

somewhat
different



Nachhaltigkeitsbericht 2020

hannover **re**[®]

**Den Herausforderungen der Zukunft begegnen wir mit unserem „etwas anderen“ Ansatz. Unser Selbstverständnis und unsere Werte reflektieren eine starke, partnerschaftliche Unternehmenskultur. Unsere Strategie verbindet die bewährten Stärken unseres erfolgreichen Geschäftsmodells mit ambitionierten Zukunftsperspektiven:
Um unsere Marktposition unter den Top-Rückversicherern weiter auszubauen, erschließen wir gezielt Bereiche mit erheblichem Zukunftspotenzial – für uns und unsere Kunden.**

Gemeinsam schaffen wir Spielräume.

Somewhat different.

Über uns

Die Hannover Rück ist mit einem Bruttoprämienvolumen von mehr als 24 Mrd. EUR 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. Ge-gründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 170 Tochtergesell-schaften, 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	34
Mitarbeiter	58
Kerngeschäft	76
GRI-Index	88
Kontakte	93

Vorstandsvorwort

102-14, UNGC

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr, Sie mit ein paar einleitenden Worten als Leserinnen und Leser unseres Nachhaltigkeitsberichtes 2020 begrüßen zu dürfen.

Das Jahr 2020 stand, ebenso wie die ersten Monate des Jahres 2021, fraglos unter dem Zeichen der Covid-19-Pandemie mit ihren weitreichenden Auswirkungen. Unser Mitgefühl gilt allen, die Angehörige oder Freunde durch eine Infektion mit dem Coronavirus verloren haben oder die in diesem Zusammenhang körperlich oder wirtschaftlich betroffen sind. Gleichzeitig sind wir sehr dankbar, dass die Auswirkungen auf unsere Belegschaft bislang moderat sind, was wir mit verschiedenen Maßnahmen bestmöglich unterstützt haben.

Auch in unserer Funktion als Rückversicherer leisten wir einen Beitrag zur Abmilderung der Folgen von Covid-19, indem wir unseren Kunden gewohnt partnerschaftlich zur Seite stehen und unsere Deckungszusagen schnell und zuverlässig erfüllen. Und ganz konkret auch durch die Bereitstellung von spezifischem Rückversicherungsschutz – z. B. zur Absicherung des Transports und der Lagerung von Impfstoffen und medizinischer Ausrüstung weltweit.

Mit Blick auf unseren Geschäftsbetrieb sind wir dank unseres starken Risikomanagements insgesamt gut durch die Krise gekommen. Die Auswirkungen haben im Geschäftsjahr 2020 vor allem das Ergebnis in unserem Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung geprägt. Hier beliefen sich die Auszahlungen und zurückgestellten Beiträge für den Schadenkomplex Covid-19 auf insgesamt netto 950 Mio. EUR und betrafen vor allem die Sparten Betriebsunterbrechung, Warenkreditausfallversicherung und Veranstaltungsausfallversicherung. In der Personen-Rückversicherung beliefen sich die Leistungen und Reserven für erwartete Schäden aus der Covid-19-Pandemie auf insgesamt 261 Mio. EUR.

Mittlerweile zeichnet sich in einigen Ländern im Zuge der Impfkampagnen eine zunehmende Entspannung ab. Dennoch darf dies nicht den Blick dafür verschleiern, dass das Virus in vielen Regionen dieser Welt weiterhin wütet und dort schreckliches Leid anrichtet und dass der weitere Verlauf und auch zunehmende Mutationen eine andauernde Wachsamkeit von uns allen erfordern.

Die Covid-19-Pandemie wird wahrscheinlich ein Ausgangspunkt für einen globalen Wandel hin zu mehr ökologischer, wirtschaftlicher und sozialer Nachhaltigkeit sein. Denn eines ist erneut deutlich geworden: dass Natur, Mensch und Wirtschaft in direkten, globalen Wechselbeziehungen stehen und ihr Gleichgewicht von elementarer Bedeutung ist. Themen wie soziale Gerechtigkeit, der Klimawandel und auch ein Rückgang von Biodiversität bedürfen daher ungebrochen unserer Aufmerksamkeit – in unserem Denken und Handeln und auch in unseren Risikomanagementsystemen.

Nachhaltigkeit hat bei der Hannover Rück eine lange Tradition. Umso mehr war 2020 für uns als Unternehmen und mich als Vorstandsvorsitzenden ein ereignisreiches Jahr, in dem wir unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten nochmals deutlich gestärkt haben.

Seit Mai 2020 sind wir Teilnehmer am Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), zu dessen zehn Prinzipien wir uns ausdrücklich bekennen und die wir kontinuierlich unterstützen möchten. Im Rahmen der Ihnen vorliegenden Publikation berichten wir erstmals über unsere Fortschritte. Ferner haben wir uns 2020 den UN Principles for Responsible Investment (PRI) und 2021 den UNEP FI Principles for Sustainable Insurance (PSI) angeschlossen und sind Mitglied in der Finanz-Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) geworden.

Zur Steuerung unseres eigenen Handels haben wir im Frühjahr 2020 unsere Wesentlichkeitsanalyse überprüft und geschärft und um die wichtigen Themen Menschenrechte und Klimawandel ergänzt. Auf Basis dieser Analyse haben wir im Herbst unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 abgeleitet, in der wir alle wesentlichen Themen adressieren und mit Zielen und Zielwerten hinterlegen.

In unserem Handlungsfeld „Sustainable Protection“ haben wir erneut Ziele definiert, die die Transformation in eine nachhaltige Welt unterstützen. Dazu gehören alle Maßnahmen zum Schließen der Versicherungslücke, dem sogenannten Protection Gap, aber auch die Rückversicherung von erneuerbaren Energien, innovativen Versicherungslösungen sowie die Teilnahme an verschiedenen Initiativen. Hervorheben möchte ich in diesem Zusammenhang meine Aufnahme in das Steuerungskomitee des Insurance Development Forums (IDF), die mich mit großer Freude und Stolz erfüllt. Das IDF zielt bereits seit Langem darauf ab, den Versicherungsschutz in Regionen mit besonders hoher Vulnerabilität zu erhöhen und die Resilienz von Individuen, Gemeinschaften, Unternehmen und Institutionen zu stärken – alles Ziele, die mir auch persönlich sehr am Herzen liegen.

Gleichzeitig haben wir unsere Schadschöpfung weiter reduziert und 2020 unsere Ausschlüsse im fakultativen Rückversicherungsgeschäft weiter geschärft. Zudem hat unsere fakultative Abteilung Regelungen zu einer Reihe von ESG-Themen (ESG = environmental, social, governance) entwickelt und mit Schulungen und Fokus-Workshops an Standorten weltweit begleitet. In unseren Investments wenden wir bereits seit 2012 Ausschlusskriterien und seit 2019 auch Best-in-Class- sowie Impact-Investment-Ansätze an. 2021 haben wir darüber hinaus eine Klimastrategie für unser Asset-Management verabschiedet, die unter anderem eine CO₂-Reduktion um 30 % bis 2025 vorsieht.

In unserem Eigenbetrieb agieren wir am Standort Hannover bereits seit 2016 klimaneutral. Derzeit schaffen wir die Voraussetzungen, auch die Emissionen unserer internationalen Standorte zu ermitteln. Dies mit dem erklärten Ziel, CO₂-Emissionen durch Sensibilisierungen und einsparende Maßnahmen bestmöglich zu reduzieren oder, sofern nicht möglich, in Gänze zu kompensieren.

Schlussendlich haben meine Vorstandskollegen und ich beschlossen, die Governance rund um ESG-Themen weiter zu stärken. Im Mai 2021 haben wir daher eine Funktion zur zentralen Steuerung von übergreifenden Nachhaltigkeitsthemen sowie ein unterstützendes multidisziplinäres ESG-Management-Team eingeführt. Zudem wurde die Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Bereichen stetig intensiviert.

All diese Maßnahmen haben dazu beigetragen, dass wir im Berichtsjahr 2020 und auch 2021 weitere Verbesserungen in unseren Bewertungen durch ESG-Ratingagenturen erreichen konnten bzw. unsere guten Ratings bestätigt wurden.

Liebe Leserinnen und Leser, viel ist geschehen, und ich hoffe sehr, dass ich Sie auf den Bericht einstimmen bzw. Ihre Neugierde wecken konnte. Ich wünsche Ihnen eine interessante und denkanregende Lektüre.

Mit besten Grüßen

Ihr



Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstandes





Fundamente

Nachhaltiges Handeln ist nicht statisch, sondern muss dynamisch und unter Berücksichtigung sich ändernder Rahmenbedingungen erfolgen. Das Ziel der Hannover Rück ist es, wirtschaftlichen Erfolg auf der Basis eines erfolgsorientierten Geschäftsmodells im Einklang mit den Bedürfnissen der Mitarbeiter und der Gesellschaft sowie unter Beachtung des Schutzes der Umwelt und der Schonung der natürlichen Ressourcen zu erzielen. Bei unserem „Streben nach nachhaltiger Outperformance“ bilden Governance, Risikomanagement, Compliance und Corporate Social Responsibility die Fundamente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner.



Fundamente

Unternehmensprofil

Über uns

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

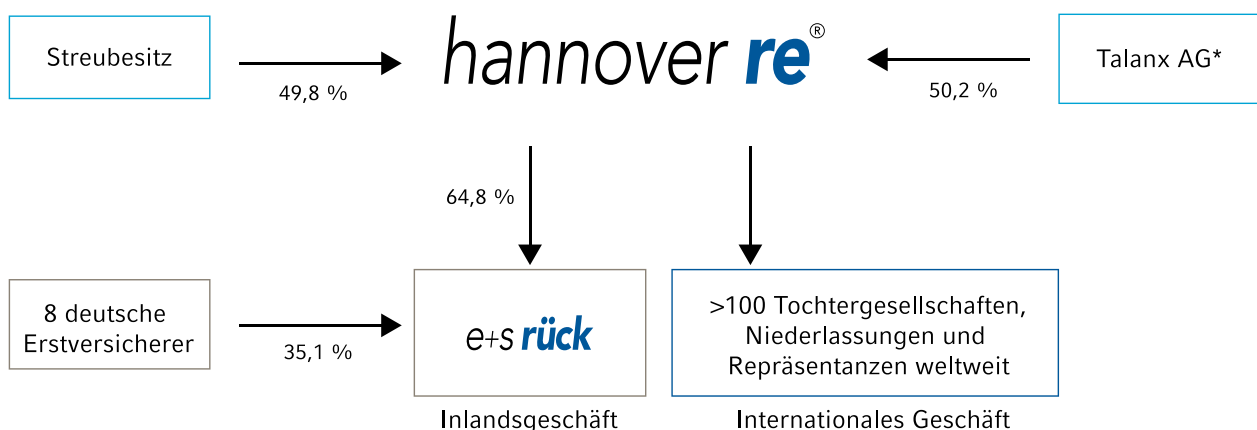
Die Hannover Rück SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft, Societas Europaea (SE), mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mit einem Bruttoprämienvolumen von über 24 Mrd. EUR ist sie der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 170 Tochtergesellschaften, 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.

Im Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung bieten wir wettbewerbsfähige Konditionen und angemessene Kapazitäten für alle Arten von Risiken aus den Sparten der Sach- und Haftpflichtversicherung. Wir verstehen uns als zuverlässiger, flexibler und innovativer Rückversicherer, der im Wettbewerb unter den jeweils Besten eines Marktes ist. Kostenführerschaft, effektives Zyklusmanagement und hervorragendes Risikomanagement sind die Schlüsselemente unserer Wettbewerbspositionierung.

Das Geschäft in der Personen-Rückversicherung teilen wir in die Bereiche Financial Solutions und Risk Solutions. Unsere Risiko-Lösungen bieten wettbewerbsfähige Konditionen und angemessene Kapazitäten für alle Arten von technischen Risiken aus den Bereichen Longevity (Langlebigkeit), Mortality (Sterblichkeit) und Morbidity (Invalidität, Berufsunfähigkeit). Bei unseren Financial Solutions handelt es sich um strukturierte Rückversicherungslösungen, die über den klassischen Risikotransfer hinausgehen und unsere Kunden bei der Erreichung bestimmter Finanzziele, wie z.B. Solvenz- oder Kapitalentlastung, unterstützen.

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 unsere 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.

Konzern weltweit

N 02



102-45: Eine vollständige Auflistung unserer Beteiligungen finden Sie im Anhang des Konzern-Geschäftsberichts 2020 auf Seite 177ff. Die Adressen der Standorte des Hannover Rück-Konzerns im Ausland finden Sie ab Seite 271.

102-10: Wesentliche Änderungen in unserer Konzernstruktur werden, sofern angefallen, im Konzern-Geschäftsbericht (Anhänge 4.3–4.5) aufgeführt. Darunter fallen die wichtigsten Unternehmenserwerbe und Neugründungen, Unternehmensveräußerungen und Abgänge sowie weitere gesellschaftsrechtliche Veränderungen.

Wertschöpfungskette

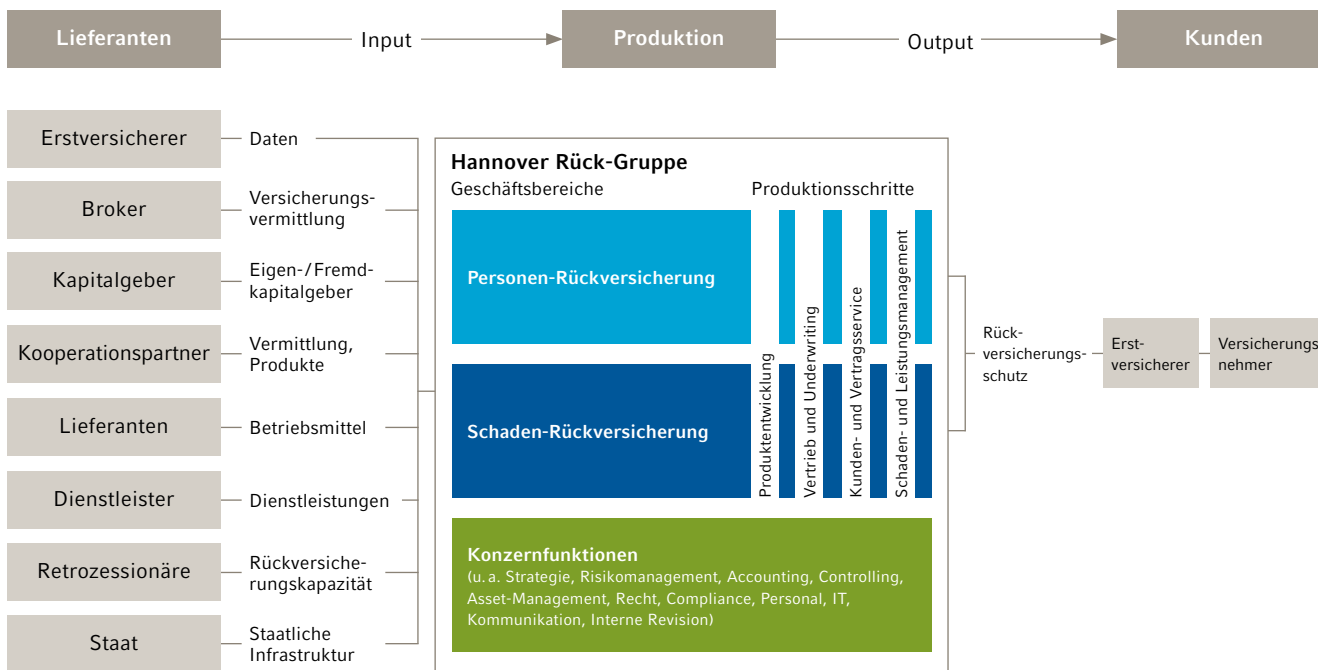
102-9

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

Der Übersichtlichkeit halber konzentriert sich diese 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. In der Schaden-Rückversicherung waren zudem in den vergangenen Jahren hohe Schäden aus Naturkatastrophen in den Ergebnissen zu verarbeiten. Im Geschäftsjahr 2020 kamen die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen als weitere, spartenübergreifende Herausforderung für Erst- und Rückversicherer hinzu. Als Hannover Rück leisten wir unseren Beitrag zur Abmilderung der Folgen von Covid-19, indem wir unseren Kunden gewohnt partnerschaftlich zur Seite stehen und unsere Deckungszusagen schnell und zuverlässig leisten.

Vor diesem Hintergrund blickt die Hannover Rück auf ein außergewöhnliches Geschäftsjahr 2020 zurück, in dem wir unsere hohe Zuverlässigkeit gegenüber unseren Kunden und zugleich unsere starke Risikotragfähigkeit und Ertragskraft unter Beweis stellen konnten. Trotz hoher Leistungen an unsere Kunden waren wir in der Lage, einen guten Konzerngewinn von 883,1 Mio. EUR (Vorjahr: 1.284,2 Mio. EUR) auszuweisen und unser Eigenkapital sogar noch auszubauen.

Die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie haben im abgelaufenen Geschäftsjahr vor allem das Ergebnis in unserem Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung geprägt. Für den Schadenkomplex Covid-19 beliefen sich die Auszahlungen und die für Leistungen zurückgestellten Beträge in der Schaden-Rückversicherung auf insgesamt 950 Mio. EUR und

betreffen vor allem die Sparten Betriebsunterbrechung, Warenkreditausfallversicherung und Veranstaltungsausfallversicherung. Insbesondere infolge der Belastungen aus der Pandemie lagen unsere Aufwendungen für Großschäden, einschließlich solcher aus Naturkatastrophen und von Menschen verursachter Schäden, um 620 Mio. EUR über unseren Erwartungen.

Auch unser Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung war von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie betroffen, wenn auch in einem deutlich geringeren Umfang als die Schaden-Rückversicherung. Insgesamt beliefen sich die auf Covid-19 bezogenen Schadenzahlungen und Reserven in der Personen-Rückversicherung auf 261 Mio. EUR. Der Großteil davon entfiel auf Erkrankungs- und Todesfälle in den USA, unserem größten Einzelmarkt. Lässt man die Schadenbelastungen durch die Pandemie außen vor, liegt die Geschäftsentwicklung im Rahmen unserer Erwartungen.

Das Kapitalanlageergebnis der Hannover Rück blieb trotz der Turbulenzen an den Kapitalmärkten erfreulich stabil und leistete somit einen wichtigen Beitrag zum guten Gesamtergebnis des Geschäftsjahres. Die Kapitalanlagerendite lag bei 3,0 % und damit über unserem Zielniveau von rund 2,7 %.

Unser Bruttoprämienvolumen erhöhte sich um 9,6 % auf 24,8 Mrd. EUR (Vorjahr: 22,6 Mrd. EUR); währungskursbereinigt hätte das Wachstum 12,0 % betragen. Die verdiente Nettoprämie stieg um 8,2 % auf 21,4 Mrd. EUR (Vorjahr: 19,7 Mrd. EUR) an. Das operative Ergebnis ging um 34,5 %

auf 1,2 Mrd. EUR (Vorjahr: 1,9 Mrd. EUR) zurück. Das Ergebnis je Aktie betrug 7,32 EUR (Vorjahr: 10,65 EUR).

Das auf unsere Aktionäre entfallende Eigenkapital erhöhte sich zum 31. Dezember 2020 auf 11,0 Mrd. EUR (Vorjahr: 10,5 Mrd. EUR). Das gesamte haftende Kapital (einschließlich der Anteile anderer Gesellschafter und Hybridkapital) betrug 14,1 Mrd. EUR (Vorjahr: 13,6 Mrd. EUR). Der Buchwert je Aktie belief sich auf 91,17 EUR (Vorjahr: 87,30 EUR). Die Eigenkapitalrendite betrug 8,2 % (Vorjahr: 13,3 %).

Für das Geschäftsjahr 2020 hat die Hauptversammlung am 5. Mai 2021 beschlossen, eine Dividende von 4,50 EUR je Aktie auszuschütten. Die sich daraus ergebende Ausschüttungs-

quote liegt mit 61 % des Konzerngewinns deutlich über der strategischen Zielquote von 35 % bis 45 %.

Der Marktwert des Konzerns zum Geschäftsjahresende betrug 15,7 Mrd. EUR und lag damit um 5,1 Mrd. EUR bzw. -24,5 % unter dem Vorjahreswert von 20,8 Mrd. EUR.

Konzernweit waren zum Stichtag 31. Dezember 2020 3.218 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.083) bei der Hannover Rück beschäftigt.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2020.

Finanzkennzahlen

N 04

in Mio. EUR	2020	+/- Vorjahr	2019	2018	2017	2016 ¹
Ergebnis						
Gebuchte Bruttoprämie	24.765,5	+9,6 %	22.597,6	19.176,4	17.790,5	16.353,6
Verdiente Nettoprämie	21.355,9	+8,2 %	19.729,7	17.289,1	15.631,7	14.410,3
Versicherungstechnisches Ergebnis ²	-693,7		-9,7	156,9	-253,6	448,1
Kapitalanlageergebnis	1.688,1	-3,9 %	1.757,1	1.530,0	1.773,9	1.550,4
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.214,1	-34,5 %	1.853,2	1.596,6	1.364,4	1.689,3
Konzernergebnis	883,1	-31,2 %	1.284,2	1.059,5	958,6	1.171,2
Bilanz						
Haftendes Kapital	14.071,0	+3,5 %	13.588,9	11.035,1	10.778,5	11.231,4
Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück SE	10.995,0	+4,4 %	10.528,0	8.776,8	8.528,5	8.997,2
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	844,4	+2,2 %	826,5	765,2	758,1	743,3
Hybridkapital	2.231,6	-0,1 %	2.234,4	1.493,1	1.492,0	1.490,8
Kapitalanlagen (ohne Depotforderungen)	49.220,9	+3,3 %	47.629,4	42.197,3	40.057,5	41.793,5
Bilanzsumme	71.439,8	+0,1 %	71.356,4	64.508,6	61.196,8	63.594,5
Kennzahlen						
Kombinierte Schaden-/Kostenquote der Schaden-Rückversicherung ²	101,6 %		98,2 %	96,5 %	99,8 %	93,7 %
Großschäden in Prozent der verdienten Nettoprämie der Schaden-Rückversicherung ³	11,2 %		7,5 %	7,9 %	12,3 %	7,8 %
Selbstbehalt	90,1 %		90,0 %	90,7 %	90,5 %	89,3 %
Kapitalanlagerendite (ohne Depotforderungen)	3,0 %		3,5 %	3,2 %	3,8 %	3,0 %
EBIT-Marge ⁴	5,7 %		9,4 %	9,2 %	8,7 %	11,7 %
Eigenkapitalrendite	8,2 %		13,3 %	12,2 %	10,9 %	13,7 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8

² Einschließlich Depotzinsen

³ Dividendenvorschlag

⁴ Operatives Ergebnis (EBIT)/verdiente Nettoprämie

Equity Story

Gegründet im Jahr 1966, haben wir uns mit schlanken Strukturen und einer effizienten Organisation zu einem der führenden, weltweit tätigen Rückversicherer entwickelt. Mit unserem schnellen, flexiblen und undogmatischen Geschäftsansatz wurden wir zu einem professionellen Rückversicherer mit vielen Spezialkompetenzen. Wir betreiben unser Versicherungsgeschäft mit niedrigeren Verwaltungskosten als unsere Wettbewerber. Davon profitieren nicht nur unsere Kunden, sondern auch unsere Aktionäre.

Verankert durch unsere Unternehmenswerte bieten wir einen Mehrwert über die reine Risikodeckung hinaus. Dies wollen wir gemeinschaftlich mit unseren Geschäftspartnern und als globales Team leisten. Zugleich sehen wir uns in einer aktiven Rolle als Innovationspartner für unsere Kunden. Denn das Angebot passgenauer Lösungen bildet die Grundlage für die Stärkung und den weiteren Ausbau unserer Position als einer der führenden Rückversicherer. Indem wir innovative Geschäftsmöglichkeiten aus neu entstehenden Risiken erkennen, erweitern wir ständig den Rahmen unserer Geschäftstätigkeit.

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

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

Im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Geschäftspartner ist es für uns von entscheidender Bedeutung, nachhaltiges Wachstum sicherzustellen. Das bedeutet profitabel zu wachsen. Unser Ziel ist es, das Ergebnis je Aktie sowie den Unternehmenswert (definiert als unser ökonomisches Kapital) im Einklang mit unserer angestrebten Eigenkapitalrendite nachhaltig zu steigern.

Unseren Aktionären stellen wir eine dauerhaft überdurchschnittliche Verzinsung ihres Kapitals in Aussicht. Daher streben wir eine Eigenkapitalrendite nach IFRS von mindestens 900 Basispunkten über dem risikofreien Zins an. Gemessen an der Eigenkapitalrendite ist die Hannover Rück einer der profitabelsten Rückversicherer der Welt.

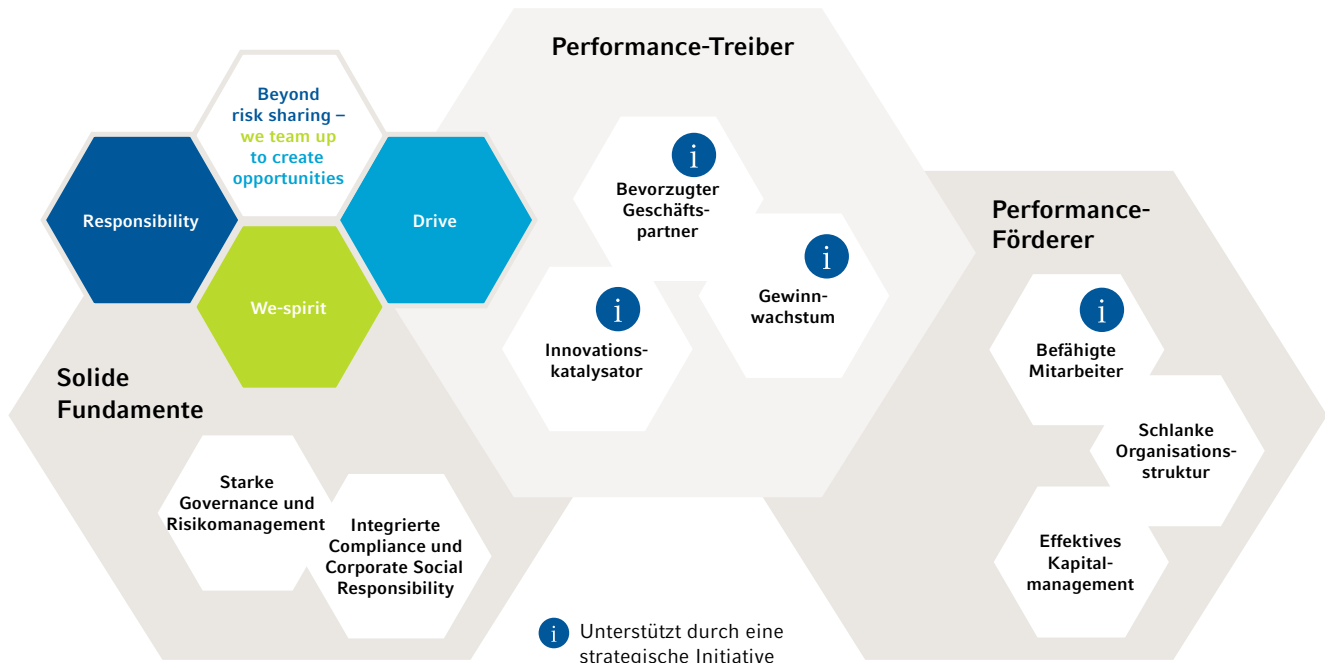
Darüber hinaus ermöglicht es das von uns angestrebte nachhaltige Ergebnisniveau kontinuierlich, eine attraktive Dividende an unsere Aktionäre zu zahlen.

Strategie und Nachhaltigkeit

Konzernstrategie 2021–2023

103-3

Im Berichtsjahr 2020 wurde die Konzernstrategie der Hannover Rück überarbeitet. Sie gilt für den Strategiezyklus 2021–2023 und leitet sich aus unserem übergeordneten Selbstverständnis sowie aus unseren Werten ab. Unser Selbstverständnis erklärt, wofür wir stehen: „Beyond risk sharing – we team up to create opportunities.“ Unsere Werte – Responsibility, We-spirit, Drive – 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.



Bei unserem „Streben nach nachhaltiger Outperformance“ bilden Governance, Risikomanagement, Compliance und Corporate Social Responsibility die Fundamente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner.

In unsere Konzernstrategie 2021–2023 haben wir drei Performance-Treiber und drei Performance-Förderer eingebettet und mit vier strategischen Initiativen unterlegt.

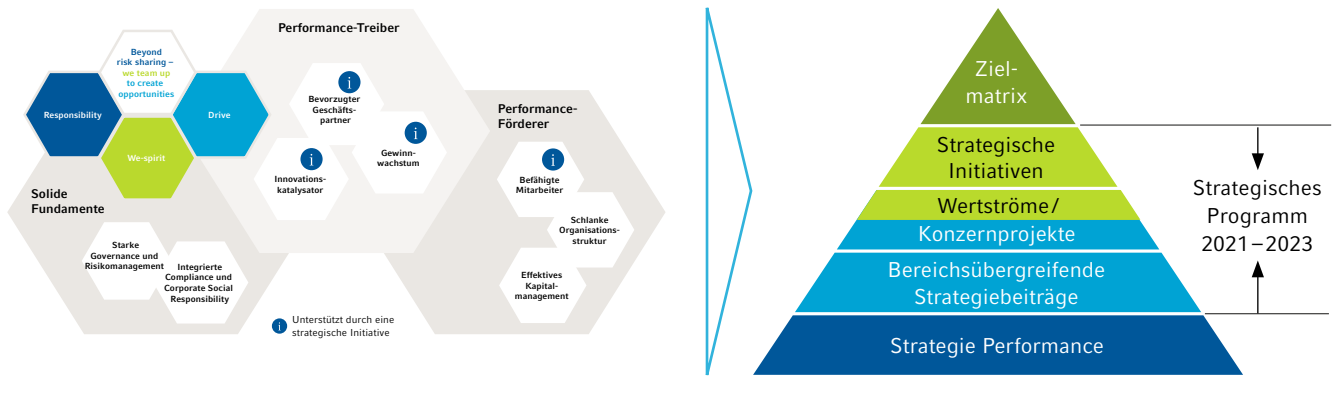
Unsere Performance-Treiber basieren auf bewährten Stärken und tragen den globalen Trends Rechnung, die sich auf die Versicherungs- und Rückversicherungsbranche auswirken. Um in einem sich ständig ändernden Umfeld herausragende Ergebnisse zu erzielen, sind wir bestrebt, der bevorzugte Geschäftspartner unserer Kunden zu sein, das Gewinnwachstum in den vielversprechendsten Bereichen auszuschöpfen und Innovationen auf den (Rück-)Versicherungsmärkten zu fördern.

Die Bereiche, die wir als Performance-Förderer definieren – befähigte Mitarbeiter, schlanke Organisationsstruktur und effektives Kapitalmanagement – haben sich in den zurückliegenden zehn Jahren als unerlässlich erwiesen, um den Branchendurchschnitt zu übertreffen. Sie haben uns von Anfang an stark gemacht und bilden jetzt den Kern unseres „some-what different“-Ansatzes.

Die vier strategischen Initiativen heben diejenigen Handlungsfelder hervor, die wir für besonders wichtig halten und an denen wir über den gesamten strategischen Zyklus hin-

weg intensiv arbeiten werden. Die strategische Client-Excellence-Initiative soll unsere Führungsrolle in Bezug auf die Kundenorientierung fördern und uns dabei helfen, Geschäftsbeziehungen zu erweitern, indem wir unsere Kundenbeziehungen auch auf strategischer Ebene pflegen. Bei der Wachstumsinitiative Asien-Pazifik arbeiten wir mit unseren Kunden zusammen, um gemeinsam Geschäftschancen in der am schnellsten wachsenden Wirtschaftsregion der Welt zu schaffen. Im Rahmen der Innovations- und Digitalstrategie konzentrieren wir uns auf digitale Partnerschaften sowie auf die Unterstützung von Kunden bei der digitalen Transformation. All diese Anstrengungen wären zwecklos ohne die Talentmanagement-Initiative. Die Rekrutierung und Bindung engagierter und leistungsstarker Mitarbeiter sind für die Zukunft des Unternehmens von entscheidender Bedeutung.

Unsere vier strategischen Initiativen bilden den Schwerpunkt des strategischen Programms, das darüber hinaus Wertströme und Konzernprojekte sowie bereichsübergreifende Strategiebeiträge (Joint Strategy Contributions) umfasst, die die Konzernstrategie direkt unterstützen. „Corporate Social Responsibility“ ist eines dieser insgesamt 25 Themenfelder, die wir im Strategiezyklus 2021–2023 weiterentwickeln werden. Das strategische Programm wird vom Zentralbereich Group Performance & Strategy Development begleitet, überwacht und dessen Fortschritt dem Vorstand quartärl (Reporting Strategische Initiativen) bzw. halbjährlich (Management Reporting) berichtet.



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

Strategische Ziele (Target Matrix) – Strategiezyklus 2021–2023

Geschäftsfeld	Eckdaten	Strategische Ziele
Konzern	Eigenkapitalrendite ¹	900 BP über risikofrei
	Solvenzquote ²	≥ 200 %
Schaden-Rückversicherung	Bruttoprämienwachstum ³	≥ 5 %
	EBIT-Wachstum ⁴	≥ 5 %
	Kombinierte Schaden-/Kostenquote	≤ 96 %
	xRoCA ⁵	≥ 2 %
Personen-Rückversicherung	Bruttoprämienwachstum ³	≥ 3 %
	EBIT-Wachstum ⁴	≥ 5 %
	Neugeschäftswert ⁶	≥ 250 Mio. EUR
	xRoCA ⁵	≥ 2 %

¹ Nach Steuern; risikofrei: Fünf-Jahres-Durchschnittsrendite von zehnjährigen deutschen Staatsanleihen
² Nach Maßgabe unseres internen Kapitalmodells und Solvency-II-Vorgaben
³ Jährliches durchschnittliches Wachstum zu konstanten Währungskursen
⁴ Jährliches durchschnittliches Wachstum; aufsetzend auf normalisiertem EBIT 2020
⁵ Wertbeitrag (ökonomischer Jahresgewinn nach Kapitalkosten) im Verhältnis zum allozierten ökonomischen Kapital
⁶ Basierend auf Solvency-II-Prinzipien; Vorsteuerausweis

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 Solvency-II-Vorgaben abgeleitet sind.

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.

Wesentliche Aufgaben des Nachhaltigkeitsmanagements werden vom Bereich Corporate Communications übernommen. Von dort aus werden die interne und externe Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen verantwortet sowie Impulse ins Haus gegeben. Zudem ist Corporate Communications für die Erstellung der Wesentlichkeitsanalyse und – unterstützt von Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen – für die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie verantwortlich. Im Berichtsjahr wurde zudem mit der Umsetzung der EU-Taxonomie-Verordnung (EU 2020/852) begonnen. Corporate Communications untersteht dem Vorstandsvorsitzenden in direkter Berichtslinie.

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-Expertenetzwerk“.

Die Sustainability Function unter Leitung der Corporate Sustainability Managerin ist im Bereich Corporate Communications angesiedelt und liegt somit im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. 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

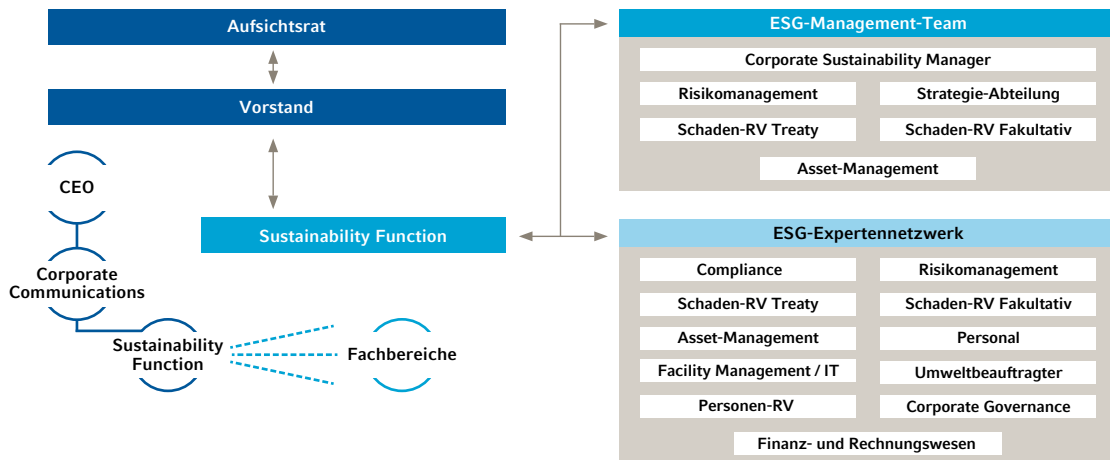
EU-Taxonomie, die Beratung der Fachbereiche zu ESG-Themen, das Unterbreiten von Vorschlägen für langfristige ESG-Ziele an den Vorstand, die regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand sowie die Abstimmung eines jährlichen ESG-Programms. Die Corporate Sustainability Managerin leitet das ESG-Management-Team und ruft das ESG-Expertenetzwerk ein.

Bei dem ESG-Management-Team handelt es sich um ein hochrangig besetztes Team mit Teilnehmern aus den Bereichen Corporate Communications (Sustainability Function), Group Risk Management, Strategy Development, 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 Regularien.

Das ESG-Expertenetzwerk 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 Corporate Communications 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. Im Berichtsjahr erstellten die Bereiche Corporate Communications und Risikomanagement gemeinsam ein „Sustainability-/RepRisk Framework“, in dem neben Informationen zum Nachhaltigkeitsmanagement bei der Hannover Rück grundlegende Strukturen und Prozesse des „Sustainability Risk Management“ dokumentiert werden.

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

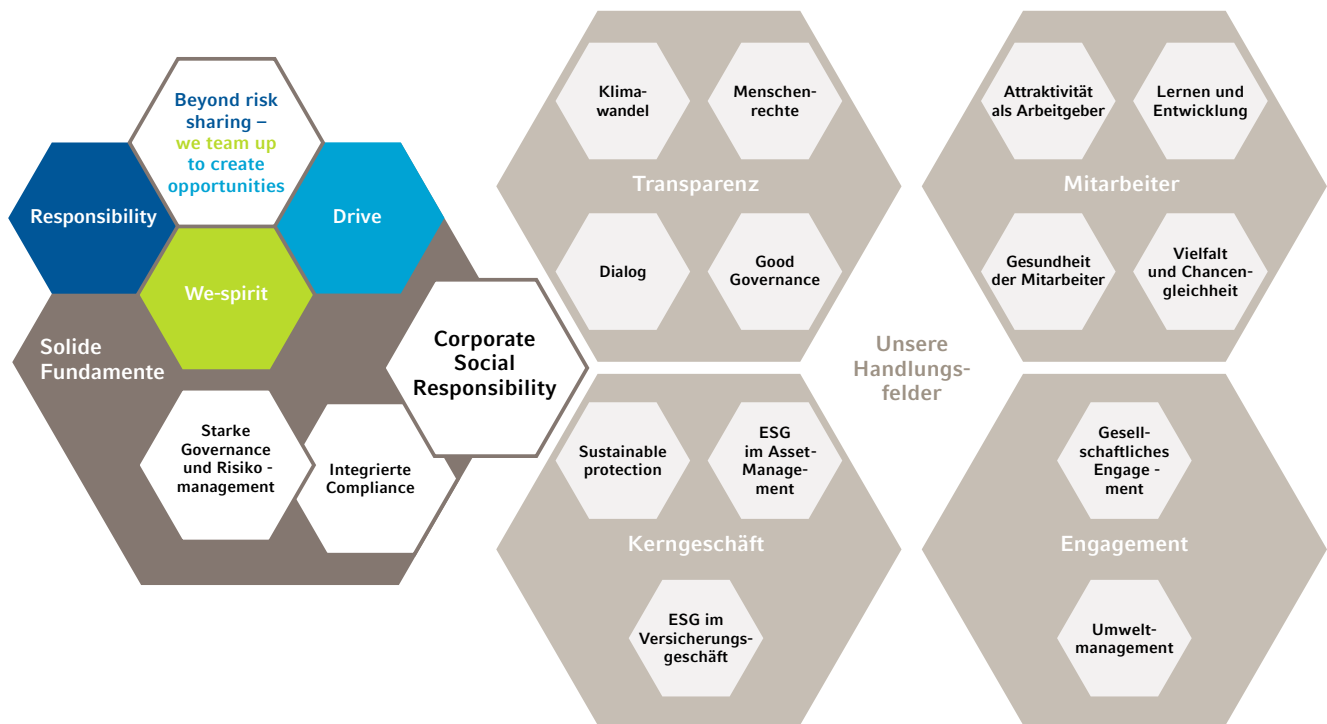


Nachhaltigkeitsstrategie

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 Nachhaltigkeitsstrategie 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 unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Für den Strategiezyklus 2021–2023 wurden die bisherigen wesentlichen Themen in einem unternehmensübergreifenden Prozess geprüft und aktualisiert und die vier strategischen Handlungsfelder überarbeitet. Unser 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. In unserem Handlungsfeld „Kerngeschäft“ definieren wir 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. Diese Ziele wurden durch unsere Fachbereiche in unserem ganzheitlichen Managementsystem Performance Excellence, das auf dem Excellence-Modell der EFQM (European Foundation for Quality Management) beruht, mit Maßnahmen unterlegt. Wir werden mindestens jährlich über diese Maßnahmen und ihre Zielerreichung berichten.

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 durch eine 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 (u.a. mit Mitarbeitern, Bewerbern, Kapitalmarktanalysten/Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Kunden, Brokern), Fragen zur Hauptversammlung, Medienberichten sowie dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) abgeleitet wurden. Alle Experten waren ermutigt, 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. Die in der Wesentlichkeitsmatrix hellblau gekennzeichneten Themen bilden als dritte Dimension die ergänzende Sichtweise der GRI (Beurteilungen der Stakeholder) ab.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Vorstand im Rahmen seiner Sitzung am 6. Juli 2020 validiert.

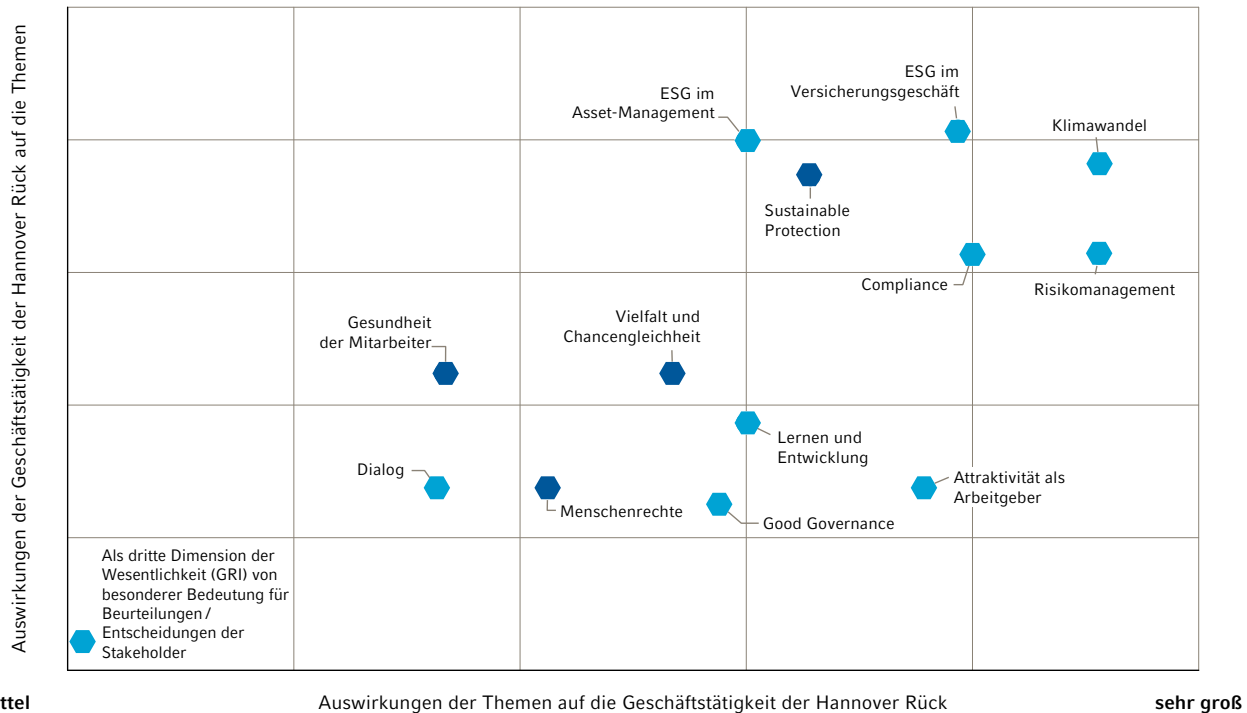
Insgesamt konnten wir 13 wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifizieren, die auch die Grundlage des vorliegenden Berichts bilden:

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
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

sehr groß



Ziele und Maßnahmen des Strategiezyklus 2018–2020

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht berichten wir letztmals zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2018–2020, die sich aus der gleichzyklischen Konzernstrategie ableitete. „Wir setzen auf Nachhaltigkeit, Integrität und Compliance“ war einer von zehn strategischen Grundsätzen dieser Konzernstrategie und wurde – ebenso wie die anderen Grundsätze – mit Zielen unterlegt. Die Umsetzung dieser Ziele

wurde mithilfe des ganzheitlichen Managementsystems Performance Excellence sichergestellt, das auf dem Excellence-Modell der European Foundation for Quality Management (EFQM) beruht und sicherstellt, dass alle Initiativen und Maßnahmen in unserer Gruppe stringent mit der Konzernstrategie verknüpft sind. In seiner Sitzung im April 2021 wurde dem Vorstand ein Management Reporting mit den Ergebnissen der zehn strategischen Grundsätze vorgelegt und der Strategiezyklus 2018–2020 abgeschlossen.

Governance und Dialog

Ziel bis 2020:

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

N 12

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagements	Regelmäßige Überprüfung und Verbesserung des Nachhaltigkeitsmanagements	Laufende 2020: Intensivierung Austausch mit anderen Fachbereichen sowie im Konzern 2020: Unterstützung der Fachbereiche bei der Implementierung weiterer Maßnahmen	Erreicht
	Implementierung einer web-basierten Datenbank für die zentrale Erfassung von Nachhaltigkeitsinformationen	Erledigt 2019	Erreicht
Sensibilisierung der Mitarbeiter zu dem Thema Nachhaltigkeit durch den Ausbau der internen Kommunikation und die Erarbeitung eines Schulungskonzepts	Pflege des Intranets und der Unternehmens-Website	Laufend	Erreicht
	Bereitstellung weiterer Nachhaltigkeitsinformationen	2020: Implementierung weiterer Berichtsformate (TCFD, SASB, CoP)	Erreicht
	Entwicklung eines Schulungskonzepts	2020: Ausarbeitung des Schulungskonzepts ruhend	Nicht erreicht; wird im Strategiezyklus 2021–2023 fortgeführt
Erhöhung der Attraktivität für wert- und nachhaltigkeitsorientierte Anleger durch Teilnahme an wesentlichen Nachhaltigkeitsratings	Kontinuierlicher Dialog mit Ratingagenturen	Laufend 2020: Regelmäßiger Dialog im Rahmen der Nachhaltigkeitsratings (CDP, FTSE4Good, Sustainalytics, Vigeo Eiris, MSCI, ISS-ESG)	Erreicht
	Berücksichtigung in mindestens einem Nachhaltigkeitsindex	2020: Erneutes Listing im FTSE4Good-Index 2020: Erneutes Listing in der Stoxx-Familie 2020: Aufnahme in den DAX50 ESG	Erreicht
Weiterentwicklung und Optimierung der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen gemäß GRI-Standards	Veröffentlichung eines jährlichen Nachhaltigkeitsberichtes nach den GRI-Standards	Laufend	Erreicht
	Durchführung einer GAP-Analyse zum Identifizieren und Schließen inhaltlicher Lücken	Erledigt 2019	Erreicht

**Ziel bis 2020:
Compliance**

N 13

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Optimierung des Compliance-Managements	Überarbeitung des Compliance-Handbuchs	Erledigt 2019	Erreicht
	Optimierung der Einstufung von Compliance-Risiken	Überarbeitung der Compliance-Risiko-Matrix, auf deren Basis identifizierte Compliance-Risiken bewertet werden; erledigt 2019	Erreicht
		Laufend	Erreicht
		Die Angemessenheit und Wirksamkeit der am jeweiligen Risiko orientierten mitigierenden Maßnahmen unterliegt einer fortlaufenden Analyse. Die im Rahmen dieser Überwachungs-handlungen festgestellten Optimierungsmaßnahmen wurden umgesetzt.	
	Einsatz eines gruppenweiten Compliance-Plans	2020: Einsatz des gruppenweiten Compliance-Plans	Erreicht
Intensivierung der Zusammenarbeit mit den Compliance Officern der internationalen Standorte	Laufend: Austausch im Rahmen der European-Compliance-Officer-Treffens und regelmäßiger Telefonkonferenzen	Erreicht	
		Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den Compliance Officern der Local Offices und den Ansprechpartnern der Compliance-Funktion in der Konzernzentrale	

**Ziel bis 2020:
Stakeholderdialog**

N 14

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Intensivierung des Stakeholderdialogs	Regelmäßiger Austausch mit Stakeholdern	Laufend	Erreicht

Produktverantwortung

Ziel bis 2020: Risikoexpertise

N 15

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Weiterentwicklung des Risikomanagements auch in Bezug auf ESG-Risiken	Intensivierung der internen Kommunikation und Ausbau der Expertise	<p>Laufend: Schärfung des Bewusstseins für ESG-Risiken in der regelmäßigen internen Risikoberichterstattung</p> <p>Umsetzung der regulatorischen Vorgaben und Mindestkontrolle wesentlicher ESG-Kennzahlen in der regelmäßigen internen Risikoberichterstattung</p> <p>Bereitstellung umfassender Informationen zu „Emerging Risks“; zugänglich für alle Mitarbeiter. Regelmäßige Aktualisierung der Inhalte</p> <p>2020: Veröffentlichung eines internen Sustainability-RepRisk Frameworks</p> <p>2020: Ausweitung der Chancen- und Risikoberichterstattung</p>	Erreicht
Intensivierung des Wissensaustauschs mit unseren Kunden, Partnern, Universitäten und Forschungsinstitutionen zu zukünftigen Risiken	Aktive Mitarbeit in verschiedenen Arbeitsgruppen und Teilnahme an Konferenzen	<p>Aktives Mitglied in der Risk Modelling Steering Group (RMSG) des Insurance Development Forum (IDF)</p> <p>Mitglied in der Munich Climate Insurance Initiative (MCII).</p> <p>Seit 2019: Global Earthquake Model (GEM): Die weltweiten Erdbebenmodelle wurden als Mosaik fertiggestellt. Die Veröffentlichung sämtlicher Modelle wird nach Finalisierung der zukünftigen GEM-Strategie stufenweise erfolgen.</p> <p>Mitglied der Geneva Association-Arbeitsgruppe „Climate Change and Emerging Environmental Topics“. 2020: Förderung der Weiterentwicklung von Cat.-Modellen zur Beurteilung der Effekte des Klimawandels</p>	Erreicht
	Wissensvermittlung durch Veröffentlichungen	Unterstützung der Veröffentlichungen des CRO-Forums und der Erforschung klimarelevanter Risiken	Erreicht

**Ziel bis 2020:
Nachhaltige Versicherungslösungen**

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Unterstützung, Entwicklung und Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen	Reduzierung des Engagements in fossilen Brennstoffen	Seit 2019: Ausschluss neu geplanter Kohlekraftwerke oder Bergwerke für Thermalkohle in der fakultativen Abteilung.	Erreicht
		2020: Ausschluss jeglichen Neugeschäfts in Zusammenhang mit Thermalkohle bzw. deren Infrastruktur in der fakultativen Abteilung	
		2020: Ausschluss der Übernahme neuer Einzelrisiken für Unternehmen, die 20 % oder mehr ihrer Ölreserven in Ölsanden halten	
		2020: Ausschluss von Neugeschäft in Ölsandförderung und -verarbeitung in der fakultativen Abteilung	
Ausbau des Engagements in erneuerbaren Energien		2020: Personelle Verstärkung in dem entsprechenden Marktbereich und damit verbundener Anstieg der gezeichneten Verträge	Erreicht
		2020: Unterstützung unserer asiatischen Kunden im Bereich Wind Offshore	
Unterstützung verschiedener nachhaltiger Initiativen, auch in Entwicklungs- und Schwellenländern		2020: Nach der Gründung des Natural Disaster Funds im Jahr 2019 wurden durch die Kapazitätsbereitstellung der HR in Höhe von 50 Mio. USD mehr als 10 Mio. Menschen aus 20 verschiedenen Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika erreicht.	Erreicht
		2020: Zusammenarbeit mit dem marokkanischen Finanzministerium und Solidaritätsfonds gegen Naturkatastrophen (FSEC)	
		2020: weiterhin Unterstützung wetterbezogener Produkte sowie Versicherungslösungen für erneuerbare Energien wie Solarenergie, Hydro-Energie und Windenergie	
Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen im Bereich Life & Health		Weiterentwicklung der „Parents Pocket Money Protection“ für den südafrikanischen Markt; Produktimplementierung bei mehreren Kunden	Erreicht
		Informationseminare für Kunden in Asien zum Thema Langlebigkeitsabsicherung (als Beitrag gegen die Altersarmut)	
		Ausbau von Mikroversicherungslösungen	
		Vitality Active: Die Kooperation zwischen der Hannover Rück und der Discovery Group South Africa hat sich gut entwickelt. Bis Ende 2020 hatten sieben Erstversicherer weltweit das Programm implementiert. Drei weitere sind bereits für 2021 geplant.	
		Neu-Implementierungen/Ausbau hr ReFlex und hr Quirc	

**Ziel bis 2020:
ESG im Asset-Management**

N 17

Handlungsfeld und Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management	Anwendung von Ausschlusskriterien	Laufend: Ausschluss von Emittenten, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstoßen, die 25 % und mehr ihrer Umsätze aus der Kohleförderung, -energieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen, die an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligt sind. Halbjährliches Negativ-Screening	Erreicht
	Anwendung eines Best-in-Class-Ansatzes	Laufend: halbjährliche Positiv-Screenings und Auswertung der Nachhaltigkeitsqualität des Investment-Portefeuilles	Erreicht

**Ziel bis 2020:
Kundenorientierung und -zufriedenheit**

N 18

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Förderung des Kundendialogs auch in Bezug auf ESG-relevante Themenfelder	Wissensvermittlung in Bezug auf ESG-Themen	Engagement, den Dialog mit Erstversicherungskunden im Zusammenhang mit dem Phasenplan zum Ausstieg aus Thermalkohle (2038) zu führen.	Erreicht

Mitarbeiter

**Ziel bis 2020:
Mitarbeiterentwicklung und -förderung**

N 19

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Optimierung der Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte	Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen durch alle Mitarbeiter	2020: Weiterhin Angebot einer Vielzahl an Weiterbildungsangeboten 2020: Erweitertes Online-Angebot in Zusammenhang mit Kontaktbeschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie	Erreicht
	Überprüfung und Weiterentwicklung des Weiterbildungsangebots für alle Mitarbeiter	2020: Entwicklung einer ganzheitlichen Talentmanagement-Initiative mit einem Schwerpunktbereich Talent Development	Erreicht

**Ziel bis 2020:
Mitarbeiterbindung**

N 20

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Beibehaltung der hohen Mitarbeiterbindung	Laufendes Mitarbeiterbindungs-Management	Laufend: Maßnahmen wie Flexibilisierung Arbeitszeit und -ort, Förderung Work-Life-Balance, angemessene Vergütung, Zusatzleistungen 2020: Fluktuationsquote am Standort Hannover bei 2,8 % (Zielwert: 3–5 %)	Erreicht
Wiederkehrende Durchführung von konzernweiten Mitarbeiterbefragungen	Durchführen von Mitarbeiterbefragungen	2020: Erneute Durchführung einer konzernweiten Mitarbeiterbefragung im Rahmen eines Organizational Health Check mit einer Teilnahmequote von 83 % (Zielwert Mitarbeiterbefragungen: 60 %)	Erreicht

**Ziel bis 2020:
Diversität**

N 21

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Förderung der Vielfalt und der Chancengleichheit	Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes; Teil des Code of Conduct	Laufend: Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Beziehungs-/Familienstatus, Staatsangehörigkeit, Behinderung, medizinischer Verfassung oder aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors Laufend: Hinweisgebersystem zur Meldung etwaiger Vorfälle 2020: Es wurden keine Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gemeldet.	Erreicht
	Förderung von Frauen in Führungspositionen	2020: Der Frauenanteil in der zweiten und dritten Managementebene betrug am Standort Hannover zum Stichtag 31. Dezember 2020 18,0 % (Zielwert: 18 %) und gruppenweit 18,4 %. Laufend: Förderung eines konzernweiten Frauennetzwerks	Erreicht
	Durchführung von Mentoring-Programmen zur Frauenförderung	2019: Start einer neuen Durchführungsrunde mit neun Tandems	Erreicht
Verbesserung der Voraussetzung für eine ausgewogene Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter	Förderung von Maßnahmen für eine ausgewogene Work-Life-Balance durch den Arbeitgeber	Laufend: Auch 2020 diverse Angebote wie Teilzeit- und Telearbeitsmodelle, Gleitzeitordnung sowie betriebseigene Kinderkrippe 2020: Diverse Unterstützungsangebote in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie	Erreicht

Umwelt und Soziales

Ziel bis 2020: Betrieblicher Umweltschutz

N 22

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Kontinuierliche Weiterentwicklung des Umweltmanagements	Forcierung klimaneutraler Standorte	Derzeit Aufbau einer Datenbank zur Ermittlung von CO ₂ -Werten einzelner Standorte	Nicht erreicht, wird in 2021 fortgeführt
	(Re-)Zertifizierung des Umweltmanagements	Rezertifizierung 2019 erfolgt Jährliche Erstellung von EMAS-III-Umwelterklärungen	Erreicht

Ziel bis 2020: Lieferantenmanagement

N 23

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Kontinuierliche Bewertung von ~90 % der Lieferanten (gemessen am Einkaufsvolumen) nach Umwelt- und Sozialstandards	Bewertung von Lieferanten	Laufend, 2020: Bewertung von 90 % des Einkaufsvolumens im Facility-Management und 92 % des Einkaufsvolumens im IT-Bereich nach ESG-Kriterien Verpflichtung aller neuen und Kernlieferanten, einen Verhaltenskodex einzuhalten, der u. a. die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards verlangt 91 % der A- und B-IT-Lieferanten verpflichten sich zur Einhaltung des Code of Conduct für Lieferanten	Erreicht

Ziel bis 2020: Gesellschaftliches Engagement

N 24

Ziele	Maßnahmen	Status	Zielerreichung
Weiterentwicklung des Konzepts zum gesellschaftlichen Engagement	Konzeptentwicklung	Derzeit ruhend	Nicht erreicht, wird 2021 fortgeführt
Ausbau des Reportings zum gesellschaftlichen Engagement und der Spenden	Überarbeitung und Zuführung der nationalen und internationalen Spendenrichtlinie	Derzeit ruhend	Nicht erreicht, wird 2021 fortgeführt

Risikomanagement

103-1, eigene Angabe

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

Risikomanagement wurde in unserer Wesentlichkeitsanalyse als wesentliches Thema identifiziert.

Über unser Risikomanagementsystem inklusive der Einbindung von ESG-Risiken berichten wir ausführlich in unserem Chancen- und Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2020.

Compliance

103-1

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

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.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Compliance als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Geschäftsgrundsätze

103-2, 102-16

Bei der Hannover Rück beschränken wir Compliance-Themen nicht auf die Einhaltung gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben (Legal Compliance) sowie die Erfüllung externer Standards wie der Corporate-Governance-Grundsätze, sondern legen insbesondere Wert auf die Beachtung unserer internen Vorgaben.

Compliance und eine ausgeprägte Compliance-Kultur sind grundlegender Bestandteil unserer Konzernstrategie. Unsere konzernweit gültigen Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct) stellen neben der Konzernstrategie Regeln für ein gesetzeskonformes und integriertes Verhalten unserer Mitarbeiter auf.

Die Geschäftsgrundsätze sind von Vorstand und Aufsichtsrat freigegeben und werden sowohl regelmäßig als auch anlassbezogen überprüft. Seit ihrer Einführung werden die Geschäftsgrundsätze von allen neuen Mitarbeitern als Bestandteil des Arbeitsvertrages akzeptiert und sind dementsprechend bindend.

Die Geschäftsgrundsätze verdeutlichen, dass wir Bestechung und Bestechlichkeit nicht tolerieren, und weisen zudem konkret auf das Verbot der Geldwäsche und sonstiger strafbarer Handlungen hin. Sie enthalten darüber hinaus spezifische Verhaltensregeln in Form von Anweisungen zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, Gewährung und Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen. Darüber hinaus werden Verhaltensregeln zur Ausgestaltung von Spenden und Sponsoring sowie zu Nebentätigkeiten und Beteiligungen an anderen Gesellschaften und Geschäften geregelt.

Als börsennotiertes Unternehmen weisen wir unsere Mitarbeiter zu Beginn ihrer Tätigkeit im Unternehmen auf die Beachtung der Insiderregeln hin und zeigen Nichthandelszeiträume, sogenannte Blocking Periods, auf. Die Folgen der Nichtbeachtung und die Kontrollmechanismen werden in Schulungen erläutert.

Eine Darstellung unserer Geschäftsgrundsätze finden Sie auf unserer Website.

Compliance-Management-System

103-2, 205-2

Compliance-Themen werden im Rahmen unseres Compliance-Management-Systems (CMS) adressiert. Die Umsetzung unseres CMS orientiert sich an internationalen Standards.

Im Einklang mit den Anforderungen des Versicherungsaufsichtsgesetzes stellt das CMS die Umsetzung der zentralen Aufgaben einer Compliance-Funktion sicher:

- Beratung des Vorstandes und der Mitarbeiter in Bezug auf die Einhaltung von Gesetzen
- Sichtung und Bewertung von Änderungen des rechtlichen/regulatorischen Umfeldes und Ableitung von Maßnahmen
- Identifizierung und Beurteilung von spezifischen Compliance-Risiken (aktuelle und zukünftige)
- Bereitstellung angemessener Systeme und Strukturen

Unser Group Compliance Handbook enthält eine Zusammenstellung der wesentlichen Aktivitäten und definiert die Zuständigkeiten innerhalb unseres Unternehmens, die Schnittstellen sowie die Bestandteile der Compliance-Organisation.

Das CMS wird regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Compliance-Management-System

Das globale Compliance-Management-System der Hannover Rück besteht aus sechs Elementen:

Die Compliance-Kultur stellt das Kernelement eines jeden angemessenen und wirksamen CMS dar. Der „Tone at the top“ als Eckpfeiler der Unternehmenskultur findet sich bei uns nicht nur in der Strategie und unserem Code of Conduct wieder, sondern auch in einer Videobotschaft des Vorstandes zum Code of Conduct.

Da die Hannover Rück einen dezentralen Compliance-Ansatz verfolgt, wird das Compliance-Team von Spezialisten weltweit und aus unterschiedlichen Bereichen unterstützt. Sie alle zusammen formen die Compliance-Funktion.

Durch das Element Compliance-Risiko sind wir in der Lage, aufkommende Compliance-Risiken frühzeitig zu erkennen und diese sowie bereits bekannte zu verwalten. Basierend auf den wesentlichen (aufsichts-)rechtlichen Vorgaben wird für jedes als besonders compliancerelevant klassifizierte Thema das individuelle Compliance-Risiko festgestellt und werden erforderliche Maßnahmen implementiert. Diese Festlegung erfolgt anhand der Compliance-Risiko-Matrix.

Die Umsetzung der Kern-Compliance-Themen erfolgt im Rahmen des Compliance-Programms auf Basis des mehrjährigen Compliance-Plans.

Das Element der Compliance-Kommunikation deckt eine große Bandbreite von Themen ab, zu denen z. B. der jährliche Compliance-Bericht, die Kommunikation und Interaktion mit den Mitgliedern der dezentralen Compliance-Funktion weltweit, die Compliance-Schulungen sowie unser Speak-up-System zählen, mit dem Mitarbeiter, aber auch Unternehmensfremde die Möglichkeit haben, etwaige Compliance-Verstöße oder Verdachtsfälle zu melden.

Als letztes Element unseres CMS werden in der Compliance-Überwachung und -Optimierung die implementierten Maßnahmen zur Reduzierung des inhärenten Compliance-Risikos auf Angemessenheit und Wirksamkeit beurteilt. Jegliche in diesem Zusammenhang identifizierte Schwachstelle wird bewertet und Maßnahmen werden implementiert.

Die Compliance-Funktion ist Teil der „zweiten Verteidigungslinie“ des Risikomanagementsystems. Die Verantwortung und Sicherstellung angemessener und wirksamer Compliance-Strukturen obliegt dem Vorstand. Die Umsetzung des CMS erfolgt durch den „Chief Compliance Officer“ (CCO), der unabhängig und weisungsungebunden ist und den Vorstand in direkter Linie bei Bedarf ad hoc, in Form von regelmäßigen Briefings sowie in einem jährlichen Compliance-Bericht über wesentliche Compliance-Themen und -Entwicklungen informiert. Der Bericht wird zudem dem Finanz- und Prüfungsausschuss sowie dem gesamten Aufsichtsrat vorgelegt.

Der CCO wird in seiner Arbeit unterstützt von der Compliance-Abteilung, speziellen Beauftragten sowie einem Netzwerk von weltweit angesiedelten lokalen Compliance Officern, die an den CCO berichten und mit denen ein regelmäßiger Austausch stattfindet.

Zum Management von Compliance-Risiken werden Überwachungshandlungen durchgeführt. Bei Verdachtsfällen können Überprüfungen auch ad hoc durchgeführt werden. 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 Committees, denen Mitglieder aus den operativen Geschäftsfeldern sowie aus den Bereichen Recht, Finanzen, Rechnungslegung und Kapitalanlagen angehören. Die Compliance Committees prüfen z. B. Rückversicherungsverträge, insbesondere im Hinblick auf die Einhaltung von aufsichtsrechtlichen Vorgaben und Rechnungslegungsvorschriften, oder erlassen grundlegende Entscheidungen zum Umgang mit Sanktionen.

Die regelmäßige Überprüfung der konzernweiten Einhaltung des CMS übernimmt die interne Revision („Group Auditing“) in ihrer Funktion als sogenannte dritte Verteidigungslinie.

Compliance-Kultur

103-2, 102-17, 205-2

Die Hannover Rück toleriert keinerlei strafbare, kriminelle oder unredliche Handlungen. Primäres Ziel unserer Compliance-Arbeit ist daher die Verhinderung dieser Handlungen durch transparente und zugängliche Anweisungen und Prozesse, die regelmäßig hinterfragt und auf Angemessenheit und Wirksamkeit hin überprüft werden.

Trotz aller implementierten Maßnahmen bedarf es der Unterstützung durch aufmerksame und sensibilisierte Mitarbeiter sowie der Möglichkeit, Hinweise offen und ohne die Befürchtung möglicher Repressalien vorbringen zu können. Um etwaige Verstöße anonym melden zu können, wurde ein externes internetbasiertes Hinweisgebersystem in verschiedenen Sprachen eingerichtet, über das Mitarbeiter, Kunden und Dritte die Möglichkeit haben – auf Wunsch anonymisiert – auf etwaige Compliance-Verstöße hinzuweisen. Das kann z. B. Hinweise zu Betrug, Korruption, Veruntreuung, Wettbewerbsverstöße, Marktmanipulation, Verstöße gegen Insiderregelungen oder Umgehen von Embargo-Vorgaben umfassen, ist jedoch nicht darauf begrenzt. 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.

Im Berichtsjahr 2020 gingen über das konzernweit installierte Hinweisgebersystem keine Meldungen über mögliches Fehlverhalten ein. Im Berichtszeitraum sind keine Menschenrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Arbeitsrechte und -bedingungen bekannt geworden. Auch wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten. Darüber hinaus sind im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildungen gegen unser Unternehmen erhoben worden.

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiter zu compliancerelevanten Themen setzt die Hannover Rück verschiedene Schulungsangebote ein. Alle neuen Mitarbeiter durchlaufen bei Eintritt in den Konzern generell eine Compliance-Schulung. Im Berichtsjahr 2020 wurden Schulungen für insgesamt 126 neue Mitarbeiter allein am Hauptsitz in Hannover durchgeführt. Zudem kommen klassische Kommunikationskanäle wie das Intranet-Portal und Online-Newsletter zum Einsatz, um Mitarbeiter für compliancerelevante Themen zu sensibilisieren. Der Fachbereich Compliance sowie der CCO informieren Mitarbeiter über Gesetzesänderungen, sofern ihre Tätigkeit davon betroffen ist.

Im Berichtsjahr wurde darüber hinaus eine einjährige Compliance-Kampagne gestartet, um alle Mitarbeiter für compliancerelevante Themen zu sensibilisieren. Im Rahmen der Compliance-Kampagne transportieren die Mitglieder des Vorstandes den „Tone at the top“ über individuelle Videos, die im Intranet veröffentlicht werden.

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 der personenbezogenen 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 Konzernmitarbeitern verarbeitet werden dürfen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtlichen Aufgabenerfüllung erforderlich ist bzw. eine entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt.

Wir bedienen uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zum Teil externer Dienstleister. Diese externen Empfänger sind als Teil der Verarbeitungsprozesse zu sehen, wie es bei Maklern, Gutachtern, Geschäftspartnern usw. der Fall ist. Alle externen Empfänger sind vertraglich zur Einhaltung der gesetzlichen Datenschutz- und Vertraulichkeitsanforderungen verpflichtet und werden dahingehend geprüft.

Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Mindeststandards werden die vorhandenen Strukturen der etablierten Compliance-Organisation genutzt. Konzernweit gültige Datenschutzrichtlinien regeln die wesentlichen datenschutzrechtlichen Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Unabhängig vom räumlichen Anwendungsbereich der EU-Datenschutz-Grundverordnung 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 EU-Datenschutz-Grundverordnung 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 Telearbeit am Heimarbeitsplatz und der damit einhergehenden erhöhten Risiken während der Covid-19-Pandemie.

Um sich vor diesen 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 IT-Risikomanagement steht. Kernelement 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 Awareness in 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. Eine Berücksichtigung in den IT-Prozessen ist realisiert.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Informationssicherheit. Er wird unterstützt vom Risikoausschuss, der 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 Controller sowie der Chief Risk Officer (CRO). Das „Information Risk & Security Committee“ (IRSC) stellt ein Sub-Komitee des Risikoausschusses dar und setzt sich aus dem Chief Risk Officer, dem Chief Information Security Officer (CISO) sowie dem Leiter IT zusammen. Der CRO ist im Dezernat des CEO angesiedelt, der CISO sowie der Leiter IT im Dezernat des CFO. Beide verfügen über entsprechende Kenntnisse und werden regelmäßig informiert. Das IRSC evaluiert und überwacht die entsprechenden Risiken und managt 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. Der Risikoausschuss 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 Durchführung entsprechender Kontrollen. Der CISO arbeitet eng mit dem „Information Risk Ma-

nagement“ (IRM) sowie der zentralen Compliance-Funktion 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. Die regelmäßige Überprüfung der konzernweiten Einhaltung übernimmt die interne Revision in ihrer Funktion als dritte Verteidigungslinie.

Es wurden keine Vorfälle gemeldet, die mit materiellen Schäden einhergingen.

Im Hinblick auf einen Wissenstransfer in Bezug auf eigene (operationelle) Risiken in Zusammenhang mit Cyberrisiken 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.

Ergänzend bietet die Hannover Rück auch Rückversicherungsschutz von Cyberrisiken an. Die aus dem Cyber-Portfolio entstehenden Risiken werden mit dem internen Modell überwacht und gesteuert. Die Steuerung umfasst auch Cyberrisiken aus Versicherungsverträgen, die nicht vorrangig dieses Risiko decken (Silent Cyber). Dies gibt uns die Möglichkeit, Risiken adäquat zu bewerten und zu managen und gleichzeitig wichtigen Versicherungsschutz zu ermöglichen sowie entsprechende Geschäftschancen für uns zu nutzen. Zudem erfolgten in bestimmten Sparten und Verträgen Klärstellungen der Vertragswortlaute in Bezug auf Silent Cyber im Rahmen der Erneuerung 2020/2021. Die Themen Informationssicherheit und Cyber Security und die damit verbundenen Risiken in der Versicherungstechnik werden im Rahmen unserer Arbeitsgruppe für Emerging Risks behandelt, die die abteilungsübergreifende Überwachung unterstützt.

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. 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 verringerte sich im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr um 187,6 Mio. EUR auf 205,1 Mio. EUR (Vorjahr: 392,7 Mio. EUR). Die effektive Steuerquote betrug 18,2 % (Vorjahr: 22,2 %). Das Absinken des Steueraufwands ist im Wesentlichen auf das im Zuge der Covid-19-Pandemie verringerte Konzernergebnis vor Steuern zurückzuführen.

Über eine Aufteilung der inländischen und ausländischen Ertragsteuern berichten wir in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2020 ab Seite 233.

Cyber Security und Informationssicherheit

Über Cyber Security und Informationssicherheit berichten wir ausführlich in unserem Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts im Rahmen unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2020 ab S. 105f sowie S. 109.



Transparenz

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen ist eine wichtige Voraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg. Daher streben wir einen aktiven und kontinuierlichen Dialog an. In diesem Zusammenhang berichten wir regelmäßig und transparent über relevante gesellschaftliche Themen wie den Klimawandel, menschenrechtliche Sorgfaltspflichten und Good Governance, zu denen auch die Hannover Rück einen Beitrag leistet.

Unterstützt folgende Sustainable Development Goals:





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.

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. Gleichzeitig hilft eine verantwortungsvolle Unternehmensführung dabei, Risiken zu minimieren und Missmanagement zu verhindern, und trägt zur Stabilität der Finanzmärkte bei. Insgesamt ist eine gute Corporate Governance daher im Interesse einer Vielzahl von Stakeholdern und bei uns gelebte Selbstverständlichkeit.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Good Governance als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 25

Ziel

Good Governance

Sicherstellen, dass die Organisation compliant ist

Zielwert

Durchschnittlicher Compliance-Score entspricht im Minimum dem angestrebten Reifegrad

Führungsstruktur

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

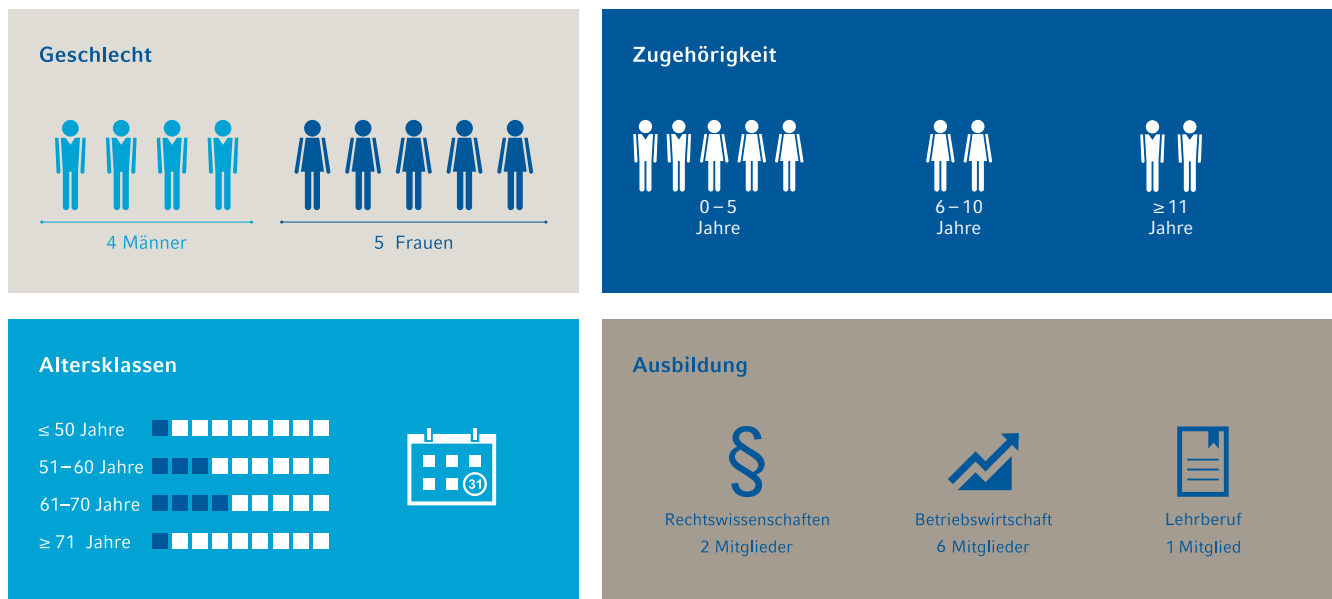
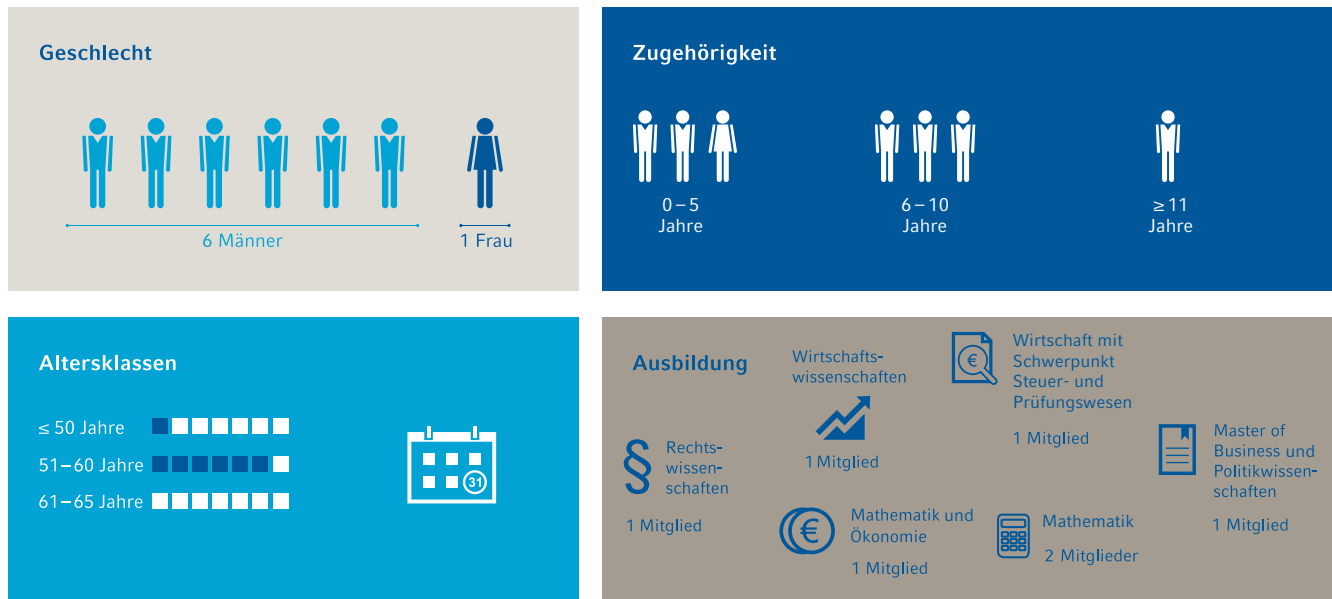
Als börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit Sitz in Deutschland ist das nationale Recht kennzeichnend für den formalen Gestaltungsrahmen unserer Corporate Governance. Als SE unterliegen wir auch dem Mitbestimmungsrecht, hier insbesondere der mit den Arbeitnehmern vereinbarten 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 Aufsichtsrates mit Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie die Mitverwaltungs- und Kontrollrechte der Aktionäre in der Hauptversammlung. Diese drei Organe – Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversamm-

lung – 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 Aufsichtsrates festgelegten Kontrollmechanismen zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung ist der Vermeidung von Interessenkonflikten Rechnung getragen. Vorbehaltlich der im Rahmen der Entsprechenserklärung offengelegten Abweichungen 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.



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 Vorstandes und des Aufsichtsrates, durch den Beschluss über die Gewinnverwendung sowie durch ihr Frage- und Auskunftsrecht. Auch in diesem Zusammenhang besteht für jeden Aktionär die Möglichkeit, Fragen

oder Anmerkungen direkt zu platzieren. Im Rahmen unserer 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 Aufsichtsrates 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 Vorstandes bestimmen sich nach §§ 84 ff. Aktiengesetz.

Für weitere Informationen zur Unternehmensführung verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2020 ab Seite 112 ff, insbesondere:

- Corporate Governance und Entsprechenserklärung s. S. 112 ff. sowie S. 266 ff.

- Arbeitsweise des Vorstandes und Aufsichtsrates s. S. 116 f.
- Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrates s. S. 116 f. sowie 263 ff.
- Diversitätskonzept des Vorstandes und Aufsichtsrates s. S. 118.
- 102-35: Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstandes s. S. 119 ff.
- Bericht des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse s. S. 263 f.
- Veränderungen im Aufsichtsrat und Vorstand s. S. 267.

Menschenrechte

103-1, 103-2, 412-2

In den 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 Menschenrechte 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 eine entsprechende Grundsatzerklärung veröffentlicht.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurden Menschenrechte daher als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert. Dabei handelt es sich um ein Querschnittsthema, das sich in allen Handlungsfeldern wiederfindet und dort mit Zielen und Maßnahmen unterlegt wurde.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 28

Ziel	Zielwert
Menschenrechte	
Einhalten menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Definition von Maßnahmen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

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. Wir planen, im Laufe des laufenden Geschäftsjahres 2021 eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte zu veröffentlichen.

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 Risikomanagement und Compliance (2. Verteidigungslinie) sowie Teil-

nehmern der 1. Verteidigungslinie eine Risikoanalyse durchgeführt. Dabei wurden Geschäftsbereiche mit Bezug auf mögliche Risiken in Zusammenhang mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen identifiziert und priorisiert.

Im Rahmen der Risikoanalyse wurden bezugnehmend auf inhärente Risiken („inherent risk“), 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 Detailierung 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 (inkl. Staudämme, 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-Handbuch entwickelt und die fakultativen Underwriter weltweit daraufhin geschult. Über unser konkretes Vorgehen berichten wir im Kapitel „ESG im Versicherungsgeschäft“.

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 aber dabei, den Dialog mit unseren Kunden zu intensivieren, um einen genaueren Überblick über die versicherten Risiken dieser Verträge zu erhalten.

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 mit dem Ziel, neben anderen ESG-Themen, Menschenrechtsverstöße zu identifizieren. Diese führen wir halbjährlich mit Unterstützung eines externen Anbieters durch.

Über unser konkretes Vorgehen berichten wir im Kapitel „ESG im Asset-Management“.

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 unser Statement zum UK Modern Slavery Act 2015 sowie unser Statement zum Modern Slavery Act 2018 (Australia) auf unserer Website.

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. Im Berichtsjahr 2020 haben sich 91 % 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 2020 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 Kinderar-

beit 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 schikanosem 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.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf die Kapitel „Mitarbeiter“ sowie „Compliance“ in diesem Bericht.

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 zwischen 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. 89. Zeitgleich hat die Hannover Rück für ihre Belegschaft weltweit die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) anerkannt.

Seit Dezember 2020 ist die Hannover Rück zudem Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI). Die erste Berichterstattung erfolgt 2022.

Zudem ist die Hannover Rück seit April 2021 Unterzeichnerin der UN 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 Fort-

schrittsbericht (Public disclosure of progress). Für eine Zuordnung zu den Prinzipien verweisen wir auf den GRI-Index auf S. 89.

Dialog

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

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen ist eine wichtige Voraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg. Daher stehen wir aktiv und kontinuierlich im Austausch mit unseren Stakeholdern. Dazu gehören insbesondere Kunden, Makler, Kapitalmarktteilnehmer, ESG-Ratingagenturen, Nichtregierungsorganisationen, Fachverbände, Regulatoren sowie der öffentliche Sektor. Zudem haben wir unsere Berichterstattung ausgeweitet und integrieren in den vorliegenden Bericht erstmals – auch auf Anregung unserer Stakeholder – Inhalte, die sich an den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) ausrichten, sowie Inhalte zu den Sustainable Development Goals (SDGs).

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde der Dialog als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 29

Ziel	Zielwert
Dialog	
Transparenzniveau in Bezug auf ESG-Themen erhöhen	Integration weiterer, ESG-relevanter Berichtsinhalte bis 2023
Positionierung als nachhaltiges Investment am Kapitalmarkt	Notierung in mindestens zwei Nachhaltigkeitsindex-Familien

Dialogformate

103-1, 103-2

Den kontinuierlichen Austausch pflegen wir auf vielfältige Weise. In Investorenkonferenzen und Roadshows stehen wir mit Vertretern des Kapitalmarktes in Kontakt – zunehmend auch zu ESG-Fragestellungen. Analysten und institutionelle Investoren nutzen außerdem unseren jährlichen Investorentag für einen intensiven Austausch mit dem Management. Mit unseren weltweiten Kunden stehen unsere Mitarbeiter im direkten, persönlichen 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 Unterversi-

cherung adressieren. Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Abschnitt „Sustainable Protection“ in diesem Nachhaltigkeitsbericht.

Im Rahmen unserer 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.

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.

Seit Februar 2020 wird Hannover Rück von ISS-ESG mit einem Rating von C+ und einem Dezil-Rank 1 bewertet. Das Rating wurde im März 2021 von ISS-ESG bestätigt und unser Unternehmen zum sechsten Mal in Folge mit den Prima-Status ausgezeichnet. Hervorgehoben wurde außerdem unser hoher Level an Transparenz.

Im Jahr 2021 wurde die Hannover Rück im Rahmen des MSCI-Rating-Prozesses mit „A“ bewertet (auf einer Skala von AAA–CCC).

Im Dezember 2020 wurde die Hannover Rück von Sustainalytics mit dem Wert 16,2 und einem niedrigen Risiko in Hinblick auf wesentliche finanzielle Auswirkungen aufgrund von ESG-Faktoren bewertet.

Darüber hinaus wurden wir auch von Vigeo Eiris und ISS Governance bewertet und partizipierten an diversen weiteren Scorings und Umfragen. Auch an der Befragung des Carbon Disclosure Project (CDP) nahmen wir erneut teil.

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) 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 mittra-

gen will. Dazu gehören Aktivitäten aus den Bereichen Produktinnovationen, Klimaforschung und Investitionen. Darüber hinaus sind wir 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.

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.internationalinsurance.org)
- International Underwriting Association of London (www.iaa.co.uk)
- OASIS (www.oasislmf.org)
- 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)
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VFU) e.V. (www.vfu.de)
- 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 insbesondere auch durch die Menschen verursachten CO₂-Konzentration in der Erdatmosphäre und dem Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur bzw. der Feuchtigkeit der Erdatmosphäre gilt als wissenschaftlich nachgewiesen. Damit einhergehende Folgen wie Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen, z. B. Hitzewellen und Dürren, Starkregenereignisse und Stürme, aber auch kontinuierliche Prozesse, wie das Schmelzen der Gletscher und ein Anstieg des Meeresspiegels, haben umfassende Auswirkungen 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. 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.

Aufgrund der weltweiten Geschäftstätigkeit sind für die Hannover Rück sehr unterschiedliche regulatorische Rahmensetzungen zur Erreichung der globalen Klimaziele bzw. der Finanzierung der dazu erforderlichen Investitionen relevant. In Europa sind dies insbesondere der EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums und der europäische Green Deal, durch den Europa bis 2050 zum ersten klimaneutralen Kontinent werden soll. Alle daraus resultierenden regulatorischen Maßnahmen sind eng verzahnt und legen ihren Fokus auf nachhaltiges Finanzieren und Investieren.

Insbesondere der EU-Aktionsplan geht mit einer Reihe von Auswirkungen auf die Finanzbranche einher. Er umfasst insgesamt zehn Maßnahmen, mit denen vor allem drei Ziele erreicht werden sollen: Die Umlenkung von Kapital privater und institutioneller Investoren in nachhaltige Investitionen, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in das Risikomanagement sowie die Förderung von Transparenz und Langfristigkeit am Kapitalmarkt. Grundlage zahlreicher Maßnahmen ist die Schaffung eines einheitlichen EU-Klassifizierungssystems für nachhaltige Tätigkeiten, die EU-Taxonomie. Darin wird definiert, welche Voraussetzungen eine wirtschaftliche Tätigkeit erfüllen muss, um als nachhaltig eingestuft zu werden – und damit als geeignetes Ziel nachhaltiger Investments. Aufgrund der Dringlichkeit des Klimawandels wurden mit der „Bekämpfung der Ursachen des Klimawandels“ und der „Anpassung an die Folgen des Klimawandels“ zunächst zwei klimabezogene Ziele definiert und mit spezifischen technischen Anforderungen an die jeweilige wirtschaftliche Tätigkeit unterlegt. In einem nächsten Schritt sollen Kriterien für weitere vier Umweltziele sowie für soziale und Governance-Themen erarbeitet werden.

Auch für die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück gehen mit dem Klimawandel und den regulatorischen Maßnahmen zum Umgang mit seinen Ursachen und Folgen eine Reihe von Auswirkungen einher. Diese betreffen zum einen die physischen Folgen des Klimawandels, beispielsweise die Zunahme der Häufigkeit und Schwere von Schäden durch extreme Wetterereignisse. Zum anderen erfordern die Klimaziele und die damit verbundenen regulatorischen Anforderungen in der Finanzwirtschaft, insbesondere aber auch in der Realwirtschaft, eine Weiterentwicklung und Transition der Geschäftsmodelle hin zu einem treibhausgasneutralen Geschäftsmodell (transitorische Risiken). Sowohl die physischen als auch die transitorischen Risiken sind dabei grundsätzlich für beide Kerngeschäftsbereiche, die Rückversicherung und die Kapitalanlage, relevant. Gleichzeitig ergeben sich aus dem angestrebten Übergang in eine klimaverträgliche, ressourcenschonende Wirtschaft für uns auch Chancen, die sich insbesondere aus der Umlenkung der Kapitalströme und der Notwendigkeit zur versicherungstechnischen Begleitung neuer, klimaschonender Technologien ergibt.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde der Klimawandel als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert. Dabei handelt es sich um ein Querschnittsthema, das sich in allen Handlungsfeldern wiederfindet und dort mit Zielen und Maßnahmen unterlegt wurde. Für eine Übersicht dieser Ziele verweisen wir auf den Abschnitt „Metriken und Ziele“.

Ziel	Zielwert
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

Eckpunkte der TCFD-konformen Berichterstattung

Mit unserem ersten Reporting auf Basis der Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) dokumentieren wir den Stand unserer Aktivitäten in Bezug auf Chancen und Risiken in Zusammenhang mit dem Klimawandel. Die 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 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 zugrunde liegenden 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 Vorstandes 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.

Geschäftsleitung und Risikoausschuss

103-18

Die Verantwortung des Vorstandes für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation des Unternehmens umfasst auch die Überwachung des internen Risikosteuerungs- und Kontrollsystems und 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) und Haftungsrisiken (liability 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 der Risikoausschuss dar, der quartalsweise unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden tagt. Der Vorstandsvorsitzende zeichnet sowohl für das Risikomanagement als auch für die im Folgenden beschriebene ESG-Governance-Struktur verantwortlich. Weitere Teilnehmer sind je ein Vorstandsmitglied aus der Schaden- und Lebens-Rückversicherung, der Chief Financial Officer (CFO), der Chief Controller sowie der Chief Risk Officer (CRO). Der Risikoausschuss 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. Der Risikoausschuss berichtet regelmäßig sowie bei Bedarf ad hoc an den Vorstand.

In Bezug auf klimawandelbezogene Risiken fällt der Vorstand auf Basis der Empfehlungen des Risikoausschusses 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 unserer NatCat Exposure Management Guideline (EMG) geregelt. Diese legt den abteilungsübergreifenden Prozess des Managements von Risikoexpositionen 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.

Unsere Klimastrategie im Asset-Management, mit der wir die Ziele des Pariser Klimaabkommens unterstützen, wurde vom Vorstand auf seiner Klausurtagung im Frühjahr 2021 verabschiedet.

Das Konzept der drei Verteidigungslinien

Auf der Ebene unterhalb des Vorstandes 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). Insbesondere der Wirtschaftsprüfer prüft das Risikofrüherkennungssystem und das interne Überwachungssystem in Bezug auf die Rechnungslegung. Durch prozessintegrierte Verfahren und Regelungen, beispielsweise durch das interne Kontrollsystem, wird das Risikomanagementsystem vervollständigt.

Der Informationsfluss zu allen wesentlichen Risiken und deren potenziellen Auswirkungen erfolgt systematisch und zeitnah im Rahmen der Risikoberichterstattung. Das zentrale Risikoberichtswesen besteht primär aus regelmäßigen Risikoberichten z. B. über die Gesamtrisikosituation, die Einhaltung der in der Risikostrategie definierten Kenngrößen oder die Kapazitätsauslastung der Naturkatastrophenszenarien. Ergänzend zur Regelberichterstattung erfolgt im Bedarfsfall eine interne Sofortberichterstattung über wesentliche und kurzfristig auftretende Risiken.

Für weitere Informationen zum Aufbau unseres Risikomanagementsystems verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2020 auf den Seiten 81 ff.

ESG-Governance-Struktur

Zur Stärkung der Führungsstruktur in Bezug auf ESG-relevante Themen wurde im Frühjahr 2021 eine neue ESG-Gover-

nance-Struktur vom Vorstand verabschiedet. Kernelemente sind die neu gegründete „Nachhaltigkeitsfunktion“, das „ESG-Management-Team“ sowie ein unterstützendes „ESG-Expertennetzwerk“. Die inhaltliche Verantwortung der ESG-Governance umfasst auch die mit dem Klimawandel verbundenen Aspekte.

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

Die neue Governance-Struktur sieht zunächst eine quartalsweise Berichterstattung an den Gesamtvorstand vor. Darüber hinaus wurden ESG-Themen im Berichtsjahr 2020 in mehreren Vorstandsvorlagen behandelt. Ferner wurde ein Nachhaltigkeitsstandard-Reporting an den Risikoausschuss entwickelt.

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, der im Bereich „Group Performance & Strategy Development“ angesiedelt ist. Ebenso wie die Nachhaltigkeitsfunktion und das Risikomanagement liegt auch Group Performance & Strategy Development im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden.

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 der 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 im ausgeglichenen Verhältnis.
8. Wir stellen die Unabhängigkeit der Risikomanagementfunktion sicher.

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

Unsere 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 unseres 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.

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 (Kürzel: RCP8.5) und betrachten einen zusätzlichen Zeitraum bis zum Jahr 2100.

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. Alle wesentlichen Risiken sind im Risikoregister enthalten und mit Limiten und Schwellenwerten versehen.

Metarisiken, zu denen auch die Auswirkungen des Klimawandels gehören, können ebenso wie andere ESG-Risiken diverse Kategorien des Risikoregisters betreffen. Von allen ESG-Risiken wurden die Auswirkungen des Klimawandels als das po-

tenziell schwerwiegendste Risiko in Bezug auf die Finanz- und Vermögenslage identifiziert und daher im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses engmaschig analysiert, bewertet, gesteuert und überwacht. Der Fokus liegt aktuell auf der Häufigkeit und Schwere von Naturkatastrophen (physische Risiken, akut und chronisch), auf transitorischen Risiken, insbesondere in Zusammenhang mit Investmenttätigkeiten sowie möglichen Haftungsrisiken, die für uns als Haftpflichtrückversicherer aus einem Rückgriff auf Produzenten klimarelevanter Produkte entstehen könnten. In Bezug auf Naturkatastrophen werden diejenigen Forderungen als wesentlich bewertet, deren Einzelschadenereignisse 10 Mio. EUR übersteigen.

Im Berichtsjahr 2020 gründeten wir die Arbeitsgruppe „Climate Change Stresstest“. Aufgabe ist die Erarbeitung von Bewertungsmöglichkeiten für die verschiedenen aus dem Klimawandel resultierenden Risiken. Dabei liegt der Fokus auf der Entscheidung eines passenden Szenarios für unsere physischen Risiken, eine qualitative Bewertungsmethode für Prozessrisiken sowie „Stranded Assets“, die unter anderem unser transitorisches Risiko repräsentieren. Die Arbeitsgruppe trifft sich monatlich und berichtet quartärlich an den Risikoausschuss. 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) 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 Risk & Capital Management Guideline erhält ergänzende Arbeitsanweisungen und Definitionen zu Klimawandel und weiteren ESG-Themen und hat gruppenweit Gültigkeit.

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

Das Property & Casualty Executive Committee, das Investment-Komitee sowie der Umweltbeauftragte entwickeln und diskutieren ebenfalls klimabezogene strategische Ziele und operative Maßnahmen.

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. 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.

Simulationsmodelle zur Beurteilung von Naturkatastrophen

Zur Risikobeurteilung verschiedener Naturgefahren bietet unsere Tochtergesellschaft, E+S Rück, ihren Kunden verschiedene Simulationsmodelle an. Auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und mithilfe historischer Daten hat die E+S Rück beispielsweise ein eigenes Modell zur Einschätzung der Hagelgefährdung von Kraftfahrzeugen in Deutschland entwickelt. Das ES | HagelT® -Tool bewertet nicht nur die Portefeuilles der Zedenten im Hinblick auf die Hagelgefährdung und die Katastrophendeckung, sondern wird auch von der E+S Rück selbst im Rahmen des eigenen Risikomanagements eingesetzt.

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.

Parallel dazu leistet die Hannover Rück einen Beitrag zur globalen Energiewende durch die Rückversicherung erneuerbarer Energiequellen. Hier haben wir uns das Ziel gesetzt, das fakultative Prämienvolumen im Bereich der erneuerbaren Energien bis 2023 um 60 % gegenüber 2020 zu steigern.

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).

Outside-in-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft

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, [Busch-] Brände), Dürre, Fluten, Erdbeben) sowie chronische Verän-

derungen (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, der wiederum zwei unterschiedliche Szenarien umfasst (moderat und schwer).

- Das moderate Szenario geht von einem Anstieg der globalen (Durchschnitts-)Temperatur von maximal 2 °C im Jahr 2050 aus und steht somit im Einklang mit den Zielen des Pariser Abkommens. Aktuell wird diese Szenario-Analyse auf die klimarelevanten Risiken in den USA angewendet, wo die Hannover Rück einen bedeutenden Teil des Rückversicherungsgeschäfts zeichnet. Eine Ausweitung auf andere Regionen ist in Vorbereitung.
- Das schwere Szenario geht von einem Anstieg von mehr als 2 °C im Vergleich zum Zeitraum 1986–2005 aus.

Als quantitatives Szenario verwendet die Hannover Rück derzeit eine Sensitivitätsanalyse für Hochwasser und tropische Wirbelstürme.

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, der Risikoausschuss sowie das für die Steuerung verantwortliche Gremium der Schaden-Rückversicherung (Property & Casual-

ty Executive Committee) werden regelmäßig über den Auslastungsgrad informiert.

Das Limit und der Schwellenwert für den 200-Jahres-Gesamtschaden sowie dessen Auslastung stellen sich wie folgt dar:

Limit und Schwellenwert für den 200-Jahres-Gesamtschaden sowie dessen Auslastung N 31

in Mio. EUR	Limit 2020	Schwellenwert 2020	Ist-Wert (Juli 2020)
Alle Naturkatastrophenrisiken ¹			
200-Jahres-Gesamtschaden	2.299	2.069	1.702

¹ Verlust bezogen auf das versicherungstechnische Ergebnis

Zur Früherkennung möglicher klimabezogener Risiken 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.

Transitorische Risiken können in Zusammenhang mit dem Übergang in eine klimafreundliche Wirtschaft entstehen. Im Rückversicherungsgeschäft ergeben sie sich beispielsweise dort, wo sich die Folgen des Klimawandels auf die wirtschaftliche Entwicklung von Branchen oder Volkswirtschaften und in der Folge auf die Nachfrage nach Versicherungsangeboten auswirken. Ferner kann die angestrebte Transformation mit einer Reihe regulatorischer Anforderungen oder politischer Maßnahmen einhergehen, die die Geschäftstätigkeit ebenfalls beeinflussen und von unserem Risikomanagement und der Compliance-Abteilung überwacht werden.

Zwischen physischen und transitorischen Risiken können Interdependenzen und Wechselwirkungen bestehen.

Zudem überwachen wir mögliche Rechtsänderungsrisiken sowie Anspruchstendenzen gegenüber Staaten und Produzenten von klimarelevanten Gütern (Haftungsrisiko/liability risk). Im Fall einer Haftung für mögliches schuldhaftes Handeln wären wir als Rückversicherer diverser Branchen mit betroffen, auch wenn die Zurückverfolgung eines angenommenen schuldhaften Handelns einzelner Unternehmen im Grunde schwer möglich sein wird.

Kapitalanlage

Im Bereich der Kapitalanlage entstehen physische Outside-in-Risiken beispielsweise durch direkte Schäden an Vermögensgegenständen, beispielsweise Immobilien oder Infrastruktur.

Gleichzeitig ist absehbar, dass die verschiedenen Branchen und Unternehmen unterschiedlich stark vom Klimawandel und der auf seine Bekämpfung ausgerichteten Klimapolitik betroffen sein werden, was mit transitorischen Risiken einhergehen kann. 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. Gerade regulatorische Vorgaben bergen das Risiko, dass Vermögensgegenstände vergleichsweise schnell und kaum vorhersehbar an Wert verlieren und so zu „Stranded Assets“ werden.

Klimabezogene und weitere ESG-Themen werden im Investment-Komitee diskutiert, dem unter anderem der Vorstandsvorsitzende und ein weiteres Mitglied des Vorstandes 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“.

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 Transition der Wirtschaft.

Gleichzeitig reduzieren wir unseren Fußabdruck im Kerngeschäft durch konkrete Ausschlusskriterien. Bereits seit 2019 wendet die Hannover Rück in ihrem fakultativen Geschäft konkrete Ausschlüsse in Ölsanden, Thermalkohle sowie verbundener Infrastruktur an. Darüber hinaus hat sie aufgrund der hohen Klimawirkungen und der damit verbundenen transitorischen und auch Reputationsrisiken einen Komplettausstieg aus der Rückversicherung von Thermalkohle in der gesamten Schadenrückversicherung bis 2038 beschlossen.

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 in eine klimafreundliche 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 und schließen z. B. Unternehmen, die mehr als 25 % ihres Umsatzes mit der Förderung oder Verstromung von thermaler Kohle erwirtschaften oder Öl durch Ausbeutung von Ölsand gewinnen, konsequent von der Kapitalanlage aus.

Unser Vorgehen fassen wir in einer Klimastrategie zusammen, mit der wir zunächst die CO₂-Intensität (Scope 1 und 2) unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien und Fixed Income bis 2025 um 30 % gegenüber dem Basisjahr 2019 senken werden. Die Steuerung unserer Dekarbonisierungsaktivitäten erfolgt dabei über ein externes „Carbon-Risk-Rating“, das uns einen umfangreichen Überblick über den CO₂-Fußabdruck unseres Anlage-Portfolios verschafft.

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 nach Überzeugung der Hannover Rück auch das Management der umwelt- und klimabezogenen Auswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs. Auch deshalb verfügt die Hannover Rück am Hauptsitz in Hannover bereits seit 2016 über ein Umweltmanagementsystem, das nach der internationalen Norm DIN EN ISO 14001 zertifiziert ist.

Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Klimaschutz bildet die Reduzierung von CO₂-Emissionen, die insbesondere durch unsere Reisetätigkeit sowie im Weiteren 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 Treibhausgasemissionen über einen gemeinnützigen Anbieter zu diesem Ergebnis bei.

Die hier im Geschäftsbetrieb entstehenden CO₂-Emissionen hat die Hannover Rück in den vergangenen Jahren stetig reduzieren können.

Wir planen, unsere Maßnahmen zum betrieblichen Umweltmanagement sukzessive auf unsere internationalen Standorte auszuweiten.

Metriken und Ziele

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

Im Hinblick auf die systematische Berücksichtigung von klimabezogenen Risiken und Chancen in der Rückversicherung setzt die Hannover Rück drei Schwerpunkte:

- Dekarbonisierung des Rückversicherungsportfolios
 - Konsequente Umsetzung des Stufenplans zum Ausstieg aus der Rückversicherung im Bereich der Förderung und Verstromung von thermaler Kohle sowie der damit verbundenen Infrastruktur
 - Komplettausstieg aus Thermalkohle in der gesamten Schaden-Rückversicherung bis 2038
- Entwicklung von Versicherungslösungen
 - Entwicklung und Einführung von Versicherungslösungen zur Unterstützung der Bekämpfung der Ursachen und Folgen des Klimawandels
 - Steigerung des fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 % bis 2023 gegenüber dem Basisjahr 2020
 - Ausweitung des Versicherungsschutzes für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen
 - Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen
- Ausbau der Risikoanalysen
 - Systematischer Ausbau der klimabezogenen Stresstests, Sensitivitäts- und Szenarioanalysen als Basis für die Steuerung des Rückversicherungsportfolios

- Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden zur Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren und Klimaveränderungen

Auch im Bereich der Kapitalanlage konzentriert die Hannover Rück ihre Aktivitäten auf drei zentrale Ziele:

- Dekarbonisierung des Anlageportfolios
 - Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1 und 2) der selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien und Fixed Income um 30 % bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2019 (Reduzierung um 10 % bis 2023)
 - Mittelfristig auch Messung und Reduktion der CO₂-Emissionen auch für illiquide Anlageklassen (z. B. Immobilien)
- Investition in nachhaltigen Kapitalanlagen
 - Steigerung der Investitionen im Bereich der nachhaltigen Kapitalanlagen, die dem Klimawandel entgegenwirken bzw. die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen unterstützen
- Aktives Engagement mit Emittenten
 - Nutzung der Stimmrechte und aktiver Dialog mit Emittenten

In ihrem Geschäftsbetrieb setzt die Hannover Rück auf die Vermeidung und Reduzierung von CO₂-Emissionen. Die verbleibenden Emissionen gleichen wir bestmöglich aus:

- Dekarbonisierung des Geschäftsbetriebes
 - Reduktion der CO₂-Emissionen um 25 % pro Mitarbeiter am Standort Hannover bis 2023 gegenüber dem Basisjahr 2019
 - Ausweitung der Datenerfassung von CO₂-Emissionen auf mindestens 75 % der Mitarbeiter bis 2023
 - Kompensation aller so erfassten CO₂-Emissionen bis 2023
 - Sensibilisierung der Mitarbeiter für Umweltthemen

CO₂-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol (Standort Hannover)¹

N 32

in t CO ₂		2020 ²	2019 ²	2018	2017	2016
Scope 1	Gesamt	23,94	28,36	34,80	37,62	35,45
Scope 2	market-based	231,19	255,17	266,87	245,43	258,08
	location-based	1.858,58	2.471,44	4.059,56	5.293,41	5.438,06
Scope 3	Gesamt	1.771,62	7.986,82	8.088,55	7.999,93	8.073,19
	Dienstreise	1.579,01	7.981,03	8.081,67	7.991,25	8.063,96
	Flugzeug	1.579,01 ³	7.977,23 ³	8.077,60	7.984,46	8.057,00
	Bahn	0	3,80	4,07	6,79	6,96
	Papier	3,74	5,79	6,88	8,68	9,23
	Remote working	61,67	–	–	–	–
	Cloud Computing	127,2	–	–	–	–
	Data Center	0	–	–	–	–

¹ Im Rahmen der stetigen Verbesserung des Berichts haben wir unsere Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol im Berichtsjahr überarbeitet.

² Ohne HGS.

³ Radiative Forcing Index 2,7 (RFI 2,7).

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.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema gesellschaftliches Engagement nicht als wesentlich identifiziert. Nichtsdestotrotz stellt unser Engagement ein wichtiges Thema für uns dar, das wir im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten fördern. Aus diesem Grund berichten wir auf freiwilliger Basis über unsere Maßnahmen.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 33

Ziel	Zielwert
Gesellschaftliches Engagement	
Ausweitung Corporate Citizenship	Ausweitung des bisherigen Budgets um 20 % bis 2023

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 für uns wichtig ist.

haben wir daher Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder mit diesen verbundenen Einrichtungen geleistet. Die Einhaltung unserer Richtlinien wird von der internen Revision überwacht.

Spenden an Parteien und Kirchen oder andere politische und religiöse Organisationen sind ausdrücklich untersagt. Weder im Berichtszeitraum noch in den vorangegangenen Jahren

Insgesamt förderten wir im Berichtsjahr Projekte und Initiativen mit einem weltweiten Spendenvolumen von über 820.000 EUR.

Unser Engagement im Kampf gegen Covid-19

Der Geschäftsverlauf des Jahres 2020 war geprägt von der Covid-19-Pandemie, die das gesamte gesellschaftliche Leben und die Weltwirtschaft in vielfältiger Hinsicht beeinflusst hat. In diesem Sinne wollten auch wir über die Rückversicherung hinaus unseren Beitrag dazu leisten, Maßnahmen zur Eindämmung von Covid-19 zu unterstützen.

Vor diesem Hintergrund fanden im Berichtsjahr an verschiedenen Standorten weltweit Spenden mit Bezug zur Covid-19-Pandemie statt. In Indien haben wir beispielsweise den Covid-19-Hilfsfond der Concern India Foundation unterstützt. Concern India ist eine eingetragene gemeinnützige, öffentliche Wohltätigkeitsstiftung, die Nichtregierungsorganisationen sowohl finanziell als auch nichtfinanziell in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Gemeindeentwicklung unterstützt. Über den Covid-19-Hilfsfond sponsert die Stiftung staatliche und private Krankenhäuser mit medizinischer Ausrüstung für die Behandlung von unterprivilegierten Covid-19-Patienten.

Unsere kanadische Niederlassung unterstützte die Hilfsfonds CanadaHelps: Covid-19 Healthcare & Hospital Fund und Toronto General and Western Hospital Foundation (UHN), die kanadische Krankenhäuser und Gesundheitsdienstleister an der Front der Pandemie unterstützen. Darüber hinaus fördern wir die Canadian Women's Foundation, um gefährdeten Frauen und Mädchen zu helfen, die aufgrund der Pandemie mit erhöhter häuslicher Gewalt und wirtschaftlichen Problemen konfrontiert sind.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft im allgemeinen Versicherungsverband in Malaysia, Persatuan Insurans Am Malaysia (PIAM), haben wir einen Covid-19-Hilfsfonds sowie einen Covid-19-Testfonds gefördert, um die Bemühungen des Gesundheitsministeriums zu unterstützen, Covid-19-Tests für Malaysier durchzuführen.

Am Standort Hannover unterstützen wir darüber hinaus eine Arbeitsgruppe der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), die sich mit einer Studie zu Langzeitschäden bei Covid-19-Patienten beschäftigt.

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

Da die jährliche Weihnachtsfeier am Standort Hannover im Berichtsjahr aufgrund der Covid-19-Pandemie nicht stattfinden konnte, wurde das Geld an soziale Einrichtungen gespendet. Jeder Mitarbeitende konnte dabei selbst zwischen zehn verschiedenen Einrichtungen wählen, an die der eigene Anteil gespendet werden sollte. Insgesamt wurden acht verschiedene Einrichtungen aus den oben genannten Kategorien unterstützt.

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 das Wilhelm-Busch-Museum, den Kunstverein Hannover und die Kestnergesellschaft Hannover sowie den Kulturkreis der deutschen Wirtschaft im BDI e.V. 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.

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

Die Hannover Rück beteiligt sich seit Langem an der „Klima-Allianz Hannover 2020“, einer Initiative der Landeshaupt-

stadt Hannover, um langfristig die Zusammenarbeit im lokalen Klimaschutz zu stärken. Unsere damalige Verpflichtung, bis zum Jahr 2020 insgesamt 40 % weniger klimagefährdende 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 fünften 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.

Kompensationszahlungen

Losgelöst von unserem Spendenkonzept kompensiert die Hannover Rück seit 2008 im Rahmen unseres Umweltmanagements alle ermittelten CO₂-Emissionen ihres deutschen Standortes (Scope-1- und -2-Emissionen [market-based] sowie Scope-3-Emissionen aus dem Papierverbrauch und Dienstreisen mit der Bahn) sowie alle flugreisebedingten CO₂-Emissionen für die Standorte in Deutschland, Australien, Indien, Japan, Malaysia und Shanghai über den freiwilligen Erwerb von Klimaschutzzertifikaten zugunsten des Rimba Raya-Projektes in Borneo.

Durch das Rimba Raya Reserve Project werden nicht nur Maßnahmen gegen den Klimawandel gefördert, sondern auch einige der Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen unterstützt (u. a. SDG 1: Keine Armut, SDG 3: Gesundheit und Wohlergehen, SDG 5: Geschlechtergleichheit). Indem das Projekt für die Menschen vor Ort neue Perspektiven durch beispielsweise Bildung und medizinische Versorgung schafft, können die nachhaltigen Entwicklungsziele in vielfältiger Weise unterstützt werden.

Soziales

Mit unserem Engagement in den Bereichen Soziales, Jugendschutz und -hilfe sowie Fortentwicklung der Medizin und humanitäre Projekte unterstützen 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 sowie weitere Einrichtungen.

Weltweites Engagement

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

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/lokale 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. An unseren kontinentaleuropäischen Auslandsstandorten förderten wir verschiedene Projekte aus den Bereichen Gesundheit, Bildung und Sport. In Südafrika unterstützen wir mehrere Hilfsorganisationen sowie Initiativen. Den Fokus legten wir wie bereits in den Vorjahren auf das Thema Bildung.

Jeans to Work

Als Teil unseres Engagements für gesellschaftliches Engagement und soziale Verantwortung sponsert die Hannover Life Reassurance Company of America eine jährliche Spendenaktion mit dem treffenden Namen „Jeans to Work“ (JTW). Die Mitarbeiter werden ermutigt, jeden Tag eine Jeans zur Arbeit zu tragen und im Gegenzug eine monatliche Spende von 20 USD zu leisten, die über die Lohnabrechnung an eine ausgewählte Wohltätigkeitsorganisation gespendet wird. Die Teilnehmer erhalten ein Plakat, das sie an ihrem Arbeitsplatz aufhängen können, um ihre Unterstützung für dieses Programm zu demonstrieren. 85% der Mitarbeiter von US L&H nehmen am Jeans-to-Work-Programm teil, was es zu unserer beliebtesten und profitabelsten Spendenaktion macht. Auf diese Weise spendet das Unternehmen jedes Jahr über 40.000 USD an seine Wohltätigkeitspartner. Seit der Gründung des Programms im Jahr 2006 wurden über 350.000 USD gesammelt. Im Jahr 2020 ist die American Foundation for Suicide Prevention (AFSP) die wichtigste Wohltätigkeitsorganisation.

Die 1987 gegründete American Foundation for Suicide Prevention (AFSP) ist eine freiwillige Gesundheitsorganisation, die den von Suizid Betroffenen eine landesweite Gemeinschaft bietet, die durch Forschung, Bildung und Fürsprache befähigt wird, Maßnahmen gegen diese führende Todesursache zu ergreifen.

AFSP hat es sich zur Aufgabe gemacht, Leben zu retten und den von Suizid Betroffenen Hoffnung zu geben. AFSP schafft eine Kultur, die psychisches Wohlbefinden unterstützt, indem sie sich für die folgenden Kernstrategien einsetzt:

- Finanzierung von wissenschaftlicher Forschung
 - Aufklärung der Öffentlichkeit über psychische Gesundheit und Suizidprävention
 - Eintreten für eine öffentliche Politik im Bereich psychische Gesundheit und Suizidprävention
 - Unterstützung der Überlebenden von Suizidverlusten und der von Suizid Betroffenen in unserer Mission
-

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. Auch im Bereich Umwelt unterstützen wir verschiedene Institutionen.

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.

SuperFriend ist eine Zweckorganisation, die Initiativen zur psychischen Gesundheit entwickelt und bereitstellt. Sie wurde 2007 von Pensionskassen und Lebensversicherern gegründet. SuperFriend verfolgt die Vision, ein Australien zu schaffen, in dem alle Arbeitsplätze Rahmenbedingungen bieten, die die psychische und seelische Gesundheit ihrer Mitarbeiter forcieren.

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.

Auch Hannover Re Life of Australasia möchte ein bestmögliches (Arbeits-)Umfeld für Mitarbeiter und Kunden bieten. Im Rahmen unserer Partnerschaft unterstützen wir SuperFriend finanziell sowie durch unsere Mitarbeit bei der Entwicklung von Lösungen und helfen dadurch Tausenden von Beschäftigten.

Wir sind stolz darauf, durch unsere Mitarbeit zu einem Australien beizutragen, in dem alle Arbeitsplätze im Einklang mit seelischer und psychischer Gesundheit stehen.

Chefs with Compassion

Im November 2020 wurde Compass Insure Premiumpartner von Chefs with Compassion mit dem Ziel, die Organisation beim Aufbau ihrer Infrastruktur und der Erweiterung ihrer Reichweite zu unterstützen.

Compass Insure ist eine südafrikanische Versicherungsgesellschaft, die eine wichtige Rolle innerhalb unseres südafrikanischen P&C-Geschäfts spielt, und eine 100%ige Tochtergesellschaft der Hannover Re South Africa. Das Unternehmen bezieht sein Geschäft ausschließlich von Underwriting-Agenturen und InsurTechs, von denen die meisten ebenfalls Partner oder Tochtergesellschaften unseres südafrikanischen Standortes sind.

Chefs with Compassion ist eine Non-Profit-Organisation (NPO), die im Mai 2020 als Reaktion auf die humanitäre Krise, die durch die Covid-19-Pandemie ausgelöst wurde, gegründet wurde. Es handelt sich dabei um eine von Überschüssen angetriebene Bewegung, die Lebensmittel rettet und sie an ein freiwilliges Netzwerk von mitfühlenden Köchen und Community-Caterern verteilt, die nahrhafte Mahlzeiten für die Empfänger kochen und servieren. Chefs with Compassion ist eine auf Freiwilligen basierende Organisation. Sie hat seit Beginn der Pandemie mehr als 470 Tonnen an Lebensmitteln gerettet und im vergangenen Jahr knapp 1,4 Millionen Mahlzeiten an Bedürftige ausgegeben. In ihrer erklärten Mission „Rescue: Cook: Feed“ ist die Initiative in ihrer Fähigkeit, eine Lieferkette von überschüssigen Lebensmitteln zu bedürftigen Menschen zu schaffen, einzigartig. Sie setzt sich für Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte ein, indem sie verhindert, dass Tonnen von Lebensmitteln auf Mülldeponien entsorgt werden, und für eine soziale Entwicklungsagenda, indem sie Hilfe für bedürftige Gemeinden anbietet. Die Organisation wurde von hochkarätigen, prominenten Köchen gegründet, die sich auch weiterhin für die Sache einsetzen. Wie jede Wohltätigkeitsorganisation, die in einem schwierigen sozioökonomischen Umfeld tätig ist, steht auch Chefs with Compassion vor einigen Herausforderungen. Nachhaltigkeit ist jedoch ein fester Bestandteil des Konzepts, und da Mitgefühl und Engagement im Mittelpunkt stehen, geht Chefs with Compassion davon aus, seine Reichweite in den nächsten fünf Jahren deutlich zu vergrößern.

Als Gründungssponsor hat Compass Insure finanzielle Unterstützung geleistet, die es Chefs with Compassion ermöglicht hat, eine grundlegende Infrastruktur zu sichern, einschließlich eines kleinen Lagerhauses für die Lebensmittelverteilung und eines Geschäftsführers, der den Betrieb überwacht. Da es sich um eine junge gemeinnützige Organisation handelt, die noch in den Kinderschuhen steckt, engagieren wir uns auch stark für das Programm, indem wir den Gründern mit Rat und Tat zur Seite stehen, um die NPO in die Zukunft zu führen und das Bewusstsein für die Arbeit der Organisation bei wichtigen wirtschaftlichen und sozialen Interessengruppen zu schärfen.

Wir sind stolz darauf, mit Chefs for Compassion zusammenzuarbeiten und Menschen und lokale Gemeinschaften in Not zu unterstützen.

Die Sustainable Development Goals – 17 nachhaltige Entwicklungsziele als globales Nachhaltigkeitsprogramm

People, Planet, Prosperity, Peace, Partnership – 5 Handlungsfelder für eine nachhaltige Zukunft

Im Jahr 2015 hat sich die Staatengemeinschaft nicht nur auf verbindliche Ziele zum Schutz des Klimas – das Pariser Klimaabkommen – verständigt, sondern auch einen Aktionsplan für eine globale nachhaltige Entwicklung verabschiedet: Die „UN Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ mit ihren nachhaltigen Entwicklungszielen, den Sustainable Development Goals, kurz SDGs.

Zentrales Ziel der 193 Unterzeichner der Agenda ist es, die Lebenssituation der Menschen insbesondere in den Ländern des globalen Südens deutlich zu verbessern und eine „Welt ohne Armut, Hunger, Krankheiten und Not zu erreichen, in der sich alles Leben entwickeln kann“. Die Handlungsfelder der Agenda werden in der Präambel mit den fünf „P“ People, Planet, Prosperity, Peace, Partnership – also Mensch, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft – beschrieben. Sowohl die Staaten als auch die Unternehmen und die Zivilgesellschaft werden aufgefordert, ihren Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten.

Herzstück der UN-Resolution „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ sind die SDGs. In der Nachfolge der acht Millennium Development Goals (MDG) werden in den 17 Ober- und 169 Unterzielen konkrete Ziele und Maßnahmen für eine nachhaltige Zukunft formuliert, die den fünf zentralen Handlungsfeldern zugeordnet werden können. Die SDGs umfassen dabei sowohl qualitative Ziele – z. B. Ziel 13.1. „Die Widerstandskraft und die Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Gefahren und Naturkatastrophen in allen Ländern stärken“ – als auch konkrete quantitative Ziele – beispielsweise Ziel 7.3. „Bis 2030 die weltweite Steigerungsrate der Energieeffizienz verdoppeln“. In ihrem „Sustainable Development Goals Report“ berichtet die UN jährlich über die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele.

Die Rolle der Versicherungswirtschaft bei der Umsetzung der SDGs

Auch wenn die Versicherungswirtschaft in den 169 Unterzielen nur einmal direkt angesprochen wird – in Unterziel 8.10 wird das Ziel formuliert, die Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen zu stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen für alle zu begünstigen und zu erweitern –, hat sie für die Erreichung der SDGs eine fundamentale Bedeutung. Dies gilt insbesondere für den Schutz der besonders vulnerablen Menschen in den Ländern

des globalen Südens vor den Auswirkungen von Krankheiten und Naturgefahren, durch die ihre Lebensgrundlagen bedroht sind. Hier gilt es vor allem, auch darum für die Problematik zu sensibilisieren und im Weiteren den Zugang zu Absicherungen zu schaffen, um die weltweite Versicherungsdichte, aber insbesondere die ärmerer Staaten, zu erhöhen.

Aber auch bei Bekämpfung des Hungers, beispielsweise durch Ernteausfallversicherungen, der Schaffung von Arbeitsplätzen und Einkommen, unter anderem durch Versicherungslösungen für Mikro- und Kleinunternehmen, der Gleichstellung von Frauen, z. B. durch das Angebot von Mikroversicherungen für im informellen Sektor tätige Frauen, sowie bei weiteren SDGs können Versicherungen einen direkten Beitrag dazu leisten, dass die ambitionierten Entwicklungsziele innerhalb der laufenden Dekade erreicht werden können.

People

Wir sind entschlossen, Armut und Hunger in allen ihren Formen und Dimensionen ein Ende zu setzen und sicherzustellen, dass alle Menschen ihr Potenzial in Würde und Gleichheit und in einer gesunden Umwelt voll entfalten können.



1 KEINE ARMUT

Armut in allen ihren Formen und überall beenden.

Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.



2 KEIN HUNGER



3 GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN

Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern.

Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.



4 HOCHWERTIGE BILDUNG



5 GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen.

Prosperity

Wir sind entschlossen, dafür zu sorgen, dass alle Menschen ein von Wohlstand geprägtes und erfülltes Leben genießen können und dass sich der wirtschaftliche, soziale und technische Fortschritt in Harmonie mit der Natur vollzieht.



Zugang zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie für alle sichern.

Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.



Eine widerstandsfähige Infrastruktur aufbauen, inklusive und nachhaltige Industrialisierung fördern und Innovationen unterstützen.

Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern.



Städte und Siedlungen inklusiv, sicher, widerstandsfähig und nachhaltig gestalten.

Peace

Wir sind entschlossen, friedliche, gerechte und inklusive Gesellschaften zu fördern, die frei von Furcht und Gewalt sind. Ohne Frieden kann es keine nachhaltige Entwicklung geben und ohne nachhaltige Entwicklung keinen Frieden.



Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen und leistungsfähige, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen.

Planet

Wir sind entschlossen, den Planeten vor Schädigung zu schützen, u. a. durch nachhaltigen Konsum und nachhaltige Produktion, die nachhaltige Bewirtschaftung seiner natürlichen Ressourcen und umgehende Maßnahmen gegen den Klimawandel, damit die Erde die Bedürfnisse der heutigen und der kommenden Generationen decken kann.



Verfügbarkeit und nachhaltige Bewirtschaftung von Wasser und Sanitärversorgung für alle gewährleisten. Energie für alle sichern.

Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sicherstellen.



Umgehende Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen.

Ozeane, Meere und Meeresressourcen im Sinne nachhaltiger Entwicklung erhalten und nachhaltig nutzen.



Landökosysteme schützen, wiederherstellen und ihre nachhaltige Nutzung fördern, Wälder nachhaltig bewirtschaften, Wüstenbildung bekämpfen, Bodendegradation beenden und umkehren und dem Verlust der biologischen Vielfalt ein Ende setzen.

Partnership

Wir sind entschlossen, die für die Umsetzung dieser Agenda benötigten Mittel durch eine mit neuem Leben erfüllte globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung zu mobilisieren, die auf einem Geist verstärkter globaler Solidarität gründet, insbesondere auf die Bedürfnisse der Ärmsten und Schwächsten ausgerichtet ist und an der sich alle Länder, alle Interessenträger und alle Menschen beteiligen.

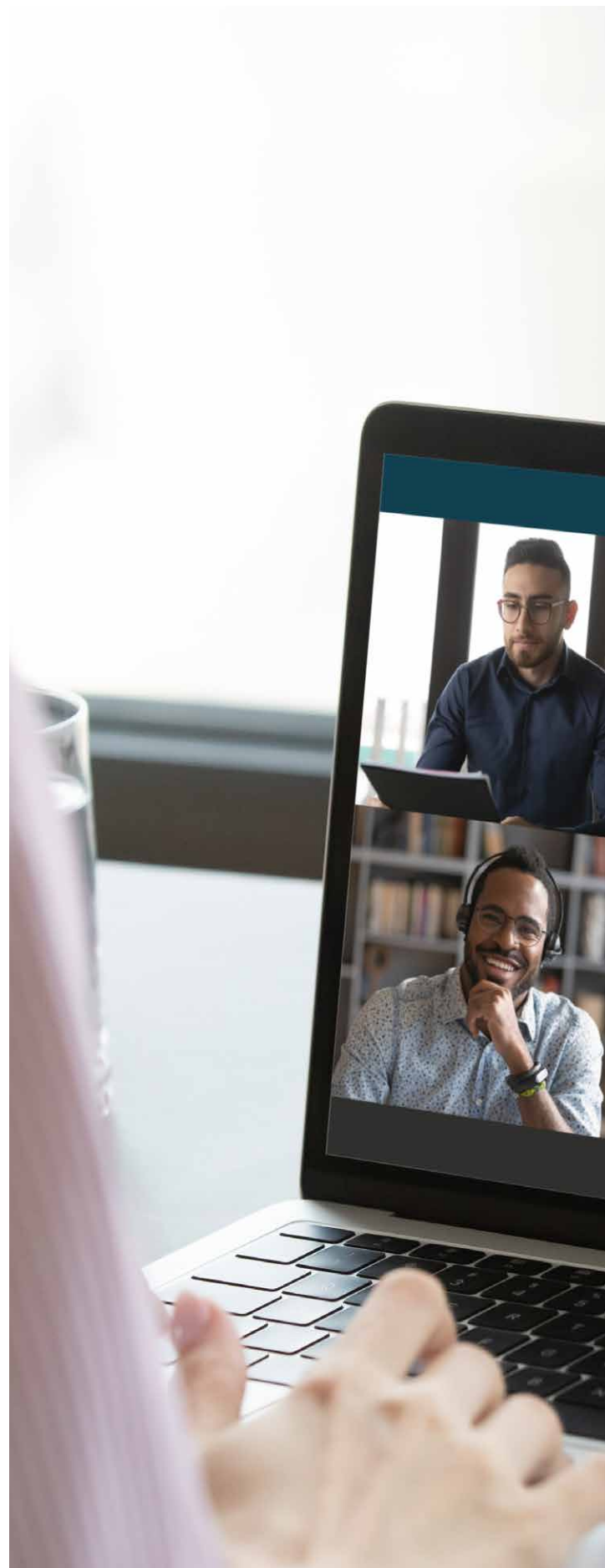


Umsetzungsmittel stärken und die globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung mit neuem Leben erfüllen.

Mitarbeiter

Als wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von motivierten und gut ausgebildeten Mitarbeitern für uns von großer Bedeutung. Trotz anhaltender Covid-19-Pandemie konnten die Rekrutierungsaktivitäten im In- und Ausland 2020 erfolgreich weiter gestärkt werden. Die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern und damit die Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit der Hannover Rück zu sichern, ist Teil unserer Talentmanagement-Initiative.

Unterstützt folgende Sustainable Development Goals:





Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter

103-1, 103-2, 102-8

Unternehmen sind weit mehr als nur abstrakte Wertschöpfungseinheiten, Bilanzkennzahlen oder Gebäudekomplexe. Vielmehr handelt es sich um verflochtene und lebendige Organismen, die sich aus einer Vielzahl von untereinander ebenfalls verbundenen Akteuren zusammensetzen und in direkter Interaktion bzw. Wechselwirkung mit diesen Akteuren und dem erweiterten Umfeld stehen. Im Zentrum dieser Philosophie stehen die Mitarbeiter mit ihren individuellen Eigenschaften, Bedürfnissen, Wertvorstellungen und Zielen, die es gilt, in Einklang zu bringen. Denn: Der Erfolg eines Unternehmens hängt unmittelbar von der erfolgreichen Arbeit seiner Mitarbeiter ab.

Im Berichtsjahr 2020 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 von Themen geprägt. Dazu gehören unter anderem der demografische Wandel, eine weitere Dynamisierung der Arbeitswelt, die stetige Zunahme regulatorischer Anforderungen sowie die Digitalisierung und Automatisierung. Ferner ist die bereits in den Vorjahren zu beobachtende Intensivierung des Fach- und Führungskräfte-mangels und damit einhergehend ein intensiver Wettbewerb um die besten Bewerber und Mitarbeiter weiterhin sehr präsent. Seit dem Frühjahr 2020 sahen sich zudem in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie sowohl Unternehmen als auch Individuen weltweit mit bislang nicht dagewesenen beruflichen und persönlichen Herausforderungen konfrontiert. All diese Themen gilt es zu adressieren.

Das Personalwesen der Hannover Rück wird als zentrale Querschnittsfunktion in weiten Teilen vom Hauptsitz in Hannover gesteuert. Das Personalmanagement untersteht direkt dem Vorstandsvorsitzenden. Talentmanagement ist ein wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie 2021–2023 und fördert die Weiterentwicklung der Mitarbeiter ebenso wie das Wachstum der Organisation. „Befähigte Mitarbeiter“ wurde als einer von vier Performance-Förderern identifiziert und mit einer strategischen Talentmanagement-Initiative hinterlegt.

Strategische Initiative: Talentmanagement

Unser Ziel ist es, an allen Standorten eine starke und engagierte Mitarbeiterschaft zu gewinnen und zu halten. Wir möchten unsere Marke als Arbeitgeber weiter stärken, die Mobilität zwischen Funktionen und Standorten optimieren, die Nachfolgeplanung verfeinern sowie das Potenzial unserer Mitarbeiter systematisch erkennen und ausbauen. Wir planen außerdem, verstärkt Entwicklungsprogramme zu Underwriting und Führung in den Fokus zu stellen, Vielfalt und Chancengleichheit zu stärken sowie Services mittels effizienter Systeme, optimierter Prozesse und eines globalen Netzwerks an Human-Resources-Experten zu verbessern.

Hannover Rück ist seit 2020 Unterzeichner des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC) und erkennt die acht Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) weltweit für die gesamte Belegschaft an.

Konzernweit beschäftigte die Hannover Rück zum Stichtag 31. Dezember 2020 weltweit 3.218 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.083).

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 2020 bei 0,57 % (Vorjahr: 0,91 %). 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 34

Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	2020				2019		
	Anzahl der Mitarbeiter ²	+/- Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter ²	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	3.218	135	1.560	1.658	3.083	1.435	1.648
Deutschland	1.407	11	691	716	1.396	666	730
Europa exkl. Deutschland	521	24	301	220	497	267	230
USA	305	22	155	150	283	148	135
Südafrika	480	14	157	323	466	135	331
Asien	302	49	157	145	253	130	123
Amerika exkl. USA	74	3	38	36	71	38	33
Australien	129	12	61	68	117	51	66
Vollzeitstellen	2.782	119	1.484	1.298	2.663	1.375	1.289
Deutschland	1.049	1	633	416	1.048	619	429
Europa exkl. Deutschland	473	25	290	183	448	256	192
USA	301	19	154	147	282	148	134
Südafrika	469	11	152	317	458	134	324
Asien	298	46	156	142	252	130	122
Amerika exkl. USA	73	5	38	35	68	37	31
Australien	119	12	61	58	107	51	56
Teilzeitstellen	436	16	76	360	420	60	360
Deutschland	358	10	58	300	348	47	301
Europa exkl. Deutschland	48	-1	11	37	49	11	38
USA	4	3	1	3	1	0	1
Südafrika	11	3	5	6	8	1	7
Asien	4	3	1	3	1	0	1
Amerika exkl. USA	1	-2	0	1	3	1	2
Australien	10	0	0	10	10	0	10
Unbefristete Stellen	2.973	72	1.449	1.524	2.901	1.357	1.544
Deutschland	1.304	-14	649	655	1.318	636	682
Europa exkl. Deutschland	472	11	272	200	461	245	216
USA	304	22	154	150	282	147	135
Südafrika	472	14	150	322	458	131	327
Asien	222	22	125	97	200	111	89
Amerika exkl. USA	73	5	38	35	68	36	32
Australien	126	12	61	65	114	51	63
Befristete Stellen	245	63	111	134	182	78	104
Deutschland	103	25	42	61	78	30	48
Europa exkl. Deutschland	49	13	29	20	36	22	14
USA	1	0	1	0	1	1	0
Südafrika	8	0	7	1	8	4	4
Asien	80	27	32	48	53	19	34
Amerika exkl. USA	1	-2	0	1	3	2	1
Australien	3	0	0	3	3	0	3
Auszubildende	16	1	9	7	15	8	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 43,7 % unserer Mitarbeiter weltweit beschäftigen, sind das alle individual- und kollektivrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Für die Beschäftigten am Standort Hannover gelten z. B.

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

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 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 Aufsichtsrates. Sie stehen in ihren gesellschaftlichen Pflichten und Rechten den von den Gesellschaftern gewählten Mitgliedern grundsätzlich gleich, d. h. hauptsächlich als Kontroll- und Überwachungsorgan der jeweiligen Gesellschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 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 und rechtzeitig unterrichtet werden. Eine genaue zeitliche Frist ist dafür nicht festgelegt. Auch der gemeinsame Betriebsrat der Hannover Rück SE und E+S Rückversicherung AG sowie der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE erhalten im Rahmen ihres Rechts auf Unterrichtung ordnungsgemäß alle relevanten Informationen, um so auf die betrieblichen Änderungen Einfluss nehmen zu können.

Bei etwaigen Beschwerden stehen allen Mitarbeitern die Personalvertretungen, die Personalabteilung sowie die jeweilige

Führungskraft als Ansprechpartner zur Verfügung. Zudem können Meldungen, auf Wunsch anonym, über ein Online-Whistleblowing-System eingereicht werden.

Es sind im Jahr 2020 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt geworden, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen einschränken.

Talentmanagement-Initiative

103-2

Die Talentmanagement-Initiative wurde 2020 unter Sponsorchaft des Vorstandsvorsitzenden und eines weiteren Mitglieds des Vorstandes ins Leben gerufen. Sie ist als eine von insgesamt vier strategischen Initiativen Teil der Konzernstrategie 2021–2023 und unterstützt gleichzeitig den ebenfalls in die Konzernstrategie integrierten „Performance-Förderer: Befähigte Mitarbeiter“.

Die Talentmanagement-Initiative verfolgt das Ziel, auf globaler Ebene hoch motivierte und leistungsstarke Mitarbeiter zu gewinnen, weiterzuentwickeln und zu halten. Das erreichen wir über die vier Fokusbereiche „Entwicklung von Talenten“, „globale Mobilität“, „Arbeitgeber der ersten Wahl“ sowie eine Optimierung dahinterliegender Abläufe, Prozesse und Systeme.

Zur Umsetzung wurde ein „Talent Management Sounding Board“ gegründet, an dem vier Mitglieder des Vorstandes, Vertreter des Personalbereichs sowie ein international zusammengesetztes Team aus Executives verschiedener Geschäfts- und Stabsbereiche teilnehmen. Das Gremium trifft sich im sechswöchigen Rhythmus, um die Initiative zu gestalten und die Umsetzung ganzheitlich zu begleiten.

Ebenso neu implementiert wurde ein „Hannover Re Global Leaders Meeting“, in dem Vertreter aus den Human-Resources-Abteilungen der unterschiedlichen Standorte sowohl über konzernweite als auch lokale Themen und Anforderungen diskutieren.

“The aim is to implement a holistic Talent Management strategy that looks beyond its own local horizons and offers increased opportunities for professional growth at Hannover Re.”

Jean-Jacques Henchoz bei der Eröffnung des ersten Hannover Re Global Leaders Meeting

Eines der Kernelemente der Initiative ist die Förderung der Internationalität und Vielfalt, die zu den großen Stärken und Wettbewerbsvorteilen der Hannover Rück zählt. Bereits seit vielen Jahren besteht für unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, sich an andere Standorte entsenden zu lassen und so wertvolle Erfahrungen zu sammeln. Im Berichtsjahr wurde damit begonnen, konzernweite Guidelines für Vergütung und Zusatzleistungen sowie für standortübergreifende Einsätze zu entwickeln. Vakante Stellen werden über das Intranet konzernweit ausgeschrieben.

Weitere Ziele der Initiative sind

- der Aufbau eines konzernweiten unterstützenden Hannover Rück-IT-Systems,
- eine verbesserte Nachfolgeplanung,
- der Ausbau von Angeboten zum Thema Lernen und Entwicklung,
- die Implementierung weiterer Maßnahmen zur Unterstützung von Vielfalt und Chancengleichheit
- sowie die Entwicklung und Implementierung neuer Führungsgrundsätze.

Attraktivität als Arbeitgeber

103-1, 103-2

Qualifizierte und motivierte Mitarbeiter bilden das Fundament der wirtschaftlichen Tätigkeit von Unternehmen. Dabei kommt auch nachhaltigkeitsbezogenen Aspekten eine steigende Bedeutung zu. Insbesondere in den Industrieländern führt unter anderem der demografische Wandel zu einem intensivierten Wettbewerb um gut ausgebildete Nachwuchs-, Fach- und Führungskräfte. Dabei zeigt sich, dass gerade die Mitglieder der Generationen X, Y und Z bei der Auswahl ihrer Arbeitgeber nicht nur monetäre Aspekte beachten. In den Vordergrund rücken zum einen die Einhaltung von Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, die Reputation eines Unternehmens und Maßnahmen zur Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung im Kerngeschäft. Zum anderen werden die Unternehmenskultur und das Betriebsklima, Maßnahmen zur Unterstützung von Vielfalt und Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie, das Angebot an Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten und andere zusätzliche Leistungen – zusammengefasst als „Total Reward“ – immer bedeutender.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Attraktivität als Arbeitgeber als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele	Zielwert
Attraktivität als Arbeitgeber	
Leistungsorientierte und anforderungsgerechte Mitarbeiter gewinnen, identifizieren, entwickeln und halten	Konzeption und Weiterentwicklung von leistungsstarken Branding- und Rekrutierungssystemen bis 2023
Globale Mobilität fördern und entwickeln	Implementierung einer Global Mobility Guideline bis 2023

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Als wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften für uns von großer Bedeutung. Daher wurden im Berichtsjahr, trotz anhaltender Covid-19-Pandemie, die erfolgreichen Rekrutierungsaktivitäten im In- und Ausland weiter gestärkt.

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 entstammen den mathematischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Die Schwierigkeit bei der Besetzung von IT-Profilen nimmt weiter zu, auch weil die Nachfrage aus diesen Studiengängen sinkt. Unsere im Jahr 2018 gestartete Employer-Branding-Kampagne „Mit Sicherheit anders arbeiten“ sowie unser zielgerichteter Marketingmix aus Kooperationen, Vor-Ort-Gesprächen und Videos adressieren gezielt Kandidaten, die sich von unserem Ansatz, „somewhat different“ zu sein, angesprochen fühlen und mit uns gemeinsam die Zukunft der Hannover Rück gestalten möchten.

Unser Angebot, uns unseren jüngsten potenziellen Nachwuchskräften durch Vorträge bei Orientierungstagen an Schulen und durch das Angebot des Zukunftstages für Kinder und Jugendliche von zehn bis 15 Jahren vorzustellen, mussten wir im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Beschränkungen leider weitestgehend aussetzen. Wir werden unsere Maßnahmen aber nach Lockerung der Beschränkungen schnellstmöglich wieder aufnehmen.

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 transportieren, 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 Online-Angebote 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.

Stellen für Young Professionals und Professionals 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 unser „Mitarbeiter-werben-Mitarbeiter-Programm“ und die guten Arbeitgeber-Bewertungen auf dem Portal kununu wichtige Marketingaspekte bei der Gewinnung von Nachwuchskräften.

Feedbackkultur und Nachfolgeplanung

404-3

Die gezielte Förderung der Mitarbeiter ist eines der Kernelemente der Personalarbeit. Dabei handelt es sich um einen Dreiklang zwischen Mitarbeiter, Führungskraft und Unternehmen. Um eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir allen Mitarbeitern jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetzten an. In diesem Gespräch werden die Leistungen der Mitarbeiter anhand übergeordneter und unternehmensspezifischer Kriterien beurteilt, Fragen der Zusammenarbeit und des Aufgabengebiets sowie die Ziele und die berufliche Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters eingehend erörtert. Für die Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig. Wir empfehlen jedoch einen jährlichen Turnus für Mitarbeitergespräche. Die Durchführungsquote der Mitarbeitergespräche an allen Standorten weltweit beträgt jährlich durchschnittlich 90 %.

Basis unserer Unternehmenskultur ist die größtmögliche Delegation von Aufgaben, Befugnissen und Verantwortung.

Durch diesen flexiblen, vertrauensvollen und dezentralen Ansatz schaffen wir die Voraussetzung dafür, dass unsere Mitarbeiter schnell und flexibel agieren können. Wir unterstützen dies, indem wir über Führungsgrundsätze und Zielvereinbarungen führen, und erwarten von unseren Führungskräften, dass sie die Eigenverantwortung ihrer Mitarbeiter fördern.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wird zusätzlich durch planmäßige Programme zur Laufbahntwicklung untermauert. Generell besetzen wir freie Führungspositionen bei gleicher Qualifikation nach Möglichkeit aus den eigenen Reihen und berücksichtigen Führungspotenzial bereits bei der Einstellung. Auch in unseren konsolidierten Konzerngesellschaften achten wir darauf, alle Positionen ab Management-Level-3 (General Manager/Director) in den jeweiligen Ländern lokal zu besetzen, sofern dies möglich ist. Der Großteil der aktuellen Führungspositionen ist dementsprechend von lokalen Mitarbeitern besetzt. Eine gezielte Nachfolgeplanung verhindert zudem Lücken beim Ausscheiden von Führungskräften. In einem standardisierten Prozess, den wir alle zwei Jahre am Standort Hannover durchführen, werden alle Positionen ab Management-Level 3 aufwärts am Hauptsitz sowie in ausgewählten Auslandseinheiten geprüft. Das Personalmanagement am Standort Hannover begleitet diesen Prozess. Im Rahmen von Gesprächen mit der gesamten Ebene Managing Director in Hannover identifizieren wir zunächst mögliche Nachfolger für jede Position auf der General-Manager-Ebene. Für jeden potenziellen Nachfolger wird zudem eine Einschätzung seiner Kompetenzen und Potenziale durchgeführt und gegebenenfalls über notwendige (Entwicklungs-)Maßnahmen gesprochen. Die Bewertung erfolgt anhand der folgenden Kriterien: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz sowie Potenzialeinschätzung für die geplante Führungsebene. Darüber hinaus ermitteln wir weitere Potenzialträger sowie erfolgskritische Personen und Positionen. In gleicher Form und auf Basis derselben Kriterien identifizieren die Ressortvorstände die möglichen Nachfolger für die Managing Director-Positionen.

Auch für unsere Mitarbeiter auf dem Level Deputy Manager und Manager bieten wir ab einer Unternehmenszugehörigkeit von drei Jahren gezielte Personalentwicklungsworkshops an. Dadurch gelingt es, Kenntnisse und Fähigkeiten sichtbar zu machen und Maßnahmen zur gezielten Weiterentwicklung abzuleiten. Mitarbeiter haben so die Möglichkeit, sich Klarheit über ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten zu verschaffen und sich in internen Laufbahnen in Richtung einer Fach- oder Führungsposition zu entwickeln.

Personalarbeit in Zeiten von Covid-19

Am 11. März 2020 wurde Covid-19 von der Weltgesundheitsorganisation offiziell zur Pandemie erklärt – und stellte die (Arbeits-)Welt vor bislang ungeahnte Herausforderungen.

Als weltweit tätiges Unternehmen haben wir auf Basis der Erfahrungen an unseren asiatischen Standorten und der dortigen Kolleginnen und Kollegen die möglichen Auswirkungen auf andere Standorte bereits frühzeitig im Blick gehabt.

Unsere Mitarbeiter in Asien arbeiteten, teils aufgrund behördlicher Anordnung, bereits früh von zu Hause. Mit zunehmender Verbreitung des Virus haben wir diese Schutzmaßnahme weltweit nachgezogen, sodass seit März 2020 alle Mitarbeiter weltweit mobil arbeiten. Zusätzlich haben wir Kontakt- und Reisebeschränkungen erlassen – immer auf Basis der jeweiligen behördlichen Vorgaben oder darüber hinaus. Im Fokus stand und steht immer der bestmögliche Schutz und die Unterstützung unserer Belegschaft in diesen ungewöhnlichen Zeiten.

Um zügig und konsequent auf die rasanten Veränderungen zu reagieren, haben wir einen interdisziplinären Krisenstab ins Leben gerufen. Dieser besteht aus unserem Vorstandsvorsitzenden, einem weiteren Vorstandsmitglied sowie mehreren Bereichsleitungen. Der Krisenstab 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. Alle Mitarbeiter weltweit werden regelmäßig und zeitnah über das Intranet und per E-Mail informiert.

Die Umsetzung der Maßnahmen an unseren internationalen Standorten werden durch die dort eingesetzten Krisenstäbe und Personalverantwortlichen angestoßen und um weitere Maßnahmen ergänzt. An einer Reihe von Standorten traten spezielle Company Policies sowie Gebäudemanagement-Richtlinien zur Umsetzung verschiedener Schutzmaßnahmen in Kraft. Zudem wurden zur Reduzierung der Virusverbreitung Besuchsbeschränkungen umgesetzt. In Schweden wurde eine spezielle Corona-Gruppe gegründet, die sich mehrmals in der Woche trifft, um lokale Entwicklungen eng zu beobachten. In den USA fand der „The Families First Coronavirus Response Act“ (FFCRA) Anwendung. Vom deutschen Standort aus wurden verschiedene unterstützende Maßnahmen angestoßen und konzernweit über das Intranet kommuniziert.

Vergütung und Sozialleistungen

102-35, 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 2020 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 unterscheiden 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 Altersversorgung. 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.

Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung **N 36**

in TEUR	2020	2019	2018	2017	2016
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Unterstützung	56.795	49.275	57.112	56.753	59.700
Soziale Abgaben	23.152	20.749	26.928	25.486	n.a.
Aufwendungen für Altersvorsorge	28.851	24.245	26.117	26.551	n.a.
Aufwendungen für Unterstützung	4.792	4.281	4.067	4.716	n.a.

102-35: Für weiterführende Informationen zur Vergütung unserer Mitarbeiter, Führungskräfte und des Vorstandes verweisen wir auf den Vergütungsbericht ab Seite 119 unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2020. 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. Bereits im Jahr 2019 führten wir 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 2.184 Mitarbeiter und Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe an der Bewertung unseres Unternehmens beteiligt und damit für aussagekräftige Ergebnisse gesorgt. Diese Zahl entspricht einer Gesamtbeteiligungsquote von 83 % im Vergleich zu 64 % im Jahr 2019. Diese hohe Beteiligung zeigt deutlich, welche

Bedeutung jeder einzelne unserer Mitarbeiter und Führungskräfte der Befragung beimaß. Das Ergebnis zeigt, dass sich die Hannover Rück mit einer Gesamtbewertung von 81 – gegenüber 74 im Jahr 2019 – deutlich verbessern konnte und im Berichtsjahr zu den besten 10 % der Unternehmen im Branchenvergleich gehört. Erfreulich ist auch, dass sich die Ergebnisse für die Aspekte „Innovation & Learning“ sowie „Coordination & Control“, bei denen wir 2019 noch Verbesse-

rungspotenzial gesehen haben, deutlich verbessert darstellen.

Insgesamt spiegelt sich die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter auch in einer niedrigen Fluktuationsquote wider. Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 2,8 % (Vorjahr: 2,7 %) deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 5,4 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2020 auf 11,9 Jahre.

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Region

N 37

Region	2020				2019				2018				2017			
	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 %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %
Deutschland	119	8,5	37	2,6	99	7,1	45	3,2	96	6,7	57	4,0	65	4,7	32	2,3
Europa exkl. Deutschland	86	16,5	44	8,5	77	15,5	65	13,1	119	17,0	118	16,8	96	13,9	103	14,9
USA	42	13,8	20	6,6	38	13,4	30	10,6	38	13,0	36	12,3	21	7,2	26	9,0
Südafrika	49	10,2	37	7,7	60	12,9	49	10,5	58	12,1	50	10,4	72	14,8	63	12,9
Asien	67	22,2	16	5,3	42	12,9	24	9,5	52	22,3	31	13,3	55	25,0	22	10,0
Amerika exkl. USA	10	13,5	10	13,5	9	12,7	5	7,0	9	12,7	8	11,3	8	11,4	7	10,0
Australien	20	15,5	6	4,7	12	10,3	10	8,6	13	11,5	11	9,7	16	15,2	9	8,6

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Geschlecht

N 38

Geschlecht	2020				2019				2018				2017			
	Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³	
	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %
Männer	219	14,0	89	5,7	169	11,8	95	6,6	175	11,2	154	9,9	171	11,1	137	8,9
Frauen	174	10,5	83	5,0	168	10,2	134	8,1	210	11,9	159	9,0	162	9,4	127	7,4

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Altersgruppe

N 39

Altersgruppe	2020				2019				2018				2017			
	Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³		Rate der Zugänge ²		Rate der Abgänge ³	
	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %	Anzahl ¹	in %
Bis 29 Jahre	167	37,6	43	9,7	127	37,6	43	12,7	151	44,7	73	21,6	112	33,1	46	13,6
30 bis 49 Jahre	191	10,6	80	4,4	174	10,5	121	7,3	206	12,5	166	10,0	189	11,4	150	9,1
50 Jahre und älter	35	5,0	49	5,1	36	5,6	65	10,0	28	4,3	74	11,4	32	4,9	68	10,5

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, 404-1, 404-2

Die Hannover Rück ist in einer wissensintensiven Branche mit hoher Spezialisierung tätig. Die Qualifikation und Motivation der Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern und damit die Funktions- und Wettbewerbsfähigkeit der Hannover Rück zu sichern, ist Teil unserer Talentmanagement-Initiative. Gleich-

zeitig bieten wir unseren Mitarbeitern mit unserem Angebot die Möglichkeit, sich auch persönlich weiterzuentwickeln, und unterstützen den Wunsch nach lebenslangem Lernen.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Lernen und Entwicklung als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 40

Ziele	Zielwert
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 bis 2023
Potenzialträger identifizieren und fördern und Nachfolge von Schlüsselpositionen sichern	Weiterentwicklung von konzernweiten Talent Reviews mit einem Fokus auf Entwicklungsplanung bis 2023

Aufgrund der Kontaktbeschränkungen in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben wir unser Weiterbildungsangebot bereits frühzeitig weitestgehend auf Online-Angebote umgestellt. Aufgrund unserer guten IT-Ausstattung konnten alle Weiterbildungsmaßnahmen nach kurzer Umstellungszeit nahtlos fortgeführt werden.

E-Learning an. Des Weiteren stießen vor allem Kommunikationsseminare wie „International verhandeln“, „Interkulturelle Kompetenz“ oder „Souveränität in schwierigen Gesprächssituationen“ sowie das zeitgemäße Thema „Umgang mit Komplexität“ auf großes Interesse in der Belegschaft.

Am Standort Hannover erleichtern wir unseren neuen Mitarbeitern den Berufseinstieg durch spezielle Basisseminare, die auf die jeweilige Mitarbeitergruppe zugeschnitten sind. Sie vermitteln nicht nur ein fundiertes Wissen über das Rückversicherungsgeschäft, sondern unterstützen die Mitarbeiter auch dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden und ein Netzwerk im Unternehmen zu knüpfen.

Im Berichtsjahr gewannen unsere Angebote zu „Arbeiten 4.0 – Fit für Veränderung“, „Virtuell Führen – The New Normal“ sowie „Virtuelle Kundenmeetings professionell gestalten“ sehr an Bedeutung. Dies bestärkt uns in unserem Ansatz, auch weiterhin aktuelle Themen unternehmensintern zu bewegen und damit gleichzeitig die Anforderungen, die der Gesetzgeber mit der Insurance Distribution Directive auch an Rückversicherungsunternehmen stellt, zu erfüllen. 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. Betroffen von der Weiterbildungspflicht sind Angestellte von Rückversicherungsunternehmen, die unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind.

Beim Ausbau und der Etablierung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig. Das individuelle Entwicklungsmaßnahmenprogramm erstellen Führungskraft und Mitarbeiter in der Regel gemeinsam im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern ein umfangreiches ergänzendes Weiterbildungsprogramm offen. Seminare können über das konzernweite Online-Tool HannoverReAcademy gebucht werden und finden als Präsenzveranstaltungen, webbasiert oder in der Mischform des Blended Learnings statt. Das Angebot der HannoverReAcademy wird ständig überprüft und erweitert.

Im Jahr 2020 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 – jedoch auf ein virtuelles Format umgestellt – wurden die Workshops „Fit für Veränderungen“. In gemeinsamen Veranstaltungen wurde den Mitarbeitern und Führungskräften das präventive Durchspielen von Veränderungsprozessen ermöglicht, um den daraus resultierenden Belastungssituationen vorzubeugen. Die Workshops stellen dabei einen bewussten Brückenschlag zwischen den Themen Veränderung und Gesundheit dar.

Derzeit umfasst das Weiterbildungsprogramm z. B. fachbezogene Angebote zur Rückversicherung oder Informationstechnologie, Pflichtschulungen zu Compliance-Themen, gesundheitsfördernde Kurse sowie unterschiedliche Angebote zur Sozial-, Methoden- und Führungskompetenz. Auch führten wir unser internes Sprachkursangebot weiter fort. Vertreten waren dabei Kurse in den Sprachen Englisch, Spanisch, Französisch, Italienisch, Portugiesisch, Russisch sowie Deutsch als Fremdsprache. Ferner bieten wir Englisch als

Weitere Beispiele unserer Angebote für Führungskräfte umfassen mehrtägige und extern begleitete Seminare für neue Führungskräfte, weiterbildende Seminare für erfahrene Führungskräfte zu Themen wie z. B. „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“ und „Komplexität meistern – Sicher führen in komplexen Situationen“. Alle (neuen) Führungskräfte können zudem individuelle, auf ihre Belange zugeschnittene Coaching-Angebote nutzen.

Um den Bedürfnissen unserer älteren Mitarbeiter gerecht zu werden, bieten wir weiterhin das Seminar „Den Übergang in den Ruhestand aktiv gestalten“ an. Dieses soll ältere Mitarbeiter und Führungskräfte bereits einige Jahre vor dem Ruhestand dabei unterstützen, ihre letzten Jahre im Unternehmen bewusst und vorausschauend zu planen. Ziel ist die Unterstützung der Leistungsfähigkeit in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht sowie die Begleitung in eine neue Lebensphase.

Im Schnitt bildete sich im Berichtsjahr 2020 jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 2,3 Tagen weiter. Am Standort Hannover lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter bei 3,4 und damit unter dem Vorjahreswert von 4,8 Weiterbildungstagen pro Mitarbeiter. Dieser Rückgang ist vorrangig auf deutlich weniger externe Weiterbildungen bedingt durch die Corona-Einschränkungen zurückzuführen.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

Ziele
Gesundheit der Mitarbeiter
Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter weltweit fördern

Es ist unser Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen; denn jede Erkrankung oder Verletzung hat sowohl unmittelbare ökonomische Auswirkungen auf unser Unternehmen als auch soziale Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, ihre Familien, unsere Kollegen und die Sozialsysteme.

Im Berichtszeitraum war zudem das Thema Covid-19 untrennbar mit dem Thema Gesundheit der Mitarbeiter verbunden. Bereits mit Auftreten der ersten Fälle in Europa nahm ein interdisziplinär besetzter Krisenstab der Hannover Rück seine Arbeit auf und leitete in enger Abstimmung mit dem Vorstand diverse Maßnahmen ein. Diese werden konzernweit kommuniziert. Um Ansteckungen zu vermeiden und die Verlangsamung der Virusausbreitung zu unterstützen, wurden innerhalb kürzester Zeit technische und kapazitative Mög-

Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage weltweit und am Standort Hannover N 41

Region	2020	2019	2018	2017	2016
Weltweit	2,3	3,4	2,7	2,7	3,9
Deutschland	3,4	4,8	4,4	3,9	6,1

Gesundheit der Mitarbeiter

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

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 oder Krankheiten wie Bluthochdruck, Rücken-, Schulter- und Nackenbeschwerden oder psychischen Erkrankungen und damit verbunden auch zu Ausfalltagen führen.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Gesundheit der Mitarbeiter als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Zielwert
Ausweitung von gesundheitsförderlichen Programmen bis 2023 um mindestens 10 %

lichkeiten geschaffen, die Belegschaft weltweit von zu Hause aus arbeiten zu lassen.

An unserem Standort in Deutschland regeln diverse Gesetze wie das Arbeitssicherheitsgesetz (AsiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) oder die Brandschutzordnung Aspekte zu Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz. Sie gelten für sämtliche in Deutschland tätigen Mitarbeiter, Dienstleister und Lieferanten. An unseren inner- und außereuropäischen Standorten gelten regionale 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. Überdies bieten wir unseren Mitarbeitern an unserem Hauptsitz 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.

Unseren Führungskräften bieten wir zusätzlich speziell auf ihre Belange ausgerichtete Workshops, unter anderem zum Thema „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“. Auch haben wir das Angebot eines Employee-Assistance-Programmes (EAP) fortgeführt. Dabei handelt es sich um eine externe und anonyme Sofortberatung bei beruflichen, privaten und gesundheitlichen Anliegen unserer Mitarbeiter und Führungskräfte sowie deren Angehöriger inklusive der Möglichkeit, bei der Vermittlung eines Familienservice-Angebots unterstützt zu werden.

Im Jahr 2020 traten in Deutschland insgesamt sechs Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 11.978 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2020 in Hannover mit 2,4% unter dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 4,2%). 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.

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 zur Eigeninitiative. Dazu gehören z.B. Mitgliedschaften in Fitnessrichtungen, deren Kosten anteilig übernommen werden. Das Angebot soll insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen verhindern und für Bewegung sensibilisieren. Aufgrund der Covid-19-Pandemie mussten diese Maßnahmen 2020 überwiegend 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 und 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 auf 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.

Fehlzeiten, Unfälle und Todesfälle am Standort Hannover

N 43

	2020	2019	2018	2017	2016
Fehltage	11.978	14.469	14.134	12.934	13.222
Fehlzeitenquote	2,4 %	4,2 %	4,0 %	3,8 %	3,9 %
Arbeits- und Wegeunfälle	6	11	16	4	9
Todesfälle	0	0	0	0	0

Vielfalt und Chancengleichheit

103-1, 103-2, 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 Mitarbei-

ter 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 unterstützen. 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 des Wesentlichkeitsprozesses wurde Vielfalt und Chancengleichheit als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 44

Ziele	Zielwert
Vielfalt und Chancengleichheit	
Erhöhung der Diversität auf allen Führungsebenen, insbesondere in Bezug auf Frauen	Gender-neutrale Nach-/Neubesetzung (50/50) aller vakanten Führungspositionen auf allen Führungsebenen weltweit
Erhöhung der Chancengleichheit durch Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weltweites Angebot von mobilem Arbeiten bis 2023

Diskriminierungsfreies Umfeld

Die Förderung fairer Arbeitsbedingungen und eines gesunden, nichtdiskriminierenden und von Vielfalt geprägten Arbeitsumfeldes ist Teil der Unternehmenskultur der Hannover Rück. Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierungen oder schikanösem Verhalten. Ungleichbehandlungen, Benachteiligungen, Exklusion, Beleidigungen oder Hetze jeglicher Art, z. B. aufgrund von Alter/Generationszugehörigkeit, Behinderung, Beeinträchtigung oder medizinischer Verfassung, von Beziehungs- oder Familienstatus, von Geschlecht, Gender- oder Geschlechtsidentität bzw. -ausdruck, von Rasse, Hautfarbe, Ethnizität oder Nationalität, von sozialer Herkunft, von Religion oder Weltanschauung, von sexueller Orientierung oder aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors werden nicht geduldet. Unser Maßstab ist das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Zudem begrüßen wir alle weiteren Facetten der Vielfalt und unterbinden in diesem Zusammenhang ebenfalls jegliche Diskriminierung. Dazu gehören unter anderem Merkmale wie Auftreten, Aussehen, Ausbildung, Berufserfahrung, Dialekt, Einkommen, Freizeitverhalten, Hierarchieebene, Unternehmenszugehörigkeit sowie die Persönlichkeit und Persönlichkeitsmerkmale des Einzelnen.

Gleichbehandlung, Nichtdiskriminierung, Respekt der Würde und des Persönlichkeitsrechts sowie das Verbot der Beleidigung sind Bestandteil unserer weltweit gültigen Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct), die für alle Mitarbeiter konzernweit verbindlich sind. 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.

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

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. Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.218 Mitarbeiter mit 48,5 % männlichen Mitarbeitern und 51,5 % weiblichen Mitarbeiterinnen nahezu ausgeglichen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Von den in Deutschland tätigen 89 Führungskräften sind 16 weiblich, die Quote beträgt 18 %. Die weltweite Frauenquote lag im Berichtsjahr bei 18,4 %. Damit erfüllen wir die vom Vorstand bis zum Jahr 2022 festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 18 %. Das Ziel, Diversität auf allen Führungsebenen weltweit zu erhöhen, wurde in die Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 übertragen.

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 kon-

zernweiten 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 durch ihre Heraushebung im Unternehmen sowie durch eine individuelle Förderung. Zudem soll das Programm Frauen dazu ermutigen, über ihre bisherige berufliche Entwicklung und 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 2020 beendeten wir erfolgreich eine weitere Durchführungsrunde des Programms am Standort Hannover. Die Teilnehmerzahl wurde dabei auf neun Mentoring-Tandems ausgeweitet. In dieser Durchführung nahmen unter anderem drei Vorstände unseres Unternehmens als Mentoren teil.

Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene am Standort Hannover N 45

in %	2020	2019	2018	2017	2016
Gesetzte Zielquote	18,0	18,0	18,0	16,8	16,8
Erreichte Frauenquote	18,0	17,4	15,6	15,4	16,3

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 Fak-

tor 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 Büroarbeitsplatz und mobilem Arbeiten, Telearbeit und auf die Situation der Mitarbeiter angepasste Arbeitszeitmodelle – eine Tendenz, die in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie noch einmal beschleunigt wurde. 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 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 2020 358 Teilzeitmitarbeiter mit über 70 sehr unterschiedlichen und individuell vereinbarten Arbeitszeitmodellen. Zudem haben 614 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 46

	2020	2019	2018	2017	2016
Teilzeit	358	348	322	397	346
Frauen	300	301	288	351	311
Männer	58	47	34	46	35
Telearbeit	614	572	528	463	411

In Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben wir seit März 2020 weiterführende 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. Am Standort Hannover stockte die Hannover Rück für Mitarbeiter mit Kindern unter zwölf Jahren oder pflegebedürftigen Kindern fehlende Zeiten zur individuellen Arbeits-

zeit 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.

Unterstützung in der Kinderbetreuung

Zur Unterstützung der Betreuung von Kindern unserer Mitarbeiter betreiben wir am Standort Hannover die betriebseigene Kinderkrippe „ReKids“, in der ein siebenköpfiges 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. Im Berichtsjahr hat der Vorstand beschlossen, das Angebot zu erweitern. Sobald die Bauphase abgeschlossen ist, können neben den aktuell 30 verfügbaren Plätzen weitere 15 Kinder betreut werden.

Um die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, auch mit besonderen Herausforderungen in Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie, in den eigenen vier Wänden noch besser gewährleisten und unterstützen zu können, sind wir 2020 am Standort Hannover eine Partnerschaft mit einem Anbieter für virtuelle Kinderbetreuungs- und Ferienangebote eingegangen. 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. Dabei gibt es pro Woche eine Vielzahl virtueller Events, die vielseitige Themen behandeln, wie z. B. „kreatives Upcycling“, „Journalismus“ oder „Programmieren“, und für Kinder von 4 bis 16 Jahren geeignet sind. Zudem gibt es Angebote zum außerschulischen Lernen und Nachhilfeunterricht. Das Angebot wird ergänzt um ausgewählte Coaching-Programme für Eltern. Sie umfassen diverse Webinare zu Themen wie die Unterstützung eines Kleinkindes bei seiner emotionalen Entwicklung sowie Leitfäden zu produktiverem Zeitmanagement.

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

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 2020 188 Mitarbeiter in Elternzeit, davon 68 Männer und 120 Frauen. 58 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2020 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 21 Männer und 37 Frauen. 52 Mitarbeiter, die im Jahr 2019 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (16 Männer, 36 Frauen).

Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit (konzernweit)

N 47

	2020	2019	2018	2017	2016
In Elternzeit	188	190	202	216	152
Frauen	120	124	134	142	105
Männer	68	66	68	74	47
Rückkehrer	58	65	72	95	44
Frauen	37	39	46	60	24
Männer	21	26	26	35	20
Fluktuation	52	55	69	83	43
Frauen	36	35	44	51	23
Männer	16	20	25	32	20

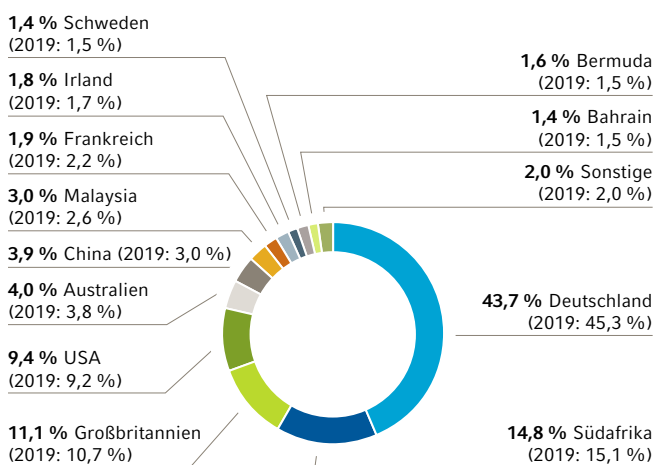
Weitere diversitätsbezogene Kennzahlen

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 2020 Personen aus insgesamt 47 verschiedenen Nationen.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern im Jahr 2020

N 48



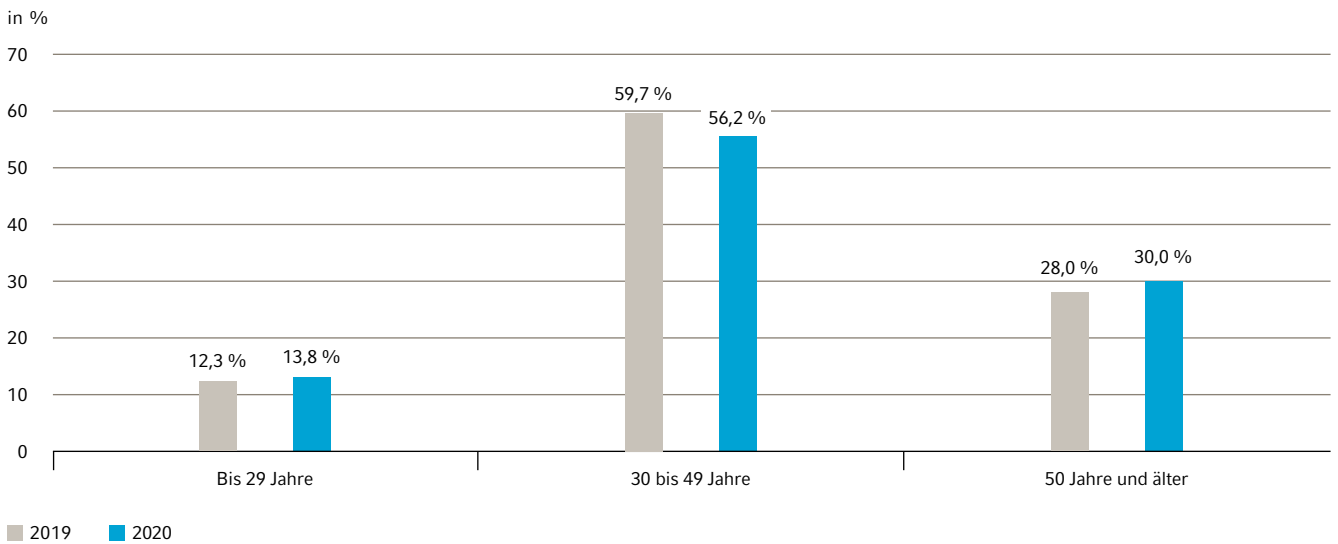
Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2020 ein ausgewogenes Bild: 13,8 % unserer Mitarbeiter sind unter 30 Jahre alt, 56,2 % 30 bis 49 Jahre alt und 30,0 %

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 2020 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.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit

N 49

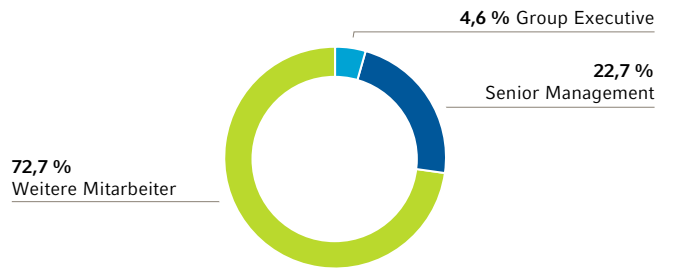


In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 3.218 Mitarbeitern 148 Personen (4,6 %) zur Kategorie Group Executive, 730 Personen (22,7 %) zur Kategorie Senior Management und 2.340 Personen (72,7 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2020

N 50



Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
N 51

	Geschlecht	2020			2019			2018			2017		2016	
		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	1.560	125	8,7	1.435	-123	-7,9	1.558	23	47,0	1.535	47,2	1.490	48,9
	Frauen	1.658	10	0,6	1.648	-111	-6,3	1.759	43	53,0	1.716	52,8	1.403	51,1
Group Executive	Männer	121	1	1,2	120	-8	-6,3	128	-3	84,2	131	84,5	134	5,3
	Frauen	27	0	0	27	3	12,5	24	-	15,8	24	15,5	24	0,9
Senior Management	Männer	449	24	5,6	425	-27	-6,0	452	19	63,1	433	63,5	383	13,8
	Frauen	281	25	9,8	256	-8	-3,0	264	15	36,9	249	36,5	201	6,9
Weitere Mitarbeiter	Männer	990	100	11,2	890	-88	-9,0	978	7	39,9	971	40,2	858	29,8
	Frauen	1.350	-15	-1,1	1.365	-106	-7,2	1.471	28	60,1	1.443	59,8	1.293	43,3

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie
N 52

	Altersgruppe	2020			2019		2018		2017		2016	
		Anzahl ¹	+/- Vorjahr	in % ²	Anzahl ¹	in % ²	Anzahl ¹	in % ²	Anzahl ¹	in % ²	Anzahl ¹	in % ²
Mitarbeiterzahl	Bis 29 Jahre	444	64	16,8	380	-14,4	444	13,4	415	12,8	370	12,8
	30 bis 49 Jahre	1.807	31	1,8	1.776	-9,4	1.960	59,1	1.981	60,9	1.811	62,6
	50 Jahre und älter	967	40	4,3	927	1,5	913	27,5	855	26,3	712	24,6
Group Executive	Bis 29 Jahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 bis 49 Jahre	61	-	-	61	-3,2	63	41,1	69	2,1	75	2,6
	50 Jahre und älter	87	1	1,2	86	-3,4	89	58,9	86	2,6	83	2,9
Senior Management	Bis 29 Jahre	-	-	-	-	-	3	0,4	5	0,2	-	-
	30 bis 49 Jahre	415	23	5,9	392	-9,7	434	60,6	423	13,0	398	13,8
	50 Jahre und älter	315	26	9,0	289	3,6	279	39,0	254	7,8	186	6,4
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	444	64	16,8	380	-13,8	441	18,0	410	12,6	370	12,8
	30 bis 49 Jahre	1.331	8	0,6	1.323	-9,8	1.467	59,8	1.489	45,8	1.338	46,2
	50 Jahre und älter	565	13	2,4	552	1,3	545	22,2	515	15,8	15,8	15,3

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

Als einer der führenden Rückversicherer weltweit trägt die Hannover Rück im Hinblick auf ihr Kerngeschäft sowohl Verantwortung für das Rückversicherungsgeschäft als auch für die Verwaltung ihrer Kapitalanlagen. So fassen wir im Rahmen unseres Kerngeschäfts unter Sustainable Protection unsere Tätigkeiten zusammen, die die Transformation in eine nachhaltige Welt unterstützen. Dazu gehören alle Lösungen für Bevölkerungsgruppen, die bislang einen zu geringen Versicherungsschutz hatten oder diesen nur schwer erlangen konnten, Angebote von Versicherungen, die die Folgen von Naturkatastrophen oder Klimawandel mindern, oder Engagements in nachhaltigen Technologien.

Unterstützt folgende Sustainable Development Goals:



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.

Gerade in der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung einer klimaverträglichen, ressourcenschonenden und global fairen Wirtschaftsweise hat die Versicherungswirtschaft eine zentrale Rolle. Im Berichtsjahr wurden die Klimaziele auf politischer Ebene nochmals verschärft. So will die Europäische Union anstelle der bisher angestrebten Reduzierung der Treibhausgasemissionen um 40 % gegenüber 1990 bis 2030 nun einen Rückgang um mindestens 55 % erreichen. Auch der neue US-Präsident Joe Biden hat angekündigt, die Anstrengungen zum Schutz des Klimas wieder zu intensivieren.

Wir als Versicherungsunternehmen haben ebenfalls eine ganze Reihe von Möglichkeiten, diese Entwicklungen aktiv zu unterstützen. Als Risikoträger ermöglichen wir den erforderlichen technischen Fortschritt und unterstützen so die Weiterentwicklung von Prozessen und Produkten in den Unternehmen, beispielsweise im Rahmen der Rückversicherung erneuerbarer Energiequellen. Als Investor stellen wir innovativen Unternehmen und Technologien, die 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 können wir aktiv die gesellschaftlichen und politischen Diskussionen zur Bekämpfung der Ursachen und Folgen des Klimawandels begleiten. Im Rahmen dieser Kerntätigkeiten leisten auch wir einen konkreten Beitrag zu den oben aufgeführten 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. Zudem unterstützen wir auch junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft bzw. der Ausweitung der Versicherungsdichte.

Ein Schwerpunkt unserer Maßnahmen liegt auf der Bereitstellung von Versicherungslösungen für Bevölkerungsgruppen, die bislang einen zu geringen Versicherungsschutz hatten oder diesen nur schwer erlangen konnten, der Bereitstellung von Versicherungsangeboten, die die Folgen von Naturkatastrophen oder des Klimawandels mindern, und auf Engagements in nachhaltigen Technologien. Ebenfalls dazu gehört ein intensiver Dialog und Wissenstransfer mit Erstversicherungsunternehmen, Partnern oder InsurTechs oder die Teilnahme an Initiativen oder Forschungsprojekten, die diese Ziele unterstützen. Im Rahmen unserer Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ (s. Abschnitt „ESG im Versicherungsgeschäft“) überwachen wir nicht nur Megatrends und zukünftige Risiken, sondern auch die sich daraus ergebenden Chancen. So kann z.B. der Megatrend „Rückgang von Biodiversität“ in Zusammenhang mit neuartigen Risiken aus Ressourcenknappheit, Luftverschmutzung, gentechnisch veränderten Organismen oder Lebensmittelsicherheit und -verfügbarkeit gesetzt werden – aber auch mit einem Bedarf an neuen (Versicherungs-)Lösungen und Dienstleistungen einhergehen.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde Sustainable Protection als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziel	Zielwert
Sustainable Protection	
Weitere Ausweitung des Versicherungsschutzes für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen	Ausweitung von NatKat-Aggregaten in Schwellen- und Entwicklungsländern zur Reduzierung des Protection Gaps
Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen	Diskussion und Prüfung von mindestens fünf Programmen und Initiativen bis 2023
Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden zur Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren und Klimaveränderungen	Aktive Teilnahme an verschiedenen Initiativen und Veranstaltungen
Unterstützung einer globalen Energiewende durch Rückversicherung erneuerbarer Energiequellen	Steigerung des fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 % bis 2023
Ausweitung des Versicherungsschutzes für bislang nicht ausreichend versicherte Bevölkerungsgruppen im Bereich Life & Health	Ausweitung des Prämienvolumens in Entwicklungs- und Schwellenländern im Bereich Life & Health bis 2023 (im Vergleich zum Basisjahr 2019)
Unterstützung unserer Erstversicherungspartner bei der (Weiter-)Entwicklung nachhaltiger Versicherungslösungen im Bereich Life & Health	Ausweitung des Rückversicherungsgeschäfts von Longevity, insbesondere außerhalb von Großbritannien, bis 2023

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 Naturkatastrophen in Schwellen- und Entwicklungsländern, die überproportional von extremen Wetterereignissen betroffen sind und in denen arme und schutzbedürftige Menschen oftmals mit einer Versicherungsschutzlücke (Protection Gap) konfrontiert sind. Denn während in einkommensstarken Ländern etwa 50 % der Katastrophenschäden versichert sind, liegt der entsprechende Anteil in ärmeren Ländern bei weniger als 5 %. Zu diesem Ziel streben wir die Ausweitung unserer NatKat-Aggregate in Schwellen- und Entwicklungsländern an und intensivieren unsere Zusammenarbeit mit unseren Partnern.

Natural Disaster Fund

Im Dezember 2019 gab die Hannover Rück auf der UN-Klimakonferenz in Madrid gemeinsam mit dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit, dem britischen Foreign, Commonwealth & Development Office (FCDO) – vormals DIFID –, Global Parametrics als Anbieter von parametrischer Absicherung gegen Klimarisiken in Schwellen- und Entwicklungsländern sowie der Kreditanstalt für Wiederaufbau die Gründung des Natural Disaster Fund (NDF) Deutschland bekannt.

Der NDF investiert ausschließlich in Risikotransferinstrumente 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 für relevante Projekte auf der ganzen Welt zur Verfügung. Bis jetzt konnten mehr als 10 Mio. Menschen aus 21 verschiedenen Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika erreicht werden – nicht zuletzt auch durch die Kapazitätsbereitstellung der Hannover Rück in Höhe von 50 Mio. USD.

Darüber hinaus leisten wir durch das Angebot von Versicherungslösungen wie Agrarversicherungen oder Mikroversicherungen (Microinsurance) einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung in strukturschwachen Regionen. Dadurch können sich Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten gegen elementare Risiken wie die Folgen von Naturkatastrophen oder Ernteaussfällen sowie Krankheiten absichern. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung von indexbasierten Disaster-Finance-Konzepten, die Staaten

Südamerikas und Asiens bei Naturkatastrophen schnelle finanzielle Hilfe garantieren.

Agrarversicherungen

Die Nachfrage nach Erst- und Rückversicherungen für landwirtschaftliche Nutzflächen und Viehbestände nimmt angesichts einer stetig wachsenden Weltbevölkerung, des damit steigenden Bedarfs an Agrarrohstoffen und Nahrungsmitteln sowie der negativen Auswirkungen des Klimawandels – z. B. in Form von extremen Wetterereignissen – weiter zu. Die Versicherung der agrarischen Produktion ist vor allem für die Entwicklung armer Regionen in den Entwicklungs- und Schwellenländern von besonderer Bedeutung.

Neben der Absicherung von Ertragsschwankungen spielen eine Vielzahl von positiven sozioökonomischen Faktoren eine Rolle. Dazu zählt unter anderem die Möglichkeit für versicherte Landwirte, leichter in Agrar- und nicht Agrargeschäftsfelder investieren zu können und somit zur Stabilität in ländlichen Räumen beizutragen. Vor diesem Hintergrund setzt sich beispielsweise die auf Betreiben der Bundesregierung begründete Initiative InsuResilience der G7-Staaten, an der auch wir beteiligt sind, zum Ziel, bis zum Jahr 2025 Versicherungsschutz gegen Klimarisiken für Millionen von besonders armen und gefährdeten Menschen in Entwicklungsländern zu bieten. Auch in Europa haben ungewöhnlich trockene Sommer Diskussionen rund um das Thema Ernteversicherung bewirkt.

Der weitere Ausbau öffentlich-privater Partnerschaften bietet für uns neue Möglichkeiten, Versicherungslösungen in bisher nicht etablierten Märkten anzubieten. So unterstützen wir bereits ausgewählte Projekte, die unter dieser Initiative laufen und darauf abzielen, die Resilienz verschiedener Länder zu stärken. Die zunehmende Verfügbarkeit von neuen Technologien, wie beispielsweise Fernerkundung durch Satelliten, ermöglicht es uns, unser Geschäftsfeld mit innovativen und effizienten Versicherungsprodukten weiter auszubauen. Darunter fallen z. B. parametrische Deckungen, bei denen die Versicherungsleistung nicht von einem tatsächlichen Schaden, sondern von einem objektiv messbaren Kriterium (z. B. Niederschlagsmengen) abhängig ist.

Im Jahr 2020 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.

Wir sind Partner des Projektes „Promoting Resilient Communities“. In diesem Zusammenhang bringen wir unser Know-how in einer Machbarkeitsstudie zu klimaresistenten Städten in Kolumbien im Rahmen einer Global-Communities-Partnerschaft ein, zu der auch DLA Piper und Willis Towers Watson gehören. Das Projekt wird vom „InsuResilience Solutions Fund“ mit dem Ziel finanziert, bedarfsorientierte und finanzi-

ell nachhaltige Klimaschutzprodukte gegen Extremwetterereignisse zur Schließung der Versicherungslücke in ausgewählten Pilotregionen zu entwickeln.

Wir arbeiten auch mit dem Institut der Finanzdienstleistungen (IDF) zusammen. Das IDF ist eine einzigartige öffentlich-private Plattform für die Koordinierung und Zusammenarbeit, die die Versicherungswirtschaft, die Weltbank, die UNO, die Zivilgesellschaft und mehrere andere Akteure zusammenbringt, um bei der Beseitigung der „Protection Gap“ zu helfen. 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 zu stärken, um zur Erreichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung und damit zusammenhängender UN-Abkommen wie des Sendai-Rahmens, des Pariser Abkommens und anderer beizutragen. Der IDF verfügt über fünf Arbeitsgruppen, in denen mehr als 200 Experten von mehr als 30 Organisationen teilnehmen. Die Risk Modelling Steering Group (RMSG) ist durch die Weltbank, das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (UNDP), das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) und die Versicherungsindustrie und deren Verbände hochrangig vertreten. Im April 2021 wurde unser Vorstandsvorsitzender Jean-Jacques Henchoz Mitglied der RMSG. Dieser Schritt untermauert die strategische Bedeutung, die Versicherungslücke insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern zu schließen. Die Hannover Rück ist bereits in vielen Länderprojekten bei der Entwicklung von Lösungsansätzen zur Schließung der Versicherungslücke von Naturkatastrophen federführend, unter anderem in Südamerika, Afrika, Zentralasien und dem Nahen Osten.

Zusätzlich sind wir Mitglied in der Munich Climate Insurance Initiative (MCII). 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. Aktuell sind wir Mitglied im Technical Advisory Committee des Pacific Insurance and Climate Adaptation Programme (PICAP) zur Entwicklung eines Versicherungsproduktes für die Bevölkerung der Pacific Small Islands Group zur Minderung der Effekte aus Schäden durch den Klimawandel.

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

Nachhaltige Technik und grüne Technologien

Während parametrische Deckungen zunächst in der Landwirtschaft ihren Anfang fanden, bieten der technologische Fortschritt sowie ein wachsendes Netzwerk an InsurTechs und Partnern die Möglichkeit neuer Deckungen außerhalb der Landwirtschaft. So bedient unser spezialisiertes Team für indexbasierte 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 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 Ziel im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 ist die Erhöhung unseres fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 %. Im Jahr 2020 betrug dieses 32,9 Mio. EUR.

N 54

in Mio. EUR	2020	2019	2018	2017	2016
Verdiente Nettoprämie	32,9	24,5	14,3	17,8	19,1

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, Akkumulatoren und Speichermedien für erneuerbare Energien. Die Themen Informationssicherheit und Cyber Security werden ebenfalls in unserer Arbeitsgruppe behandelt, die die abteilungsübergreifende Überwachung unterstützt. Ausführliche Informationen zum Thema Cyberversicherung sind auf Seite 109 im Konzern-Geschäftsbericht 2020 zu finden. Analysiert wurden darüber hinaus, neben vielen anderen, zukünftig geschäftsrelevante Themen wie Umweltverschmutzung, Nanotechnologie und Rohstoffversorgung. Im Berichtsjahr wurde unter anderem das Positionspapier zu Mikroplastik aktualisiert.

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).

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

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

Wir sind langjähriger Förderer des Deutschen GeoForschungsZentrums Potsdam und der Global Earthquake Model (GEM) Foundation. Die GEM Foundation hat sich zum Ziel gesetzt, das öffentliche Verständnis und Bewusstsein für Erdbebenrisiken durch die Entwicklung eines weltweiten stochastischen Erdbebenmodells zu erhöhen. Die Förderung der Zusammenarbeit in der weltweiten Erdbebenforschung und die Etablierung einheitlicher Standards wurden erfolgreich umgesetzt. Das inzwischen frei online verfügbare Model I „Open Quake“ etabliert sich als Plattform für die Nutzung durch Wissenschaft, Regierungen sowie kommerzielle und private Nutzer weltweit. Durch die erhöhte Transparenz über die Risikosituation in Ländern und Städten weltweit können die Auswirkungen von Erdbeben auf die Bevölkerung und auf Wertkonzentrationen objektiv bewertet und reduziert werden.

Darüber hinaus sind wir im Cat-Workstream der Europäischen Versicherungsaufsicht EIOPA vertreten und gehören damit zu der Gruppe von Experten, die die zukünftigen von allen Unternehmen einzuhaltenden Standards im Bereich des Risikomanagements der Naturgefahren und des Klimawandels mit erarbeiten.

Zusätzlich fördern wir als Partner das Open Loss Modelling Framework (OASIS). OASIS hat einen Open-Source-Simulationsrechenkern und eine finanzmathematische Softwarekomponente entwickelt, die es Wissenschaftlern ermöglichen soll, selbst entwickelte Naturgefahrenmodelle der Versicherungsindustrie effizient zur Verfügung stellen zu können, ohne sich zu stark mit den technischen Anforderungen der Handhabung der Modelle und den technischen Bedürfnissen der Industrie auseinandersetzen zu müssen.

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 Emerging Environmental Topics“ 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. Im Berichtsjahr förderten wir die Weiterentwicklung von Cat-Modellen zur Beurteilung der Effekte des Klimawandels. Innerhalb dieser Arbeitsgruppe sind wir Mitglied in der „Task Force on Climate Change Risk Assessment for the Insurance Industry“. Im Februar 2021 veröffentlichte die Task Force ihren ersten Bericht zur Bewertung von Klimarisiken. Dabei betrachtet die Task Force folgende vier Dimensionen:

- Geschäftsbereich (Schadenrückversicherung versus Lebensrückversicherung)
- Bilanz (Aktiva versus Passiva)
- Zeithorizont (kurz-, mittel- und langfristig)
- Art des Risikos (physische und transitorische Risiken)

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

Versicherung für Covid-19-Impfstoffe

Die Versorgung mit Impfstoffen ist in der heutigen Zeit wichtiger denn je. In Zusammenarbeit mit dem InsurTech und Lloyd's Syndikat Parsyl 1796 sowie weiteren (Rück-)Versicherern bieten wir daher Rückversicherungsschutz zur Absicherung für den Transport und die Lagerung von Impfstoffen – darunter auch Covid-19-Impfstoffe und medizinische Ausrüstung weltweit, insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern – an. Ergänzt wird die traditionelle All-Risk-Transportversicherung um den Einsatz neuerer Sensoren zur Überwachung von Lieferketten und Temperaturschwankungen. So tragen wir nicht nur dazu bei, Impfstoffe sicher an ihren Zielort zu transportieren, sondern auch die Anzahl der für die Öffentlichkeit verfügbaren Dosen zu maximieren.

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 und ständiger Teilnehmer der Emerging Risk Initiative des CRO Forums. Im Berichtsjahr wurde ein Positionspapier zum Thema „Imagine all the people – Demographic and social change from an insurance perspective“ 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, Urbanisierung und gesellschaftliche Veränderungen. 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“.

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

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. Hinzu kommen sogenannte Lifestyle-Versicherungsprodukte, 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 Ende 2020 haben sieben Erstversicherer weltweit das Programm implementiert. Drei weitere sind bereits für 2021 geplant.

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, gepaart mit strengeren Risikomanagement- und Reporting-Anforderungen, 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. Wir sind einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Langlebkeitslösungen. Mit unserer tiefen Expertise auf dem Langlebkeitsmarkt unterstützen wir seit 1995 unsere Kunden erfolgreich bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen zur Absicherung dieser Langlebkeitsrisiken.

Ein Beispiel 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 Langlebkeitsrisiko der überlebenden Eltern abzudecken, werden die Leistungen als regelmäßiges Renteneinkommen gezahlt, solange 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 denen die Policeninhaber eine höhere regelmäßige Rente über einen kürzeren Zeitraum erhalten.

Generell leisten wir mit unseren Langlebkeitsversicherungsprodukten einen Beitrag gegen Altersarmut. Im letzten Jahr haben wir auch vermehrt in Märkten, in denen bisher eine solide Langlebkeitsabsicherung fehlt, unsere Lösungen in diesem Bereich angeboten und erneut unsere Fähigkeit unter Beweis gestellt, unsere Langlebkeitsexpertise durch die Unterzeichnung von Langlebkeitsverträgen in verschiedenen Ländern auf globale Märkte zu übertragen.

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 zukünftig geschäftsrelevante Themen im Bereich der Personen-Rückversicherung wie Urbanisation und verschiedenste Gesundheitsrisiken als Nebenwirkung aus Klimawandel, Medikamentenmissbrauch sowie Fettleibigkeit. Im Berichtsjahr wurden unter anderem die Papiere zu Pandemien und medizinischen Fortschritten aktualisiert. Intern wurden ein Positionspapier zum Thema demografische Entwicklungen, das die Punkte Bevölkerungswachstum, Alterung der Bevölkerung, Urbanisierung und Migration behandelt, sowie zum Thema psychoaktive Substanzen zur Verfügung gestellt.

Psychische Gesundheit

Im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie gewinnt das Thema psychische Gesundheit zunehmend an Bedeutung. Auch wenn der Großteil der Gesellschaft gut zurechtkommt, stellt die Pandemie einige Menschen vor große Herausforderungen. Vor allem bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit, Armut oder Ungleichheit, die ebenfalls durch die Pandemie verursacht oder verstärkt werden können/wurden, nehmen Alkohol- sowie Drogenkonsum und Suizidgedanken deutlich zu.

Menschen mit psychischen Erkrankungen laufen, aufgrund eines mangelnden Zugangs zur Gesundheitsversorgung, beschränkter Ressourcen der öffentlichen und psychiatrischen Gesundheitsversorgung sowie einer gesellschaftsweiten Stigmatisierung, Gefahr, keine angemessene Behandlung zu erhalten. Letzteres erweist sich für Betroffene häufig als Hindernis bei der Suche nach Hilfe. Eine Überwindung der eigenen und gesellschaftsweiten 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-Newslettern informieren wir vermehrt 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 Erkrankten eine faire Branchenpraxis sicherzustellen.

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, komplexe Produkte sowie die schwere Erreichbarkeit der Personen mangels Infrastruktur. Um diesem Umstand zu begegnen, arbeiten wir mit Partnerunternehmen (wie beispielsweise Insur-/HealthTechs) zusammen, um adressatengerechte Versicherungslösungen für diese (noch) nicht ausreichend versicherten Personengruppen anbieten zu können.

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.

Gutes tun mit Versicherungen

In Südafrika kooperieren wir mit einer gemeinnützigen Versicherungsgesellschaft. Mit ihrem philanthropischen Ansatz zielt das Unternehmen u. a. auf die Generation der Millennials ab. Die „Digital Natives“ sind die aktuellen und zukünftigen Kunden von Lebensversicherungen und haben gleichwohl ein ausgeprägtes Empfinden für Nachhaltigkeit und soziale Themen. Durch verschiedene Angebote werden diese beiden Aspekte miteinander verknüpft. So erhalten Policeninhaber z. B. Versicherungsschutz für Leben, Invalidität und/oder Critical Illness, während die erste Monatsprämie jedes Jahr automatisch an eine frei wählbare Wohltätigkeitsorganisation gespendet wird.

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.

In unseren Expertennetzwerken diskutieren wir unterschiedliche Themengebiete wie beispielsweise Automated Underwriting Systems, Biometric Research, Financial Solutions, Health Reinsurance, Longevity Solutions, R&D Technology und Risk Assessment. Diese setzen sich aus Experten unseres globalen Netzwerks, aus unseren Tochtergesellschaften, Niederlassungen und unseres Standortes Hannover zusammen.

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 Risikoprüfung.

Unsere Zusammenarbeit mit BIMA

Die Versicherungsdichte in Schwellenländern liegt typischerweise bei weniger als 3 % des Bruttoinlandsprodukts. Das liegt insbesondere häufig an den für Schwellenländer zu komplexen und nicht bezahlbaren Versicherungsprodukten sowie dem Mangel an (Finanz- und Versicherungs-)Wissen der Endkonsumenten im Allgemeinen. Herausfordernde Zeiten wie die derzeitige Covid-19-Pandemie treffen Menschen ohne einfachen Zugang zur Gesundheitsversorgung besonders stark.

Im Gegensatz zur eher geringen Versicherungsdichte verfügen über 80 % der Bevölkerung in Schwellenländern über Mobiltelefone. Diesen Umstand macht sich unser Partner BIMA, einer der führenden Anbieter von Mobilfunk unterstützten Gesundheits- und Versicherungslösungen in Schwellenländern, zunutze, um das Gemeinwohl bestmöglich zu unterstützen. BIMA nutzt Mobilfunktechnologie, um bezahlbare und einfach strukturierte Lebens- und Krankenversicherungen mittels einfacher Registrierung per SMS oder Anruf anzubieten. Durch das Angebot von Bezahlmöglichkeiten über das Prepaidguthaben wird eine Vielzahl von bislang nicht oder nicht ausreichend versicherten Menschen erreicht.

BIMA bietet neben dem rein technischen Zugang zu mobilen Versicherungs- und Telemedizin-Services darüber hinausgehende Unterstützung für ihre Kunden. Da diese oft zum ersten Mal überhaupt Zugang zu Versicherungen haben, ist die Komponente, dass bei BIMA der Mensch in den Mittelpunkt gerückt wird, ein wichtiger Teil des Angebots. Insbesondere in Schwellenländern wird in Kombination mit dem Fortschritt digitaler Technologie so zusätzlich ein großer Beitrag zur Aufklärung der Kunden geleistet, und eventuelle Vertrauensbarrieren, die bedingt durch die fehlende Erfahrung bestehen, werden überwunden.

BIMA stehen Partner aus der Mobilfunkbranche sowie die Hannover Rück mit ihrer (Rück-)Versicherungsexpertise zur Seite. Die Ausweitung des Versicherungsschutzes für bisher unzureichend versicherte Bevölkerungsgruppen im Bereich der Personen(rück-)versicherung ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Partnerschaft mit BIMA unterstützt dieses Vorhaben. Gemeinsam wollen wir unterversorgten Familien wenig komplexe und erschwingliche Versicherungs- und Gesundheitsdienstleistungen zugänglich machen, um sie vor den größten finanziellen und gesundheitlichen Risiken des Lebens zu schützen.

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 zur Identifikation und zum Management von nachhaltigkeitsbasierten Risiken, die sich auf die Schadenshäufigkeit bzw. -höhe auswirken können.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 55

Ziel	Zielwert
ESG im Rückversicherungsgeschäft	
Integration von ESG-Kriterien in der Zeichnungspolitik der fakultativen Rückversicherungsabteilung	Verabschiedung und Implementierung eines internen Rahmenwerkes bis 2023
Kein Neugeschäft in der Versicherung von Einzelrisiken in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Keine Zeichnung von fakultativem Neugeschäft in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle ab sofort
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 bis 2023; Komplettausstieg bis 2038

Bereits im Jahr 2019 hatte die Hannover Rück sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2038 im gesamten Schaden-Rückversicherungsgeschäft keine Risiken mehr im Zusammenhang mit dem Abbau und der Verstromung von Thermalkohle zu decken. Im Berichtsjahr wurde durch das Property & Casualty Executive Committee ein Phasenplan für einen stufenweisen Ausstieg aus Thermalkohle beschlossen und in Kraft gesetzt.

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 der fakultativen Abteilung darüber hinaus jegliches Neugeschäft in Zusammenhang mit Thermalkohle bzw. deren Infrastruktur ausgeschlossen. Thermalkohle-Infrastruktur umfasst Bergwerke, kohlebetriebene Kraftwerke und Anlagen sowie Hafens- und Schienenbetrieb, die ausschließlich der Kohleindustrie zuzuordnen sind. Bei Mischkonzernen werden Unternehmen ausgeschlossen, die mehr als 30 % ihres Umsatzes aus Aktivitäten in Thermalkohle generieren. Des Weiteren übernimmt die fakultative Abteilung 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 umfasst das Abbauen von bitumenhaltigem Sand (sowohl im Tagebau als auch als In-situ-Förderung) von Bitumen, das Veredeln zu synthetischem Rohöl, die Weiterverarbeitung dieses synthetischen Rohöls zu Ölpro-

Grundsätzlich lassen sich 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).

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde ESG im Versicherungsgeschäft als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

dukten sowie den dazugehörigen Transport per Pipeline oder Schienenverkehr.

Ergänzend hat die fakultative Abteilung im Berichtsjahr ein ESG-Manual entwickelt, das weitere Umweltbelange berücksichtigt. 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. Ferner werden keine Einzelrisiken für Tiefseebohrungen in der Arktis gedeckt. Für die fakultativen Underwriter aller Standorte wurden im Berichtsjahr mittels Videokonferenzen Schulungen zu ESG-Themen und dem ESG-Manual durchgeführt. Das ESG-Manual ist 2021 in Kraft getreten.

Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft werden großvolumige Portefeuilles mit teilweise heterogenen Inhalten übernommen, die grundsätzlich keine Prüfung von Einzelrisiken zulassen. Im Rahmen des Phasen-Ausstiegsplans für Thermalkohle wurden seit Mitte 2020 Erstversicherungskunden identifiziert, die exponiert sein könnten. Seit Herbst 2020 werden Gespräche mit diesen Kunden geführt. Zur Unterstützung wurde ein Informationspapier entwickelt, das den Kunden Hintergrundinformationen gibt und die Position der Hannover Rück-Gruppe darlegt.

ESG-Themen können auch mit negativen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage oder die Reputation einhergehen (ESG-Risiken). Wir berücksichtigen ESG-Themen unter anderem im Rahmen unserer Risikomanagement-

systeme 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 auch auf die menschliche Gesundheit (z. B. Pandemierisiko), die Weltwirtschaft, den Agrarsektor (Nahrungsmittelverfügbarkeit und Nahrungsmittelsicherheit) und vieles

mehr. Weitere zukünftige Risiken sind beispielsweise Cyber Risiken, 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 deren rückversicherungstechnischer 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 KonzernGeschäftsberichtes 2020.

Die Hannover Rück ist seit 2021 Unterzeichner der Principles for Sustainable Insurance (UNEP FI PSI).

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, Projekten 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 er-

weitern 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 Assetallokation zu verbessern.

Im Rahmen des Wesentlichkeitsprozesses wurde ESG im Asset-Management als wesentliches Thema identifiziert und in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 verankert sowie mit Zielen und Maßnahmen unterlegt.

Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023

N 56

Ziel	Zielwert
ESG im Asset-Management	
Reduzierung der CO ₂ -Last des Anlageportefeuilles	Reduzierung um 10 % bis 2023
Ausschluss von Emittenten, die gegen ESG-Prinzipien verstoßen	Screening des definierten Portefeuilles, regelmäßig
Ausweitung von Investments, die die nachhaltige Transformation unterstützen	Messbare Ausweitung bis 2023
Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment	Unterzeichnung bis 2023 (Ziel bereits erreicht)

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 unserem Nachhaltigkeitsansatz bei, indem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG-Kriterien) berücksichtigen.

Bereits seit 2011 wenden wir im Bereich der Kapitalanlagen Nachhaltigkeitskriterien an, die wir kontinuierlich weiterentwickeln und in unserer „Responsible Investment Policy“ schriftlich fixieren. 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 selbst-

verwalteten 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 2020 beliefen sich diese Investmentklassen auf rund 87 % unseres Kapitalanlageportfolios.

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 Thermalkohleförderung/-energieerzeugung oder Ölsandgewinnung erzielen. Beim Kriterium „kontroverse Waffen“ schließen wir Emittenten aus, die sich an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligen. Dazu zählen wir Antipersonenminen, 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 Bestandsportfolio; 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 Portfolio 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 Impact-Investment-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 2020 hatten wir neun Impact-Fonds 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 Bestandsportefeuilles. 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 Investmentportfolios bis 2023 um mindestens 10 % zu senken. Dieses Ziel haben wir zwischenzeitlich um ein weiteres, ambitioniertes Ziel ergänzt.

Im Berichtsjahr 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 Investmentportfolios. Unser Ziel ist es, die CO₂-Intensität (Scope 1 und 2) unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien und Fixed Income 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 an (z. B. Immobilien).
- 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 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 Anlageportfolios 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 2020 veröffentlichen wir zum zehnten 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 2020. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2021 sind bis zum Redaktionsschluss im Juli 2021 berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konzern. Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht wurde im September 2020 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 zuzu-

ordnen 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.

Die berichteten Umweltkennzahlen beziehen sich auf den Standort Hannover (Abdeckungsgrad: rund 45,3 % der Mitarbeiter weltweit). Wir verwenden intern erhobene Daten aus unterschiedlichen Abteilungen sowie die Verbrauchsangaben, die wir den Abrechnungen unseres Strom- und Wärmeversorgers entnehmen. Zur Berechnung unseres CO₂-Ausstoßes aus Dienstreisen übernehmen wir die Berechnungen unseres Dienstleisters AirPlus und der Deutschen Bahn AG. 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.

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

N 57

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	58, 59		
102-9	Lieferkette	9	1–6, 10	
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	8, 9, 37		
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	43	7	
102-12	Externe Initiativen	39, 40		2–3
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	40		2–3
Strategie				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	1–10	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	17, 45		1–4
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	27	1–10	
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	29	10	
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	15, 34, 36, 42		
102-19	Delegation von Befugnissen	15		
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	15, 42		
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	34, 36		
102-33	Übermittlung kritischer Anliegen	34		
102-35	Vergütungspolitik	34, 36, 64	1–6	
Einbindung von Stakeholdern				
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17, 39		
102-41	Tarifverträge	64	1–6	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	17, 39		
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17, 39		
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, 88	
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	48	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	17, 88	
102-50	Berichtszeitraum	88	
102-51	Datum des letzten Berichts	88	
102-52	Berichtszyklus	88	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	93	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	88	
102-55	GRI-Inhaltsindex	89	
102-56	Externe Prüfung	88	

Wesentliche Themen

N 58

Standard	Angabe	Seiten	UNGC-Prinzip	PSI
Good Governance			6, 10	1
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	34		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	34		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	GRI 405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	34, 69		
Compliance			1-6, 10	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	27, 28, 29, 31		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 418: Schutz der Kundendaten	GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	29		
Risikomanagement			7	1
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	27		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	45		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
Eigene Angabe	Einbindung von ESG-Risiken im Risikomanagement	27, Konzern-Geschäftsbericht, S. 89		
Dialog			8	2-4
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	39		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	39		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016	GRI 102-12: Mitgliedschaften in Verbänden und Interessengruppen	39, 40		
ESG im Versicherungsgeschäft			7	1-3
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	76, 84		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	84		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 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	76		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	76		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
FS 14	FS 14: Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	76		
ESG im Asset-Management			1-10	1-3
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	76, 86		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	86		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
FS 11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	86		
Klimawandel			7-9	1-4
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	41		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	41		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16, 48		
Eigene Angabe	Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	41		
Gesundheit der Mitarbeiter			1-2	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58, 67		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	58, 61, 67		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	67		
Attraktivität als Arbeitgeber			1-6	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58, 61		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	58, 61		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1: Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	64		
Lernen und Entwicklung				
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58, 66		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	58, 61, 66		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	66		
Vielfalt und Chancengleichheit			1-6	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	58, 69		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	58, 61, 69		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	34, 69		
Menschenrechte			1-6, 10	
GRI 103: Managementansatz 2016	103-1: Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	36		
	103-2: Der Managementansatz und seine Bestandteile	36, 37, 38		
	103-3: Beurteilung des Managementansatzes	12, 16		
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte	412-2: Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	36		

Weitere themenspezifische Angaben 2016

N 59

Angabe	Seiten	UNGC-Prinzip	PSI
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	64	
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	28, 29, 37	10
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	48	8–9 4
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	48	8–9 4
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	48	8–9 4
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	64	6
401-3	Elternzeit	70	6
402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	60	6
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	67	1–2
403-3	Mitarbeiter mit einem hohen Auftreten von oder Risiko für Krankheiten, die mit ihrer beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen	67	1–2
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	67	1–2
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	66	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	62	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	69	1–2, 6
413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	49	
415-1	Parteispenden	49	10
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	29	1–2

Kontakte

102-53

Corporate Communications

Karl Steinle

Tel. +49 511 5604-1500

Fax +49 511 5604-1648

karl.steinle@hannover-re.com

Investor Relations

Svenja Seefeldt

Tel. +49 511 5604-1729

Fax +49 511 5604-1648

svenja.seefeldt@hannover-re.com

Olivia Kupka

Tel. +49 511 5604-2844

Fax +49 511 5604-1648

olivia.kupka@hannover-re.com

Isabel Marquardt

Tel. +49 511 5604-1025

Fax +49 511 5604-1648

isabel.marquardt@hannover-re.com

Bildnachweise

Jung-Pang Wu/Getty Images

Seite 1

AG photographe/Getty Images

Seite 6/7

Peshkov/Adobe stock

Seite 32/33

Adobe stock

Seite 56/57

Jordan/Adobe stock

Seite 74/75

Herausgeber

Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50

30625 Hannover

Tel. +49 511 5604-0

Erschienen im Juli 2021

