig beachtete Krankheitsbild der körperdysmorphen Störung (krankhafte Störung der eigenen Körperwahrnehmung) thematisiert. Auf unserer Innovationsplattform hr | equarium finden unsere Kunden und Partner eine Vielzahl an Ansätzen und Lösungen in Bezug auf psychische Krankheiten, wie z. B. Burn-out und Depression. Wir gehen davon aus, dass mit einer abnehmenden Stigmatisierung zunehmend Angaben zu psychischen Erkrankungen bei der Risikoprüfung gemacht werden und die Leistungsansprüche steigen werden. Daher ist es für Risiko- und Leistungsprüfer sowie Produktentwickler wichtig, sich über Entwicklungen im Bereich der psychischen Gesundheit auf dem Laufenden zu halten – nicht zuletzt, um für Erkrankte eine faire Branchenpraxis sicherzustellen.

ReCent Medical News

Unser Newsletter „ReCent Medical News“ erscheint regelmäßig und richtet sich an Leistungsprüfer, Underwriter sowie alle interessierten Leser weltweit. „ReCent“ beleuchtet aktuelle Themen mit Relevanz für die medizinische Risikoprüfung und gibt unter anderem Einblicke in neue medizinische Forschungsergebnisse, Fallstudien und Methoden der Risiko- und Leistungsfallprüfung.

Bei der Hannover Rück arbeiten wir mit Medizinern zusammen, um den Underwritern evidenzbasierte Richtlinien für die Zeichnung von körperlichen und psychischen Erkrankungen an die Hand zu geben. Unser Underwriting-Handbuch hr | Ascent ist in mehrere Kategorien für psychische Erkrankungen unterteilt, die wir gemäß unserer Underwriting-Philosophie regelmäßig überprüfen und bei Bedarf aktualisieren.

Schließung der Schutzlücke

Ähnlich wie in der Schaden-Rückversicherung ist auch im Bereich der Lebens-Rückversicherung die Durchdringung von Schwellenmärkten mit Versicherungsprodukten – unabhängig von der Sparte – häufig noch unzureichend. Grund dafür sind oft zu teure und komplexe Produkte sowie die schwere Erreichbarkeit der Personen mangels Infrastruktur. Um diesem Umstand zu begegnen, arbeiten wir mit Partnerunternehmen wie beispielsweise Insur- oder HealthTechs zusammen. Somit können wir adressatengerechte Versicherungslösungen für diese (noch) nicht ausreichend versicherten Personengruppen anbieten.

In schwierigen Zeiten wie diesen sind Menschen ohne einfachen Zugang zu Gesundheitsversorgung besonders stark betroffen. Unsere Kooperation mit BIMA setzen wir daher weiter fort. Die Kombination aus ihrem Wissen im Bereich Gesundheitstechnologie und unserer Expertise im Bereich (Rück-)Versicherung verschafft Menschen in den entlegenen Gebieten der Welt Zugang zu digital bereitgestellten Versicherungs- und Telemedizinleistungen – egal wo und wann sie diese benötigen.

Der Fokus von BIMA auf proaktive digitale Gesundheitsdienstleistungen, die es den Menschen ermöglichen, ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen, trägt zur Demokratisierung der Gesundheitsversorgung insbesondere in aufstrebenden Ländern bei, und durch unsere Partnerschaft unterstützt die Hannover Rück dieses Ziel.

Neben der Schließung der Schutzlücke in Ländern des globalen Südens kümmern wir uns ebenso um die Verbesserung des Versicherungsschutzes in entwickelten Ländern. Dort liegt der Fokus verstärkt auf der Vorsorge und frühzeitigen Diagnosen, um den Behandlungserfolg zu erhöhen.

HealthÖme

HealthÖme hat es sich zur Aufgabe gemacht, jedem und überall die Möglichkeit zu geben, seine einzigartigen biologischen Daten zu erschließen und zu nutzen, um ein möglichst langes und optimales Leben zu führen. HealthÖme nutzt Innovationen in den Bereichen Biowissenschaften und Gesundheitsmanagement, um omikbasierte Produkte für die CI- und Lebensversicherungsbranche zu entwickeln. Die Produkte von HealthÖme werden mit Bedacht entwickelt, um die Kundenbindung zu verbessern, ein gesundes Leben zu fördern und gesundheitliche Ungleichheit zu verringern.

Eine gesunde Lebensweise sowie die Förderung des Wohlbefindens aller Menschen in jedem Alter sind für uns von besonderer Bedeutung. Deshalb arbeiten wir in Partnerschaft mit HealthÖme an der Entwicklung eines neuen innovativen Krebsprodukts. Die Markteinführung des Produkts ist für 2023 geplant. Es kombiniert neueste Technologie zur Krebsfrüherkennung und -prävention mit dem technischen Know-how unseres Partners HealthÖme in der Gensequenzierung.

Die finanzielle Unterstützung (wie sie üblicherweise in traditionellen CI-Policen enthalten ist) reicht in der heutigen Krebsbehandlung nicht mehr aus. Das äußerst komplexe Krankheitsbild Krebs erfordert neben finanziellen Mitteln auch ein hohes Maß an Gesundheitskompetenz des Patienten. Außerdem können durch Gentests der Ausbruch und/oder die möglichen Auswirkungen von Krebs frühzeitig erkannt und entsprechend behandelt werden. Darüber hinaus ist der Mangel an Transparenz und Standardisierung bei den Verfahren zur Festlegung der Kostenübernahme durch die Versicherer ein Faktor, der den Patienten den Zugang zu validen und sinnvollen Tests und Therapien sowie zu künftigen Innovationen verwehrt.

In unserer Zusammenarbeit mit HealthÖme wollen wir eine maßgeschneiderte, krankheitsspezifische Versicherung anbieten, die die Bereiche

- Krebsprävention,
- (innovative) Krebsbehandlung/Heilung,
- Genesung und
- finanziellen Schutz

abdeckt und sich nicht nur auf die finanzielle Deckung der Behandlungskosten konzentriert, wie es bei vielen herkömmlichen Versicherungen der Fall ist. Das Angebot von HealthÖme umfasst ein dreijähriges präventives genetisches Gesundheitsscreening (einschließlich Pharmakogenomik) sowie ein umfassendes Angebot an notwendigen Behandlungen und eine 1:1-Betreuung. Es ist geplant, das Produkt sowohl als eigenständige Police als auch als Zusatzpolice zur Lebens- oder Pflegeversicherung anzubieten.

Digitalisierung

Durch Kooperationen mit InsurTech-Unternehmen bieten wir unseren Kunden Lösungen zur Weiterentwicklung von digitalen Verkaufsprozessen und zur Kundenbindung an. Auf diese Weise können wir unseren Kunden beispielsweise dabei helfen, insbesondere die jüngere Generation anzusprechen, die besonders technikaffin ist und für die eine nachhaltige Lebensweise einen hohen Stellenwert besitzt. Über klassische Vertriebswege der Lebensversicherungsindustrie ist diese Zielgruppe nahezu nicht mehr erreichbar, und entsprechend aktiv beteiligen wir uns an den Entwicklungen im Bereich Digitalisierung und Automatisierung.

Unsere Innovationsplattform hr | equarium verbindet das globale Netzwerk der Erstversicherungskunden der Hannover Rück mit innovativen Partnern aus dem InsurTech-Bereich und bietet Versicherern Zugang zu einer Vielzahl von Lösungen über die gesamte Wertschöpfungskette. Ziel ist es, die Suche und Implementierung neuer Technologien zu erleichtern. Disruptive Technologien, demografischer Wandel und zunehmend anspruchsvolle Erwartungen des Endkunden bilden ein herausforderndes Umfeld für Versicherer. Mit hr | equarium bietet die Hannover Rück der Versicherungsbranche einen einfachen Zugang zu Produkt- und Vertriebssinnovationen an und liefert damit entscheidende Wettbewerbsfaktoren für Erstversicherer, um den Bedürfnissen ihrer Kunden gerecht zu werden. Nach dem Start von hr | equarium im Jahr 2019 öffnet die Hannover Rück ihre Innovationsplattform 2022 für die gesamte Versicherungsbranche und bietet damit noch mehr Versicherern einen direkten Zugang zu einem Pool innovativer Services und Lösungen von InsurTechs weltweit. hr | equarium wird bisher von mehr als 700 Kunden der Hannover Rück aus über 100 Ländern regelmäßig genutzt. InsurTechs aus aller Welt bieten dort aktuell mehr als 160 Lösungen unter anderem aus innovativen Bereichen wie Cyber, Telematik und Parametrik an.

Digital Business Accelerator

Der Digital Business Accelerator for Life & Health (L&H DBA) konzentriert sich aktuell auf zwei Schwerpunktbereiche: digitale Gesundheitsdaten und digitalen Direktvertrieb. Ziel ist die Entwicklung von Versicherungsprodukten, die einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten und es Menschen ermöglichen, ein Gefühl für ihre Gesundheit zu bekommen und sie zu verbessern.

Ein Schlüsselprojekt ist unsere Partnerschaft mit LifeQ. LifeQ ist ein führender unabhängiger Anbieter von Biometrie- und Gesundheitslösungen in klinischer Qualität. Die Daten werden mittels sogenannter Wearables, tragbarer Geräte, direkt am Körper getragen, aufgezeichnet und an LifeQ übermittelt. Im vergangenen Jahr hat der L&H DBA in Zusammenarbeit mit LifeQ ein Versicherungsangebot entwickelt. Dieses Angebot soll die Versicherungskunden der Hannover Rück dabei unterstützen, über den reinen finanziellen Schutz ihrer Kunden hinauszugehen. Durch die LifeQ-Versicherungslösung unterstützen die Versicherer ihre Kunden dabei, länger und gesünder zu leben. Darüber hinaus ermöglicht sie es den Versicherern auch, die Risiken von akuten und chronischen Krankheiten besser zu verstehen und zu reduzieren.

Bei der Entwicklung des Versicherungsangebots haben wir darauf geachtet, den Fokus auf Inklusion zu legen. Das LifeQ-Angebot ist so konzipiert, dass es auf eine Art und Weise in die Versicherung eingebettet werden kann, die nicht nur gesunde Menschen anspricht, sondern auch jenen den Zugang ermöglicht, die beispielsweise unter einer chronischen Erkrankung leiden oder nicht über ein ausreichendes finanzielles Polster verfügen.

“Unser Ziel ist es, ein führender Rückversicherer im Bereich der digitalen Versicherung zu sein, und wir bauen auf unsere wichtigsten Stärken: fähige Mitarbeiter und ein starkes globales Netzwerk. Wir arbeiten mit Kunden, InsurTechs und anderen Partnern zusammen, um neue Möglichkeiten zu schaffen.”

(Silke Sehm, Vorstandsmitglied)

Seit April 2021 gibt es zusätzlich zu den Lösungen auf hr | equarium auch regelmäßige Artikel und Interviews mit Fachleuten der Versicherungsindustrie sowie Gründern und innovativen Köpfen zu nachhaltigen, zukunftsorientierten und sozialen Themen mit Bezug zu (Rück-)Versicherung, wie beispielsweise Digitalisierung, mentale Gesundheit, Veränderung der Kundenbedürfnisse. Die Interviews werden in einem Blog-Format auf hr | equarium veröffentlicht und zusätzlich auf LinkedIn geteilt und so einer noch größeren Gruppe zugänglich gemacht.

Services

Als Folge der Covid-19-Pandemie hat die Nutzung neuer versicherungstechnischer Datenquellen deutlich zugenommen. In diesem Zusammenhang hat sich der Einsatz von elektronischen Gesundheitsakten (EHRs) als hilfreich erwiesen. Eine elektronische Gesundheitsakte ist eine digitale Version der Krankenakte eines Patienten, die sicher und in Echtzeit übermittelt werden kann. Viele Versicherer nutzen solche digitalen Datenquellen für ihr Underwriting im Bereich der Lebensversicherung. Auch die Kundenpräferenzen gehen in Richtung eines nahtlosen Online-Prozesses ohne die Notwendigkeit eines persönlichen Kontakts mit Vertretern oder Lebensversicherungsprüfern. Mit dem zunehmenden Einsatz solcher elektronischen Gesundheitsakten können wir bei der Hannover Rück unseren Kunden helfen, den Risikoselektionsprozess zu rationalisieren.

Mit unseren modularen, automatisierten Systemen „hr | ReFlex“ und „hr | QUIRC“ bieten wir eine qualifizierte und schnelle Risikoprüfung direkt am Point of Sale (beispielsweise am Bankschalter, in einem Telefoninterview oder online). Unsere sogenannte Underwriting Workbench haben wir bereits erfolgreich implementiert. Dabei handelt es sich um eine webbasierte Benutzeranwendung, die von Underwritern für Underwriter entwickelt wurde. Ziel ist die Beschleunigung und Vereinfachung von komplexeren Lebensversicherungsanträgen, die nicht automatisch mit „hr | ReFlex“ gemacht werden können, sowie die Annahme von Fällen, die ein Underwriting-Team auf herkömmliche Weise, z. B. als Papierantrag, erreichen. Darüber hinaus arbeiten wir aktuell an einer Health-Version sowie an einem Claims-Modul, um unsere Angebote an modularen automatisierten Systemen zu erweitern. Unser elektronisches Underwriting-Manual „hr | Ascent“, das unsere Kunden ganzheitlich bei der individuellen Antragseinschätzung unterstützt, wird kontinuierlich überarbeitet und weiterentwickelt, sodass wir die aktuellen Marktentwicklungen zu jedem Zeitpunkt angemessen abbilden können.

ESG im Versicherungsgeschäft

103-1, 103-2, eigene Angabe

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Versicherungsgeschäft wirkt sich auf eine nachhaltige Entwicklung aus. So führt eine Reduzierung des Versicherungsangebots dazu, dass kontroverse Technologien, beispielsweise die Kohleverstromung, zurückgefahren werden. Gleichzeitig ist die Berücksichtigung von ESG-Risiken im Underwriting ein wichtiger Baustein. Diese lassen sich in zwei Betrachtungsweisen unterscheiden: positive/negative Auswirkungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit heraus auf ESG-Themen ergeben (Inside-out-Betrachtung) sowie positive/negative Auswirkungen von ESG-Themen auf die Geschäftstätigkeit und das Unternehmen (Outside-in-Betrachtung).

Die Hannover Rück strebt an, ihr Engagement in fossilen Energieträgern stetig zu reduzieren. Ziel ist es, bis zum Jahr 2038 im gesamten Schaden-Rückversicherungsgeschäft keine Risiken mehr im Zusammenhang mit dem Abbau und der Verstromung von Kraftwerks- bzw. Thermalkohle zu decken.

Im Berichtsjahr wurde für den Schaden-Rückversicherungsbereich mit der Entwicklung einer internen Positionierung begonnen, die im Jahr 2022 verabschiedet wurde und verschiedene ESG-Themen sowie Chancen und Risiken adressiert. Das Positionspapier gilt sowohl für den fakultativen als auch für den obligatorischen Bereich.

Im fakultativen Rückversicherungsgeschäft werden Rückversicherungsverträge für Einzelrisiken gezeichnet, d. h., die Verträge können konkreten Projekten oder Versicherungsnehmern zugeordnet werden. Seit April 2019 werden hier keine neu geplanten Kohlekraftwerke oder Bergwerke für Thermalkohle mehr rückversichert. Seit Februar 2020 wird seitens unseres fakultativen Zentralbereiches darüber hinaus jegliches Neugeschäft in Zusammenhang mit Thermalkohle bzw. deren Infrastruktur ausgeschlossen. Thermalkohle-Infrastruktur umfasst Bergwerke, kohlebetriebene Kraftwerke und Anlagen sowie Hafen- und Schienenbetrieb, die ausschließlich der Kohleindustrie zuzuordnen sind. Bei Mischkonzernen werden Unternehmen ausgeschlossen, die mehr als 30 % ihres Umsatzes aus Aktivitäten in Thermalkohle generieren.

Ergänzend wurde 2021 ein Ausstiegsplan für das fakultative Bestandsgeschäft in Thermalkohle verabschiedet. Der Phasenplan sieht Ausschlüsse auf Basis von Schwellenwerten vor. Im ersten Schritt wird der fakultative Zentralbereich Geschäft mit Kraftwerkskohleproduzenten abbauen, deren Jahresförderung aus allen Bergwerken 100 Millionen Tonnen oder mehr beträgt sowie Geschäft mit Kohlekraftwerksbetreibern, deren installierte Gesamtkapazität an Kohlekraftwerken 25 Gigawatt oder mehr beträgt (Stichtag 31. Dezember 2025). Es ist geplant, diese Schwellenwerte in den Folgejahren sukzessive zu verringern bis zum vollständigen Ausschluss solcher Risiken. Bereits jetzt ist eine Ausweitung bestehender Kapazitäten im Rahmen von Erneuerungen ausgeschlossen.

Ergänzend zu den beschriebenen Maßnahmen in Bezug auf Kraftwerkskohle wurden im Berichtsjahr auch die Ausschlüsse zu Öl und Gas ausgeweitet. Ab Mitte 2022 wird der fakultative Zentralbereich keine neuen Deckungen mehr für Projektpolicen übernehmen, die der Exploration und/oder Erschließung (upstream) neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) dienen, sowie für Projektpolicen, die exklusiv den Transport und die Verwahrung (midstream) der Erschließung neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) unterstützen. Der fakultative Zentralbereich übernimmt bereits seit 2020 keine neuen Einzelrisiken mehr für Unternehmen, die 20 % oder mehr ihrer Ölreserven in Ölsanden halten, und schließt Ölsandförderung und -verarbeitung aus. Ölsandförderung und -verarbeitung umfassen das Abbauen von bitumenhaltigem Sand, das Veredeln zu synthetischem Rohöl, die Weiterverarbeitung dieses synthetischen Rohöls zu Ölprodukten sowie den dazugehörigen Transport per Pipeline oder Schienenverkehr.

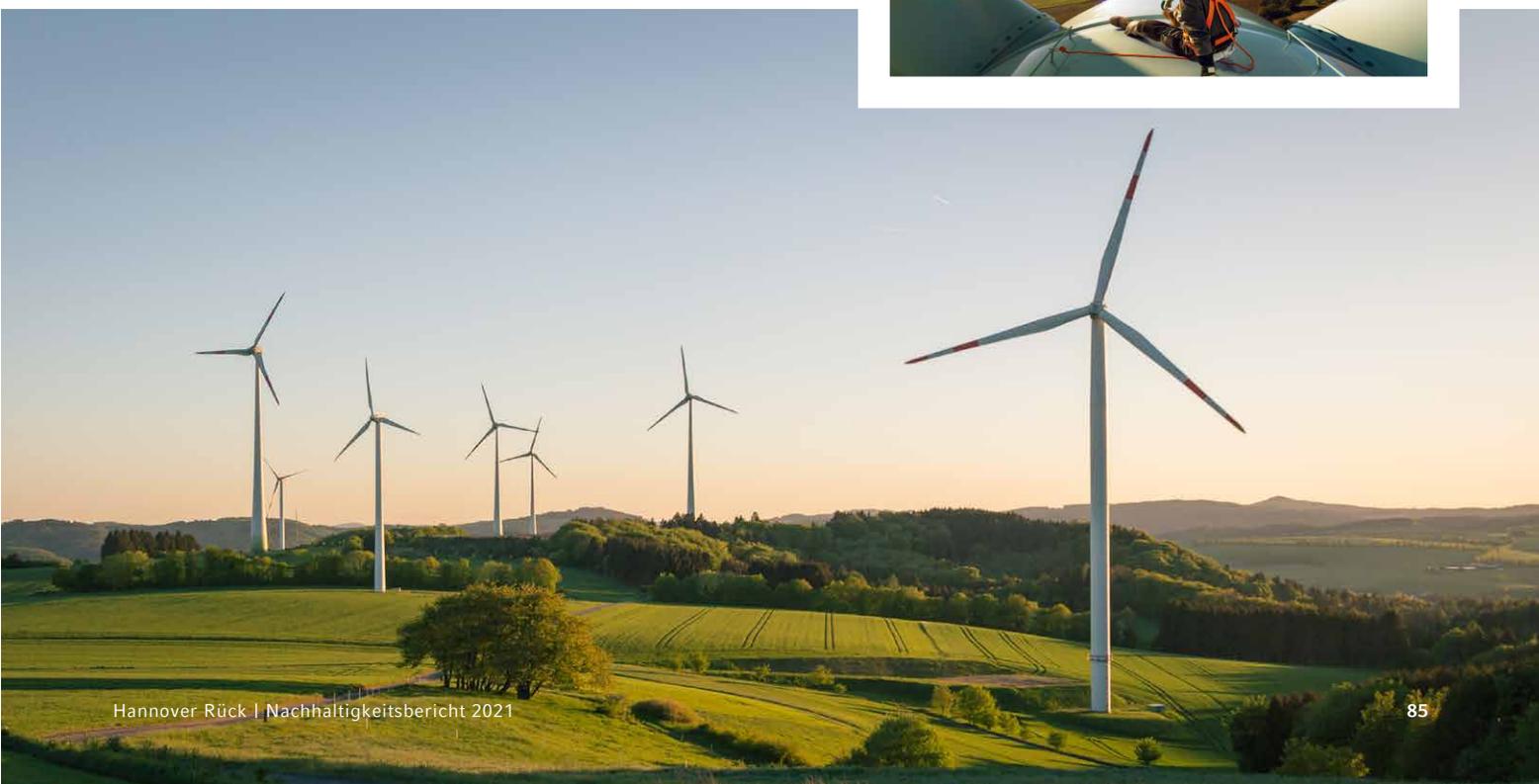
Ferner übernimmt der fakultative Zentralbereich keine neuen Risiken in Zusammenhang mit Projekten zur Förderung von Öl und Gas in arktischen Regionen – diese Regelung umfasst sowohl neue als auch bestehende Projekte (greenfield und brownfield). Als „arktische Regionen“ definieren wir – in Einklang mit dem Vorgehen in unserem Asset-Management – die Region rund um den nördlichen Polarkreis, die in einer Linie von 66,34° nördlich des Äquators verläuft. Dieses schließt das Arctic National Wildlife Refuge (ANWR) in den USA mit ein. Zudem werden keine Risiken gezeichnet, die in Zusammenhang mit der Erschließung neuer Öl- und Gasvorkommen in Tiefseegewässern unterhalb 5.000 Fuß stehen.

Ergänzend hat der fakultative Zentralbereich im Berichtsjahr ein ESG-Manual in Kraft gesetzt, das neben den geschilderten Maßnahmen in Bezug auf fossile Brennstoffe weitere Umweltbelange berührt. Demnach sind Geschäfte abzulehnen, die mit einer Schädigung von Schutzgebieten der Kategorie IUCN

1a/b, von im Rahmen der Ramsar-Konventionen geschützten Feuchtgebieten sowie von Weltkulturerbestätten einhergehen. Das ESG-Manual beinhaltet zudem konkrete Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten. Ferner schließt es explizit Geschäfte mit Unternehmen aus, die in Verbindung mit international geächteten Waffen stehen.

Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft werden großvolumige Portefeuilles mit teilweise heterogenen Inhalten übernommen. Wir sind mit unseren Kunden im Dialog, um einen Überblick über die CO₂-Intensität des an uns zedierten Geschäfts zu erlangen. Bereits jetzt nehmen wir im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft Abstand von neuen Verträgen, die exklusiv zur Deckung von Thermalkohle-Risiken genutzt werden sollen. Gleiches gilt für neue Verträge, die exklusiv der Exploration und/oder Erschließung (upstream) neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) dienen sowie auch exklusiv den Transport und die Verwahrung (midstream) der Erschließung neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) unterstützen.

Alle Underwriter der Schaden-Rückversicherung haben ein verpflichtendes Schulungsprogramm zum Thema ESG durchlaufen. Es beinhaltet ein Web-Based-Training, eine ergänzende Fokusschulung zu ESG-Chancen und -Risiken, regulatorischen Grundlagen und Fokusthemen wie Klimawandel, Biodiversität und Menschenrechte sowie daran anschließende, spezifische Workshops.



Neben den geschilderten Inside-out-Wirkungen können ESG-Themen auch mit negativen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (Outside-in-Perspektive) einhergehen. Beide Risiken können auch die Reputation beeinflussen. Wir berücksichtigen ESG-Themen unter anderem im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme bei der Bewertung von versicherungstechnischen Risiken sowohl in der Schaden- als auch Personen-Rückversicherung. Als umweltbezogene Risiken, die auf unser Unternehmen einwirken können, sind z. B. durch uns rückversicherte Naturgefahrenschäden zu nennen. In den Sparten Betriebs- und Umwelthaftpflicht können sich Umweltverschmutzung bzw. Verstöße gegen Umweltauflagen oder auch Handlungen gegen die Menschenrechte bzw. gesellschaftliche Ungleichbehandlungen auf rückversicherte Risiken auswirken. Eine Änderung des Mobilitätsverhaltens führt zu Änderungen in unserem Kraftfahrt-Rückversicherungsgeschäft. Der demografische Wandel als soziales Thema hat wiederum großen Einfluss auf unsere Lebens- und Rentenversicherungsbestände. Aber nicht nur solche versicherungstechnischen Risiken beeinflussen das Unternehmen von außen, sondern unsere Geschäftsabläufe sind gleichsam durch ESG-begründete operationelle Risiken im Wandel der Umwelt und der Gesellschaft betroffen.

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme betrachten wir auch zukünftige Risiken (sogenannte Emerging Risks). Dabei handelt es sich um Risiken, die sich in der Entstehung befinden oder durch aktuelle Entwicklungen demnächst relevant werden können. Emerging Risks entwickeln sich allmählich von schwachen Signalen zu eindeutigen Tendenzen. Sie können sowohl in der Schaden- als auch Personen-Rückversicherung einen direkten Einfluss auf unseren Vertragsbestand haben, aber auch unsere Kapitalanlagen beeinflussen. Auch sind sie dadurch gekennzeichnet, dass sich ihr Risikogehalt, insbesondere im Hinblick auf unseren versicherungstechnischen Vertragsbestand, nicht verlässlich beurteilen lässt. So hat der Klimawandel nicht nur Einfluss auf Naturgefahren, sondern steht auch in engem Zusammenhang mit Biodiversität. Weitere Einflüsse können die menschliche Gesundheit (z. B. Pandemierisiko), die Weltwirtschaft, den Agrarsektor (Nahrungsmittelverfügbarkeit und Nahrungsmittelsicherheit) und vieles mehr betreffen. Als weitere zukünftige Risiken gelten beispielsweise Cyberrisiken, Pandemien, Rohstoffknappheit und Lieferkettenrisiken. Risikofrüherkennung und anschließende Beurteilung sind bei Emerging Risks von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund setzen wir

dafür eine eigene, bereichs- und spartenübergreifende und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe ein, deren Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt ist. Die operative Durchführung erfolgt durch eine gesondert dafür eingerichtete und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe. Die Analysen dieser Arbeitsgruppe werden konzernweit genutzt, um gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können (z. B. vertragliche Ausschlüsse oder die Entwicklung neuer Rückversicherungsprodukte). Insgesamt beobachten wir 40 zukünftige Risiken permanent. Zudem formuliert die Arbeitsgruppe interne Positionspapiere sowie sogenannte Risk Briefings, die Empfehlungen zu ihrer rückversicherungstechnischen Handhabung aussprechen. Analysiert wurden bislang, neben vielen anderen, zukünftig geschäftsrelevante Themen wie Urbanisation und verschiedenste Gesundheitsrisiken als Nebenwirkung aus Klimawandel, Medikamentenmissbrauch, Umweltverschmutzung, Nanotechnologie, Rohstoffversorgung sowie Fettleibigkeit.

Über Risiken in Zusammenhang mit dem Klimawandel berichten wir im Rahmen unserer TCFD-Berichterstattung im Kapitel „Transparenz“. Ferner berichten wir ausführlich in unserem Chancen- und Risikobericht als Teil unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2021.

Der Beitritt der Hannover Rück zu der von den Vereinten Nationen einberufenen Net-Zero Insurance Alliance (NZIA) im Jahr 2021 unterstreicht das konzernweite Nachhaltigkeitsengagement. Mit dem Bekenntnis zum Erreichen der Net-Zero-Ziele im Rückversicherungsgeschäft bis 2050 unternimmt die Hannover Rück einen wichtigen Schritt, um den Wandel zu einer klimafreundlichen Wirtschaft zu unterstützen. Unser Ziel ist es, aktiv daran mitzuwirken, Methoden zu entwickeln, um die Treibhausgas-Emissionen der rückversicherten Kundenportefeuilles in der Schaden-Rückversicherung zu ermitteln. Nur so lassen sich die oft großvolumigen Portefeuilles mit teilweise heterogenen Risiken aktiv hin zu einem Net-Zero-Ziel steuern. Die Hannover Rück wird regelmäßig über ihre Fortschritte berichten.

Darüber hinaus ist die Hannover Rück im Berichtsjahr den UN Principles for Sustainable Insurance (UN PSI) beigetreten.

ESG im Asset-Management

103-1, 103-2, FS 11

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Asset-Management stellt einen wichtigen Hebel bei der Umsetzung nachhaltiger Ziele dar. Im Einklang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums lässt sich Kapital in Emittenten, Projekte oder Technologien lenken, die einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können und gleichzeitig solche Emittenten ausschließen, die gegen vorab definierte ESG-Kriterien verstoßen. Zum anderen erweitern die ESG-Kriterien die Analyse der mit einzelnen Branchen oder Emittenten verbundenen Risiken, z. B. einem unzureichenden Umgang mit den Auswirkungen des Klimawandels, und tragen damit dazu bei, die Qualität der Entscheidungen in der strategischen und taktischen Asset-Allokation zu verbessern.

Neben den direkten Auswirkungen auf 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. Dadurch kommen wir unserem Anspruch nach, ein verantwortungsvoller Investor zu sein, und leisten gleichzeitig unseren Beitrag zu einer nachhaltigen Finanzwirtschaft. Aber auch für Investoren, Analysten und Kunden ist es von zunehmendem Interesse, wie wir Nachhaltigkeitsaspekte bei der Verwaltung unserer Kapitalanlagen berücksichtigen.

Im Rahmen unserer Kapitalanlagepolitik streben wir stabile und marktgerechte Renditen an, um unter Wahrung eines ausgewogenen Risiko-Ertrags-Verhältnisses und einer breiten Diversifikation jederzeit unseren versicherungstechnischen Verpflichtungen und Liquiditätserfordernissen nachkommen zu können. Einen hohen Stellenwert messen wir darüber hinaus, wie beschrieben, unserem Nachhaltigkeitsansatz bei, indem wir allgemein 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. Die Entwicklung und Anwendung der ESG-Kriterien und die Umsetzung der Richtlinie stellt ein ESG-Beauftragter im Investment-Team sicher.

Wichtiger Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes ist die Anwendung von Negativ-Kriterien. Innerhalb unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen sind alle festverzinslichen Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen [mit Ausnahme von Collateralized Debt Obligations, CDOs]) sowie börsennotierte Aktien seit 2012 Gegenstand entsprechender Screeningprozesse. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 beliefen sich diese

Investmentklassen auf rund 88 % unseres Kapitalanlageportefeuilles.

Wesentliches Kriterium für die Überprüfung des Portfolios 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 Bereich fossiler Energieträger bestehen konkrete Ausschlusskriterien für Emittenten, die 25 % oder mehr ihrer Umsätze aus der Förderung oder Verstromung von Thermalkohle oder der Ölsandgewinnung erzielen. Ebenfalls schließen wir Unternehmen aus, die 10 % oder mehr ihres Umsatzes mit der Offshore-Förderung von Öl und Gas innerhalb des nördlichen Polarkreises erzielen (66° 34' N). Beim Kriterium „kontroverse Waffen“ schließen wir Emittenten aus, die sich an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligen. Dazu zählen wir Anti-Personen-Minen, biologische und chemische Waffen, Streumunition, abgereichertes Uran sowie weißen Phosphor. Ferner sind Emittenten ausgeschlossen, denen seitens der Vereinten Nationen oder der Europäischen Union Sanktionen auferlegt wurden.

Eine entsprechende Prüfung erfolgt im Vorfeld jeglicher Neuinvestitionen und halbjährlich für das Bestandportefeuille; Emittenten, die gegen unsere ESG-Kriterien verstoßen, werden ausgeschlossen oder aktiv abgebaut. Wesentliche Ergebnisse des Screeningprozesses mit entsprechenden Investitionsentscheidungen werden vom Investment-Team direkt an den Chief Financial Officer (CFO) berichtet sowie im Investment-Komitee verabschiedet. Dem Investment-Komitee gehören zwei Vorstandsmitglieder an.

Lediglich etwas mehr als 10 % unseres gesamten Anlageportefeuilles lassen sich anhand der vorgenannten Methodik nicht klassifizieren. Dazu gehören insbesondere Anlagen in Immobilien oder auch Private-Equity-Fonds, die sich aufgrund ihres Charakters oder ihrer Struktur derzeit kaum verlässlich nach den zugrunde gelegten ESG-Kriterien bewerten lassen. Teilweise tragen aber auch diese Assets bereits zu einer nachhaltigen Entwicklung bei – z. B. bei Immobilien, die über entsprechende Zertifizierungen verfügen.

Neben unserem Negativ-Screening ergänzen wir unser Portefeuille zunehmend um nachhaltige Kapitalanlagen, die die Transformation in eine ressourcenschonende Wirtschaft unterstützen. Dazu gehören z. B. nachhaltige Infrastruktur-Assets sowie speziell fokussierte Impact-Investment-Fonds. Es ist unser Ziel, das Volumen bis Ende 2023 gegenüber Ende 2020 um mindestens 10 % zu erhöhen.

Bereits im Jahr 2019 wurde ein Budget zur Investition in Dedicated-Impact-Fonds ins Leben gerufen. Vorrangiges Ziel ist es hier, durch eine möglichst breite Abdeckung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen spürbare Verbesserungen unter anderem in den Bereichen Ernährung, Bildung, Gesundheit, Armutsbekämpfung und Klimawandel zu erreichen. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hatten wir 15 dieser speziell fokussierten Fonds mit einem Marktwert von 33,5 Mio. EUR im Bestand. Darüber hinaus investieren wir über Fonds sowie direkt im Bereich Infrastruktur in erneuerbare Energien oder „clean transport“ sowie in nachhaltige Wald- und Agrarfonds.

Die 2019 abgeschlossene Implementierung des Best-in-Class-Investmentansatzes ermöglicht darüber hinaus eine Messung der Nachhaltigkeitsqualität des Bestandportefeuilles. Mittels CO₂-Portefeuille-Analysen und Research-Ergebnissen, die von externen Anbietern bezogen werden, wird die CO₂-Intensität der Kapitalanlage bewertet und aktiv reduziert.

Die Hannover Rück ist seit 2020 Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (UN PRI).

Unsere Klimastrategie in der Kapitalanlage

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 haben wir uns zum Ziel gesetzt, die CO₂-Last unseres Investmentportefeuilles bis 2023 um mindestens 10 % zu senken. Dieses Ziel haben wir zwischenzeitlich um ein weiteres, ambitioniertes Ziel ergänzt.

Im Jahr 2020 haben wir zusammen mit anderen Konzerneinheiten eine mittel- bis langfristige Klimastrategie in der Kapitalanlage entwickelt. Sie wurde im Frühjahr 2021 durch den Vorstand der Hannover Rück verabschiedet.

Die Klimastrategie steht in Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens und verfolgt den Ansatz, auf der einen Seite die CO₂-Last in der Kapitalanlage zu reduzieren und auf der anderen Seite CO₂-senkende Maßnahmen zu unterstützen. Unsere Strategie besteht aus drei Säulen:

- Im Zentrum steht die Dekarbonisierung unseres liquiden Investmentportefeuilles. Unser Ziel ist es, die CO₂-Intensität (Scope 1 und 2) unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen bis 2025 um 30 % gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Das entspricht einer jährlichen durchschnittlichen Reduktion um 7 %. Mittelfristig streben wir die Messung und Reduktion der CO₂-Intensität auch für illiquide Anlageklassen (z. B. Immobilien) an.
- Die zweite Säule sieht vermehrte Investitionen in nachhaltige Kapitalanlagen vor, die dem Klimawandel entgegenwirken bzw. die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen unterstützen. Zu ihnen zählen insbesondere Infrastruktur-Investments in erneuerbare Energien und saubere Transportlösungen, aber auch speziell fokussierte Impact Investments.
- Die dritte Säule beinhaltet verstärkte Engagement-Aktivitäten mit verschiedenen Stakeholdern. Dazu zählen Proxy Voting, direktes Engagement oder Teilnahme an PRI-Aktionen.

Unser Vorgehen wird unterstützt durch ein extern bezogenes „Carbon-Risk-Rating“, das uns einen umfangreichen Überblick über den CO₂-Fußabdruck unseres Anlageportefeuilles verschafft und mit dessen Hilfe wir Dekarbonisierungsaktivitäten aktiv steuern können.

GRI-Index

Über diesen Bericht

102-45, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2021 veröffentlichen wir zum elften 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 2021. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2022 sind bis zum Redaktionsschluss im Juli 2022 berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konzern. Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht wurde im Juli 2021 veröffentlicht. Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit werden unterjährig auf unserer Website sowie regelmäßig im Konzern-Geschäftsbericht 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. Im Jahr 2020 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert.

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, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt. Mit der Bezeichnung Mitarbeiter sind ausschließlich die Angestellten des Hannover Rück Konzerns gemeint und keine Subkontraktoren oder freie Mitarbeiter.

Im Berichtsjahr haben wir den Abdeckungsgrad der berichteten Umweltkennzahlen erweitert. Die Daten unserer internationalen Standorte erhalten wir direkt vom jeweiligen Standort.

Für den Standort Hannover verwenden wir intern erhobene Daten aus unterschiedlichen Abteilungen sowie die Verbrauchsangaben, die wir den Abrechnungen unseres Strom- und Wärmeversorgers entnehmen. Zur Berechnung des CO₂-Ausstoßes aus Fernwärme legen wir die spezifischen Emissionsfaktoren des lokalen Versorgers (enercity) zugrunde. Werte für Papier erhalten wir von unserem Lieferanten.

Zur Berechnung unseres CO₂-Ausstoßes übernehmen wir die Berechnungen unseres Dienstleisters FirstClimate.

Um eine bessere Lesbarkeit zu gewährleisten, wurde überwiegend auf geschlechterspezifische Doppelnennungen verzichtet und stattdessen die männliche Schreibweise gewählt.

GRI-Inhaltsindex

102-55

GRI 102: Allgemeine Angaben 2016

Angabe		Seiten	UNGC-Prinzip	PSI
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation	8		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8		
102-3	Hauptsitz der Organisation	8		
102-4	Betriebsstätten	8		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8		
102-6	Belieferte Märkte	8		
102-7	Größe der Organisation	8, 10		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	54, 56		
102-9	Lieferkette	9	1–6, 10	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	8, 9, 34		
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	40	7	
102-12	Externe Initiativen	36, 37		2–3
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessensgruppen	37		2–3
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	1–10	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	17, 41, 42		1–4
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	22	1–10	
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	15, 30, 32, 38, 39		
102-19	Delegation von Befugnissen	15		
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	15, 38		
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	30, 32		
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	30		
102-35	Vergütungspolitik	30, 33, 61	1–6	
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	61		
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17		
102-41	Tarifverträge	61	1–6	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	17		
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17		
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	17		

Angabe		Seiten	UNGC-Prinzip	PSI
Vorgehensweise bei der Berichterstattung				
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	8, 9, 89		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	17		4
102-47	Liste der wesentlichen Themen	17		4
102-48	Neudarstellung Informationen	45		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	17, 89		
102-50	Berichtszeitraum	89		
102-51	Datum des letzten Berichts	89		
102-52	Berichtszyklus	89		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	94		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	89		
102-55	GRI-Inhaltsindex	90		
102-56	Externe Prüfung	89		

Wesentliche Themen

Standard	Angabe	Seiten	UNGC-Prinzip	PSI
Good Governance			6, 10	1
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	30		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	30		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	30, 66		
Compliance			1–6, 10	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	23, 24, 26, 27		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
GRI 418: Schutz der Kundendaten	GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	24		
Risikomanagement			7	1
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	22		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	42		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
Eigene Angabe	Einbindung von ESG-Risiken im Risikomanagement	22, Konzern-Geschäftsbericht S. 95		
Dialog			8	2–4
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	36		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	36		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	GRI 102-12: Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	36, 37		

ESG im Versicherungsgeschäft			7	1-3
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74, 84		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	84		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
Eigene Angabe	Integration von ESG-Kriterien im Versicherungsgeschäft	84		
Sustainable Protection			7-9	1-3
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	74		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
FS 14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	74		
ESG im Asset-Management			1-10	1-3
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	74, 87		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	87		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden.	87		
Klimawandel			7-9	1-4
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	38		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 40		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16, 45		
Eigene Angabe	Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	38		
Gesundheit der Mitarbeiter			1-2	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	54, 64		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	54, 64		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16, 54, 64		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	64		
Attraktivität als Arbeitgeber			1-6	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	54, 58		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	54, 58		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16, 54, 58		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	61		
Lernen und Entwicklung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	54, 63		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	54, 63		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16, 54, 63		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	63		
Vielfalt und Chancengleichheit			1-6	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	54, 66		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	54, 66		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16, 54, 66		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	30, 66		

Menschenrechte			1–6, 10	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	33		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	33, 34, 35		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	13, 16		
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	33		
Covid-19				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Konzern- Geschäfts- bericht 2021 (Wirtschafts- bericht ab S. 31)		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile			
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes			

Weitere themenspezifische Angaben 2016

Angabe		Seiten	UNGC- Prinzip	PSI
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	38		
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	61		
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	34	10	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	46, 47	8–9	4
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	46, 47	8–9	4
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	46, 47	8–9	4
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	61	6	
401-3	Elternzeit	68	6	
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	57	6	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	64	1–2	
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	64	1–2	
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	64	1–2	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	63		
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	66	1–2, 6	
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	48		
415-1	Parteispenden	48	10	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	24	1–2	

Kontakte

102-53

Svenja Seefeldt

Group Strategy & Sustainability
Tel. +49 511 5604-1729
Fax +49 511 5604-1648
svenja.seefeldt@hannover-re.com

Oliver Suess

Corporate Communications
Tel. +49 511 5604-1502
Fax +49 511 5604-1648
oliver.suess@hannover-re.com

Karl Steinle

Investor & Rating Agency Relations
Tel. +49 511 5604-1500
Fax +49 511 5604-1648
karl.steinle@hannover-re.com

Bildnachweise

ZoonarReiner Wuerz / Avenue Images

Seite 1

Thomas Bach

Seite 6/7

Getty Images

Seite 23 (Mediaphotos), Seite 75 (Alex Treadway/Neha & Chittaranjan Desai), Seite 78 (Shannon Bileski), Seite 72/73 (Diane Macdonald)

Adobe stock

Seite 25 (Nipitphon/Ivan Kruk), Seite 28 / 29 (Yingyaipumi), Seite 35, Seite 42, Seite 48 (Monkey Business), Seite 52/53 (Langstrup), Seite 55, Seite 59, Seite 60, Seite 66/67 (Bernad Bodo), Seite 85 (Anselm)

Ojo Images

Seite 55

DragonImages/iStock

Seite 80

Herausgeber

Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50
30625 Hannover
Tel. +49 511 5604-0

Erschienen im Juli 2022

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Im Interesse einer besseren Lesbarkeit haben wir uns dazu entschieden, im Textverlauf die männliche Form zu verwenden. Selbstverständlich sind Menschen jeder Geschlechtsidentität angesprochen.

