

somewhat
different



Nachhaltigkeitsbericht 2016

28% der Elektrizität in Island wird aus geothermalen Quellen erzeugt. Globale Trends und Entwicklungen wie Klimaveränderungen, geopolitische oder ökonomische Unsicherheiten, demografischer Wandel oder die zunehmende Digitalisierung bringen neben Risiken auch neue Chancen mit sich. Wir betrachten die Welt aus vielen Perspektiven und sind Experten darin, zusammen mit unseren Kunden Risiken in Chancen zu verwandeln.

hannover **re**[®]

Vorstandsvorwort

Im Jahr 2016 feierten wir unser 50-jähriges Bestehen: Schnell, flexibel und undogmatisch, mit schlanken Strukturen und einer effizienten Organisation haben wir uns in nur 50 Jahren zu einem gut diversifizierten, weltweit tätigen und überdurchschnittlich erfolgreichen Rückversicherer entwickelt. Auch die jüngste Unternehmensgeschichte zeigt, dass wir aufgrund unserer guten Wettbewerbspositionierung, eines guten Finanzkraftratings sowie einer vergleichsweise geringen Verwaltungskostenquote selbst in einem sehr herausfordernden Marktumfeld erfolgreich sein können. Es ist und bleibt unser Ziel, den Wert unseres Unternehmens nachhaltig zu steigern.



Vorstandsvorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Jahr 2016 war für unser Unternehmen in vielerlei Hinsicht ein besonderes. Am 6. Juni 2016 feierten wir unser 50-jähriges Firmenjubiläum und blicken auf eine sehr erfolgreiche Unternehmensgeschichte zurück. In nur 50 Jahren haben wir uns zu einem gut diversifizierten, weltweit tätigen und überdurchschnittlich erfolgreichen Rückversicherer entwickelt.

Bevor ich näher auf die Nachhaltigkeitsleistungen unseres Unternehmens eingehe, lassen Sie mich zunächst ein paar Worte zu den finanziellen Ergebnissen sagen.

Ganz im Sinne unserer Konzernstrategie mit der Kernbotschaft „Nachhaltiger Erfolg in einem wettbewerbsintensiven Geschäft“ konnten wir für das Jahr 2016 erneut ein sehr gutes Ergebnis vorlegen. Mit einem Nettokonzernergebnis von 1,17 Milliarden Euro haben wir zum fünften Mal in Folge ein Rekordergebnis erzielt.

Den größten Beitrag zu diesem Erfolg hat im Berichtsjahr das Geschäftsfeld der Schaden-Rückversicherung geleistet. Es zeigt sich damit, dass wir aufgrund unserer sehr guten Wettbewerbspositionierung und der geringen Verwaltungskosten trotz eines schwierigen Marktumfelds in dem Geschäftsfeld erfolgreich sind. Auch in der Personen-Rückversicherung konnten wir ein solides Ergebnis erzielen, das unsere Erwartungen vollumfänglich erfüllt hat. Angesichts des anhaltend niedrigen Zinsumfelds sind wir auch mit unserem Kapitalanlageergebnis sehr zufrieden.

Insgesamt hat sich die Bruttoprämie im Jahr 2016 rückläufig entwickelt. Im anhaltend wettbewerbsintensiven Marktumfeld verfolgten wir insbesondere in der Schaden-Rückversicherung eine strikt ertragsorientierte und selektive Zeichnungspolitik.

Mit Inkrafttreten von Solvency II zum 1. Januar 2016 stand das Berichtsjahr außerdem im Zeichen regulatorischer Neuerungen für die europäische Versicherungswirtschaft. Solvency II hat die Hauptziele, den Versicherungsschutz zu stärken, einheitliche Wettbewerbsstandards im Versicherungssektor des europäischen Binnenmarkts zu schaffen und damit eine einheitlichere Aufsichtspraxis zu gewährleisten. Wir haben uns frühzeitig und intensiv auf die Anforderungen vorbereitet: Unser eigenes internes Modell zur Risikosteuerung wurde als eines der ersten in Europa von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht genehmigt. Dabei gehen unsere internen Kapitalisierungsziele weit über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus. Das Wissen, das wir bei der Entwicklung unseres Kapitalmodells gewonnen haben, nutzen wir bei der Erarbeitung individueller Rückver-

sicherungslösungen für Erstversicherer. Wir sind somit bestens aufgestellt, um die steigende Nachfrage nach maßgeschneiderten Rückversicherungslösungen zu bedienen.

Eine weitere wesentliche Neuerung der gesetzlichen Verpflichtungen stellte das Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) dar. Damit werden kapitalmarktorientierte Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ab 2017 verpflichtet, über wesentliche nichtfinanzielle Aspekte zu berichten. Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen und eine tadellose Reputation sind wesentliche Voraussetzungen für den Erfolg unseres Unternehmens. Dementsprechend haben wir die notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes in die Wege geleitet.

Der Digitale Wandel ist bereits seit Jahren ein wesentliches Thema in der Versicherungswirtschaft und so auch im Berichtsjahr. Angesichts des anhaltenden Kostendrucks bei Erstversicherern stehen die Entwicklung von neuen Produkten, die Optimierung von Geschäftsprozessen und innovative Impulse bei der Kundenbetreuung und -gewinnung im Fokus der Versicherer. Die (Rück-) Versicherungsbranche nutzt den Trend der Digitalisierung auch, um ihre Point-of-Sale-Systeme zu optimieren und interne Wertschöpfungsketten noch effizienter zu gestalten. Im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung ließ sich im Berichtsjahr eine verstärkte Nachfrage nach Deckungen für Cyber-Risiken feststellen. Als Emerging Risks stellen diese Risiken für uns einen vielversprechenden Wachstumsmarkt dar, in dem wir seit mehreren Jahren als Anbieter von Rückversicherungsprodukten präsent sind. Die von uns in den vergangenen Jahren aufgesetzte Strategie zum Ausbau dieses Geschäftsfelds hat bereits im Berichtszeitraum zu einem Prämienwachstum geführt.

Erklärtes Ziel unserer Strategie ist es, die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter zu fördern. Diesem Vorsatz entsprechend haben wir unser strategisches Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut. Neben der Fortführung und dem Ausbau bestehender Maßnahmen haben wir 2016 den ersten unternehmensweiten Gesundheitstag ins Leben gerufen, an dem wir ganzheitliches Wissen zu diversen Themen des innerbetrieblichen Gesundheitsmanagements vermittelt haben. Darüber hinaus ist die Einführung unseres sogenannten Employee Assistance Programme zu nennen, das unseren Führungskräften, Mitarbeitern und deren Familienangehörigen eine kostenfreie und anonyme Sofortberatung in privaten, beruflichen und psychologisch-gesundheitlichen Anliegen bietet. Der Erfolg unseres Engagements für die Mitarbeiter zeigt sich durch die am Standort Hannover weiterhin niedrige Fluktuationsquote im Vergleich zum Branchendurchschnitt.

Ein weiteres wichtiges Ziel, das wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie festgeschrieben und im Berichtsjahr schließlich erreicht haben, ist die CO₂-Neutralität am Standort Hannover. Die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien in den vergangenen Jahren und die Kompensation der durch Flüge, Fernwärme und Papierverbräuche verursachten Treibhausgasemissionen haben zu diesem Erfolg beigetragen.

Verehrte Leser, mit dem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2016 veröffentlichen wir zum sechsten Mal in Folge Informationen zu sozialen, ökologischen und Governance-Themen innerhalb un-

seres Unternehmens. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre und freue mich, wenn Sie in einen Dialog mit uns treten.

Mit freundlichen Grüßen



Ulrich Wallin
Vorsitzender des Vorstands

Unternehmensprofil

Unser Unternehmen ist eine Europäische Aktiengesellschaft, Societas Europaea (SE), mit Sitz in Hannover. Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und sind mit rund 2.900 Mitarbeitern global präsent. Mittlerweile blicken wir auf mehr als 50 erfolgreiche Jahre in der Rückversicherung zurück. Gegründet im Jahr 1966, umfasst unser Konzern heute mehr als 100 Tochter- und Beteiligungsgesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Mit einem Bruttoprämienvolumen von über 16 Milliarden EUR sind wir der drittgrößte Rückversicherer der Welt.



Unternehmensprofil

Über uns

Mit einem Bruttoprämienvolumen von über 16 Milliarden EUR sind wir der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und sind mit rund 2.900 Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten. Mittlerweile blicken wir auf mehr als 50 erfolgreiche Jahre in der Rückversicherung zurück. Gegründet 1966, umfasst unser Konzern heute mehr als 100 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Unsere Tochtergesellschaft E+S Rück betreibt das Deutschland-Geschäft unserer Gruppe.

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 auch im wettbewerbsintensiven Markt zu unserem nachhaltigen Erfolg bei.

Sowohl die Strategie der Schaden- als auch der Personen-Rückversicherung unterstützt unsere übergeordnete Vision: „Nachhaltiger Erfolg in einem wettbewerbsintensiven Geschäft“. Im Zentrum der Konzernstrategie stehen unsere Gewinn- und Wachstumsziele. Gewinn und Wertschöpfung sind die Grundlagen unserer nachhaltigen Entwicklung im Interesse unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Geschäftspartner. Dabei ist es unser Ziel, wirtschaftlichen Erfolg auch im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft sowie unter Beachtung des Schutzes der Umwelt und der Schonung der natürlichen Ressourcen zu erzielen. Die Zielvorgaben werden regelmäßig analysiert und bei Bedarf nach einem Dreijahreszyklus angepasst. Nichtfinanzielle Ziele konkretisieren wir unter anderem in der Nachhaltigkeitsstrategie.

Mehr Informationen zum Thema unter

 [Strategie und Management](#)

 [GB 2016: Geschäftsmodell](#)

Unser integriertes Unternehmenssteuerungssystem Performance Excellence 2.0 unterstützt uns bei der Umsetzung der strategischen Ziele. Jede Organisationseinheit unseres Unternehmens definiert dabei ihren Beitrag zur Konzernstrategie. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass alle Initiativen und Maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens stringent mit der Konzernstrategie verknüpft sind.

Zum Vorteil unserer Kunden und Aktionäre erzielen wir Wettbewerbsvorteile, indem wir unser Versicherungsgeschäft mit den im Branchenvergleich niedrigsten Verwaltungskosten betreiben. Dies gelingt uns u. a. durch schlanke Organisationsstrukturen, eine weltweit einheitliche IT-Infrastruktur, ein zentralisiertes Underwriting in der Schaden-Rückversicherung, einen effizienten Kapitaleinsatz sowie durch die Nutzung von Hybridkapital zur Optimierung unserer Kapitalkosten. So sind wir einerseits überdurchschnittlich ertragsstark und können zugleich unseren Kunden Rückversicherungsschutz zu wettbewerbsfähigen Konditionen anbieten.

Unser Risikomanagement steuert das Unternehmen auf Basis eines klar definierten Risikoappetits, sodass wir Geschäftsmöglichkeiten wahrnehmen und gleichzeitig unsere Finanzstärke langfristig sicherstellen können.

Wir erzielen eine breite Diversifikation und somit einen effizienten Risikoausgleich durch die Tatsache, dass wir weitgehend un- oder negativkorrelierte Rückversicherungsrisiken in allen Sparten unserer Geschäftsfelder Schaden- und Personen-Rückversicherung übernehmen und global präsent sind. Neben unserem Kapitalmanagement ist dies der Schlüssel zu unseren vergleichsweise niedrigen Kapitalkosten.

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

Organisationsprofil

Operative Gruppenstruktur

Unser Konzern ist nach strategischen Geschäftsfeldern organisiert und daher in die Bereiche Schaden- und Personen-Rückversicherung unterteilt.

Von den 16,4 Milliarden EUR gebuchter Bruttoprämien im Jahr 2016 entfielen 56 % auf die Schaden-Rückversicherung und 44 % auf die Personen-Rückversicherung.

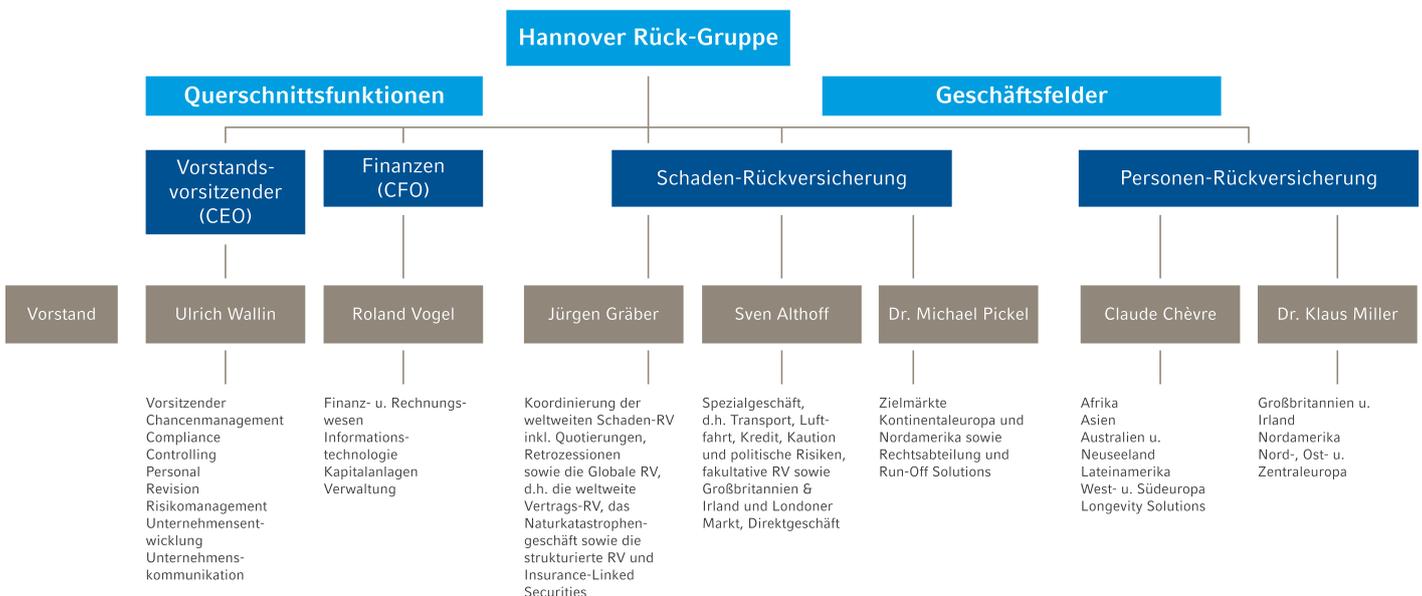
In der Schaden-Rückversicherung übernehmen wir entsprechend unserer margenorientierten Zeichnungspolitik Risiken von unseren Kunden und ermöglichen diesen so eine Verminderung ihrer versicherungstechnischen Risiken. Das Geschäftsfeld gliedern wir entsprechend den Vorstandsressortzuständigkeiten in drei Teilbereiche:

1. unsere definierten Zielmärkte Kontinentaleuropa und Nordamerika
2. das Spezialgeschäft, d. h. Transport, Luftfahrt, Kredit, Kautions- und politische Risiken, fakultative Rückversicherung sowie Großbritannien, Irland, Londoner Markt und Direktgeschäft
3. die Globale Rückversicherung, d. h. die weltweite Vertragsrückversicherung, das Naturkatastrophengeschäft sowie die strukturierte Rückversicherung und Insurance-Linked Securities

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

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

Operative Gruppenstruktur



RV = Rückversicherung

Konzern weltweit

Wir sind weltweit tätig und verfügen über mehr als 100 Repräsentanten in Form von Tochterunternehmen und Beteiligungsgesellschaften mit insgesamt 2.893 Mitarbeitern (Stand: 31. Dezember 2016). Unsere wesentlichen Standorte sind neben dem Hauptsitz in Hannover mit 1.349 Mitarbeitern (46,6 %) die USA (312 Mitarbeiter; 10,8 % der Mitarbeiter), Südafrika (276 Mitarbeiter; 9,5 % der Mitarbeiter) sowie

Großbritannien (235 Mitarbeiter; 8,1 % der Mitarbeiter) und Schweden (180 Mitarbeiter; 6,2 % der Mitarbeiter).

Wesentliche Änderungen in unserer Konzernstruktur sind im Konzerngeschäftsbericht 2016 (Anhänge 4.3-4.5) aufgeführt. Darunter fallen die wichtigsten Unternehmenserwerbe und Neugründungen, Unternehmensveräußerungen und Abgänge sowie weitere gesellschaftsrechtliche Veränderungen.

Konzern weltweit

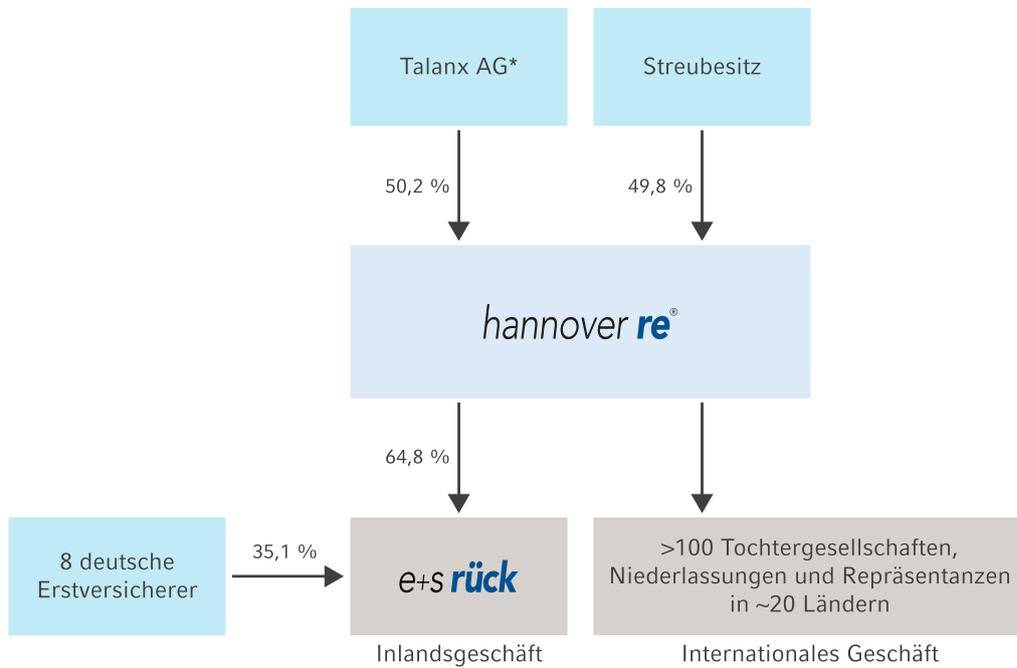


Eine vollständige Auflistung unserer Beteiligungen finden Sie im Geschäftsbericht 2016 auf den Seiten 158ff.

Eigentümerstruktur

Langjähriger Hauptaktionär unseres Unternehmens ist die Talanx AG. Diese befindet sich mehrheitlich im Besitz des „Haftpflichtverbandes der Deutschen Industrie“ (HDI). Als ein Versicherungsverein auf Ge-

genseitigkeit trägt der HDI mit seiner Orientierung auf langfristigen Unternehmenserfolg positiv zu einer nachhaltigen Wertentwicklung bei.



* Mehrheitseigentümer HDI V.a.G.

Mehr Informationen zum Thema unter

- [🔗 GB 2016: Personen-Rückversicherung](#)
- [🔗 GB 2016: Schaden-Rückversicherung](#)
- [🔗 GB 2016: Anhang 4.3](#)
- [🔗 GB 2016: Anhang 4.4](#)
- [🔗 GB 2016: Anhang 4.5](#)
- [🔗 Webseite: Aktionärsstruktur](#)

Produktportfolio

Schaden-Rückversicherung

Im Bereich der Schaden-Rückversicherung übernehmen wir entsprechend unserer margenorientierten Zeichnungspolitik Risiken von Erstversicherern. Der Risikotransfer ermöglicht unseren Kunden eine Verminderung ihrer versicherungstechnischen Risiken und eine Optimierung ihres Kapitalbedarfs. So können unsere Kunden ihre Zeichnungskapazität erhöhen und zusätzliche attraktive Risiken eingehen.

Dank einer konservativen Reservierungspolitik und niedriger Kostenquote sind wir einer der profitabelsten Schaden-Rückversicherer weltweit. Unser Nutzenversprechen umfasst:

- Maßgeschneiderte Lösungen: Umfassende Palette an Produkten, die auf die Bedürfnisse unserer Kunden zugeschnitten werden können
- Lösungsgetrieben: Ständige Beobachtung der Märkte, um Trends und Sparten mit Potenzial zu identifizieren
- Flexible Organisation: Nutzung aller Vertriebskanäle, d. h. sowohl direkte Kontakte als auch Vermittler
- Fair und verfügbar: Kurze Kommunikationswege gegenüber Kunden ermöglichen schnelle Lösungen

Zentrale Zeichnungspolitik in Verbindung mit lokalem Talent ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. So stellen wir einheitliche Zeichnungsentscheidungen sicher. Unser effektives Zyklus-Management mit Fokus auf Profitabilität ist die Basis für selektives Wachstum: Wir bauen Marktanteile nur in Zeiten harter Märkte oder nach marktverändernden Ereignissen aus.

Kennzahlen zur Schaden-Rückversicherung

in Mio. EUR	2016	+ / - Vorjahr	2015	2014	2013	2012 ¹
Gebuchte Bruttoprämie	9.204,6	-1,4 %	9.338,0	7.903,4	7.817,9	7.717,5
Verdiente Nettoprämie	7.985,0	-1,4 %	8.099,7	7.011,3	6.866,3	6.854,0
Versicherungstechnisches Ergebnis	479,1	+10,8 %	432,2	351,5	335,5	272,2
Kapitalanlageergebnis	900,9	-4,7 %	945,0	843,6	781,2	944,5
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.340,3	-0,1 %	1.341,3	1.190,8	1.061,0	1.091,4
Konzernergebnis	949,9	+3,8 %	914,7	829,1	807,7	685,6
Ergebnis je Aktie in EUR	7,88	+3,8 %	7,58	6,88	6,70	5,68
EBIT-Marge ²	16,8 %		16,6 %	17,0 %	15,5 %	15,9 %
Selbstbehalt	88,5 %		89,3 %	90,6 %	89,9 %	90,2 %
Kombinierte Schaden- / Kostenquote ³	93,7 %		94,4 %	94,7 %	94,9 %	95,8 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8

² Operatives Ergebnis (EBIT) / verdiente Nettoprämie

³ Einschließlich Depotzinsen

Personen-Rückversicherung

Im Bereich der Personen-Rückversicherung bieten wir unseren Kunden bedarfsgerechte Rückversicherungskonzepte und Lösungen. Mit einem Zugang zu unseren umfangreichen Datenbanken unterstützen wir Erstversicherer beispielsweise bei der medizinischen Beurteilung und Preisquotierung. So können unsere Kunden ihr Geschäft nachhaltig zeichnen. Vielversprechende Start-Up-Unternehmen unterstützen wir bei der Finanzierung ihrer anfänglich hohen Akquirierungskosten.

Wir agieren schnell, flexibel, effizient und undogmatisch und sind dadurch einer der führenden Personen-Rückversicherer mit weltweiter Präsenz. Unser Nutzenversprechen umfasst:

- **Financial Solutions:** Diese beinhalten sowohl standardisierte Lösungen als auch maßgeschneiderte Rückversicherungsstrukturen zur Optimierung eines effizienten Kapital- oder Liquiditätsmanagements unserer Kunden
- **Risk Solutions:** wettbewerbsfähige Konditionen, Kapazität und Rückversicherungslösungen für alle Arten von versicherungstechnischen Risiken
- **Longevity** (Langlebighkeitsrisiken, Renten)
- **Mortality** (Sterblichkeitsrisiken)
- **Morbidity** (Kranken- und Berufsunfähigkeitsversicherungen)
- **Service-Angebot:** individualisierte Service-Leistungen, z. B. zur Verbesserung der Vertriebs- und Underwritingprozesse

Wir bieten Rückversicherungskonzepte und Lösungen mit klarem Fokus auf Wachstumsmärkte, unterversorgte Endverbraucher auf dem Lebens- und Krankenversicherungsmarkt, alternative Vertriebskanäle, schwer quantifizierbare Risiken sowie im Umbruch befindliche Gesellschaften. Unsere Kundenbeziehungen bauen wir als langfristige Partnerschaften mit dem Ziel auf, bedarfsgerechte Lösungen für die individuellen Anforderungen unserer Kunden zu erarbeiten.

Kennzahlen zur Personen-Rückversicherung

in Mio. EUR	2016	+ / - Vorjahr	2015	2014	2013	2012 ¹
Gebuchte Bruttoprämie	7.149,0	-7,5 %	7.730,9	6.458,7	6.145,4	6.057,9
Verdiente Nettoprämie	6.432,4	-0,9 %	6.492,4	5.411,4	5.359,8	5.425,6
Kapitalanlageergebnis	638,9	-9,9 %	709,2	614,2	611,5	685,1
Aufwendungen für Versicherungsfälle	5.480,3	+0,4 %	5.459,0	4.636,2	4.305,7	4.023,5
Veränderung der Deckungsrückstellung	80,5	-20,4 %	101,1	28,6	146,5	529,4
Aufwendungen für Provisionen	1.032,6	-3,9 %	1.075,1	946,4	1.169,0	1.098,0
Eigene Verwaltungskosten	202,0	+2,4 %	197,3	175,7	156,7	144,1
Sonstige Erträge und Aufwendungen	67,1	+86,9 %	35,9	25,1	-42,9	-36,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	343,3	-15,3 %	405,1	263,8	150,5	279,0
Konzernergebnis	252,9	-12,7 %	289,6	205,0	164,2	222,5
Ergebnis je Aktie in EUR	2,10	-12,7 %	2,40	1,70	1,36	1,84
Selbstbehalt	90,4 %		84,2 %	83,9 %	87,7 %	89,3 %
EBIT-Marge ²	5,3 %		6,2 %	4,9 %	2,8 %	5,1 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8

² Operatives Ergebnis / verdiente Nettoprämie

Mehr Informationen zum Thema unter

[Produktverantwortung](#)

[Webseite: Schaden-Rückversicherung](#)

[Webseite: Personen-Rückversicherung](#)

Kennzahlen

Auf Basis des Jahresschlusskurses von 102,80 EUR betrug der Marktwert unseres Konzerns zum Geschäftsjahresende 12,4 Mrd. EUR und

lag damit 0,3 Mrd. EUR bzw. 2,7 % unter dem Vorjahreswert von 12,7 Mrd. EUR.

Finanzkennzahlen

in Mio. EUR	2016	+ / - Vorjahr	2015	2014	2013	2012 ¹
Ergebnis						
Gebuchte Bruttoprämie	16.353,6	-4,2 %	17.068,7	14.361,8	13.963,4	13.774,2
Verdiente Nettoprämie	14.417,6	-1,2 %	14.593,0	12.423,1	12.226,7	12.279,2
Versicherungstechnisches Ergebnis	115,9	+23,6 %	93,8	-23,6	-83,0	-96,9
Kapitalanlageergebnis	1.550,4	-6,9 %	1.665,1	1.471,8	1.411,8	1.655,7
Operatives Ergebnis (EBIT)	1.689,3	-3,8 %	1.755,2	1.466,4	1.229,1	1.393,9
Konzernergebnis	1.171,2	+1,8 %	1.150,7	985,6	895,5	849,6
Bilanz						
Haftendes Kapital	11.231,4	+9,4 %	10.267,3	10.239,5	8.767,9	8.947,2
Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück SE	8.997,2	+11,5 %	8.068,3	7.550,8	5.888,4	6.032,5
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	743,3	+4,8 %	709,1	702,2	641,6	681,7
Hybridkapital	1.490,8	+0,1 %	1.489,9	1.986,5	2.237,8	2.233,0
Kapitalanlagen (ohne Depotforderungen)	41.793,5	+6,2 %	39.346,9	36.228,0	31.875,2	31.874,4
Bilanzsumme	63.528,6	+0,5 %	63.214,9	60.457,6	53.915,5	54.811,7
Aktie						
Ergebnis je Aktie (unverwässert und verwässert) in EUR	9,71	+1,8 %	9,54	8,17	7,43	7,04
Buchwert je Aktie in EUR	74,61	+11,5 %	66,90	62,61	48,83	50,02
Dividende	603,0	+5,3 %	572,8	512,5	361,8	361,8
Dividende je Aktie in EUR	3,50 + 1,50 ²	+5,3 %	3,25 + 1,50 ²	3,00 + 1,25 ²	3,00	2,60 + 0,40 ²
Aktienkurs zum Jahresende in EUR	102,80	-2,7 %	105,65	74,97	62,38	58,96
Marktkapitalisierung zum Jahresende	12.397,4	-2,7 %	12.741,1	9.041,2	7.522,8	7.110,4

	2016	+ / - Vorjahr	2015	2014	2013	2012 ¹
Kennzahlen						
Kombinierte Schaden- / Kostenquote der Schaden-Rückversicherung ³	93,7 %		94,4 %	94,7 %	94,9 %	95,8 %
Großschäden in Prozent der verdienten Nettoprämie der Schaden-Rückversicherung ⁴	7,8 %		7,1 %	6,1 %	8,4 %	7,0 %
Selbstbehalt	89,3 %		87,0 %	87,6 %	89,0 %	89,8 %
Kapitalanlagerendite (ohne Depotforderungen) ⁵	3,0 %		3,5 %	3,3 %	3,4 %	4,1 %
EBIT-Marge ⁶	11,7 %		12,0 %	11,8 %	10,1 %	11,4 %
Eigenkapitalrendite	13,7 %		14,7 %	14,7 %	15,0 %	15,4 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8

² Dividende von 3,50 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2016; 3,25 EUR zzgl. 1,50 EUR Sonderdividende für 2015, 3,00 EUR zzgl. 1,25 EUR Sonderdividende für 2014 sowie 2,60 EUR zzgl. 0,40 EUR Sonderdividende für 2012

³ Einschließlich Depotzinsen

⁴ Nettoanteil des Hannover Rück-Konzerns für Naturkatastrophen sowie sonstige Großschäden über 10 Mio. EUR brutto in Prozent der verdienten Nettoprämie

⁵ Exklusive der Effekte aus ModCo-Derivaten

⁶ Operatives Ergebnis (EBIT) / verdiente Nettoprämie

Mitarbeiterkennzahlen

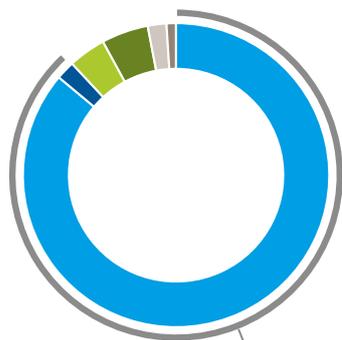
	2016 ¹	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Konzernweit								
Mitarbeiterzahl	2.893	2.568	2.534	2.419	2.312	2.217	2.192	2.069
Frauen	1.403	1.313	1.303	1.243	1.192	1.156	1.139	1.090
Männer	1.490	1.255	1.231	1.176	1.120	1.061	1.053	979

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

	2016	+ / - Vorjahr	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Standort Hannover									
Mitarbeiterzahl	1.349	0,9 %	1.337	1.289	1.219	1.164	1.110	1.089	1.032
Altersstruktur									
Bis 29 Jahre	153	-7,3 %	165	160	149	141	140	157	165
30 bis 49 Jahre	869	0,6 %	864	855	814	789	754	743	698
50 Jahre und älter	327	6,2 %	308	274	256	234	216	189	169
Frauenanteil in Führungspositionen	16,3 %	0,3 %-Pkt.	16,0 %	17,0 %	15,6 %	16,8 %	15,5 %	12,3 %	12,0 %
Durchschnittliche Weiterbildungstage je Mitarbeiter	6,1	0,0 %	6,1	4,3	3,7	5,0	5,0	5,0	6,5
Fluktuationsquote	3,1 %	0,6 %-Pkt.	2,5 %	1,5 %	2,8 %	2,8 %	4,3 %	1,9 %	2,3 %
Fehlzeiten	3,9 %	0,1 %-Pkt.	3,8 %	3,6 %	3,4 %	3,5 %	3,4 %	3,0 %	3,2 %

Asset Allokation zum 31. Dezember 2016

~90 % der Kapitalanlagen unterliegen Environmental-, Social- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien).



Investments gemäß
ESG-Kriterien: rund 90 %

■ Festverzinsliche Wertpapiere: 87%
■ Aktien: 2%
■ Kurzfristige Anlagen und Kasse: 4%
■ Immobilien und Immobilien Fonds: 5%
■ Private Equity: 2%
■ Sonstiges: <1%

Bilanzwert 2016: 42,3 Mrd. EUR

Umweltkennzahlen am Standort Hannover

	2016 ¹	+ / - Vorjahr	2015 ¹	2014 ²	2013 ²	2012 ²
Mitarbeiter gesamt	2.893 ³	4,7 %	2.568	2.534	2.419	2.312
Mitarbeiter am Standort Hannover	1.349	0,9 %	1.337	1.289	1.219	1.164
Stromverbrauch (in kWh)	9.008.650	1,6 %	8.868.345	8.969.975	9.114.482	8.802.262
Wärmebedarf (in kWh)	3.097.942	12,8 %	2.746.698	2.748.014	3.359.694	2.319.854
Wasserverbrauch (in l)	16.664.000	-2,5 %	17.088.000	15.176.000	15.778.000	14.961.000
Papierverbrauch (in Blatt)	5.753.750	-12,8 %	6.600.810	7.551.200	8.502.060	8.766.000
Abfall aus Geschäftsbetrieb (in kg)	162.890	3,8 %	156.880	193.760	214.250	205.790
Geschäftsreisen (in km)	20.738.566	1,0 %	20.530.043	20.447.867	18.185.062	16.654.504
CO ₂ -Belastung (in kg) ⁴	9.023.000	5,2 %	8.581.000	7.798.000	7.203.000	4.984.000
Anteil der Abdeckung der Umweltdatenerfassung (in % der Konzernmitarbeiter)	46,6 %	-1,8 %-Pkt.	52,1 %	50,9 %	50,4 %	50,3 %

¹ Alle Gebäude am Standort Hannover (Karl-Wiechert-Allee 50 und 57, Roderbruchstraße 21 und 26 sowie die Kindertagesstätte)

² Alle Gebäude am Standort Hannover (Karl-Wiechert-Allee 50 und 57 (anteilig), Roderbruchstraße 21 und 26 sowie die Kindertagesstätte)

³ Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.

⁴ Radiative Forcing Index: 2,7

Vorstand

Unser Vorstand besteht aus sieben Mitgliedern. Diese werden durch den Aufsichtsrat bestellt und stellen sicher, dass eine Geschäftspolitik erarbeitet und durchgesetzt wird, die den unternehmensstrategischen Zielen entspricht. Im Interesse der Aktionäre legt der Vorstand nachdrücklich Wert auf eine Organisation, die kostengünstige, schnelle und unbürokratische Entscheidungsprozesse ermöglicht. Eine offene, vertrauensvolle, am Interesse des Ganzen ausgerichtete Zusammenarbeit ist Grundlage des Erfolgs. Dabei tragen die Mitglieder des Vorstands gemeinsam die Verantwortung für die gesamte Geschäftsführung. Unbeschadet der Gesamtverantwortung führt jedes einzelne

Mitglied des Vorstands das ihm zugewiesene Ressort im Rahmen der Beschlüsse des Vorstands in eigener Verantwortung. Bei der Berufung von Personen in den Vorstand wird darauf geachtet, dass diese das 65. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Der Bestellungszeitraum soll dabei jeweils so bestimmt werden, dass er spätestens mit dem Ende des Monats ausläuft, in dem das Vorstandsmitglied sein 65. Lebensjahr vollendet. Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll der Aufsichtsrat auf entsprechende Vielfalt achten.



Ulrich Wallin
Vorstandsvorsitzender
 Chancenmanagement
 Compliance
 Controlling
 Personal
 Revision
 Risikomanagement
 Unternehmensentwicklung
 Unternehmenskommunikation



Roland Vogel
 Finanz- und Rechnungswesen
 Informationstechnologie
 Kapitalanlagen
 Verwaltung



Claude Chèvre
 Personen-Rückversicherung

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



Dr. Klaus Miller
 Personen-Rückversicherung

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



Dr. Michael Pickel

Rechtsabteilung
Run-Off Solutions
Zielmärkte der Schaden-Rückversicherung:

- Nordamerika
- Kontinentaleuropa



Sven Althoff

Spezialgeschäft weltweit

- Transport
- Luftfahrt
- Kredit, Kaution und politische Risiken
- Großbritannien, Irland, Londoner Markt und Direktgeschäft
- Fakultative Rückversicherung



Jürgen Gräber

Globale Rückversicherung

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

Koordination des Geschäftsfelds
Schaden-Rückversicherung
Quotierungen
Retrozessionen

Mehr Informationen zum Thema unter



Führungsstruktur



GB 2016: Unternehmensführung



Webseite: Vorstand

Aufsichtsrat

Unser Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern. Sechs Mitglieder werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, drei Mitglieder werden vom Betriebsrat bestellt. Gemäß seiner Funktion bestellt der Aufsichtsrat den Vorstand und übt seine Kontroll- und Überwachungsfunktionen aus. Da Mitglieder des Aufsichtsrats nicht zugleich dem Vorstand angehören können, ist bereits strukturell ein hohes Maß an Unabhängigkeit bei der Überwachung des Vorstandes sichergestellt. Der Aufsichtsrat wird zudem regelmäßig (mindestens quartalsweise) und zeitnah über die Geschäftsentwicklung, die Umsetzung strategischer Entscheidungen, wesentliche Risiken und Planungen sowie relevante Fragen der Compliance informiert. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats hält mit dem Vorsitzenden des Vorstands regelmäßig Kontakt, um mit ihm bedeutsame Geschäftsvorfälle zu erörtern. In unserer Satzung sowie ergänzend in der Geschäftsordnung des Vorstands wird festgehalten, welche Einzelgeschäfte der Zustimmung durch den Aufsichtsrat oder seines Vorsitzenden bedürfen.

Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sieht unter anderem vor, dass jedes Mitglied des Aufsichtsrats über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen muss und dem Aufsichtsrat eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder angehören soll. Aktuell sind von den sechs Anteilseignervertretern, die durch die Hauptversammlung gewählt wurden, vier unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) Ziffer 5.4.2. Mindestens ein unabhängiges Mitglied muss über Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung verfügen. Dies ist aktuell auch gewährleistet.

Herbert K. Haas^{1,2,4}

Burgwedel

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Vorsitzender des Vorstands Talanx AG

Vorsitzender des Vorstands HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G.

Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien

- Vorsitzender des Aufsichtsrats E+S Rückversicherung AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrats HDI Global SE, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrats HDI Kundenservice AG, Köln
- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Deutschland AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx International AG, Hannover
- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Systeme AG, Hannover
- Mitglied des Beirats Norddeutsche Landesbank Girozentrale, Hannover⁵

Die der Hauptversammlung als Kandidaten zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagenen Personen dürfen zum Zeitpunkt der Wahl ihr 72. Lebensjahr noch nicht überschritten haben und sollen dem Aufsichtsrat in der Regel nicht länger als drei volle aufeinanderfolgende Amtsperioden als Mitglied angehören. Letzteres gilt seit der Hauptversammlung 2014. Bei den Wahlvorschlägen soll auf die internationale Tätigkeit unseres Unternehmens sowie auf entsprechende Vielfalt in der Zusammensetzung geachtet werden. Des Weiteren wird sichergestellt, dass die vorgeschlagene Person den erwarteten Zeitaufwand zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben aufbringen kann. Darüber hinaus dürfen dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder unseres Vorstands angehören.

Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat verschiedene Ausschüsse gebildet: den Finanz- und Prüfungsausschuss (FPA), den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten und den Nominierungsausschuss. Die Ausschüsse des Aufsichtsrats bestehen jeweils aus drei Mitgliedern und bereiten die in ihrem Kompetenzbereich liegende Beratung und Beschlussfassung des Aufsichtsratsplenums vor. Darüber hinaus sind den Ausschüssen auch eigene Beschlusszuständigkeiten übertragen.

Nachfolgend finden Sie Angaben zu der Zusammensetzung des Aufsichtsrats sowie zu den Mitgliedschaften in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien anderer in- und ausländischer Wirtschaftsunternehmen zum Stichtag 31. Dezember 2016.

Dr. Klaus Sturany¹

Ascona, Schweiz

Stellvertretender Vorsitzender**Ehemaliges Mitglied des Vorstands der RWE AG****Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Mitglied des Aufsichtsrats Bayer AG, Leverkusen
-

Wolf-Dieter Baumgart^{1,2,4}

Berg

Ehemaliger Vorstandsvorsitzender der Talanx AG und des HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G.**Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx AG, Hannover
 - Vorsitzender des Aufsichtsrats HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G., Hannover
 - Mitglied des Beirats E+S Rückversicherung AG, Hannover⁵
 - Mitglied des Verwaltungsrats HDI Assicurazioni S.p.A., Rom / Italien⁵
-

Frauke Heitmüller⁶

Hannover

Angestellte**Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Keine weiteren Mandate
-

Otto Müller⁶

Hannover

Angestellter**Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Mitglied des Aufsichtsrats Talanx AG, Hannover
-

Dr. Andrea Pollak⁴

Wien, Österreich

Selbstständige Unternehmensberaterin**Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Vorsitzende des Beirats Kuchen-Peter Backwaren GmbH, Hagenbrunn / Österreich⁵
- Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats Fronius International GmbH, Pettenbach, Österreich⁵

Dr. Immo Querner

Celle

Mitglied des Vorstands Talanx AG**Mitglied des Vorstands HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G.****Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Asset Management GmbH, Köln
- Vorsitzender des Verwaltungsrats Talanx Finanz (Luxemburg) S.A., Luxemburg⁵
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats AmpegaGerling Investment GmbH, Köln⁵
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Immobilien Management GmbH, Köln⁵
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Reinsurance Broker GmbH, Hannover⁵
- Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Talanx Service AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats BÖAG Börsen AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats der Caplantic GmbH, Hannover⁵
- Mitglied des Aufsichtsrats E+S Rückversicherung AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats Talanx International AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats Talanx Systeme AG, Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats Tertia Handelsbeteiligungsgesellschaft mbH, Köln⁵
- Mitglied des Börsenrats Frankfurter Wertpapierbörse (Deutsche Börse AG), Frankfurt am Main⁵
- Member of the Board of Directors Talanx Re (Ireland) Limited, Dublin / Irland⁵

Dr. Erhard Schipporeit^{2,3}

Hannover

Mitglied verschiedener Aufsichtsräte**Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien**

- Mitglied des Aufsichtsrats BDO AG, Hamburg
- Mitglied des Aufsichtsrats Deutsche Börse AG, Frankfurt am Main
- Mitglied des Aufsichtsrats Fuchs Petrolub SE, Mannheim
- Mitglied des Aufsichtsrats HDI Haftpflichtverband der Deutschen Industrie V.a.G., Hannover
- Mitglied des Aufsichtsrats RWE AG, Essen
- Mitglied des Aufsichtsrats SAP SE, Walldorf
- Mitglied des Aufsichtsrats Talanx AG, Hannover

Maïke Sielaff⁶

Burgwedel

Angestellte

Weitere Mandate in Aufsichtsräten / Kontrollgremien

- Keine weiteren Mandate

¹ Mitglied des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten

² Mitglied des Finanz- und Prüfungsausschusses

³ Unabhängiger Finanzexperte des Finanz- und Prüfungsausschusses

⁴ Mitglied des Nominierungsausschusses

⁵ Mitgliedschaften in vergleichbaren Kontrollgremien anderer in- und ausländischer Wirtschaftsunternehmen

⁶ Arbeitnehmervertreter

Mehr Informationen zum Thema unter

 Führungsstruktur

 GB 2016: Aufsichtsrat

 GB 2016: Unternehmensführung

 Webseite: Aufsichtsrat

Strategie und Management

Unsere Konzernstrategie umfasst zehn strategische Grundsätze, die geschäftsbereichsübergreifend die Realisierung unserer Vision „Nachhaltiger Erfolg in einem wettbewerbsintensiven Geschäft“ sicherstellen. Die Strategie setzen wir entsprechend unserem ganzheitlichen Managementsystem Performance Excellence 2.0 um. Jede Organisationseinheit definiert mithilfe des internen Strategy-Guide-Dokuments sowie des Strategy-Cockpit-Tools den eigenen Beitrag zur Konzernstrategie. So stellen wir sicher, dass alle Initiativen und Maßnahmen innerhalb des Unternehmens stringent mit unseren strategischen Zielen verknüpft sind.



Strategie und Management

Unsere Vision: Nachhaltiger Erfolg in einem wettbewerbsintensiven Geschäft

Passgenaue Lösungen für unsere Geschäftspartner bilden die Grundlage für die Stärkung und den weiteren Ausbau unserer Position als einer der führenden, weltweit tätigen Rückversicherungskonzerne. Sie ermöglichen uns, langfristig nachhaltigen Erfolg zu erzielen und uns als einer der weltweit profitabelsten Rückversicherer zu behaupten. Indem wir innovative Geschäftsmöglichkeiten aus neu entstehenden Risiken erkennen, erweitern wir ständig den Rahmen unserer Geschäftstätigkeit.

Wir sind Rückversicherer aus Leidenschaft und gehen unseren eigenen Weg. Wir sind schnell, flexibel und undogmatisch, und wir streben nach Exzellenz. Unsere Organisation ist auf Effizienz ausgerichtet und arbeitet mit schlanken Strukturen, sodass wir unser Versicherungsgeschäft mit niedrigeren Verwaltungskosten betreiben als un-

sere Wettbewerber und unseren Geschäftspartnern somit ein attraktives Nutzenversprechen geben können.

Als ein führendes Unternehmen der Rückversicherungsbranche hängt unser wirtschaftlicher Erfolg im Wesentlichen von der richtigen Bewertung aktueller und zukünftiger Risiken ab. Der Prozess der Risikobewertung wird durch die stetige Beobachtung und Analyse neuer und zukünftiger Risiken, Trends und Zukunftsfaktoren zunehmend komplexer und auch Nachhaltigkeitsaspekte spielen dabei vermehrt eine Rolle. Diese haben teils unmittelbare strategische und operative Relevanz für unsere Rückversicherungsprodukte und die Verwaltung unserer Kapitalanlagen.

Unser Ziel ist es, wirtschaftlichen Erfolg auf der Basis eines erfolgsorientierten Geschäftsmodells im Einklang mit den Bedürfnissen unserer Mitarbeiter und der Gesellschaft sowie unter Beachtung des Schutzes der Umwelt und der Schonung der natürlichen Ressourcen zu erzielen. Im Einklang mit unserer Konzernstrategie formulieren wir Nachhaltigkeitsziele und setzen entsprechende Maßnahmen um.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Konzernstrategie



Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie



GB 2016: Strategie

Konzernstrategie

Unsere Konzernstrategie umfasst zehn strategische Grundsätze, die für alle Geschäftsbereiche gelten und dazu beitragen, dass wir unsere Vision „Nachhaltiger Erfolg in einem wettbewerbsintensiven Geschäft“ verwirklichen können.

1. Wir haben anspruchsvolle Gewinn- und Wachstumsziele

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

2. Wir sind ein gefragter Geschäftspartner

- Attraktives Nutzenversprechen anbieten, das uns zum Geschäftspartner der ersten Wahl für unsere Kunden macht
- Kundenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen unabhängig von der Größe der Verbindung fördern

3. Wir wollen erfolgreiche Mitarbeiter

- Attraktive Arbeitsplätze bereitstellen
- Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter fördern

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

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

5. Wir managen Risiken aktiv

- Schutz des Kapitals durch quantitatives Risikomanagement sicherstellen
- Schutz des Kapitals durch qualitatives Risikomanagement sicherstellen

6. Wir sorgen für eine angemessene Kapitalausstattung

- Vorgaben zur Eigenkapitalausstattung (ökonomisches Kapitalmodell, Solvenzvorschriften etc.) sicherstellen
- Gesamtkapitalkosten optimieren

7. Wir sorgen für geringe Kosten durch eine effiziente Organisationsstruktur

- Geringere Kostenquote im Vergleich zu unseren Wettbewerbern sicherstellen

8. Wir nutzen Informationstechnologie, um Wettbewerbsvorteile zu erzielen

- Informations- und Kommunikationssysteme gewährleisten optimale Unterstützung der Geschäftsprozesse unter Berücksichtigung von Kosten- / Nutzenerwägungen

9. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, Integrität und Compliance

- Einklang mit allen gesetzlichen Vorschriften herstellen
- Nachhaltiges Handeln gegenüber allen Interessengruppen fördern
- Sinnvolle und pragmatische Corporate-Governance-Grundsätze unterstützen und als Leitlinien unserer Aktivitäten anerkennen

10. Wir streben nach Performance Excellence und kontinuierlicher Verbesserung

- Stringente Ableitung von strategischen Zielen über alle Unternehmensbereiche sicherstellen

Die Ziele unserer Konzernstrategie setzen wir entsprechend unserem ganzheitlichen Managementsystem Performance Excellence 2.0 um. Zum Stand der Zielerreichung bilden wir zentral in unserer Target Matrix Kennzahlen ab. Details dazu finden Sie unter „Wertorientierte Steuerung“, in den jeweiligen Kapiteln des Nachhaltigkeitsberichts 2016 sowie in unserer Strategiebroschüre.

Wir stellen unsere Konzernstrategie regelmäßig auf den Prüfstand. Diese turnusmäßige Strategierevision führen wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt durch. Die aktualisierte Konzernstrategie für den Zeitraum 2018 – 2020 werden wir im Oktober 2017 vorstellen.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Wertorientierte Steuerung](#)
-  [Unternehmensprofil](#)
-  [Organisationsprofil](#)
-  [Strategie und Management](#)
-  [Webseite: Konzernstrategie](#)
-  [Webseite: Unternehmenspräsentation](#)

Equity Story

Somewhat different

Dinge anders angehen als andere – genau das macht uns aus. Und zwar von Anfang an. Mit schlanken Strukturen und einer effizienten Organisation haben wir uns als einer der führenden, weltweit tätigen Rückversicherungskonzerne etabliert.

Schon bei unserer Gründung waren wir ein etwas anderer Rückversicherer: Wir mussten uns zu dieser Zeit mit einer vergleichsweise knappen Kapitaldecke in einem Markt etablieren, der von alteingesessenen Unternehmen beherrscht wurde. Mit unserem schnellen, flexiblen und undogmatischen Geschäftsansatz wurden wir zu einem professionellen Rückversicherer mit vielen Spezialkompetenzen. Noch heute arbeiten wir mit der niedrigsten Verwaltungskostenquote der Branche – ein Wettbewerbsvorteil, der uns auch für ausgedehnte Phasen weicher Märkte einen langen Atem gibt. Um zu wachsen, mussten wir oft neue Wege gehen und Pionierarbeit leisten. So waren wir eine der ersten europäischen Gesellschaften mit einem S&P-Rating und stellten als erster deutscher Rückversicherer unsere Bilanzierung auf kapitalmarktorientierte Rechnungslegung um. 1994 verbrieften wir als erster Rückversicherer Naturkatastrophenrisiken für den Kapitalmarkt. 1998 folgte der erste Transfer von Abschlusskosten aus der Personen-Rückversicherung. Was bei uns schon lange gelebte Praxis ist, bringen wir seit 2005 für das gesamte Unternehmen in dem Claim „somewhat different“ zum Ausdruck.

2015 haben wir von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) die Genehmigung erhalten, mit der Einführung von Solvency II unsere Solvenzanforderungen anhand unseres partiellen internen Kapitalmodells zu berechnen. So bilden wir die Risikostruktur unseres Rückversicherungsgeschäfts bestmöglich ab – anders als mit einem Standardmodell. Wir können somit attraktives Geschäft identifizieren, Kapital optimal in Geschäftsfeldern, Regionen und Sparten einsetzen, Diversifizierungspotenziale nutzen und unsere aufsichtsrechtlichen Kapitalanforderungen im Rahmen von Solvency II weiterhin effizient erfüllen.

Unseren Partnern ermöglichen wir, mit Ideen und Know-how neue Märkte zu erschließen. Beispiele dafür sind Energieeinspargarantien

bei der Gebäudesanierung und Bonus-Programme für einen gesunden Lebensstil.

Auch zukünftig möchten wir uns neuen Entwicklungen und Herausforderungen mit innovativen Ideen und Konzepten stellen. Mit dem Projekt „Journey Re“ haben wir 2016 einen Wettbewerb durchgeführt, bei dem Teams aus jungen Talenten neue Geschäftsmodelle für die Erst- und Rückversicherung entwickelten. Nach einer sechsmonatigen Projektzeit haben acht Teams ihre Produkt- und Geschäftsideen vorgestellt, die allesamt vom Vorstand als vielversprechend erachtet wurden. Die drei erfolgversprechendsten Konzepte wurden mit einem Preisgeld von insgesamt 80.000 EUR prämiert. Die Ergebnisse der Initiative werden nun in Projekte überführt und im Jahr 2017 zur Marktreife weiterentwickelt.

Ein ertragsstarker Rückversicherer

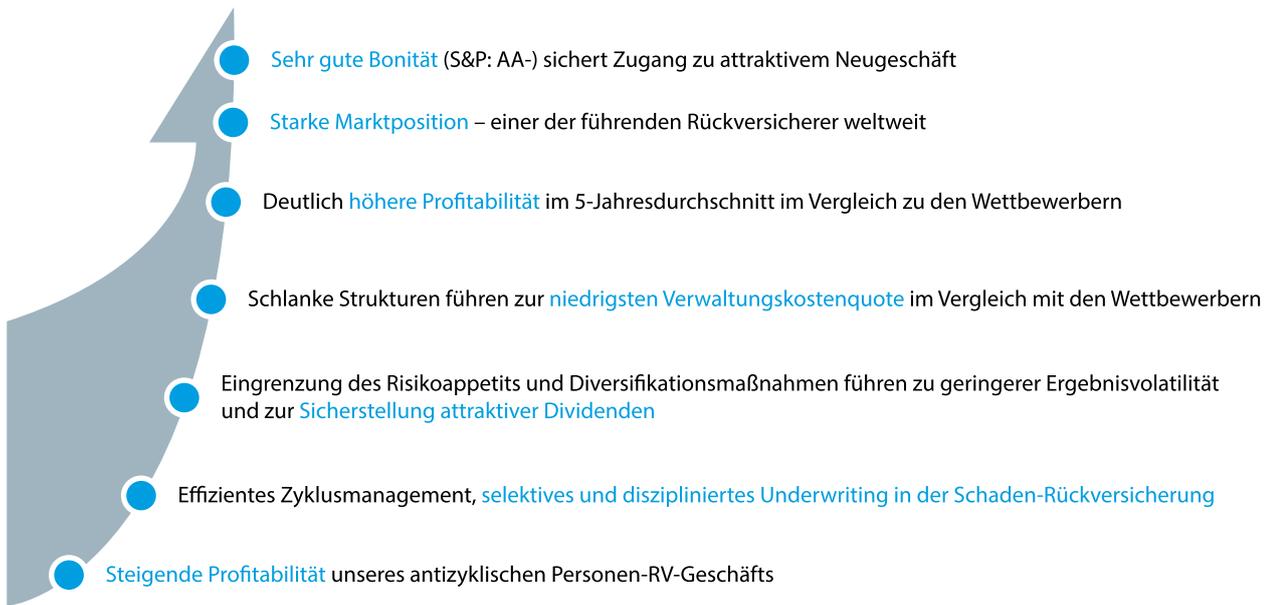
Ein besonderes Merkmal unserer Geschäftsphilosophie ist es, nicht ausschließlich auf standardisierte Rückversicherungslösungen zurückzugreifen. Wir bieten unseren Kunden individuell auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Finanzierungslösungen sowie maßgeschneiderte Konzepte zur Reserve- und Kapitalentlastung an.

Wir betreiben unser Versicherungsgeschäft mit niedrigeren Verwaltungskosten als unsere Wettbewerber. Davon profitieren nicht nur unsere Kunden, sondern auch unsere Aktionäre.

Durch die Tatsache, dass wir weitgehend un- oder niedrigkorrelierte Rückversicherungsrisiken in allen Sparten unserer Geschäftsfelder Schaden- und Personenrückversicherung 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.

Geschäftsmodell

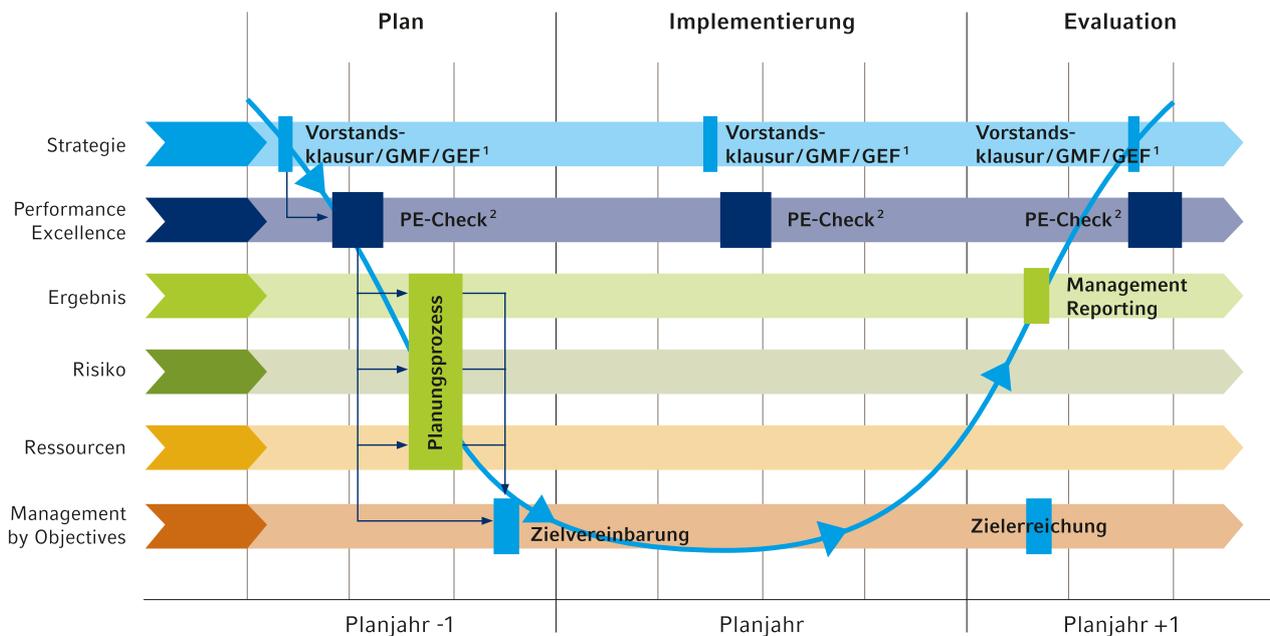


Wertorientierte Steuerung

Unser ganzheitliches Managementsystem Performance Excellence 2.0 stellt konzernweit und geschäftsbereichsübergreifend die einheitliche Umsetzung unserer Konzernstrategie sicher. Es beruht auf dem Excellence-Modell der European Foundation for Quality Management

(EFQM) und ermöglicht jeder Organisationseinheit unserer Gruppe, ihren Beitrag zur Konzernstrategie zu definieren und zu hinterfragen. So stellen wir sicher, dass alle Initiativen und Maßnahmen in unserer Gruppe stringent mit der Konzernstrategie verknüpft sind.

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



¹ Auf dem Global Management Forum (GMF) bzw. dem Global Executive Forum (GEF) treffen sich Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe weltweit, um strategische Ausrichtungen festzulegen. Die hier entwickelten Vorgaben dienen als Basis für den nachfolgenden Planungsprozess.

² Überprüfung und Formulierung von Beiträgen zur Konzernstrategie

Target Matrix

Unser integriertes Unternehmenssteuerungssystem ist die Basis zur Umsetzung unserer strategischen Ziele. Im Zentrum stehen dabei speziell unsere Gewinn- und Wachstumsziele, die für die Gruppe und die einzelnen Geschäftsfelder in der sogenannten Target Matrix zusammengefasst werden. Neben klassischen, bilanzorientierten IFRS-Kenn-

zahlen enthält unser strategisches Zielsystem auch ökonomische Zielvorgaben, die aus unserem zertifizierten internen Kapitalmodell abgeleitet werden. Diese Zielvorgaben werden jährlich analysiert und im Zuge der regelmäßig durchgeführten Strategierevision (alle drei Jahre) angepasst, so auch zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Bei der Anpassung der Vorgaben steht für uns die langfristige Zielerreichung im Vordergrund.

Zielerreichung

Geschäftsfeld	Eckdaten	Ziele für 2016	Zielerreichung			
			2016	2015	2014	Ø 2014-2016 ¹
Konzern	Kapitalanlagerrendite ²	≥ 2,9 %	3,0 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %
	Eigenkapitalrendite ³	≥ 9,9 %	13,7 %	14,7 %	14,7 %	14,3 %
	Wachstum des Gewinns je Aktie (Periodenvergleich)	≥ 6,5 %	1,8 %	16,7 %	10,1 %	9,4 %
	Wertschöpfung je Aktie ⁴	≥ 7,5 %	18,6 %	13,6 %	34,4 %	21,0 %
Schaden-Rückversicherung	Bruttoprämienwachstum	3 – 5 % ⁵	-0,2 %	8,1 %	1,2 %	3,0 %
	Kombinierte Schaden- / Kostenquote	≤ 96 % ⁶	93,7 %	94,4 %	94,7 %	94,3 %
	EBIT-Marge ⁷	≥ 10 %	16,8 %	16,6 %	17,0 %	16,8 %
	xRoCA ⁸	≥ 2 %	7,1 %	7,4 %	10,7 %	8,4 %
Personen-Rückversicherung	Bruttoprämienwachstum	5 – 7 % ⁹	-4,3 %	9,5 %	4,9 %	3,2 %
	Neugeschäftswert (VNB) ¹⁰	≥ 220 Mio. EUR	893 Mio. EUR	543 Mio. EUR	448 Mio. EUR	–
	EBIT-Marge ⁷ Financial Solutions / Longevity	≥ 2 %	9,4 %	11,0 %	5,0 %	8,6 %
	EBIT-Marge ⁷ Mortality / Morbidity	≥ 6 %	3,4 %	3,6 %	4,8 %	3,9 %
	xRoCA ⁸	≥ 3 %	3,5 %	8,9 %	7,3 %	6,5 %

¹ Durchschnittliches jährliches Wachstum, sonst gewichtete Durchschnitte

² Exklusive der Effekte aus ModCo-Derivaten

³ Nach Steuern; Zielwert: 900 Basispunkte über Fünf-Jahres-Durchschnittsrendite von zehnjährigen deutschen Staatsanleihen

⁴ Wachstum des Buchwerts inklusive ausgezahlter Dividende

⁵ Durchschnittlich über dem Rückversicherungszyklus; zu konstanten Währungskursen

⁶ Inklusive Großschadenbudget von 825 Mio. EUR

⁷ EBIT / verdiente Nettoprämie

⁸ Wertbeitrag im Verhältnis zum allozierten ökonomischen Kapital

⁹ Nur organisches Wachstum; Ziel: jährliches durchschnittliches Wachstum über einen Fünf-Jahres-Zeitraum; zu konstanten Währungskursen

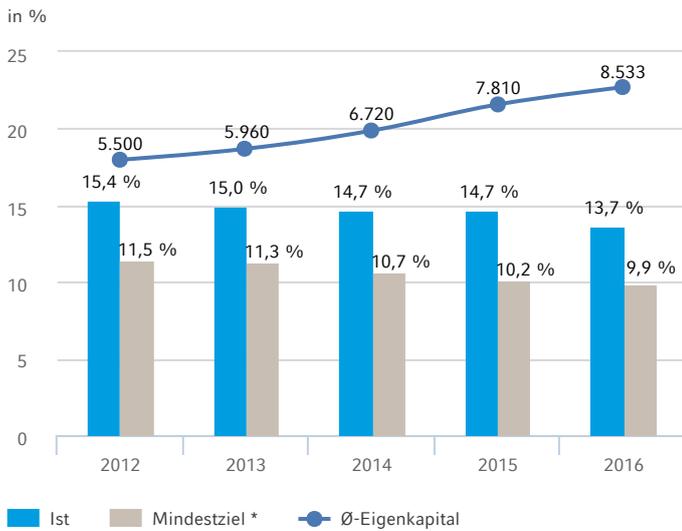
¹⁰ Seit 2016 basierend auf Solvency II-Prinzipien und Vorsteuerausweis; bis 2015 MCEV-Prinzipien (bereits 2015 Erhöhung des Kapitalkostensatzes von 4,5 % auf 6 %) und Nachsteuerausweis

Insbesondere im Hinblick auf die Eigenkapitalrentabilität hat sich unsere Gruppe in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt – trotz des wettbewerbsintensiven Umfelds für Rückversicherer. Unser in der Konzernstrategie verankertes Eigenkapitalrenditeziel von 900 Basispunkten über dem risikofreien Zins bedeutet bereits eine erhebliche Zielwertschöpfung. Durch unsere Geschäftstätigkeit auf allen Kontinenten und die Diversifikation zwischen unseren Geschäftsfeldern Schaden- und Personen-Rückversicherung erzielen wir einen unter

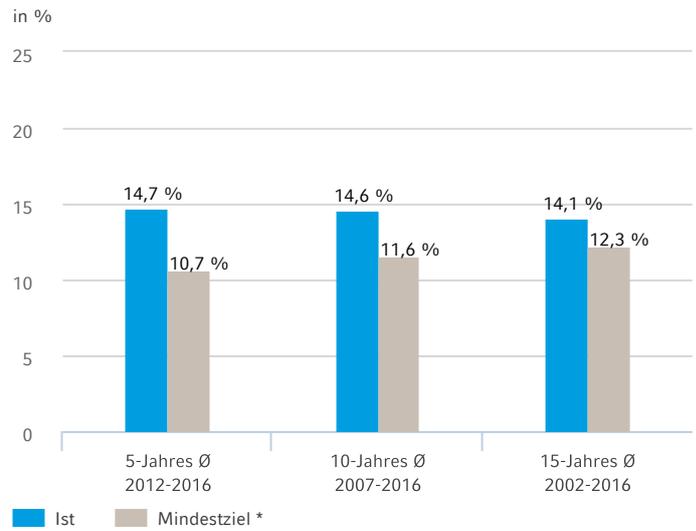
Chancen- und Risikogesichtspunkten effektiven Einsatz unseres Kapitals, der auch zu einer überdurchschnittlich hohen Eigenkapitalrendite beiträgt.

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

Jährliche Eigenkapitalrendite



Durchschnittliche Eigenkapitalrendite



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

Mehr Informationen zum Thema unter

- [🔗 Nachhaltigkeitsmanagement](#)
- [🔗 Webseite: Konzernstrategie](#)
- [🔗 Webseite: Unternehmenspräsentation](#)
- [🔗 Webseite: Fact sheet](#)
- [🔗 Webseite: Die Hannover Rück im Überblick](#)
- [🔗 Webseite: Hannover Rück 1966-2017](#)
- [🔗 Webseite: 50 Jahre somewhat different](#)
- [🔗 GB 2016: Steuerungssystem](#)

Wirtschaftliche Leistung

Im Geschäftsjahr 2016 haben wir ein Bruttoprämienvolumen von 16,4 Mrd. EUR erzielt. Das entspricht einem Rückgang von 4,2 % gegenüber dem Vorjahr. Das operative Ergebnis (EBIT) belief sich auf 1,7 Mrd. EUR (Vorjahr: 1,8 Mrd. EUR). Das Ergebnis je Aktie betrug 9,71 EUR.

Insgesamt haben wir rund 50 % unseres Konzerngewinns an unsere Aktionäre ausgeschüttet. Die Ausschüttungssumme von 603,0 Mio. EUR verteilt sich auf eine ordentliche Dividende von 3,50 EUR sowie eine Sonderdividende von 1,50 EUR je Aktie.

Das auf unsere Aktionäre entfallende Eigenkapital ist gegenüber dem Vorjahr um 11,5 % auf 9,0 Mrd. EUR (Vorjahr: 8,1 Mrd. EUR) angestiegen. Das gesamte haftende Kapital (einschließlich der Anteile an

derer Gesellschafter und Hybridkapital) ist ebenfalls um 9,4 % auf 11,2 Mrd. EUR (Vorjahr: 10,3 Mrd. EUR) angestiegen. Der Buchwert je Aktie hat sich mit 74,61 EUR (Vorjahr: 66,90 EUR) entsprechend entwickelt. Die Eigenkapitalrendite ist auf 13,7 % leicht gesunken (Vorjahr: 14,7 %).

Die Personalaufwendungen für Löhne und Gehälter betragen im vergangenen Geschäftsjahr 258,1 Mio. EUR (Vorjahr: 246,4 Mio. EUR) und stiegen damit leicht gegenüber dem Vorjahr.

Die mittelbaren wirtschaftlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit sind verknüpft mit den produktbezogenen Zielen und Maßnahmen unserer Nachhaltigkeits- und Konzernstrategie und liegen im Verantwortungsbereich des Vorstands.

Mehr Informationen zum Thema unter



Unternehmensprofil



GB 2016: Kennzahlen



GB 2016: Sonstige Angaben

Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeit bedeutet für uns die Verpflichtung zu einer verantwortungsvollen, transparenten und auf den langfristigen Erfolg ausgerichteten Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2011 erstmals eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt, die die übergeordnete Konzernstrategie der Gruppe unter Nachhaltigkeitsaspekten konkretisiert, und in der wir uns explizit zu unserem strategischen Ziel der nachhaltigen Wertschöpfung bekennen.

Im Jahr 2014 haben wir unsere Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie gemäß unserem dreijährigen Strategiezyklus einer Überprüfung unterzogen. Im Einklang mit der Konzernstrategie wurden somit auch die Nachhaltigkeitsziele für den abgelaufenen Strategiezyklus überprüft und auf Basis einer Materialitätsanalyse sowie entsprechend dem aktuellen Handlungsbedarf angepasst. Nachhaltigkeitsziele, die noch nicht erreicht waren, haben wir dabei in dem neuen Strategiezyklus fortgeschrieben. Unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie für die Jahre 2015 bis 2017 definiert vier Handlungsfelder und benennt 14 konkrete Ziele sowie 42 Maßnahmen.

Handlungsfelder



Mit der Konzernstrategie 2018 – 2020, die voraussichtlich im Oktober 2017 vorgestellt wird, setzt ein neuer Strategiezyklus ein, im Zuge dessen auch die Nachhaltigkeitsstrategie aktualisiert wird.

Governance und Dialog

Die hohe Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit spiegelt sich in der Zuständigkeit im Unternehmen wider. Der Vorstand trägt die Nachhaltigkeitsstrategie und verfolgt gemeinschaftlich deren Umsetzung. Der Deutsche Corporate Governance Kodex und die Corporate-Governance-Grundsätze unseres Unternehmens sind dabei Grundlagen für unser Handeln. Von unseren Mitarbeitern und insbesondere von den Führungskräften erwarten wir die konsequente Beachtung unserer weltweit gültigen Geschäftsgrundsätze. Bei der strategischen Ausrichtung unseres Unternehmens und im Tagesgeschäft verhalten wir uns integer gegenüber unseren Geschäftspartnern, Mitarbeitern, Aktionären und der Öffentlichkeit. Wir streben einen offenen und umfangreichen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen an. Ihr Vertrauen ist eine wichtige Voraussetzung für unseren unternehmerischen Erfolg.

Produktverantwortung

Unser Rückversicherungsangebot orientiert sich an den Bedürfnissen des Marktes und unserer Kunden. Angesichts der sich verändernden gesellschaftlichen Herausforderungen werden wir zunehmend Produkte zur Absicherung neuer wirtschaftlicher, sozialer und ökologischer Risiken anbieten. Besondere Bedeutung messen wir der Absicherung von Risiken bei, die aus dem Klimawandel sowie dem Versicherungsschutz für sozial schwache Gruppen resultieren.

Die verantwortungsbewusste Verwaltung unserer Kapitalanlagen hat hohe Priorität. Im Interesse unserer Kunden und Aktionäre wollen wir eine risikoadäquate Rendite erzielen. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie beziehen wir dabei Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) in die Anlagepolitik ein.

Mitarbeiter

Da unsere Mitarbeiter entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens sind, haben wir strategische Grundsätze zur Personalarbeit festgelegt. Von unseren eigenen Mitarbeitern, aber auch von potenziellen

Nachwuchskräften, wollen wir stets als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden. Besonders achten wir auf die Qualifikation und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter. Dazu bieten wir ihnen die bestmöglichen Rahmenbedingungen und fördern sie in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung.

Die physische und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiter ist eine essenzielle Voraussetzung dafür, dass sich unser Geschäft nachhaltig entwickelt und wir unsere hohen Qualitätsstandards einhalten können. Unser Betriebsarzt berät unsere Mitarbeiter in Fragen des Gesundheitsschutzes und der Gesundheitsförderung. Im Fokus steht die Prävention von Krankheiten, z.B. durch arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, Arbeitsplatzinspektionen, allgemeinmedizinische Beratung und Behandlung sowie Impfungen und Impfberatung.

Zu den Grundpfeilern unserer erfolgreichen Geschäftstätigkeit zählt neben der Qualifikation und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter ein hohes Maß an Vielfalt. Die Diversität unserer Belegschaft trägt maßgeblich dazu bei, unseren hohen globalen Qualitätsstandard zu sichern.

Mehr Informationen zum Thema unter



Materialitätsanalyse



Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017

Umwelt und Soziales

Wir nehmen unsere Verantwortung für die Umwelt und unser gesellschaftliches Umfeld sehr ernst. Daher engagieren wir uns weltweit für diese Themen.

Die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude und unsere Reisetätigkeiten erzeugen CO₂-Emissionen. Der Schwerpunkt unserer Umweltschutzmaßnahmen zielt darauf ab, diese Emissionen zu reduzieren. Darüber hinaus sind wir um einen sparsamen und umweltschonenden Einsatz von Materialien und Rohstoffen wie Papier oder Wasser in unseren Büros bemüht. Bei der Auswahl von Produkten und Lieferanten achten wir sorgfältig auf die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards.

Unser soziales Engagement erstreckt sich neben dem Standort Hannover auf Tochtergesellschaften, die in den jeweiligen Ländern verschiedene Projekte für soziale Belange durchführen. Inhaltlich konzentriert sich unsere Förderung auf die Bereiche Forschung, Lehre und Kunst sowie auf die Unterstützung des freiwilligen sozialen Engagements unserer Mitarbeiter.

Materialitätsanalyse

G4-18, G4-19

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen unseres Unternehmens können kurz-, mittel- und langfristig den Geschäftserfolg der Gruppe beeinflussen. 2014 haben wir daher intern eine Materialitätsanalyse durchgeführt. In mehreren Workshops haben Vertreter aller relevanten Fachbereiche mit externer Unterstützung die wesentlichen Themen der Wertschöpfungskette, verpflichtende und freiwillige Normen sowie langfristige Trends identifiziert. Anschließend haben wir die Themen mit Hilfe eines Bewertungssystems zur Bestimmung der Wichtigkeit gewichtet.

Zentrale Themen aus Environmental-, Social- und Governance-Ratings (ESG-Ratings) und UN-Initiativen haben demnach für uns eine besondere Relevanz. 2015 haben wir daher unsere Liste wesentlicher Themen entsprechend ergänzt. Gesellschaftliche Belange und umweltbezogene Auswirkungen unseres Unternehmens beziehen wir ebenfalls in unsere Betrachtung mit ein, auch wenn letztere vergleichsweise gering sind.

Eine abschließende Clusterung erhöht die Trennschärfe zwischen den gewählten Themen und verhindert Redundanzen. Insgesamt haben wir 15 wesentliche Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, die entsprechend im Nachhaltigkeitsbericht dargestellt werden:

Handlungsfeld	Clusterung der wesentlichen Themen
Governance und Dialog	
	Verantwortungsvolle Unternehmensführung
	Compliance
	Risikomanagement
	Stakeholderdialog
Produktverantwortung	
	Risikoexpertise
	Nachhaltige Versicherungslösungen
	ESG im Asset Management
	Kundenorientierung und -zufriedenheit
Mitarbeiter	
	Mitarbeiterentwicklung und -förderung
	Mitarbeiterbindung
	Diversity
	Mitbestimmung
Umwelt und Soziales	
	Betrieblicher Umweltschutz
	Lieferantenmanagement
	Gesellschaftliches Engagement

Im Rahmen der Materialitätsanalyse haben wir zudem neun wesentliche Themen aus dem Bereich der finanziellen Performance identifiziert. Diese werden durch die Konzernstrategie abgedeckt. Zum Fort-

schritt der Zielerreichung berichten wir umfassend im Geschäftsbericht 2016.

Mehr Informationen zum Thema unter

 Wertorientierte Steuerung

 GB 2016: Nachhaltigkeit bei der Hannover Rück

Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele

Zieltabelle 2015 – 2017 (Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen)

Die im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie definierten Ziele ergänzen bzw. konkretisieren die in unserer Konzernstrategie festgeleg-

ten zehn Ziele – insbesondere das neunte Ziel: „Wir setzen auf Nachhaltigkeit, Integrität und Compliance.“

I. Governance und Dialog

Ziele und Maßnahmen	Beiträge zur Zielerreichung seit 2015
Compliance	
Ziel: Ausbau von themenspezifischen Compliance-Konzepten und Richtlinien	
<ul style="list-style-type: none"> Erweiterung von Compliance-Vorgaben in der IT 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau des internationalen Compliance-Netzwerks 	Wir organisieren jährlich ein European-Compliance-Officer-Treffen und führen ergänzend drei Telefonkonferenzen in diesem Gremium durch. Zusätzlich fand eine Überprüfung der Compliance-Anforderungen unter Solvency II statt.
Verantwortungsvolle, wertorientierte Unternehmensführung	
Ziel: Wertschaffung für unsere Aktionäre	
<ul style="list-style-type: none"> Unsere Ziele und Steuerungsgrößen für eine wertorientierte Unternehmensführung sind im Rahmen unserer Konzernstrategie dargestellt 	Nähere Informationen hierzu finden sich im Kapitel > Wertorientierte Steuerung des Geschäftsberichts.
Ziel: Attraktives Investment für nachhaltigkeitsorientierte Investorengruppen	
<ul style="list-style-type: none"> Aktiver Dialog mit Ratingagenturen für Nachhaltigkeit zur fortwährenden Berücksichtigung in mindestens einem anerkannten Nachhaltigkeitsindex sowie zum Erhalt des Prime Ratings von oekom 	Es erfolgt ein regelmäßiger, aktiver Dialog mit Ratingagenturen. Auch im Jahr 2016 wurden wir im FTSE4Good Index gelistet und haben erneut das Prime Rating von oekom research erreicht.
<ul style="list-style-type: none"> Ratingspezifische Nachhaltigkeitsthemen ausbauen 	Im Rahmen des Online-Nachhaltigkeitsberichts 2016 werden verstärkt Informationsanforderungen von Ratingagenturen Rechnung getragen und Erweiterungen, beispielsweise zum Thema Rückversicherungslösungen, aufgenommen.

Ziele und Maßnahmen	Beiträge zur Zielerreichung seit 2015
Transparenz und Offenlegung	
Ziel: Ausbau der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen	
<ul style="list-style-type: none"> Umstellung auf GRI G4 Reporting, in Übereinstimmung Kern-Option 	<p>Die Umstellung erfolgte im Jahr 2016 mit der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2015. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist ebenfalls gemäß den GRI-Leitlinien G4 in Übereinstimmung mit der Kern-Option erstellt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Vorziehen des Publikationsdatums des Nachhaltigkeitsberichts 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Einrichtung eines Nachhaltigkeits-Kompetenzteams und Benennung eines Nachhaltigkeits-Verantwortlichen 	<p>Die interdisziplinäre Arbeitsgruppe ist eingerichtet und trifft sich mitunter mehrmals jährlich zum Abgleich der strategischen Ziele und Maßnahmen sowie darüber hinaus fallweise in Abhängigkeit von aktuellen Themen in unterschiedlicher Zusammensetzung.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau der Nachhaltigkeits-Informationen auf der Website 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ausweitung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Datenerhebung (ESG-Datenerhebung) auf internationale Standorte des Konzerns 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Konzernweite Erfassung von Nachhaltigkeits-Projekten 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
Ziel: Zielgerichteter Stakeholder Dialog	
<ul style="list-style-type: none"> Systematischer Ausbau des Stakeholder-Dialogs, z. B. mit Socially-Responsible-Investment-Investoren (SRI-Investoren) durch Teilnahme an SRI-Konferenzen / Roadshows, mit Ratingagenturen und durch regelmäßige Stakeholderbefragungen 	<p>Im November 2016 nahmen wir an einer SRI-Konferenz teil. Ein regelmäßiger Austausch mit SRI-Investoren und Ratingagenturen findet statt.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Erstellung eines Fact Sheets zu Nachhaltigkeit bei der Hannover Rück 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>

II. Produktverantwortung

Ziele und Maßnahmen	Beiträge zur Zielerreichung seit 2015
Kundenorientierung / -zufriedenheit Ziel: Kundendialog intensivieren	
<ul style="list-style-type: none"> Internationale Dialogangebote ausbauen 	<p>Unsere Seminarreihe „Building Bridges“ im Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung dient der Intensivierung von Kundenbeziehungen und wird regelmäßig um aktuelle Themen ergänzt.</p> <p>2016 veranstaltete unsere Tochtergesellschaft E+S Rück eine Fachtagung zum Thema „Autonomes Fahren: Rechtlicher Rahmen und Haftungshürden“ für ihre Kunden des deutschsprachigen, italienischen und US-amerikanischen Marktes. Im Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung hat sich der Newsletter „ReCent Medical News“ seit Jahren etabliert und gibt Einblicke in medizinische Forschungsergebnisse, Fallstudien und Methoden der Risikoprüfung. Seit 2015 fanden mehrere Kundenbefragungen statt (Australien, Italien und weltweit).</p> <p>Mit der Implementierung einer eigenen CRM (Client Relationship Management)-Applikation „CoRe“ wurde begonnen.</p>
Nachhaltige Versicherungslösungen Ziel: Entwicklung und Ausbau „nachhaltiger“ Produkte	
<ul style="list-style-type: none"> Intensivierung der Zusammenarbeit mit Erstversicherungen zur Entwicklung und zum Ausbau nachhaltiger Produkte 	<p>Die Zusammenarbeit mit Erstversicherern in Pakistan, auf den Philippinen, in Indonesien und in Indien wird auf dem wachsenden Markt für Mikroversicherungen stetig ausgebaut.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung von Produkten, die z. B. Erneuerbare Energien fördern 	<p>Wir fördern die Ausweitung von klimawandelrelevanten Produkten, wie z. B. Wetter- und Energieeinsparversicherungen für Deutschland, auf weitere europäische Länder.</p> <p>Für Staaten in Südamerika und Asien wurden indexbasierte Disaster Finance Konzepte entwickelt, die bei Naturkatastrophen schnelle finanzielle Hilfe garantieren.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Weiterer Ausbau der Mikroversicherungsprodukte 	<p>In Indien sind wir an dem Ausbau von Mikrokrankenversicherungen aktiv beteiligt und rückversichern dort ein wachsendes Volumen. Zudem arbeiten wir in Ländern wie Pakistan, den Philippinen und Indonesien zusammen mit Erstversicherungspartnern daran, entsprechende Mikroversicherungen für den Markt anzubieten. In Malaysia unterstützen wir eine Initiative, deren Ziel der Ausbau staatlich geförderter Versicherungsdeckungen gegen Unfall und Invalidität ist.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau des Dialogs zu neuartigen Risiken (Emerging Risks) 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
ESG-Kriterien im Asset Management Ziel: Erweiterung der ESG-Richtlinien für das Asset Management:	
<ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) 	<p>Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung der ESG Investment Policy inkl. Aufbau eines Positiv-Screenings 	<p>Die bestehende ESG Investment Policy wurde bereits weiterentwickelt und um einen Best-in-Class-Investmentansatz mit Positiv-Screening ergänzt. Die praktische Umsetzung dieser Maßnahme wird gemeinsam mit dem Asset Management weiterverfolgt. Ziel ist es, bis Ende 2017 das Positiv-Screening in die Kapitalanlagen-Prozesse integriert zu haben.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Benennung eines ESG-Beauftragten im Investment Team 	<p>Im April 2015 haben wir einen ESG-Beauftragten im Investment Team benannt.</p>

III. Mitarbeiter

Ziele und Maßnahmen	Beiträge zur Zielerreichung seit 2015
Gesundheitsmanagement	
Ziel: Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten bzw. wiederherstellen	
<ul style="list-style-type: none"> Weiterführung von bestehenden Gesundheitsprogrammen / Vorsorgeuntersuchungen 	2016 fand unser erster „Tag der Gesundheit“ statt, der den Mitarbeitern am Standort Hannover ein breites Programm zum Thema Gesundheit und Prävention geboten hat. Infolgedessen wurde ein zusätzliches Schulungskonzept zum Thema Erholungskompetenz eingeführt.
<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung eines Beratungsangebots zu beruflichen und persönlichen Krisen (Employee Assistance Programme am Standort Hannover) 	Seit August 2016 stellen wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften am Standort Hannover einen externen und auf Wunsch anonymen telefonischen Beratungsservice zur Verfügung.
<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) für Wiedereinsteiger nach Krankheit 	Die Ausarbeitung in einer eingerichteten Arbeitsgruppe fand statt. Gespräche und Abstimmungen mit dem Betriebsrat wurden fortgesetzt.
<ul style="list-style-type: none"> Weiterführung des Familienservice-Angebots 	Im Rahmen des Employee Assistance Programme (EAP) besteht die Möglichkeit, dass auch Familienangehörige unserer Mitarbeiter und Führungskräfte das Angebot nutzen können.
Führungskräfteentwicklung / Mitarbeiterförderung	
Ziel: Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte	
<ul style="list-style-type: none"> Fortführung und Internationalisierung des Führungskräfteentwicklungsprogramms 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau des Schulungsprogramms, z. B. Blended Learning 	Im Jahr 2015 wurde am Standort Hannover die Hannover Re Academy als Lernmanagementsystem eingeführt. Unser Schulungsprogramm wird stetig in seiner Ausrichtung und Qualität überprüft.
<ul style="list-style-type: none"> Internationalisierung der Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit 	Eine weltweite Mitarbeiterbefragung wurde 2015 / 2016 durchgeführt. Individuelle Maßnahmen wurden im Berichtsjahr in verschiedenen Unternehmensbereichen geprüft und, wenn angebracht, eingeführt.
Diversity	
Ziel: Förderung der Vielfalt sowie der Work-Life-Balance	
<ul style="list-style-type: none"> Fortführung des Mentoring-Programms für Frauen mit dem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen 	Der erste Durchlauf des Programms wurde im Berichtsjahr abgeschlossen. Informationsveranstaltungen für eine neue Durchführungsrunde wurden Ende 2016 durchgeführt sowie der interne Bewerbungsprozess angestoßen. Im Ergebnis ging das Mentoring-Programm im März 2017 in eine weitere Runde.
<ul style="list-style-type: none"> Schulung / Sensibilisierung von Führungskräften 	Das Führungskräfte-seminar „Geschlechterspezifische Kommunikation“ wurde durchgeführt. Dies ist Bestandteil unseres Aus- und Weiterbildungsprogramms für Führungskräfte, das auch im Jahr 2016 fortgeführt wurde.
<ul style="list-style-type: none"> Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitern in der Betriebs-Kita 	Momentan bestehen 30 Plätze. Das Betreuungsangebot wird nach Bedarf angepasst; 2016 bestand kein weiterer Bedarf.

IV. Umwelt und Soziales

Ziele und Maßnahmen	Beiträge zur Zielerreichung seit 2015
Umweltschutz	
Ziel: Fortlaufende Reduktion von CO₂-Emissionen sowie CO₂-Neutralität am Standort Hannover bis 2015	
<ul style="list-style-type: none"> • Rezertifizierung nach DIN EN ISO 14001 am Standort Hannover 	Die Rezertifizierung ist im November 2015 erfolgt. Unser Umweltzertifikat hat somit für weitere drei Jahre Gültigkeit. 2016 haben wir eine zusätzliche Validierung gemäß EMAS-III-Verordnung vornehmen lassen und publizieren von nun an jährlich eine validierte EMAS-III-Umwelterklärung.
<ul style="list-style-type: none"> • Schrittweises weltweites Ausrollen der Umstellung auf erneuerbare Energien 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterschulungen zum Umweltschutz 	Diese wurden bislang jährlich als Online-Schulung für alle Mitarbeiter am Standort Hannover durchgeführt. Das Konzept wird derzeit überprüft und bei Bedarf überarbeitet.
<ul style="list-style-type: none"> • Etablierung eines internationalen Netzwerks von Hannover Rück-Umweltmanagern 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
<ul style="list-style-type: none"> • Ausweitung der Umweltdatenerhebung auf internationale Standorte des Konzerns 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
Lieferantenmanagement	
Ziel: 100 % der relevanten Lieferanten werden nach Umwelt- und Sozialstandards bewertet	
<ul style="list-style-type: none"> • Clustereinteilung der Lieferanten(-gruppen) in ESG-Risikokategorien 	Die Clustereinteilung ist erfolgt. Lieferanten, die in einer ESG-Risikokategorie als kritisch zu bewerten sind, werden der Negativliste zugeordnet und bekommen keine weiteren Aufträge.
<ul style="list-style-type: none"> • Laufende Auswahl und Bewertung von Lieferanten nach Umwelt- und Sozialstandards 	Es findet eine Überprüfung aller wesentlichen neuen Lieferanten für den Standort Hannover mithilfe unseres etablierten Verfahrens zur Selbstauskunft statt. Wir verpflichten unsere Lieferanten auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten.
<ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der Lieferantenbewertung in allen Unternehmensbereichen am Standort Hannover 	Es findet eine regelmäßige Überprüfung aller wesentlichen Lieferanten für den Standort Hannover mithilfe unseres etablierten Verfahrens zur Selbstauskunft statt. Eine Lieferantenauswertung mit kritischem Ergebnis führt dazu, dass der Lieferant einer Negativliste zugeordnet wird und keine weitere Beauftragung erfolgt.
<ul style="list-style-type: none"> • Green IT: Entwicklung von IT-Einkaufsrichtlinien und -Mindeststandards 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.
Gesellschaftliches Engagement	
Ziel: Gruppenweit abgestimmte Richtlinien und Erfassung der gesellschaftlichen Aktivitäten	
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenweit einheitliche Richtlinien für Spenden und Sponsoring überprüfen und ggf. weiterentwickeln („Leitlinien des gesellschaftlichen Engagements“) 	Unsere interne Spendenrichtlinie stellt sicher, dass bei unserem gesellschaftlichen Engagement primär Gemeinnützigkeit gefördert wird.
<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenweite Erfassung von Spenden und Sponsoringaktivitäten 	Hierbei handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme.

Mehr Informationen zum Thema unter

 Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie

Nachhaltigkeitsmanagement

Der Themenbereich Nachhaltigkeit wird von unserem Gesamtvorstand verantwortet. Der Umweltmanagementbeauftragte, der Compliance-Beauftragte und ein Mitarbeiter mit Corporate-Governance-Funktion berichten regelmäßig an den Vorstand. Darüber hinaus gewährleistet ein umfassendes Risikomanagementsystem mit entsprechenden Berichtsstrukturen unsere nachhaltige Wertentwicklung.

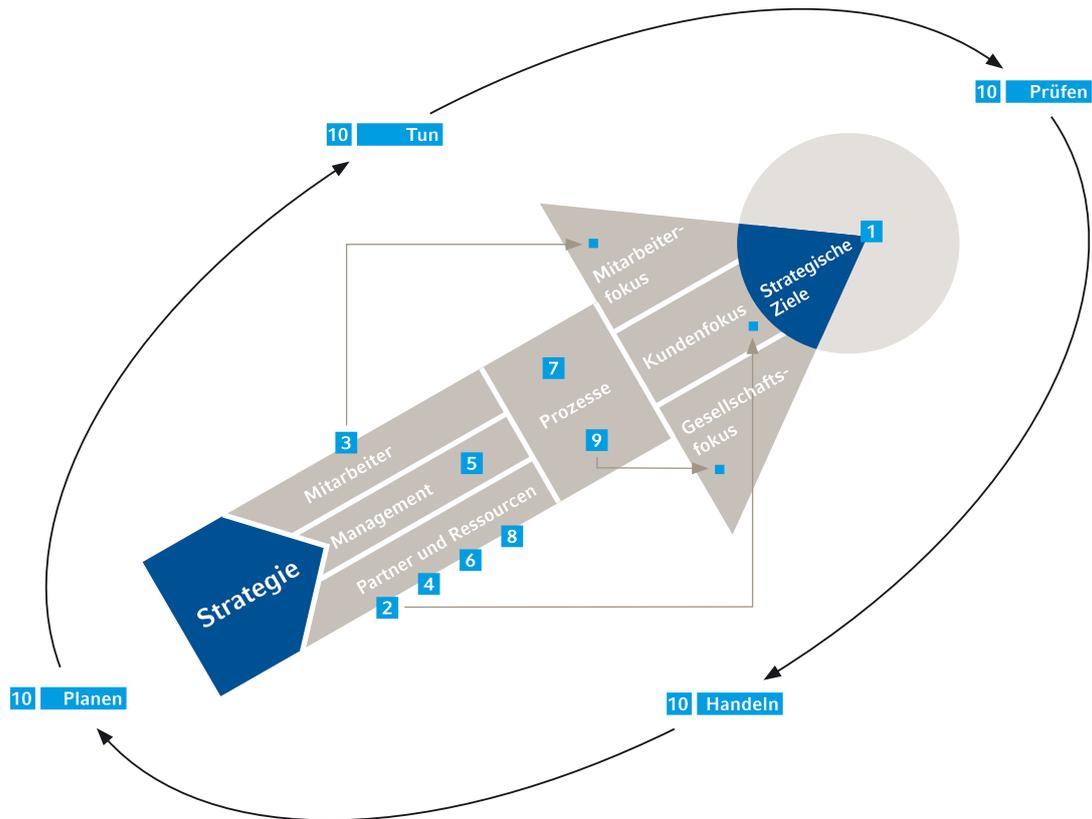
In unserer Geschäftstätigkeit halten wir nicht nur die geltenden Gesetze ein, sondern darüber hinaus auch freiwillige Richtlinien, wie z. B. unsere 2017 überarbeiteten, konzernweit gültigen Geschäftsgrundsätze. An den Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und den Prinzipien des United Nations Global Compact orientieren wir uns vor allem in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte und die Verwaltung unserer Kapitalanlagen. Durch die Verpflichtung unserer Lieferanten auf unseren Verhaltenskodex für Lieferanten möchten wir Nachhaltigkeit im gesamten Prozess unserer Wertschöpfung fördern.

Eine interdisziplinäre Arbeitsgruppe am Standort Hannover übernimmt die Vorbereitung unserer nachhaltigkeitsstrategischen Ausrichtung sowie die Definition entsprechender operativer Maßnahmen. Sie setzt sich aus Vertretern verschiedener Fachabteilungen zusammen und trifft sich jährlich zur Strategierevision sowie fallweise in unter-

schiedlicher Besetzung in Abhängigkeit von anstehenden Aufgaben. Jedes Mitglied hat sich dazu verpflichtet, die Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie innerhalb seines Fachbereichs voranzutreiben.

Entsprechend unserem ganzheitlichen Managementsystem Performance Excellence 2.0 definiert jede Organisationseinheit mithilfe des internen Strategy Guides sowie des Strategy-Cockpit-Tools einen eigenen Beitrag zur Konzernstrategie und somit zur nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens. Wichtigstes Arbeitsdokument aller Organisationseinheiten für die Erstellung von Strategiebeiträgen ist der Strategy Guide. Diesem kann entnommen werden, welche Ziele wir im Detail verfolgen und von welchen Organisationseinheiten Beiträge zu den einzelnen Zielen und Themenschwerpunkten erwartet werden. Eingebettet in den Strategy Guide sind auch unsere Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass alle Initiativen und Maßnahmen innerhalb unseres Unternehmens stringent mit der Konzernstrategie und der Nachhaltigkeitsstrategie verknüpft sind und dass strategische Neuerungen kaskadierend alle Akteure erreichen. Im Strategy Cockpit dokumentieren die Organisationseinheiten ihre Strategiebeiträge und kontrollieren regelmäßig deren Umsetzung. Ein entsprechendes Reporting an den Vorstand erfolgt regelmäßig durch die zuständige Abteilung.

Performance Excellence



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

Mehr Informationen zum Thema unter

- [🔗 Produktverantwortung](#)
- [🔗 Mitarbeiter](#)
- [🔗 Umwelt und Soziales](#)
- [🔗 Wertorientierte Steuerung](#)
- [🔗 GRI-Index](#)
- [🔗 Governance und Dialog](#)

Governance und Dialog

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen und eine tadellose Reputation sind Voraussetzungen für den Erfolg unseres Unternehmens. Daher bemühen wir uns um einen aktiven Dialog mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Vertretern des Kapitalmarktes und der Gesellschaft. Im Rahmen zahlreicher Initiativen beteiligen wir uns aktiv am Wissensaustausch mit unseren Anspruchsgruppen. Im Mai 2017 hat unser Vorstandsvorsitzender erneut den Vorsitz des Reinsurance Advisory Boards übernommen. Ziel ist die Förderung und Pflege eines stabilen, innovativen und wettbewerbsfähigen Marktumfelds in der Rückversicherungsbranche.



Governance und Dialog

Als international tätiges Unternehmen tragen wir in vielfältiger Hinsicht Verantwortung. Dies gilt für die Einhaltung von Gesetzen und Regelungen ebenso wie für das Verhältnis zu unseren Mitarbeitern und Aktionären, zur Öffentlichkeit und zu den Kulturkreisen, in denen wir agieren. Jährlich veröffentlichen wir eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex. Im Zuge dessen verfolgen und prüfen wir fortlaufend etwaige Änderungen des Kodex. Die Einhaltung unserer hohen ethischen und rechtlichen Standards schreiben wir darüber hinaus in unseren Geschäftsgrundsätzen fest.

Unsere Compliance-Strukturen unterstützen die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien z. B. zur Wahrung von Menschenrechten, zur Verhinderung von Korruption, zur Einhaltung von Sanktionen und zum Schutz von Kundendaten. In regelmäßigen Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen informieren wir unsere Mitarbeiter über relevante Regelungen.

Unser gruppenweites Risikomanagement trägt maßgeblich zum langfristigen Erfolg unseres Unternehmens bei. Es umfasst eine frühzeitige Risikoerkennung, -bewertung und -prüfung. Durch etablierte Struktu-

ren und Verantwortlichkeiten stellen wir eine umfassende Bewertung der von uns geplanten einzugehenden Risiken sicher.

Da das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen und eine tadellose Reputation Voraussetzungen für den Erfolg unseres Unternehmens sind, bemühen wir uns um einen aktiven Dialog mit Vertretern des Kapitalmarktes und der Gesellschaft sowie mit unseren Kunden und Mitarbeitern. Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2016 informieren wir über unsere Leistungen als verantwortungsvolles Unternehmen. Dabei orientieren wir uns an den derzeit gültigen und international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) G4 und an den Transparenzanforderungen von Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratingagenturen (ESG-Ratingagenturen). 2016 wurden wir von der Ratingagentur oekom Research zum wiederholten Male auf unsere Nachhaltigkeitsleistung hin bewertet und haben als Bestätigung für eine überdurchschnittliche Erfüllung der branchenspezifischen Anforderungen die Auszeichnung „Prime“ erhalten. Darüber hinaus haben wir im Juni 2016 die Bestätigung seitens des FTSE Environmental, Social and Governance Advisory Committee erhalten, dass wir der weltweiten FTSE4Good Index-Serie angehören.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [GB 2016: Corporate Governance](#)
-  [GB 2016: Compliance](#)
-  [GB 2016: Chancen- und Risikobericht](#)
-  [Webseite: Philosophie Hannover Rück](#)

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Eine zeitgemäße Corporate Governance ist bei uns gelebte Selbstverständlichkeit. Wir beschäftigen uns laufend mit den Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen und geben jährlich eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ab, die auf unserer Webseite einsehbar ist. Wir überarbeiten unsere Corporate-Governance-Grundsätze regelmäßig, verfolgen und prüfen Änderungen im Deutschen Corporate Governance Kodex und entsprechen mit wenigen Ausnahmen dessen jeweiligen Empfehlungen in seiner derzeit gültigen Fassung.

Unser weltweites Handeln richtet sich nach hohen ethischen und rechtlichen Standards, die wir in Geschäftsgrundsätzen ausformuliert haben und die auf unserer Webseite einsehbar sind.

Als börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (SE) mit Sitz in Hannover unterliegen wir dem Recht der SE, dem deutschen Aktien- und Kapitalmarktrecht und dem Mitbestimmungsrecht, hier insbesondere der mit den Arbeitnehmern vereinbarten Beteiligungsvereinbarung. Die drei Organe Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung bilden die Führungsstruktur des Unternehmens. Ihr Zusammenwirken ist gesetzlich sowie in der Satzung der Gesellschaft geregelt.

Mehr Informationen zum Thema unter

 [GB 2016: Erklärung zur Unternehmensführung](#)

 [Webseite: Corporate Governance](#)

 [Webseite: Entsprechenserklärung](#)

 [GB 2016: Vergütungsbericht](#)

 [Webseite: Compliance](#)

Führungsstruktur

Als europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea – SE) mit Sitz in Hannover ist das nationale Recht kennzeichnend für den formalen Gestaltungsrahmen unserer Corporate Governance. Grundlegende Merkmale sind das duale Leitungssystem mit seiner transparenten und effektiven Aufteilung von Unternehmensleitung (Vorstand) und deren Überwachung (Aufsichtsrat). Die Gesamtverantwortung für die Unternehmensführung und das konzernweite Risikomanagement sowie für die Festlegung der Risikostrategie liegt beim Vorstand unseres Unternehmens. Der Aufsichtsrat übernimmt die Beratung und Überwachung des Vorstands bei der Leitung des Unternehmens und auch im Hinblick auf das Risikomanagement. Nach dem Prinzip der Mitbestimmung ist der Aufsichtsrat mit Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer besetzt. Die Anteilseigner üben ihre Mitverwaltungs- und Kontrollrechte im Rahmen der Hauptversammlung aus.

Zusammensetzung des Vorstands

Unser Vorstand besteht aus sieben Mitgliedern. Diese werden durch den Aufsichtsrat bestellt. Neben der Qualifikation achtet der Aufsichtsrat bei der Auswahl der Vorstandsmitglieder auch auf Vielfalt in der Zusammensetzung. Für den 30. Juni 2017 haben wir eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von Null gesetzt. Grund hierfür ist die Tatsache, dass der Vorstand gegenwärtig ausschließlich aus Männern besteht und alle bestehenden Vorstandsverträge über den 30. Juni 2017 hinaus gültig sind. Bei der Neubestellung eines Vorstandsmitglieds wird der Aufsichtsrat bei gleicher persönlicher und fachlicher Qualifikation einer möglichen weiblichen Kandidatin den Vorzug geben.

Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Unser Aufsichtsrat besteht aus neun Mitgliedern. Diese sind für die Zeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2018 beschließt, gewählt.

Gemäß den gesetzlichen Regelungen und der Beteiligungsvereinbarung ist die Gruppe der Arbeitnehmer mit drei Mitgliedern vertreten. Da Mitglieder des Aufsichtsrats nicht zugleich dem Vorstand angehören können, ist ein hohes Maß an Unabhängigkeit bei der Überwachung des Vorstands sichergestellt. Darüber hinaus erfüllt der Auf-

sichtsrat in seiner aktuellen Zusammensetzung auch die Unabhängigkeitsanforderungen gemäß dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

Zur Behandlung komplexer Sachverhalte und in Abhängigkeit von den spezifischen Gegebenheiten des Unternehmens bildet der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Geschäftsordnung Ausschüsse. Zurzeit sind dies der Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, der Finanz- und Prüfungsausschuss sowie der Nominierungsausschuss. Bei der Besetzung wird maßgeblich die jeweils erforderliche fachliche Eignung der Ausschussmitglieder berücksichtigt.

Bei der Auswahl der Kandidaten der Anteilseigner, die der Hauptversammlung zur Wahl in den Aufsichtsrat vorgeschlagen werden, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass es sich um Personen handelt, die über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Auch der zu erwartende zeitliche Einsatz für eine nachhaltige Wertentwicklung des Unternehmens ist ein zentrales Kriterium für die Auswahl der Kandidaten. Des Weiteren trägt der Aufsichtsrat bei der Auswahl dem Grundsatz der Vielfalt Rechnung. Unter Berücksichtigung des Beststellungszeitraums des Aufsichtsrats hat dieser festgelegt, bis zum 30. Juni 2017 eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 % zu erreichen. Dieses Ziel war Ende 2016 mit einer Frauenquote von 33 % bereits erfüllt.

Bei Bedarf finden Schulungen zur Weiterentwicklung der Kenntnisse des Aufsichtsrats statt, so beispielsweise anlässlich des neu eingeführten Solvenzsystems Solvency II im Jahr 2016.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Durch die gesetzmäßigen und in der Satzung festgelegten Kontrollmechanismen zwischen den drei Leitungsorganen ist bereits der Vermeidung von Interessenkonflikten weitgehend Rechnung getragen. Zur Sicherung einer unabhängigen Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat sollen dem Aufsichtsrat nicht mehr als zwei ehemalige Mitglieder des Vorstands angehören. Mitglieder des Aufsichtsrats dürfen keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens wahrnehmen.

Dialogmöglichkeiten bei kritischen Themen

Unsere Anspruchsgruppen haben die Möglichkeit, kritische Themen an das höchste Kontrollorgan des Unternehmens zu melden. Im Rahmen unserer etablierten Governance-Strukturen werden kritische Anliegen auch zu Nachhaltigkeitsthemen sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsrat fortlaufend kommuniziert.

Unsere Anteilseigner üben ihr Mitbestimmungsrecht auf unserer jährlichen Hauptversammlung aus, insbesondere durch die Bestimmung

Mehr Informationen zum Thema unter

- [GB 2016: Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat](#)
- [GB 2016: Weitergehende Unternehmensführungsgrundsätze](#)
- [Webseite: Vorstand](#)
- [Webseite: Aufsichtsrat](#)
- [GB 2016: Bericht des Aufsichtsrats](#)
- [GB 2016: Mitglieder des Aufsichtsrats](#)

der Mitglieder des Aufsichtsrats, die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats, durch den Beschluss über die Gewinnverwendung sowie durch ihr Frage- und Auskunftsrecht.

Die Teilhabe unserer Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen im Unternehmen ist durch ihr Mitspracherecht über die SE-Betriebsräte, den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück SE, E+S Rückversicherung AG und International Insurance Company of Hannover SE sowie über die drei von diesem gemeinsamen Betriebsrat gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sichergestellt.

Corporate Governance Kodex

Seit 2003 geben wir jährlich eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ab, die auf unserer Webseite veröffentlicht sowie im Geschäftsbericht nachzulesen ist. Zudem werden unsere Corporate-Governance-Grundsätze regelmäßig überarbeitet und orientieren sich jeweils an den Empfehlungen des DCGK in seiner gültigen Fassung.

Der DCGK in der in 2016 anwendbaren Fassung vom 5. Mai 2015 formuliert als Instrument der Selbstregulierung der Wirtschaft neben gesetzlichen Vorschriften Empfehlungen und Anregungen, die es sich zum Ziel setzen, das Vertrauen von Investoren, Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher Unternehmen zu erhalten und zu fördern. Wenngleich dem Kodex keine verbindliche Rechtsnatur zukommt, so haben sich die Adressaten ge-

mäß § 161 Aktiengesetz (AktG) doch jährlich darüber zu erklären, ob den Empfehlungen des DCGK in der Unternehmenswirklichkeit entsprochen wurde und wird. Falls Empfehlungen nicht umgesetzt wurden, ist dies im Rahmen der Entsprechenserklärung zu begründen und zu veröffentlichen.

Ungeachtet unserer positiven Haltung gegenüber dem Kodex haben wir im Berichtsjahr einzelnen Empfehlungen nicht entsprochen. Eine gut begründete Abweichung von den Kodexempfehlungen kann – wie in den vorliegenden Fällen – gerade im Interesse einer guten, auf die jeweilige Gesellschaft angepassten, d. h. unternehmens- und branchenspezifischen Besonderheiten Rechnung tragenden, Unternehmensführung liegen (vgl. Präambel zum DCGK).

Mehr Informationen zum Thema unter

- [GB 2016: Erklärung zur Unternehmensführung](#)
- [Webseite: Corporate Governance](#)
- [Webseite: Entsprechenserklärung](#)

Vergütung und Leistungsbeurteilung

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

Die erfolgs- und leistungsbezogene Vergütung (variable Vergütung) hängt hierbei von der Erreichung individueller Zielvorgaben und Vorgaben, die sich auf Unternehmens-Erfolgskennzahlen beziehen, ab (Return on Equity). Die Zielvorgaben variieren je nach Funktion des betreffenden Vorstandsmitglieds.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde auf der Hauptversammlung 2012 vorgestellt und zur Abstimmung gestellt. Somit wurde den Aktionären ermöglicht, in diesem Rahmen ihre Meinung bezüglich des Vergütungssystems zu äußern. Der Antrag über

die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde angenommen. Sowohl bei der Erarbeitung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder als auch beim jährlichen horizontalen Vergleich, der u. a. auf der Basis typischer oder mittlerer Werte von vergleichbaren Unternehmen Vergleichszahlen abbildet, ziehen wir einen externen, unabhängigen Berater hinzu.

Entsprechend Ziffer 5.6 DCGK führen wir in regelmäßigen Abständen auch ein Verfahren zur Evaluierung der Effizienz des Aufsichtsrats durch, um die Aufsichtsratsaktivität auf mögliche Verbesserungsoptionen hin zu untersuchen. Im Rahmen dieser Selbsteinschätzung hat jedes Aufsichtsratsmitglied die Möglichkeit, die Qualität der derzeitigen Aufsichtsratsaktivität in anonymisierter Form zu bewerten sowie Anregungen zur zukünftigen Optimierung zu geben.

Detaillierte Informationen zur Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstands sind im Vergütungsbericht des Konzerngeschäftsberichts 2016 veröffentlicht.

Mehr Informationen zum Thema unter



GB 2016: Vergütungsbericht



Webseite: Vorstand



Webseite: Aufsichtsrat

Compliance

Integres Verhalten im Umgang mit unseren Geschäftspartnern, Anteilseignern und der Öffentlichkeit ist uns ein besonderes Anliegen. Daher legen wir sowohl bei strategischen Planungen als auch in unserem Tagesgeschäft stets höchste ethische und rechtliche Standards zugrunde. Unsere im Mai 2017 überarbeiteten und vom Vorstand verabschiedeten Geschäftsgrundsätze gelten als interner und weltweit gültiger Verhaltenskodex. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtet auch unsere Lieferanten und Subunternehmer zur Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien.

Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten – das spielt bei uns eine herausragende Rolle. Die wichtigsten Regelungen dazu haben wir in unseren Geschäftsgrundsätzen und Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt. Unsere Strukturen stellen darüber hinaus den gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten gemäß dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sicher.

Mithilfe unserer konzernweit gültigen Steuerrichtlinie, eines in der Entwicklung befindlichen „Tax-Compliance-Systems“ und der damit einhergehenden Überprüfung aller relevanten Aufgabenbereiche, Prozesse und Verantwortlichkeiten stellen wir auch künftig sicher, dass

die Steueransprüche aus unserer internationalen Geschäftstätigkeit entsprechend den jeweiligen nationalen gesetzlichen Regelungen erfüllt werden.

In unseren Geschäftsgrundsätzen und Underwriting Guidelines schreiben wir fest, mittels welcher Prozesse wir die für uns geltenden Sanktionsbestimmungen einhalten. Ein Compliance-Managementsystem für Sanktionen, eine Prüfsoftware, eine Sanctions-Screening-Guideline und Schulungen für neue Mitarbeiter helfen uns dabei, das Risiko etwaiger Sanktionsverletzungen frühzeitig zu identifizieren und zu vermeiden.

Zum Schutz der Umwelt gilt seit Juni 2012 unser nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem. Im Jahr 2015 haben wir zudem auf das umfassendere Umweltmanagementsystem EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) umgestellt. Die jährliche Umwelterklärung gemäß EMAS-III-Verordnung veröffentlichen wir auf unserer Internetseite. Die Erklärung für das Geschäftsjahr 2016 haben wir dort bereits publiziert.

Eine interne Spendenrichtlinie mit weltweiter Gültigkeit für unsere Gruppe stellt klar, dass wir mit unserem gesellschaftlichen Engagement primär Gemeinnützigkeit fördern wollen.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Umwelt und Soziales](#)
-  [GB 2016: Compliance](#)
-  [Webseite: Umweltmanagement](#)
-  [EMAS Umwelterklärung 2016](#)

Geschäftsgrundsätze

Unsere Geschäftsgrundsätze stellen neben der Konzernstrategie und den Corporate-Governance-Grundsätzen Regeln für ein integriertes Verhalten unserer Mitarbeiter auf. Sie sollen ihnen helfen, ethische und rechtliche Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu bewältigen. Die darin formulierten Regeln entsprechen den hohen ethischen und rechtlichen Standards, nach denen wir unser Handeln weltweit ausrichten. Integrität im Umgang mit unseren Stakeholdern verstehen wir als Grundlage eines erfolgreichen Unternehmens. Daher legen wir stets, sowohl bei strategischen Planungen als auch im Tagesgeschäft, höchste ethische und rechtliche Standards im Hinblick auf das Auftreten, Handeln und Verhalten jedes Einzelnen zugrunde.

Seit Mitte 2012 findet zudem unser Verhaltenskodex für Lieferanten Anwendung am Standort Hannover. Er verlangt u. a. die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards und ist Vertragsbestandteil bei der Ausschreibung und Vergabe infrastruktureller Dienstleistungen sowie diverser Bauleistungen. Auch bestehende Lieferantenverhältnisse in den Bereichen Verwaltung und IT werden in einem kontinuierlichen Prozess sukzessive auf die Erfüllung des Verhaltenskodex geprüft. Im Jahr 2017 wurde der Verhaltenskodex für Lieferanten vor dem Hintergrund der neuen gesetzlichen Anforderung aus dem UK Modern Slavery Act überarbeitet, am 29. Juni vom Vorstand verabschiedet und

anschließend auf unserer Webseite veröffentlicht. Darüber hinaus haben wir uns explizit der Achtung und Einhaltung von Menschenrechtsthemen, wie Gleichbehandlung und Anti-Diskriminierung verpflichtet und fordern dies auch von unseren Lieferanten.

Ergänzend haben wir ein anwendungsgestütztes Verfahren zur Selbstauskunft von Lieferanten und Dienstleistungspartnern entwickelt, das ebenfalls Kriterien des Verhaltenskodex beinhaltet. Das Verfahren wird nunmehr regelmäßig vom Bereich Verwaltung genutzt. Im Rahmen eines Assessments wurden 2014 alle Lieferanten der IT angeschrieben und anhand einer Checkliste bewertet. Diese Bewertung wurde im Lieferantenmanagement-System hinterlegt und fließt zum einen in die Lieferantenauswahl bei der Vergabe zukünftiger Aufträge ein, zum anderen erfolgt eine regelmäßige Lieferantenauswertung auch über diese Kriterien. Fallen diese Bewertungen kritisch aus, verlängern wir die Verträge mit den entsprechenden Lieferanten nicht. Ein Frühwarnsystem stellt sicher, dass mit ausreichendem Vorlauf ein alternativer Lieferant ausgewählt und ggf. eingearbeitet werden kann. Wir planen, dieses Verfahren in einem weiteren Schritt ebenfalls in unseren Außenstellen in Großbritannien und Irland sowie im Folgenden schrittweise in den weltweiten Lokationen einzusetzen.

Mehr Informationen zum Thema unter



Lieferantenmanagement

Compliance-Struktur und -Bericht

Eine gut funktionierende Compliance-Struktur betrachten wir als essenzielles Instrument, um die Einhaltung externer Regelwerke sowie firmenintern gesetzter Anforderungen zu gewährleisten. 2015 wurde unsere Compliance-Struktur daher zuletzt vor dem Hintergrund der Compliance-Anforderungen unter Solvency II überprüft. Im Berichtsjahr 2016 haben wir unser Corporate Compliance Organisationshandbuch (sog. Compliance Handbuch) aktualisiert. Dieses Handbuch enthält eine Zusammenstellung der wesentlichen Aktivitäten im Bereich der Corporate Compliance. Es beschreibt darüber hinaus die Zuständigkeiten innerhalb unseres Unternehmens, die Schnittstellen von GLS-Compliance zu anderen Bereichen sowie die Bestandteile der Compliance-Organisation.

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

Im Berichtsjahr haben wir die Richtlinie zur Einholung von Rechtsrat aktualisiert. Diese Richtlinie soll unseren Mitarbeitern mit allgemeinen Rechtskontakten – etwa beim Einkauf von Dienstleistungen aller Art, bei behördlichen Verfahren oder bei Rechtsstreitigkeiten – einen konkreten und verbindlichen Handlungsrahmen zur Einholung von Rechtsrat geben und insbesondere regeln, in welchen Fällen dieser Rat zwingend einzuholen ist.

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

Neben dem Referat Compliance existieren mehrere Compliance Committees, denen Mitglieder aus den Geschäftsfeldern sowie aus den Bereichen Recht, Finanzen, Rechnungslegung und Kapitalanlagen angehören. Die Compliance Committees prüfen bestimmte Rückversicherungsverträge besonders im Hinblick auf die Einhaltung von Aufsichtsrecht, Rechnungslegungsvorschriften und anderen Normen.

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

besteht ein internetbasiertes Hinweisgebersystem für die Gesellschaften des Konzerns. Dadurch haben Mitarbeiter, Kunden und Dritte die Möglichkeit, in der jeweiligen Landessprache oder auf Englisch – und auf Wunsch anonym – auf gravierende Compliance-Verstöße hinzuweisen. Etwaige Hinweise und die daraufhin eingeleiteten Maßnahmen fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein. Über das konzernweit installierte Hinweisgebersystem ging im Berichtsjahr eine Meldung mit einem Hinweis auf ein vermeintliches Fehlverhalten ein. Nach den bisherigen Ermittlungen bestehen allerdings keine Anzeichen für ein Fehlverhalten der am Vorfall involvierten Mitarbeiter und Gesellschaften. Konzernweit können sich die Beschäftigten über eine an das Referat Compliance angebundene E-Mail-Adresse zu Compliance-Fragen beraten lassen.

Anti-Korruptionsschulungen

Alle neuen Mitarbeiter unseres Unternehmens in Deutschland nehmen bei Eintritt in das Unternehmen an unserer Schulung zum Thema Compliance teil, die neben anderen Aspekten das Thema Korruption und entsprechende gesetzeskonforme Verhaltensweisen abdeckt. Im Berichtsjahr wurden drei Schulungen für insgesamt 69 Mitarbeiter durchgeführt. Um uns auf dem neuesten Stand in Compliance-Themen wie Anti-Korruption zu halten, nutzen wir klassische Kommunikationskanäle wie Intranetportale und Online-Newsletter. Wichtige unternehmensweit relevante Informationen werden für Mitarbeiter im Intranet zur Verfügung gestellt.

Compliance-Bericht

Der Compliance-Bericht für das Kalenderjahr 2016 wurde dem Finanz- und Prüfungsausschuss im März 2017 vorgelegt. In dem Bericht werden die Struktur und die vielfältigen Aktivitäten unseres Unternehmens dargestellt. Die Ergebnisse der gesonderten Datenschutz-Berichterstattung für das Kalenderjahr 2016 fließen ebenfalls in den Compliance-Bericht ein. Nach eingehenden Prüfungen zu Themen wie Directors' Dealings, Ad-hoc- und sonstige Meldepflichten, Insiderliste, Beraterverträge, Datenschutz und internationale Sanktionen kommt der Bericht zu dem Ergebnis, dass nur wenige Umstände vorliegen, die auf den Verdacht auf einen Verstoß gegen Compliance-relevante Bestimmungen schließen lassen. Insgesamt wurden zehn Compliance-relevante Vorfälle gemeldet. Nach eingehender Untersuchung dieser Vorkommnisse haben wir die erforderlichen Vorkehrungen getroffen, um für die Zukunft sicherzustellen, dass wir in Übereinstimmung mit den internen und externen Anforderungen für unsere Geschäftstätigkeit handeln. Als Folge der Vorfälle haben wir interne Compliance- und Revisionsmaßnahmen getroffen, um das interne Kontrollsystem auf lokaler Ebene und an der Schnittstelle zwischen Home Office und Niederlassung zu verbessern.

Unsere jährliche Compliance-Risikoanalyse erfolgte im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit den Bereichen Personal, Accounting und Steuern. Als Ergebnis der Risikoanalyse wurden die erkannten Risiken ei-

ner non-Compliance und die zur Verhinderung einer non-Compliance getroffenen Maßnahmen dokumentiert und auf Angemessenheit hin überprüft.

Mehr Informationen zum Thema unter



Lieferantenmanagement



Organisation und Prozess des Risikomanagements



GB 2016: Compliance

Gesetzliche Rahmenbedingungen

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

Eine nennenswerte Änderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, die sich auf ökologische oder soziale Aspekte bezieht, stellt im Berichtszeitraum das bereits 2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen dar. Gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst war der Aufsichtsrat der Gesellschaft verpflichtet, bis zum 30. September 2015 festzulegen, welcher Anteil von Frauen im Aufsichtsrat und Vorstand der Gesellschaft in der Zeit bis zum 30. Juni 2017 angestrebt wird. Nach eingehender Beratung hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Beststellungszeitraums des Aufsichtsrats sowie der laufenden Vorstandsmandate und -dienstverträge beschlossen, innerhalb des genannten Zeitraums – ohne Präjudiz für mögliche anlassbezogene anderweitige Entscheidungen zu gegebener Zeit – eine Zielgröße für den Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 % und für den Vorstand von voraussichtlich weiterhin Null festzulegen. Im Falle einer anlassbezogenen, heute nicht absehbaren Neubestellung eines Vorstandsmitglieds wird der Aufsichtsrat bei gleicher persönlicher und fachlicher Qualifikation einer möglichen weiblichen Kandidatin den Vorzug geben.

Des Weiteren haben wir die Entwicklung des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) verfolgt und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung des Gesetzes nach dessen Inkrafttreten Anfang 2017 in die Wege geleitet.

Durchführung von Energieaudits

Mit dem Gesetz zur Teilumsetzung der Europäischen Energieeffizienzrichtlinie vom 15. April 2015 hat die Bundesrepublik die Pflicht zur Durchführung regelmäßiger Energieaudits in großen Unternehmen eingeführt. Demnach sind große Unternehmen, die einen Umsatz > 50 Mio. EUR verzeichnen und mehr als 250 Mitarbeiter beschäfti-

gen, nunmehr verpflichtet, erstmals bis zum 5. Dezember 2015 und danach alle vier Jahre ein Energieaudit durchzuführen. Von der Verpflichtung zur Durchführung eines Energieaudits sind lediglich Unternehmen freigestellt, die über ein Energiemanagementsystem nach der DIN EN ISO 50001 verfügen oder ein validiertes Umweltmanagementsystem im Sinne der Verordnung, konkret EMAS-III-Verordnung, erfolgreich eingeführt haben oder dies zum genannten Stichtag konkret planen. Vor diesem Hintergrund haben wir im Jahr 2015 beschlossen, das damalige Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 im Jahr 2016 auf das umfassendere Umweltmanagementsystem EMAS umzustellen und jährlich eine Umwelterklärung gemäß EMAS-III-Verordnung (Eco-management and Audit Scheme) im EMAS-Register sowie auf unserer Internetseite zu veröffentlichen.

Steuerliche Rahmenbedingungen

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

Der Steueraufwand der unseres Unternehmens sank im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr um 65,0 Mio. EUR auf 391,2 Mio. EUR (Vorjahr: 465,2 Mio. EUR). Diese Veränderung ist im Wesentlichen auf den Rückgang des Vorsteuerergebnisses gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen. Weiterhin gab es im Vergleich zum Vorjahr keinen Effekt aus der Veränderung der Gewerbesteuer. Die effektive Steuerquote betrug 24,2 % (Vorjahr: 27,3 %).

Wir arbeiten derzeit an der Implementierung eines „Tax-Compliance-Systems“, welches sicherstellen soll, dass wir auch künftig vor dem Hintergrund der steigenden Komplexität von Steueransprüchen aus der internationalen Geschäftstätigkeit unsere Steuererklärungen vollständig und fristgerecht abgeben können. In diesem Zusammenhang ist es notwendig, alle relevanten Aufgabenbereiche und Verantwortlichkeiten zu identifizieren und diese in einer unternehmensweiten Richtlinie klar zu regeln und im Rahmen von Prozessen umzusetzen. Dabei handelt es sich auch um Aufgabenbereiche, die nicht ausschließlich in der Steuerabteilung erbracht werden. Im Mai 2017 wurde in diesem Sinne unsere aktualisierte Konzernsteuerrichtlinie verabschiedet.

Mehr Informationen zum Thema unter

 Webseite: EMAS

 GB 2016: Anhang 7.5

Datenschutz

Vertraulichkeit, Datenschutz und Datensicherheit zu gewährleisten – das spielt bei uns eine herausragende Rolle. Die wichtigsten Regelungen dazu sind in unseren Geschäftsgrundsätzen sowie unseren Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien für alle Mitarbeiter verbindlich geregelt.

Unsere etablierten Strukturen stellen darüber hinaus den gesetzeskonformen Umgang mit personenbezogenen Daten sicher. Unser Datenschutzbeauftragter übernimmt dabei alle Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Rechte entsprechend dem deutschen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Zu seinen Aufgaben zählt unter anderem, auf die Einhaltung der Vorschriften über den Datenschutz hinzuwirken, z. B. durch die Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung von Program-

men, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden. Auch die Vermittlung von Datenschutzkenntnissen und die Erstellung des jährlichen Tätigkeitsberichts gehören zu seinen Aufgaben. Wir bereiten uns intensiv auf die ab Mai 2018 geltende EU-Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO) vor. Die DS-GVO ist ein wichtiger Schritt zu einem harmonisierten Europäischen Binnenmarkt und schafft damit ein europaweit einheitliches Datenschutzniveau.

Im Berichtszeitraum gab es keine Beschwerden über die Verletzung des Schutzes von personenbezogenen Daten oder deren Verlust im Berichtszeitraum. Eine Notwendigkeit, der Datenschutz-Informationspflicht bei Datenpannen nach § 42a BDSG nachzukommen („Data Breach Notifications“), bestand somit nicht.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Compliance

Sanktionen

Aufgrund unserer internationalen Ausrichtung spielt die Einhaltung der geltenden Sanktionsbestimmungen für uns eine zentrale Rolle. In unseren Geschäftsgrundsätzen und Underwriting Guidelines haben wir die Einhaltung der auf uns anwendbaren Sanktionsbestimmungen festgeschrieben. Weiterhin existiert eine Sanctions-Screening-Guideline, in der festgelegt wird, wann die Mitarbeiter bei Vertragsanbahnungen und / oder Schadenzahlungen eine Sanktionsprüfung durchzuführen haben. In einer softwaregestützten Prüfung wird laufend ermittelt, ob sich in unseren Datenbeständen Namen von Personen befinden, gegen die Sanktionen verhängt sind und mit denen wir somit keine Geschäfte tätigen dürfen. Im Berichtsjahr wurden weitere Außenstellen an die softwaregestützte Prüfung angeschlossen. Sofern die Software Namen als Alarme meldet, werden in einem zweistufigen Verfahren die gemeldeten Alarme überprüft.

Wenn Übereinstimmungen zwischen dem Datenbestand der Gesellschaft und einer einschlägigen Liste festgestellt werden, wird mit Hilfe festgelegter Prozesse ein Vertragsschluss bzw. die Auszahlung von Geldern an gelistete Personen verhindert, und die betreffenden Gelder

werden eingefroren. Die Schulung für neue Mitarbeiter enthält auch einen Abschnitt zu Sanktionen, sodass alle neuen Mitarbeiter in der Zentrale in Hannover eine Grundschulung im Sanktionsrecht erhalten. Underwriter und Schadensachbearbeiter erhalten eine zusätzliche Schulung zum Einsatz der Prüfsoftware und zu den Sachverhalten, in deren Kontext eine Sanktionsprüfung vorzunehmen ist. Weitere Schulungen erfolgen nach Bedarf und individuell für betroffene Abteilungen. Mitarbeiter der Rechtsabteilung prüfen arbeitstäglich das Amtsblatt der EU auf Änderungen in der Sanktionsgesetzgebung der EU und teilen relevante Änderungen unverzüglich konzernweit mit.

Durch die Sanktionsprüfsoftware wurde im Berichtsjahr eine juristische Person im Datenbestand des Konzerns entdeckt, die Gegenstand einer Vermögenssperre war. Ferner wurde eine weitere juristische Person im Datenbestand des Konzerns entdeckt, die mittelbar von einer sog. gelisteten Person kontrolliert wurde. Es wurden Maßnahmen eingeleitet, um sowohl die Erneuerung der betreffenden Verträge als auch die Wiederholung derartiger Vorfälle zu vermeiden. Diese Vorgänge zeigen die Effektivität des Sanktionsprüfsystems.

Risikomanagement

Unsere Risikostrategie, die Rahmenrichtlinie zum Risikomanagement und das Limit- und Schwellenwertsystem für die wesentlichen Risiken unseres Unternehmens bilden die zentralen Elemente unseres Risikomanagementsystems. Die Steuerung aller wesentlichen Risiken ist Aufgabe der operativen Geschäftsbereiche. Die Überwachung aller identifizierten wesentlichen Risiken übernimmt das Group Risk Management.

Elementar für die Übernahme von Risiken sind die Vorgaben und Entscheidungen des Vorstands zum Risikoappetit unseres Unternehmens. Diese basieren auf den Berechnungen der Risikotragfähigkeit der Gesellschaft. Durch unsere Geschäftstätigkeit auf allen Kontinenten und die Diversifikation zwischen unseren Geschäftsfeldern Schaden- und Personen-Rückversicherung erzielen wir einen effektiven Einsatz unseres Kapitals unter Chancen- und Risikogesichtspunkten sowie eine im Branchenvergleich überdurchschnittlich hohe Eigenkapitalrendite.

Mehr Informationen zum Thema unter



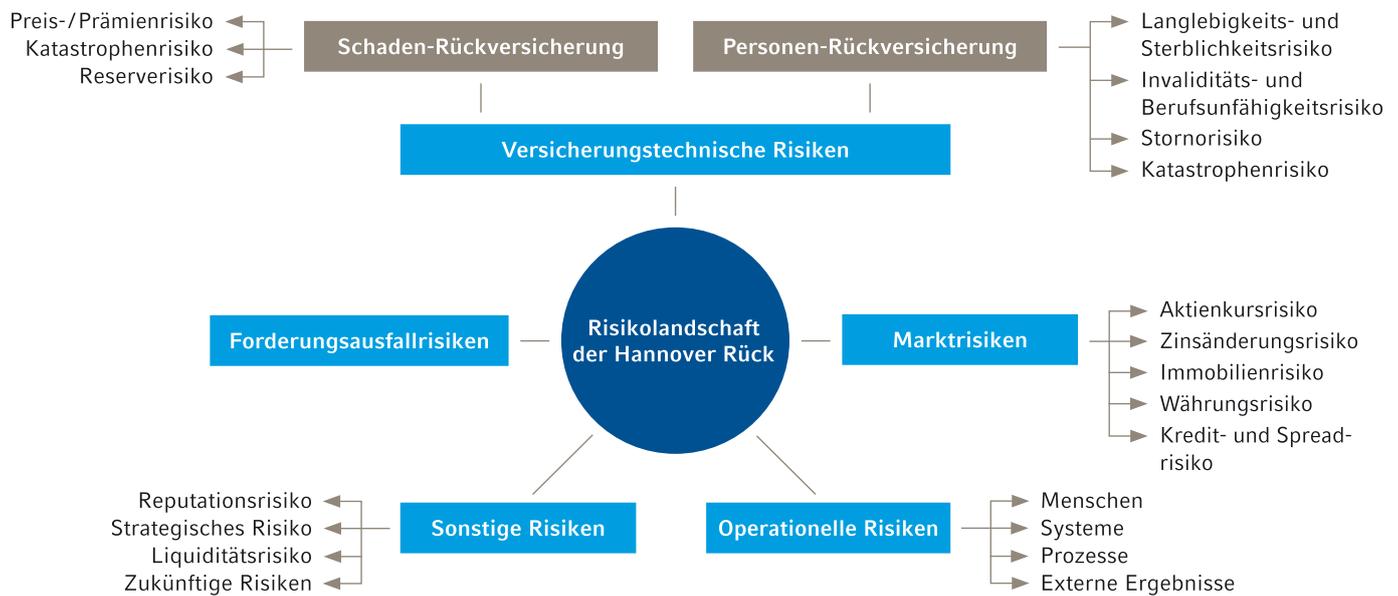
GB 2016: Chancen- und Risikobericht

Risikolandschaft

Unsere Risikolandschaft umfasst:

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

Risikolandschaft



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

Zukünftige Risiken, sogenannte Emerging Risks, spielen für uns eine besondere Rolle, weil sich ihr Risikogehalt im Hinblick auf den Vertragsbestand nicht verlässlich beurteilen lässt. Deshalb sind Risikofrüherkennung und die anschließende Beurteilung von entscheidender Bedeutung. Zu den Emerging Risks gehören u. a. Risiken in Zusammenhang mit Urbanisierung sowie Risiken durch zunehmende Fettleibigkeit in den Industrienationen oder aus dem Einsatz von Nanotechnologie und steigender Digitalisierung / Cyber-Kriminalität.

Mehr Informationen zum Thema unter

 GB 2016: Chancen- und Risikobericht

Die interne Arbeitsgruppe zu Emerging Risks und das Naturgefahrenrisikomanagement sichten und überprüfen regelmäßig auch aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Klimawandel. Für uns als Rückversicherer birgt der Klimawandel sowohl Risiken als auch Chancen: Einerseits können wir von einer verstärkten Nachfrage nach Rückversicherungsdienstleistungen ausgehen, andererseits kann das potenziell verstärkte Katastrophenrisiko zu einer höheren finanziellen Belastung für uns führen. Strategien zum Umgang mit den Gefahren inhärenter Risiken sind für uns als Rückversicherer von größter Bedeutung. Deshalb arbeiten unsere auf landwirtschaftliche Risiken spezialisierte Abteilung und das Referat „Innovation Management“ an Produkten, die die finanziellen Folgen des Klimawandels mildern können.

Organisation und Prozess des Risikomanagements

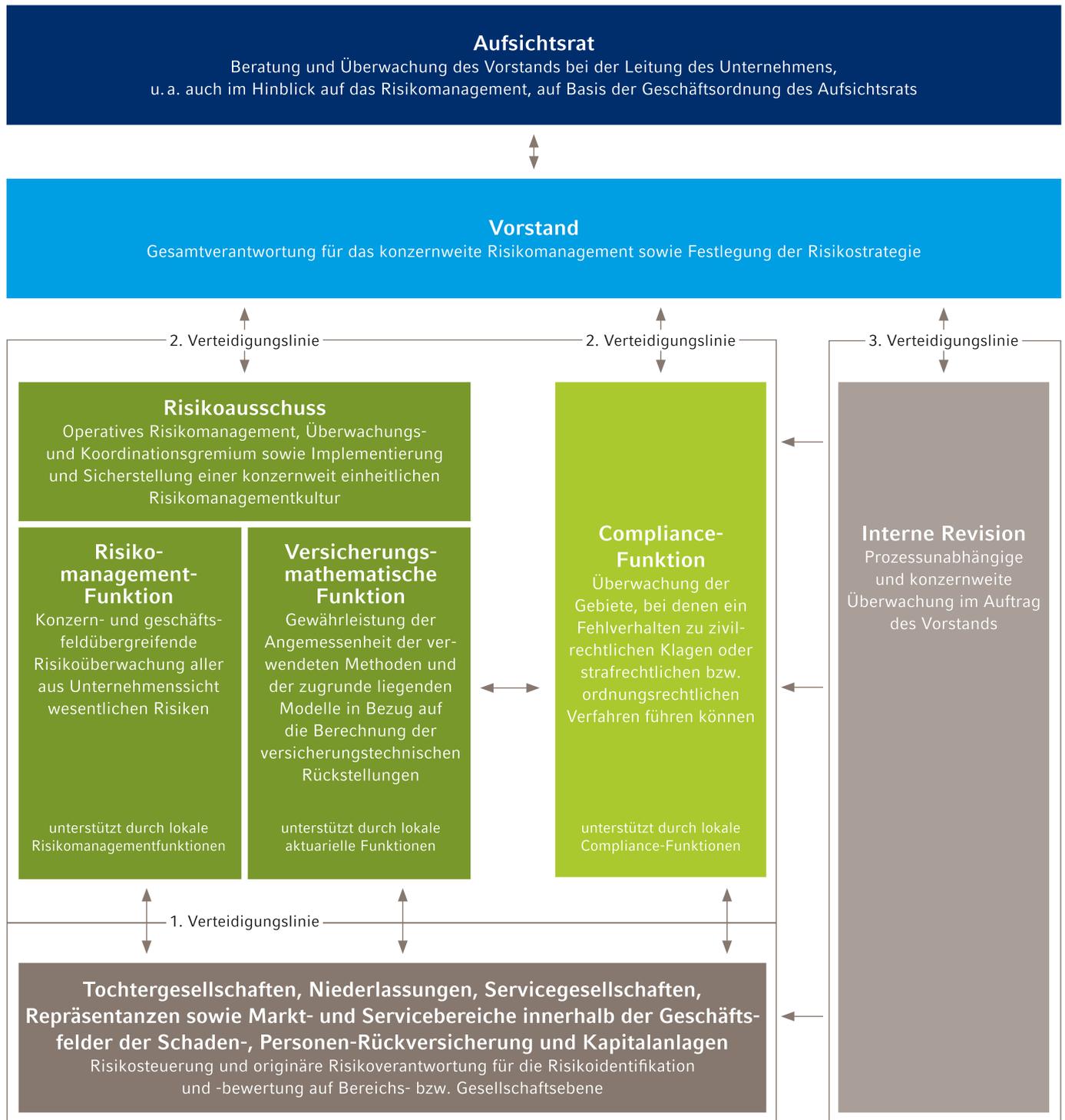
Um ein effizientes Risikomanagementsystem sicherzustellen, haben wir konzernweit Risikomanagementfunktionen und Gremien eingerichtet. Die Organisation und das Zusammenwirken der einzelnen Funktionen im Risikomanagement sind entscheidend für unser internes Risikosteuerungs- und Kontrollsystem. Die Verantwortung für das konzernweite Risikomanagement und die Risikostrategie trägt der Vorstand. Entsprechend der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats berät dieser den Vorstand auch in Fragen des Risikomanagements.

In unserem System sind die zentralen Funktionen des Risikomanagements eng miteinander verzahnt, und die Rollen, Aufgaben und Berichtswege sind im Sinne der sogenannten drei Verteidigungslinien klar definiert und dokumentiert. Die erste Verteidigungslinie besteht aus der Risikosteuerung und der originären Risikoverantwortung auf

Bereichs- bzw. Gesellschaftsebene. Das Risikomanagement stellt die zweite Verteidigungslinie – die Risikoüberwachung – sicher. Dabei wird es von der aktuariellen Funktion und der Compliance-Funktion unterstützt. Die dritte Verteidigungslinie besteht aus der prozessunabhängigen Überwachung durch die interne Revision. Ergänzend sind die konzernweite Risikokommunikation und eine offene Risikokultur wichtige Anliegen unseres Risikomanagements. Ein wichtiger Ankerpunkt von strategischen Überlegungen zu Risikokommunikation und Risikokultur sind regelmäßige globale Treffen der aktuariellen Bereiche und des Risikomanagements.

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

Zentrale Funktion der Risikoüberwachung und -steuerung



Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen

Zur Früherkennung von Emerging Risks haben wir seit vielen Jahren einen effizienten bereichs- und spartenübergreifenden Prozess etabliert und dessen Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt. Die operative Durchführung erfolgt durch eine Arbeitsgruppe, die besonders dafür eingerichtet und mit Spezialisten besetzt wurde. Diese beschäftigt sich neben der Identifikation und Evaluation von Zukunftsrisiken auch mit der Analyse von globalen Langzeittrends. Über ihre Ergebnisse berichtet die Arbeitsgruppe quartalsweise an das „Emerging Risk Committee“, welches von einem Vorstandsmitglied unseres Unternehmens geleitet wird.

Zu den wesentlichen Elementen unseres Chancenmanagements zählen die verschiedenen marktspezifischen Innovationen in den Geschäftsfeldern Personen- und Schaden-Rückversicherung. Wenn wir innovative Ideen unserer Mitarbeiter erfolgreich in neue Geschäftsmodelle überführen können, honorieren wir dies auch finanziell. Hierfür haben wir das Referat „Innovation Management“ als Teil des Bereichs „Regulatory Affairs & Innovation“ etabliert. Dieser Servicebereich bearbeitet systematisch Ideen und Chancen und fokussiert sich auf die Generierung von zusätzlichem Prämienvolumen mit Gewinnpotenzial. In diesem Zusammenhang werden unter anderem Ideen zu Geschäftschancen evaluiert, weiterentwickelt und optimale Rahmenbedingungen für neue Geschäftsideen geschaffen.

Mehr Informationen zum Thema unter



GB 2016: Chancen- und Risikobericht



Webseite: BaFin

Risikokapital (Solvency II)

Ein stabiler Finanzmarkt ist sowohl für eine globale nachhaltige Entwicklung als auch für uns als börsennotiertes Unternehmen von entscheidender Bedeutung. Im Berichtszeitraum war in erster Linie die im November 2013 erfolgte Einigung auf die Einführung von Solvency II zum 1. Januar 2016 von Bedeutung. Die Solvency II-Richtlinie hat die Hauptziele, den Versicherungerschutz zu stärken, einheitliche Wettbewerbsstandards im Versicherungssektor des europäischen Binnenmarkts zu schaffen und damit eine weitgehend einheitliche Aufsichtspraxis in Europa zu gewährleisten. Wir haben bereits früh mit der Vorbereitung auf die Anforderungen von Solvency II begonnen, und wir verfolgen schon lange einen risikobasierten, wertorientierten Managementansatz, wie er unter Solvency II auch aufsichtsrechtlich gefordert ist. Unsere internen Kapitalisierungsziele gehen weit über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen hinaus. Zum 1. Januar 2016 ist das neue Regime der Versicherungsaufsicht Solvency II in Kraft getreten. Die umfangreichen Anforderungen zu Kapitalanforderungen, Governance und Berichterstattung wurden von uns zeitgerecht implementiert. Unser internes Kapitalmodell wurde im August 2015 durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) genehmigt. Das Wissen, das wir bei der Entwicklung dieses Kapitalmodells gewonnen haben, nutzen wir zusätzlich bei der Entwicklung individueller Rückversicherungslösungen für Erstversicherer.

Stakeholderdialog

G4-24, G4-25, G4-26, G4-27

Wir unterhalten einen offenen Dialog mit unseren Anspruchsgruppen und setzen uns den weiteren systematischen Ausbau von Dialogaktivitäten in der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 sowie für den kommenden Zyklus zum Ziel. Durch den Austausch von Informationen und Meinungen mit unseren Stakeholdern integrieren wir die Erwartungen und Ansprüche der verschiedenen Gruppen, soweit möglich, in unsere Geschäftstätigkeit. Zudem ermöglicht uns der Dialog, Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen und Vertrauen zu schaffen.

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

Den kontinuierlichen Austausch mit unseren Anspruchsgruppen pflegen wir auf vielfältige Weise. Durch Konferenzen, Roadshows und Einzelgespräche stehen wir etwa mit Vertretern des Kapitalmarktes in Kontakt. Analysten und institutionelle Investoren nutzen beispielsweise unseren jährlichen Investorentag für einen intensiven Austausch mit dem Management. Den Dialog mit unseren weltweiten Kunden führen unsere Mitarbeiter im direkten, persönlichen Gespräch. Die Kundenzufriedenheit messen wir darüber hinaus regelmäßig unter Einbeziehung externer Marktforschungsinstitute. Auch mit politischen Entscheidungsträgern, Aufsichtsbehörden und Verbänden der Versicherungsbranche stehen wir regelmäßig im Dialog. Hintergrund dafür sind meist aktuelle Themen der Versicherungsaufsicht und der Finanzmarktregulierung in Deutschland, der EU und auf internationaler Ebene. Dazu gehören unter anderem die Vorbereitung auf die Überprüfung von Solvency II, die Entwicklung eines Globalen Kapitalstandards für Versicherungsgruppen sowie die Verhandlungen zu einem bilateralen Abkommen über (Rück-)Versicherungsaufsicht zwischen der Europäischen Union und den USA. In diesem Rahmen bringen wir fachliche Kompetenz aus der Unternehmenspraxis in die öffentliche Diskussion ein.

Dialogformen

Um den Stakeholderdialog zu Nachhaltigkeitsthemen zu intensivieren, haben wir 2013 eine Befragung durchgeführt, an der sich 30 Repräsentanten aus den Gruppen Kapitalmarkt, Kunden, Mitarbeiter, NROs und öffentlicher Sektor beteiligt haben. Nach Aussage der Stakeholder wurden unsere Aktivitäten im Bereich der verantwortungsvollen Unternehmensführung am häufigsten wahrgenommen und am positivsten bewertet. Verbesserungspotenzial wurde in den Bereichen Nachhaltigkeitskommunikation und Produktverantwortung gesehen sowie im betrieblichen Umweltschutz und bei Mitarbeitern. Eine zentrale Rolle für unsere Stakeholder spielen grundsätzlich die unternehmerische Verantwortung hinsichtlich wirtschaftlicher Aspekte sowie die Produktverantwortung inklusive des Asset Managements. Im Zuge unseres regelmäßigen Austausches mit unseren Stakeholdern fordern wir laufend Rückmeldungen zu unseren Aktivitäten und berücksichtigen neu auftretende Themen.

Die globalen Themen der Zukunft gilt es ebenfalls im Blick zu haben. Diese sind z.B. erneuerbare Energien, Klimawandel, Umweltschutz, finanzielle Inklusion und die Steuerpolitik. Die Einschätzung unserer Stakeholder haben wir bei der Festlegung der Schwerpunktthemen unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigt.

Dialog mit ESG-Ratingagenturen

Entsprechend den Zielen, die wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 definiert haben, bauen wir aktuell auch den Dialog mit Umwelt-, Sozial- und Governance-Ratingagenturen (ESG-Ratingagenturen) weiter aus. Zukünftig wollen wir zu den Themen verstärkt berichten, die im Gespräch mit Ratingagenturen aufkamen. Dazu gehören u. a. Aspekte der Produktverantwortung aktuelle Forschungsaktivitäten zu Umwelt-, Sozial- und Governance Themen (ESG-Themen) und -Produkten sowie die Zusammenarbeit mit Erstversicherern beim Management von ESG-Themen.

Seit 2014 sind wir im FTSE4Good, einer weltweiten Indexfamilie zu Nachhaltigkeit, gelistet. Grundlage hierfür ist das Nachhaltigkeitsrating nach ESG-Kriterien. Basierend auf unserer vorgelegten GRI-Bilanz wurden wir im Berichtsjahr darüber hinaus durch die Ratingagentur oekom research AG auf unsere Nachhaltigkeitsleistung hin bewertet und erhielten als Bestätigung für eine überdurchschnittliche Erfüllung der branchenspezifischen Anforderungen erneut die Auszeich-

nung „Prime“. Darüber hinaus wurden wir auch von den ESG-Ratingagenturen Robeco SAM, Sustainalytics, Vigeo, MSCI und Sustainability Intelligence bewertet. Im Rahmen der jährlichen Ratingprozesse stehen wir im kontinuierlichen Dialog zu ratingspezifischen Nachhaltigkeitsthemen. Im Berichtsjahr wurden wir darüber hinaus erstmalig in den Global Challenges Index aufgenommen und wir sind in wesentlichen STOXX Indizes gelistet.

Pflege unserer Kundenbeziehungen

Weltweit stehen wir im kontinuierlichen Dialog mit unseren Kunden. In der Regel werden Kundenbeziehungen bei uns bereichsindividuell gepflegt. Das Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung setzt dabei in besonderem Maße auf langfristige Kundenbeziehungen, die auf einem vertrauensvollen und partnerschaftlichen Ansatz basieren. Seit 2014 bieten wir als Informationskanal den vierteljährlich erscheinenden Newsletter „ReCent Medical News“ an. Darin können sich unsere Kunden zu neuen medizinischen Forschungsergebnissen und relevanten Methoden für die medizinische Risikoprüfung informieren.

Das Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung veranstaltet seit 2012 die Seminarreihe „Building Bridges“. Die Seminare finden jährlich statt und geben dem Geschäftsbereich die Möglichkeit, verstärkt auf die individuellen Rückversicherungsbedürfnisse unserer Kunden einzugehen.

Internationale Mitarbeiterbefragung

Eine weltweite Mitarbeiterbefragung wurde 2015 / 2016 durchgeführt. Als zentrales Ergebnis lässt sich eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter feststellen. Dies gilt sowohl für die Durchschnittsbewertung über alle Fragen hinweg als auch für nahezu alle Einzelfragen. Besonders erfreulich ist die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, die unsere Mitarbeiter zum Ausdruck brachten. Als Verbesserungspotenzial sehen sie ein breiter aufgestelltes Vergütungssystem und eine nochmals verbesserte Unterstützung bei ihrer individuellen Weiterbildung. Auf der Basis der aus der Befragung gewonnenen Erkenntnisse wurden im Berichtsjahr individuelle Maßnahmen in verschiedenen Unternehmensbereichen geprüft und, wenn angebracht, eingeführt.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  Webseite: Ratings
-  GB 2016: Internationale Mitarbeiterbefragung
-  Webseite: ReCent Medical News

Interessenvertretung und Mitgliedschaften

Gemeinsam mit unseren Stakeholdern engagieren wir uns in zahlreichen Initiativen zu Nachhaltigkeitsthemen. Mit unserem Fachwissen bringen wir uns dabei in die Arbeit von Verbänden, Interessenvertretungen und Organisationen ein und unterstützen den gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Im Rahmen der „Klima-Allianz Hannover 2020“, einem Gemeinschaftsprojekt der Landeshauptstadt und der Region Hannover, haben wir uns dazu verpflichtet, bis zum Jahr 2020 40 % weniger klimafördernde Treibhausgase auszustoßen als im Jahr 1990. Unsere Emissionen werden im Rahmen dieses Projektes seit 2011 regelmäßig alle zwei Jahre überprüft.

Im Rahmen der „Klima-Allianz Hannover 2020“ nehmen wir außerdem an der Strategiegruppe Wirtschaft des „Masterplan 2050 Stadt und Region Hannover, 100 % für den Klimaschutz“ teil.

Darüber hinaus beteiligen wir uns seit dem Jahr 2007 am „Ökologischen Projekt für integrierte Umwelttechnik“ (Ökoprofit) der Stadt und Region Hannover. Der Grundgedanke des Projekts ist es, ökonomischen Gewinn und ökologischen Nutzen durch vorsorgenden Umweltschutz zu verbinden. In die Arbeit zu konkreten Themen wie „Ökoprofit im Stadtentwicklungsprozess“ und „Aktuelle Änderungen im Energiemanagement“ werden die beteiligten Unternehmen regelmäßig mit einbezogen. Bereits erzielte Energieeinsparerfolge werden in einschlägigen Projektpublikationen veröffentlicht.

Auf internationaler Ebene hat unser Vorstandsvorsitzender 2009 das „Climate Risk Statement“ der Geneva Association mitunterzeichnet.

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

Bei der Gestaltung unserer Kapitalanlagepolitik orientieren wir uns vor allem an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Wir fördern die Gewährleistung von menschenwürdigen Arbeitsbedingungen in unserer Lieferkette. In unserem Verhaltenskodex für Lieferanten ist die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) verpflichtend.

Internationale Mitgliedschaften

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

Unter anderem sind wir Mitglied im Reinsurance Advisory Board (RAB), das seit Juli 2015 im EU Transparency Register registriert ist. Unser Vorstandsvorsitzender hat im Mai 2017 erneut den Vorsitz des RAB für zwei Jahre übernommen.

In der folgenden Liste ist eine Auswahl maßgeblicher Mitgliedschaften aufgeführt:

- American Council of Life Insurers (www.acli.com)
- Chief Risk Officer Forum (www.thecroforum.org)
- Dublin International Insurance & Management Association (www.dima.ie)
- EIOPA WG-CATSTREAM (eiopa.europa.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)
- International Actuarial Association (www.actuaries.org)
- International Insurance Society (www.internationalinsurance.org)
- International Underwriting Association of London (www.iua.co.uk)
- OASIS (www.oasislmf.org)
- Reinsurance Advisory Board im Verband Insurance Europe (www.insuranceeurope.eu)
- South African Insurance Association (www.saia.co.za)

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Emissionen](#)
-  [Webseite: Investor Relations](#)
-  [Webseite: Produktverantwortung](#)
-  [Webseite: Ökoprotit](#)
-  [Webseite: Geneva Association](#)
-  [Webseite: United Nations](#)
-  [Webseite: International Labour Organization](#)
-  [Webseite: Klima-Allianz Hannover 2020](#)

A helicopter is shown in flight, dropping a bucket of water into a forest. The forest is filled with smoke and fire, indicating a wildfire. The helicopter is positioned at the top of the frame, and the bucket is in the middle, with a large plume of water falling from it. The background is a dense forest of evergreen trees, partially obscured by the smoke and fire.

Produktverantwortung

Die verheerenden Waldbrände im kanadischen Bundesstaat Alberta zerstörten im Jahr 2016 rund 200.000 Hektar Wald. Personenschäden konnten durch Evakuierungsmaßnahmen abgewendet werden, aber mehrere Tausend Gebäude brannten bis auf die Grundmauern nieder. Jedes Jahr fordern Waldbrände weltweit Menschenleben und zerstören wertvollen Lebensraum. Durch verbesserte Konditionen in der Absicherung forst- und landwirtschaftlicher Betriebe, die moderne Technologien zur Früherkennung von Waldbränden einsetzen, schaffen wir gemeinsam mit Erstversicherern Anreize zu deren verstärkter Nutzung und können so präventiv zu einer Verminderung der durch Waldbrände entstehenden Schäden beitragen.

Produktverantwortung

Weltweit betreiben wir alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Unsere Produkte und Dienstleistungen sind optimal auf die individuellen Anforderungen unserer Kunden und die spezifischen Bedingungen des jeweiligen Marktes abgestimmt. Die ethischen und moralischen Ansprüche, die wir an unser eigenes Handeln stellen, wirken sich auch auf unsere Produkte und Dienstleistungen sowie auf den Umgang mit unseren Kunden aus.

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 haben wir uns auch für die nachhaltige Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebotes Ziele gesetzt. Bereits 2015 haben wir erste Beiträge zur Erreichung dieser Ziele geleistet: Auf dem wachsenden Markt für Mikroversicherungen haben wir die Zusammenarbeit mit Erstversicherern in Pakistan, auf den Philippinen und in Indonesien intensiviert. Die Entwicklung von klimawandelrelevanten Produkten, wie z. B. Wetter- und Energieeinsparversicherungen, fördern wir durch eine Ausweitung der Energieeinspargarantien für Deutschland auf weitere europäische Länder. Darüber hinaus beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung von indexbasierten Disaster-Finance-Konzepten, die Staaten in Südamerika und Asien bei Naturkatastrophen schnelle finanzielle Hilfe garantieren. Diese Aktivitäten haben wir ebenfalls im Jahr 2016 weitergeführt und wo möglich auf weitere Länder übertragen. So unterstützen wir beispielsweise Initiativen in Malaysia, wo staatlich geförderte Versicherungsdeckungen gegen Unfall und Invalidität ausgebaut werden sollen.

Bei der Gestaltung unseres Produkt- und Dienstleistungsangebots nutzen wir die Erkenntnisse aus unseren Forschungsaktivitäten zu Themen wie beispielsweise Energiewende, Klimawandel, New Mobility oder demografischer Wandel, um frühzeitig neue Risiken zu identifizieren und spezifische Versicherungslösungen zu entwickeln. Ein konzernweites Risikomanagementsystem ermöglicht uns die dezidierte Betrachtung unserer potenziellen Risiken. Sozial- und Umweltrisiken werden in diesem Rahmen mitbetrachtet. Unsere Tochtergesellschaft E+S Rück bietet darüber hinaus auch unseren Kunden – den Erstversicherern – verschiedene Dienstleistungen und Anwendungen zur Risikobetrachtung an.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  Konzernstrategie
-  Nachhaltigkeitsstrategie
-  Geschäftsgrundsätze

Neben unseren Versicherungslösungen stehen unsere Kapitalanlagen im Fokus unserer nachhaltigen Produktverantwortung. Unsere Kapitalanlagepolitik setzt sich zum Ziel, stabile und risikoadäquate Erträge zu generieren und jederzeit unsere Liquidität und Zahlungsfähigkeit zu gewährleisten. Darüber hinaus beziehen wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien, sogenannte ESG-Kriterien, in unsere Anlagepolitik ein. Im laufenden Geschäftsjahr haben wir insbesondere an der Implementierung eines Best-in-Class-Investmentansatzes gearbeitet. Die Entwicklung und Anwendung der ESG-Kriterien und die Umsetzung der Richtlinie stellt ein ESG-Beauftragter im Investment-Team sicher.

Wir betreiben primär ein Business-to-Business-Geschäft (B2B) und stehen in engem Kontakt mit unseren Kunden – direkt durch unsere Mitarbeiter oder indirekt über Rückversicherungsmakler. Mittels themenspezifischer Konferenzen, Seminare, Geschäftsbesuche und der Präsenz auf Messen und Fachtagungen lassen wir Kunden an unseren Erkenntnissen teilhaben und intensivieren unsere Kundenbeziehungen. Beispiele für unsere Dialogaktivitäten sind außerdem der seit 2014 etablierte Newsletter „ReCent Medical News“, der über versicherungsrelevante medizinische Forschungsergebnisse berichtet, oder das Seminar-Konzept „Building Bridges“ der Schaden-Rückversicherung. Im Zuge der Digitalisierung unseres Unternehmens arbeiten wir im Bereich der Lebensversicherung zurzeit an der Entwicklung einer digitalen Plattform. Dabei handelt es sich um eine B2B-Plattform, auf der wir eigene Rückversicherungslösungen und Dienstleistungen anbieten wollen. Darüber hinaus sollen zukünftig auch Drittanbieter innovativer Versicherungsprodukte die Plattform zum Vertrieb nutzen können. Aktuell befindet sich die Plattform noch in der Testphase und wird bislang nur intern zum Austausch genutzt.

Die Zufriedenheit unserer Kunden messen wir in regelmäßigen Abständen und freuen uns über das gute Ergebnis der Kundenumfragen im Berichtsjahr. Auszeichnungen, wie z. B. die zum „Rückversicherer des Jahres“ durch das renommierte englische Versicherungsmagazin „Reactions“, bestätigen unsere Leistungen.

Risikoexpertise

Wir gehen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit bewusst eine Vielzahl von Risiken ein und steuern diese, um die damit verbundenen Chancen wahrzunehmen. Elementar für die Übernahme von Risiken sind die Vorgaben und Entscheidungen des Vorstands zum Risikoappetit des Unternehmens. Diese basieren auf den Berechnungen der Risikotragfähigkeit. Unserem Risikomanagement kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. So werden darin eindeutig Rollen und Aufgaben sowie Berichtswege klar verteilt und entsprechend in Richtlinien dokumentiert. Dies ermöglicht konzernweit ein gemeinsames Verständnis für eine ganzheitliche Überwachung und Steuerung aller wesentlichen Risiken, damit diese für das Rückversicherungsportefeuille kalkulierbar bleiben, und damit auch außergewöhnliche Großschäden das Konzernergebnis nicht über Gebühr beeinträchtigen.

Sozial- und Umweltrisiken werden in diesem Zuge stets mitbetrachtet. Aktuell sind unsere größten Risiken die Kredit- und Spreadrisiken innerhalb der (Kapital-) Marktrisiken, die Reserve- und die Katastrophenrisiken innerhalb der versicherungstechnischen Risiken in der Schaden-Rückversicherung sowie die Sterblichkeitsrisiken innerhalb der versicherungstechnischen Risiken der Personen-Rückversicherung. Die Sterblichkeitsrisiken wirken sich dabei unterschiedlich auf unser Personen-Rückversicherungsgeschäft aus. Während Rentenportefeuilles grundsätzlich negativ von Sterblichkeitsverbesserungen betroffen sind, wirken sich diese umgekehrt positiv auf die Lebensversicherungspartefeuilles aus. Im Rahmen der Sonstigen Risiken betrachten wir insbesondere zukünftige Risiken (Emerging Risks). Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass sich ihr Risikogehalt nicht verlässlich beurteilen lässt. Für diese Risiken sind Risikofrüherkennung und Risikobeurteilung entscheidend. Deshalb setzen wir dafür eine eigene, bereichs- und spartenübergreifende und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe ein, deren Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt ist. Die Mitglieder dieser Arbeitsgruppe „Emerging Risks und Scientific Affairs“ analysieren beispielsweise mögliche Risiken, die ein Klimawandel mit sich bringt. So hätte eine Erderwärmung nicht nur Einfluss auf Naturgefahren, sondern auch auf die menschliche Gesundheit, die Weltwirtschaft, den Agrarsektor und vieles mehr. Weitere zukünftige Risiken sind beispielsweise Technolo-

gierisiken, Rohstoffknappheit und Lieferkettenrisiken. Zu diesen und weiteren Themen formuliert die Arbeitsgruppe interne Positionspapiere und gibt Empfehlungen zu deren rückversicherungstechnischer Handhabung. Innerhalb der Arbeitsgruppe beobachtet das Trend-Radar kontinuierlich Langfrist- und Megatrends und beschäftigt sich mit der Frage, ob sich aus neuen Trends, wie z. B. Sharing Economy, auch Emerging Risks ableiten lassen. Darüber hinaus 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. der Geneva Association, der OASIS Initiative und dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV). So hat etwa unser Vorstandsvorsitzender bei einem Branchentreffen der Geneva Association 2015 eine Expertendiskussion zu Herausforderungen durch Pandemien geleitet. Wir beteiligen uns zudem regelmäßig an einer Arbeitsgruppe der Geneva Association zum Thema „Extreme Events and Climate Risks“. Im Rahmen des CRO-Forums (Chief Risk Officer-Forum) bringen wir uns in die Entwicklung und Verbreitung von Best Practice im Risikomanagement ein. Auch Diskussionspapiere zu aktuellen Risikothemen unterstützen uns im Prozess der Risikobewertung und leisten einen Beitrag zur öffentlichen Diskussion. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 setzten wir uns den weiteren Ausbau des Dialogs zu Emerging Risks als Ziel.

Im Lebensbereich gibt es sogenannte Expertennetzwerke zu unterschiedlichen Themen, wie beispielsweise Financial Solutions und Medical Underwriting. Innerhalb dieser werden Gruppen zu bestimmten aktuellen Themen gebildet, in denen ein weltweiter Informationsaustausch stattfindet. Die Netzwerke setzen sich aus Mitarbeitern unserer Tochtergesellschaften, Niederlassungen und unseres Standortes Hannover zusammen. Meetings finden regelmäßig sowohl in Form von Telefonkonferenzen oder auch persönlichen Meetings statt.

Auch unsere Kunden profitieren von unserer Risikoexpertise. Zum Beispiel bieten wir Erstversicherern über unsere Tochtergesellschaft E+S Rück verschiedene Dienstleistungen und Anwendungen zur Risikobeurteilung an.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Stakeholderdialog](#)
-  [Risikomanagement](#)
-  [Interessenvertretung und Mitgliedschaften](#)
-  [GB 2016: Chancen- und Risikobericht](#)

Risikoverhalten

Unsere vom Vorstand verabschiedete Risikostrategie gibt sowohl die strategische Ausrichtung als auch den Risikoappetit vor. Das besonders volatile Naturgefahrengeschäft steuern wir zudem durch die Festlegung von Risikomaß, Limiten und Schwellenwerten, um mögliche Kumulrisiken zu reduzieren. Mit unseren General Underwriting Guidelines und Special Underwriting Guidelines, deren Beachtung und Anerkennung von allen Underwritern gegengezeichnet werden muss, haben wir Regelwerke, die unsere Geschäftsentscheidungen begründen. Unsere Underwriter werden regelmäßig und bedarfsgerecht geschult.

Grundsätzlich bewerten wir jedes identifizierte und als wesentlich erachtete Risiko quantitativ. Lediglich Risikoarten, für die eine quantitative Risikomessung derzeit nicht oder nur schwer möglich ist, werden

qualitativ bewertet, etwa durch Expertenschätzungen. Hierbei handelt es sich z. B. um zukünftige und strategische Risiken sowie Reputationsrisiken.

Das Risikomanagement ist fest in unsere betrieblichen Abläufe integriert. Dies wird unterstützt durch eine transparente Risikokommunikation sowie einen offenen Umgang mit Risiken. Die Risikokommunikation erfolgt zum Beispiel durch interne und externe Risikoberichte, Informationen zu aktuellen Risikokomplexen im Intranet und Schulungsangeboten für Mitarbeiter. Auch der regelmäßige Informationsaustausch zwischen risikosteuernden und risikoüberwachenden Einheiten ist elementar für die Funktionsfähigkeit des Risikomanagements.

Mehr Informationen zum Thema unter



[Risikomanagement](#)



[GB 2016: Chancen- und Risikobericht](#)

Risikobeurteilung

In der Schaden-Rückversicherung unterscheiden wir im Rahmen der Risikobewertung zwischen Risiken, die aus dem Geschäftsbetrieb der Vorjahre resultieren (Reserverisiko), und solchen, die sich aus dem Geschäftsbetrieb des aktuellen Jahres bzw. zukünftiger Jahre ergeben (Preis- / Prämienrisiko). Hierbei spielt das Katastrophenrisiko eine entscheidende Rolle. Zur Einschätzung der für uns wesentlichen Katastrophenrisiken aus Naturgefahren (insbesondere Erdbeben, Stürme und Fluten) werden lizenzierte wissenschaftliche Simulationsmodelle eingesetzt, die wir auf Basis der Erfahrung unserer Fachbereiche ergänzen. Ferner ermitteln wir das Risiko für unser Portefeuille durch verschiedene Szenarien in Form von Wahrscheinlichkeitsverteilungen. Die Überwachung der Risiken, die aus Naturgefahren resultieren, wird durch realistische Extremszenarien vervollständigt. Im Bereich der Personen-Rückversicherung zählen biometrische Risiken, also alle Risiken, die direkt mit dem Leben einer zu versichernden Person verbunden sind, zu den wesentlich zu beurteilenden Faktoren. Zu den Risiken der Bewertung zählen beispielsweise die Fehlkalkulation der Sterblichkeit, der Lebenserwartung, der Invalidität und der Berufsunfähigkeit. Darüber hinaus müssen wir auch das Stornorisiko beurteilen, da die aus den Rückversicherungsverträgen resultierenden Zahlungsströme auch vom Stornoverhalten der Versicherungsnehmer abhängen. Ferner gilt es auch in der Personen-Rückversicherung Katastrophenrisiken zu berücksichtigen, insbesondere im Hinblick auf Ereignisse mit einer hohen Anzahl von Sterbefällen. Neuartige Risiken (Emerging Risks) haben in beiden Sparten einen direkten Einfluss auf unseren Vertragsbestand, und zwar nicht nur in Form von zukünftigen Risiken (z. B. Haftungsfragen), sondern auch in Form von Chancen, wie einer erhöhten Nachfrage nach Rückversicherungsprodukten. Daher findet zwischen unserer Arbeitsgruppe „Emerging Risks und Scientific Affairs“ und unserer zentralen Risikoüberwachung eine enge Abstimmung statt. Darüber hinaus werden die Bewertungsergebnisse in die vierteljährlichen internen Risikoberichte integriert, durch die unter anderem der Vorstand über wesentliche Risikoeinschätzungen informiert wird. Die Erkenntnisse und Risikoeinschätzungen der Arbeitsgruppe werden konzernweit genutzt, um gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können. Um diesen Maßnahmenprozess zu unterstützen, haben wir ein Komitee etabliert, das die Koordination und die Umsetzung von Empfehlungen zu Emerging Risks begleitet. So stellen wir sicher, dass die Empfehlungen der Arbeitsgruppe in die Underwriting-Entscheidungen einfließen. Das Komitee übernimmt auch die finale Abstimmung von Positionspapieren und die Risikobewertung von neuen Emerging Risks.

Darüber hinaus evaluieren wir Trends und Zukunftsthemen (z. B. Wetterderivate, Ressourcenknappheit, Gesundheitsmarkt, Cyber) und die anschließende Umsetzung von erkannten Geschäftschancen über marktfähige Erst- bzw. Rückversicherungsprodukte. Dazu werden konkrete Themengebiete in bereichs- und fachübergreifenden Teams untersucht und hinsichtlich umsetzungsfähiger Geschäftschancen gesichtet. Im Rahmen dessen gehen wir ebenfalls der Frage nach, welche neuen Versicherungsprodukte entwickelt werden können, um Cyber-Risiken abzusichern. Die Häufigkeit von Cyber-Angriffen auf kriti-

sche Systeme nimmt zu. Dies kann neben großen finanziellen Schäden auch zu erheblichen Einschränkungen des privaten und öffentlichen Lebens führen, insbesondere wenn kritische Infrastrukturen (KRITIS), wie beispielsweise die Sektoren Gesundheit, Transport und Verkehr oder Energie, betroffen sind. In diesen Fällen könnten nachhaltig wirkende Versorgungsengpässe sowie erhebliche Störungen der öffentlichen Sicherheit eintreten. Bereits seit einigen Jahren sind wir auf dem Markt präsent und haben entsprechende Produkte entwickelt. Im Zuge der voranschreitenden Digitalisierung wuchs im Berichtsjahr die Nachfrage nach Deckungen von Cyber-Risiken. Zwar wurde der überwiegende Teil der weltweiten Versicherungsprämie noch in den USA erwirtschaftet, doch ist zwischenzeitlich ein steigendes Interesse in Europa zu verzeichnen.

Klimawandel

Der Klimawandel, im Sinne natürlicher oder durch Menschen verursachter klimatischer Veränderungen, stellt ein bedeutendes Umweltisiko dar. Auf Grund der Vielschichtigkeit des Themas beziehen wir neben den Versicherungsexperten auch Meteorologen, Geographen, Hydrologen und Mathematiker in den Prozess der Risikobewertung mit ein. Diese evaluieren die Naturgefahren und analysieren ihre ökonomischen Auswirkungen auf globaler und regionaler Ebene.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Internationalen Vereinigung Versicherungsrecht AIDA (Association Internationale des Droit des Assurances) tauschen wir uns darüber hinaus mit Versicherern und Rückversicherern in der Arbeitsgruppe „Climate Change“ regelmäßig über Deckungskonzepte sowie über Schadenereignisse aus, die möglicherweise im Klimawandel begründet sind. In der Naturgefahrenforschung arbeiten wir des Weiteren mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen geeignete Initiativen finanziell. So sind wir z. B. langjähriger Förderer des GeoForschungsZentrum Potsdam und der Global Earthquake Model (GEM) Foundation, die sich zum Ziel gesetzt hat, das öffentliche Verständnis und Bewusstsein für Erdbebenrisiken durch die Förderung der Wissenschaft und durch die Etablierung einheitlicher Standards weltweit zu erhöhen und Auswirkungen von Erdbeben auf die Bevölkerung und auf Wertekonzentrationen zu reduzieren. Unser Bereich „Naturgefahrenmodellierung“ setzt Standards für das Management der Risiken aus Naturkatastrophen. Wir entwickeln und lizenzieren Modelle für den Umgang mit Risiken aus Stürmen, Fluten, Hagel und Erdbeben und sichern deren Qualität. Seit 2015 haben wir ein probabilistisches Simulationsmodell für Erdbeben in Deutschland unter Nutzung von Daten der Global Earthquake Model Foundation entwickelt und erfolgreich in die Geschäftsprozesse implementiert.

Des Weiteren engagieren wir uns in der Projektgruppe „Hochwasserinformationen in ZÜRS“ des Gesamtverbands der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Ziel ist die Veröffentlichung eines Zonierungssystems für Überschwemmungen, Rückstau und Starkregen (ZÜRS Geo). Mithilfe dieses Systems können Versicherungsnehmer identifi-

zieren, ob ihr Wohneigentum in einer Risikozone liegt und ihren Versicherungsschutz entsprechend anpassen.

Darüber hinaus sind wir in der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risk Working Group“ der Geneva Association vertreten. Diese Arbeitsgruppe setzt sich zum Ziel, die Ursachen von sozialen und wirtschaftlichen Risiken zu identifizieren und insbesondere Handlungsempfehlungen für die Versicherungswirtschaft zu geben, damit diese wirtschaftliche Widerstandsfähigkeit gegenüber extremen Ereignissen und Klimarisiken aufbaut.

In Kooperation mit Universitäten, Forschungseinrichtungen und Regierungsorganisationen haben wir eine umfangreiche Wissensbasis zur Bewertung von Klimarisiken aufgebaut. Diese digitale Bibliothek umfasst derzeit bereits über 400 wissenschaftliche Papiere und wird stetig erweitert. Die Arbeiten befassen sich u. a. mit dem Einfluss des Temperaturanstiegs auf Naturkatastrophen und der Korrelation von Naturkatastrophen zwischen Regionen.

Zusätzlich nehmen unsere Experten regelmäßig an Konferenzen teil.

Dienstleistungen und Anwendungen

Unsere für das Deutschlandgeschäft zuständige Tochtergesellschaft E+S Rück bietet verschiedene Dienstleistungen und Anwendungen an, um ihren Kunden potenzielle Risiken aufzeigen zu können. Für derartige Dienstleistungsangebote an unsere Kunden wurden zum Beispiel die Simulationsmodelle „es | bebt“ und „es | hagelt“, ein Dienstleistungsangebot zur Risikoeinschätzung der Gefahr von Flut in Deutschland („es | flutet“) sowie Simulationsmodelle zur Ermittlung und Darstellung von möglichen (Extrem-)Ereignissen und den verursachten

Schäden entwickelt. Ähnliche Hilfsmittel wurden für die Bewertung und Einschätzung von Unfallrisiken erarbeitet („es | unfallt“). Bei der Funktionellen Invaliditätsversicherung unterstützt die E+S Rück ihre Kunden mit der Risikoprüfsoftware „es | meRiT“ und ermöglicht dabei durch risikospezifische Bedingungsanpassungen auch gesundheitlich vorbelasteten Personen die Absicherung von Unfall- und weiteren Invaliditätsrisiken.

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

Wir wollen unseren Kunden eine ganzheitliche und individuelle Betreuung bieten und sie neben der reinen Risikoübernahme auch im Dienstleistungsbereich erfolgreich unterstützen. So bieten wir unseren Kunden im Personen-Rückversicherungsgeschäft mit „hr | ReFlex“ ein modulares, automatisches System, welches eine qualifizierte und schnelle Risikoprüfung direkt am Point-of-Sale (beispielsweise am Bankenschalter, in einem Telefoninterview oder online) ermöglicht. Im Bereich der medizinischen Risikoeinschätzung thematisieren wir aktuelle und relevante medizinische Inhalte unter anderem in unserem Newsletter „ReCent“. Auch unser elektronisches Underwriting-Handbuch „hr | Ascent“, welches unsere Kunden ganzheitlich bei der individuellen Antragseinschätzung unterstützt, wird kontinuierlich überarbeitet und weiterentwickelt, sodass wir die aktuellen Marktentwicklungen zu jedem Zeitpunkt angemessen abbilden können. Des Weiteren sind wir durch unser internationales Netzwerk in der Lage, neue, innovative Rückversicherungslösungen schnell und auf direktem Weg in andere Märkte zu transferieren.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Risikomanagement](#)
-  [GB 2016: Chancen- und Risikobericht](#)
-  [Webseite: ReCent Medical News](#)
-  [Webseite: hr | Ascent](#)
-  [Webseite: hr | ReFlex](#)

Nachhaltige Versicherungslösungen

Weltweit betreiben wir alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung. Durch unser Produktangebot tragen wir dazu bei, dass vielen Menschen Zugang zu Versicherungsschutz ermöglicht wird. Mittels international agierender Rückversicherer sind Erstversicherer häufig erst in der Lage, große Einzelrisiken und Risiken aus Naturgefahren abzusichern. Des Weiteren unterstützen wir auch junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft bzw. der Ausweitung der Versicherungsdichte. Durch das Angebot von Versicherungslösungen wie Mikroversicherungen und Agrarversicherungen leisten wir zudem einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung in strukturschwachen Regionen. Denn so können sich Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten gegen elementare Risiken wie Krankheiten, Berufsunfähigkeit, Folgen von Naturkatastrophen oder Ernteauffälle absichern. Einen weiteren Ausbau der nachhaltigen Rückversicherungslösungen und die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Erstversicherern haben wir uns in unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt.

Lösungen der Schaden-Rückversicherung

Die Nachfrage nach Versicherungen für landwirtschaftliche Nutzflächen und Viehbestände nimmt angesichts eines stetig wachsenden Nahrungsmittelbedarfs und der Auswirkungen des Klimawandels weiter zu. Dies gilt vor allem für Entwicklungsländer. Im Jahr 2016 haben wir im Bereich Agrarversicherungen eine Prämie im mittleren dreistelligen Millionenbereich (EUR) geschrieben, etwa drei Viertel davon in Entwicklungs- und Schwellenländern in Südamerika, Asien und Afrika.

Die Absicherung der agrarischen Produktion ist für die Entwicklung armer Regionen besonders wichtig. Vor diesem Hintergrund setzt sich beispielsweise die auf Betreiben der Bundesregierung begründete Initiative InsuResilience der G7-Staaten zum Ziel, bis zum Jahr 2020 400 Millionen armen und gefährdeten Menschen in Entwicklungsländern Versicherungsschutz gegen Klimarisiken zu bieten. Die dadurch wachsende Implementierung öffentlich-privater Partnerschaften bietet für uns neue Möglichkeiten, profitables Geschäft in bisher nicht etablierten Märkten zu zeichnen. Die zunehmende Verfügbarkeit von neuen Technologien, wie beispielsweise Fernerkundung durch Satelliten, ermöglicht es uns, unser Geschäftsfeld mit innovativen Versicherungsprodukten weiter auszubauen.

Die Minimierung von negativen Umweltauswirkungen ist für uns ein wichtiges Ziel. Deshalb sind wir stets daran interessiert, gemeinsam mit unseren Kunden Versicherungslösungen zu entwickeln, die konkret auf ökologischen Nutzen ausgerichtet sind. In China unterstützen wir beispielsweise das staatlich kontrollierte und subventionierte Getreideversicherungsprogramm. Lange galt der Einsatz von Stickstoffdünger in China als zentrales Absicherungsinstrument der Getreidernte. Mit Hilfe der neuen Versicherungslösung konnte der übermäßige Anwendung von Stickstoffdünger reduziert und einer daraus resultierenden Belastung des Grundwassers entgegengewirkt werden.

Durch die Unterstützung von Aquakulturversicherungen u.a. in Norwegen fördern wir Programme, die eine kontrollierte Aufzucht sowie eine Vermeidung von Überfischung zum Ziel haben. Somit leisten wir einen Beitrag zur Entwicklung nachhaltiger Aquakultursysteme.

Darüber hinaus setzen wir uns für die Entwicklung der CO₂-Sequestrierung ein. Insbesondere in Australasien bieten wir Rückversicherungen für Wälder an, die mittels langfristiger CO₂-Bindung eine Verminderung der globalen Erwärmung bewirken sollen. Zusätzlich bevorzugen wir die Versicherung jener forstwirtschaftlichen Betriebe, die moderne Technologien zur frühzeitigen Entdeckung von Waldbränden nutzen und so frühzeitig der Zerstörung von breiten Waldflächen und einer hohen Freisetzung von CO₂ in die Atmosphäre entgegenwirken.

Des Weiteren bieten wir Rückversicherungslösungen für den Bau und den Betrieb von Offshore-Windparks an und fördern damit die Produktion von Erneuerbaren Energien.

Mit unseren Partnern „Energi“ in den USA und „b2bProtect“ in Europa bieten wir Konzepte an, die Anreize für Unternehmen schaffen, in energiesparende Technologien zu investieren. Wir versichern in diesem Zusammenhang die Energieeinspar-Garantien, die seitens der Energie-Dienstleister gegeben werden. Zusammen mit „b2bProtect“ haben wir für unsere Kunden auch parametrische Wetterabsicherungen entwickelt, die Unternehmen die Möglichkeit bieten, sich gegen finanzielle Einbußen abzusichern. Diese helfen, die im Rahmen des Klimawandels stärker werdenden Einflüsse negativer Wetterlagen auf die Geschäftstätigkeit zu mindern.

Grundsätzlich können Versicherungen auch einen Anreiz für Investitionen geben. Denn die Möglichkeit, Ausfallzahlungen zu erhalten, erleichtert die Investitionsentscheidung. Das „Energie Einspar Protect (EEP)“-Programm beispielsweise schafft durch die Garantie des Return on Investment (RoI) Anreize für gewerbliche Kunden, in energiesparende Technologien und Lösungen zu investieren. Insbesondere im Bereich Gebäudesteuerung, LED-Installation und Energiemanagement nimmt die Nachfrage nach diesem Produkt deutlich zu.

Über unsere Aktivitäten im Bereich der Insurance-Linked Securities (ILS) unterstützen wir die Arbeit an indexbasierten Disaster Finance-Konzepten für Staaten aus Südamerika und Asien. Entsprechende Lösungen würden den Staaten im Falle von Naturkatastrophen ermöglichen, in kurzer Zeit finanzielle Mittel zu erhalten. Dieses Geld könnte im Ernstfall für die Soforthilfe, Unterstützung von Nichtversicherten, Instandsetzung der Infrastruktur und sogar für Steuerausfälle genutzt werden. Bisher sind erst wenige dieser Konzepte umgesetzt worden. Allerdings befürworten Organisationen wie die Weltbank die Entwicklung derartiger Risikomanagementkonzepte für Staaten.

Lösungen der Personen-Rückversicherung

In der Personen-Rückversicherung sind wir auf dem Gebiet staatlich geförderter Mikrokrankenversicherungen aktiv. Dadurch erhalten arme Bevölkerungsgruppen staatlich subventionierte – und von privaten wie staatlichen Krankenversicherern organisierte – Deckungen und somit eine Grundabsicherung für die wichtigsten Krankenhausbehandlungen. Durch die staatliche Unterstützung erzielen diese Programme eine Reichweite von vielen Millionen Versicherten. Wir unterstützen unsere Kunden und die staatlichen Stellen insbesondere darin, den Aufbau sowie die Kontrolle und das Risikomanagement dieser staatlich geförderten Krankenversicherungsprogramme langfristig sicherzustellen und weiter auszubauen. In Indien sind wir im Bereich der Mikrokrankenversicherungen bereits seit unserem Markteintritt aktiv, mit stetig wachsendem Volumen. Auch in Ländern wie Pakistan, den Philippinen und Indonesien wächst der Markt für Mikroversicherungen. Hier arbeiten wir ebenfalls mit Erstversicherungspartnern daran, entsprechende Produkte anzubieten.

Durch den Online-Vertrieb von Lebensversicherungen in Malaysia erweitern wir unsere Reichweite auf bisher nicht versicherte Gesellschaftsschichten und bieten sowohl kostengünstigen als auch leicht zugänglichen Versicherungsschutz. Damit wird die soziale Notlage von Menschen vermindert.

Darüber hinaus unterstützen und fördern wir ganzheitliche Lifestyle-Versicherungskonzepte, die auf die gesunde Lebensweise der Versicherten abstellen und dies in der Prämienkalkulation entsprechend berücksichtigen. Die Ausgestaltung und der Vertrieb dieser Versiche-

rungskonzepte erfolgt in Zusammenarbeit mit Erstversicherern und lokalen Partnern. Anfangs zunächst in ausgewählten Märkten eingeführt, ist das Konzept nach einer überaus positiven Resonanz auf weitere internationale Märkte wie Nordamerika, Asien und Europa ausgeweitet worden. Die Kombination von Versicherungsschutz und einem bewussten und gesunden Lebensstil ist ausschlaggebend für die hohe Attraktivität und dynamische (Weiter-)Entwicklung dieses Konzeptes.

Mit unserem weltweiten Angebot von Langleblichkeitsprodukten setzen wir uns mit dem Trend des steigenden Durchschnittsalters auseinander und gewährleisten sowohl eine finanzielle Sicherheit als auch eine qualitativ gleichbleibende Gesundheitsversorgung bis ins hohe Alter.

Insbesondere auf Märkten mit geringer Versicherungsdichte, wie beispielsweise Sambia und Mosambik, unterstützen wir aktiv das Krankengeschäft und tragen zur lokalen Gesundheitsversorgung bei. In Zentral- und Osteuropa unterstützen wir unsere Kunden bei der Entwicklung von Produktlösungen für die private Krankenversicherung. Ziel dieser Initiativen ist die Sicherstellung einer adäquaten Versorgung der Versicherten in Ergänzung zu der nicht immer ausreichenden oder zeitnah verfügbaren ärztlichen Behandlung im Rahmen der staatlichen Absicherung.

Darüber hinaus unterstützen wir in Südafrika einen Erstversicherer, der es seinen Versicherungsnehmern ermöglicht, beim Kauf ihrer Versicherungspolice einen Teil der Prämie in wohltätige Zwecke zu investieren. Grundsätzlich unterstützen wir Erstversicherer, die neue Produkte entwickeln oder in neuen Regionen aktiv werden wollen, durch Finanzierungslösungen und erhöhen somit die Versicherungsdichte.

Mehr Informationen zum Thema unter

- [Unternehmensprofil](#)
- [Interessenvertretung und Mitgliedschaften](#)
- [GB 2016: Personen-Rückversicherung](#)
- [GB 2016: Schaden-Rückversicherung](#)
- [Webseite: Personen-Rückversicherung](#)
- [Webseite: Schaden-Rückversicherung](#)
- [Webseite: Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung](#)

Nachhaltigkeit im Asset Management

Im Rahmen unserer Kapitalanlagepolitik streben wir stabile und marktgerechte Renditen an und berücksichtigen darüber hinaus Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien, sogenannte ESG-Kriterien. Unseren Nachhaltigkeitsansatz im Bereich Kapitalanlagen haben wir in der 2011 entwickelten und 2016 aktualisierten „Responsible Investment Policy“ schriftlich fixiert. Hierbei orientieren wir uns u. a. an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, d. h. wir berücksichtigen Aspekte aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Antikorruption. Außerdem werden Engagements bei Emittenten vermieden, die an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligt sind.

Nahezu 90 % unserer Kapitalanlagen sind seit 2012 Gegenstand halbjährlicher Negativ-Screenings. Die Bewertung unserer Kapitalanlagen erfolgt dabei anhand individueller ESG-Kriterien, die wir in Zusammenarbeit mit einem auf Nachhaltigkeit spezialisierten Finanzdienstleister entwickelt haben und kontinuierlich überprüfen. Das Portfolio, welches diesem freiwilligen Screening unterzogen wird, umfasst die Anlageklassen festverzinsliche Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen) sowie börsennotierte Aktien. Wertpapiere von als „nicht adäquat“ identifizierten Emittenten werden aktiv abgebaut. Darüber hinaus wird im Vorfeld möglicher Neuinvestitionen geprüft, ob die Emittenten gegen die definierten ESG-Kriterien verstoßen. Sollte dies der Fall sein, vermeiden wir ein Engagement.

Für die Überprüfung von Unternehmen als Emittenten von Anleihen oder Aktien werden die Kriterien des UN Global Compact herangezogen. Unternehmen, die Menschenrechte missachten oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen, verstoßen gegen elementare Prinzipien der Vereinten Nationen. Wertpapiere dieser Unternehmen sind für unsere Investitionen ebenso ausgeschlossen wie Emittenten, die grundlegende Arbeitsnormen und Umweltschutzaspekte missachten. Schließlich werden Engagements auch bei Unternehmen ausgeschlossen, die durch den Einsatz von Zwangs- / Kinderarbeit, Diskriminierung oder Korruption aufgefallen sind. Im Mittelpunkt der Prüfung staatlicher Emittenten steht die Frage, ob ihnen aktuell Sanktionen auferlegt sind und um welche Sanktionen es sich handelt.

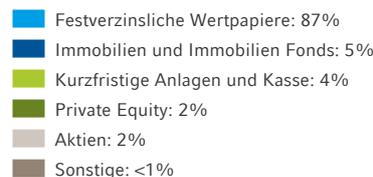
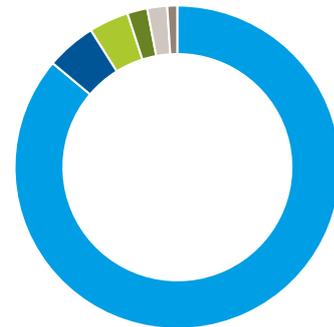
Active Ownership

Mittels Ausführung unseres Stimmrechts können wir Einfluss auf die Geschäftsausübung von börsennotierten Aktiengesellschaften nehmen. Da der Anteil börsennotierter Aktien in unserem Anlageportfolio jedoch nur etwa 2 % der gesamten Kapitalanlagen beträgt, ist der Effekt eines Engagements in diesem Bereich im Verhältnis zu unserem gesamten Anlageuniversum begrenzt.

Aus diesem Grund haben wir bislang keine Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen im Rahmen der nachhaltigen Ausrichtung unserer Kapitalanlagen verabschiedet. Wir konzentrieren uns im Rahmen unserer Verantwortung als Investor auf die Entwicklung der bereits erwähnten ESG-Kriterien und das regelmäßige Screening unserer Kapitalanlagen. Sollte sich der Portefeuilleanteil börsennotierter Aktien dauerhaft signifikant erhöhen, wird das Thema „active ownership“ einer erneuten Überprüfung bzw. Entscheidung zugeführt.

Kapitalanlagen zum 31. Dezember 2016

~90 % der Kapitalanlagen unterliegen Environmental-, Social- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien).



Bilanzwert 2016: 42,3 Mrd. EUR

Kundenorientierung und -zufriedenheit

Um individuellen Kundenwünschen schnell und flexibel zu begegnen, setzen wir auf flache Hierarchien, direkte Entscheidungswege und zeichnungsbefähigte Mitarbeiter. Weltweit stehen wir zudem in einem kontinuierlichen und regelmäßigen Dialog mit unseren Kunden und nutzen das direkte Feedback zu unserer Arbeit als Möglichkeit zur Weiterentwicklung. Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 haben wir unseren Kundendialog im Berichtsjahr weiter intensiviert und international ausgebaut.

Unsere Kundenbeziehungen pflegen wir bereichsindividuell. Im direkten Gespräch tauschen wir uns mit unseren Kunden zu (Rück-)Versicherungsthemen aus und stellen uns regelmäßig dem Feedback unserer Ansprechpartner. Über Informationsveranstaltungen wie die Seminarreihe „Building Bridges“ der Schaden-Rückversicherung fördern wir den Branchenaustausch. Mit dem Kundennewsletter „ReCent Medical News“ informiert die Personen-Rückversicherung regelmäßig zu medizinischen und sozioökonomischen Themen.

Unsere Tochtergesellschaft E+S Rück bietet ihren Kunden auf Fachtagungen neben Informationen zum Schaden- und Risikomanagement auch Vorträge zu den Themen Compliance, Sanktionen und der Reform des Versicherungsaufsichtsrechts Solvency II. Im Rahmen von Kooperationen mit Erstversicherern unterstützen wir zudem die Entwicklung und das Angebot nachhaltiger Versicherungslösungen.

Die Zufriedenheit unserer Kunden ermitteln wir regelmäßig über Kundenbefragungen. Wir freuen uns über das gute Ergebnis im Berichtsjahr. Unsere Kunden nehmen uns als loyales, sympathisches und vertrauenswürdiges Unternehmen wahr. Dazu tragen auch unsere risikogerechten Preise, angemessenen Kapazitäten und ein verlässliches Leistungsversprechen bei. Die Zufriedenheit unserer Geschäftspartner spiegelt sich auch in Auszeichnungen wider. So wurden wir von dem renommierten englischen Versicherungsmagazin „Reactions“ zuletzt 2016 zum wiederholten Mal zum „Rückversicherer des Jahres“ gekürt.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Geschäftsgrundsätze](#)
-  [Stakeholderdialog](#)
-  [Nachhaltige Versicherungslösungen](#)
-  [Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie](#)

Kundenbeziehungen

Unser Kundenbeziehungsmanagement (CRM) fördert einen interaktiven Austausch mit unseren Kunden. In regelmäßigen Gesprächen und im Rahmen von Veranstaltungen stoßen wir einen Wissensaustausch zu Versicherungsthemen an und bieten unseren Kunden die Möglichkeit, im persönlichen Gespräch Feedback zu unseren Produkten und Services zu geben. Unsere Kunden treffen wir in der Regel mehrmals im Jahr – sowohl im Rahmen der Vertragserneuerungen als auch bei aktuellen Entwicklungen und Fragestellungen.

Kundenbeziehungen werden bei uns in der Regel bereichsindividuell gepflegt. In der Personen-Rückversicherung – anders als in der Schaden-Rückversicherung – sind wir durch unsere dezentrale Ausrichtung in den meisten Märkten direkt vor Ort vertreten und somit in der Lage, uns schnell und flexibel mit unseren Kunden auszutauschen. Neben Geschäftsbesuchen bei einzelnen Kunden veranstalten wir in den Märkten, in denen wir tätig sind, in der Regel themenspezifische Seminare und sogenannte Ausbildungs- und Training-Workshops, um unsere Kunden über aktuelle Themen und Entwicklungen im Bereich der Personen-Rückversicherung und des Underwritings informiert zu halten. Im Bereich der Schaden-Rückversicherung pflegen wir unsere Kundenbeziehungen sowohl direkt als auch über Versicherungsmakler im Rahmen regelmäßiger Geschäftsreisen oder Videokonferenzen. Des Weiteren sind wir mit unseren Mitarbeitern weltweit auf Messen und Fachtagungen präsent.

Kundendialog

Anders als im Privatkundengeschäft hat die Rückversicherungsbranche gegenüber ihren Geschäftskunden keine gesetzlichen Aufklärungspflichten. Im stetigen Dialog versuchen wir aber, neue Informationen, die die Rückversicherungsbranche betreffen, an unsere Kunden weiterzugeben. Auch den Dialog zu zukünftigen Risiken, sogenannten Emerging Risks, wollen wir zukünftig ausbauen.

In unserem Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung wurde unter dem Namen „Building Bridges“ ein Konzept zur Intensivierung von Kundenbeziehungen entwickelt. In diesem Rahmen bieten wir unseren internationalen Kunden bereits seit 2012 jährlich das mehrtägige Se-

minar „Advanced Reinsurance Methods, Practices and Current Topics“ an. Seit 2016 haben wir unser Angebot um die Themen „Kredit, Kaution und politische Risiken“ ergänzt.

Ein Beispiel für eine etablierte Form des Dialogangebots im Bereich Personen-Rückversicherung ist der Newsletter „ReCent Medical News“, der seit 2014 regelmäßig erscheint. Zusätzlich haben wir auf unserer Webseite eine Vielzahl von unterschiedlichen medizinischen und sozioökonomischen Themen vorgestellt und behandelt.

Weitere Flyer zu vielen Themen – von automatisierter Risikoprüfung bis hin zu aktuellen Informationen, beispielsweise über das Zika Virus – sind in unterschiedlichen Sprachen (u.a. Spanisch, Französisch, Polnisch, Deutsch, Englisch, Chinesisch) über das Media Centre auf unserer Webseite abrufbar.

Unseren Nachwuchs-Kundenbeziehungsmanagern im Bereich der Personen-Rückversicherung bieten wir ein spezielles Schulungsprogramm an, welches über rein technisches und fachliches Wissen hinausgeht. Ziel dieses Programms ist es, unseren Mitarbeitern aufzuzeigen, wie dem Kunden seinen Bedürfnissen entsprechend bestmögliche Service- und wertschöpfende Rückversicherungslösungen angeboten werden können.

Die jährlichen E+S Fachtagungen „Hannover Forum“ bieten unseren deutschsprachigen Kunden ein breites Spektrum an Informationen zu spezifischen und aktuellen Fachthemen, wie z. B. Autoversicherung, Telematik und zu übergeordneten Themen, wie z. B. Regulierung.

Um das Angebot nachhaltiger Versicherungslösungen zu stärken, motivieren wir unsere Kunden dazu, sich verstärkt mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Im Berichtsjahr haben wir dazu die Zusammenarbeit mit Erstversicherern weiter intensiviert und die Entwicklung und das Angebot nachhaltiger Versicherungslösungen durch Kooperationen unterstützt. Eine detaillierte Beschreibung unserer Kooperationen und Produkte finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Rückversicherungslösungen“.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Stakeholderdialog](#)
-  [Nachhaltige Versicherungslösungen](#)
-  [Webseite: ReCent Medical News](#)

Kundenzufriedenheit

Um die Zufriedenheit unserer Kunden regional und konzernweit zu messen, führen wir regelmäßig Kundenbefragungen durch, sowohl eigenständig als auch im Hinblick auf bestimmte Märkte ebenfalls unter Rückgriff auf externe Marktforschungsinstitute.

So führen wir beispielsweise seit dem Jahr 2000 in unserem für Deutschland, Österreich, Schweiz und Italien verantwortlichen Markt-bereich in dreijährigem Turnus Kundenzufriedenheitsstudien durch – mit dem Ziel kontinuierlicher Qualitätsverbesserung und daraus resultierender gesteigerter Kundenzufriedenheit. In Deutschland bieten wir über die E+S Rück eine auf die Besonderheiten des deutschen Markts fokussierte Auswahl an Produkten und Dienstleistungen an. Ein unabhängiges Marketinginstitut hat im Jahr 2016 Marktrecherchen bei über 90 % unserer deutschen Kunden durchgeführt und stellte zusammenfassend fest:

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

Für unser Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung führen wir mit einer Marktforschungsagentur eine jährliche Befragung von Rückversicherungskunden in den Märkten US, Europa, Südafrika, Kanada, Australien und Asien durch. Die Daten erlauben eine umfassende Kundensicht auf die Qualität unserer Dienstleistungen sowie eine Einschätzung der Wahrnehmung der Marke Hannover Re im jeweiligen Markt. 2016 blieb die positive Wahrnehmung bei unseren Kunden in den internationalen Märkten stabil. Unser intensiver und vielschichtiger Kundendialog hat hier einen wesentlichen Beitrag geleistet.

Zudem liefert die Marktforschungsagentur dem Vorstand des Geschäftsfelds der Personen-Rückversicherung seit 2012 auch eine jährliche globale Studie über die Entwicklung unterschiedlicher Geschäfts-

segmente, eine dezidierte Sicht auf die Lebensrückversicherungsmärkte, Trends in der Erstversicherung, eine flächendeckende Analyse der Marktdurchdringung und Marktwahrnehmung sowie ein Stärken-Schwächen-Profil aus Sicht der Kunden. Insbesondere im Segment Financial Solutions in den USA gelten wir als Marktführer und „Best in Class“. Von unseren Kunden werden wir als ausgesprochen angenehmer und unkomplizierter Geschäftspartner wahrgenommen. Insbesondere unsere direkte Ansprechbarkeit, Flexibilität sowie schnelle Antwortzeiten werden von den Kunden positiv bewertet und als Wettbewerbsvorteil gegenüber unseren Wettbewerbern angesehen. Darüber hinaus sind wir aufgrund der regelmäßigen Ergebnisauswertung der Studie in der Lage, den Erfolg unserer Strategie zu messen und – sofern erforderlich – zu reagieren.

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

Auszeichnungen

Für unsere Arbeit erhalten wir regelmäßig Auszeichnungen. Auch aktuell haben wir sehr gute Platzierungen erreicht: Das renommierte englische Versicherungsmagazin „Reactions“ zeichnete uns 2016 zum zweiten Mal in Folge als „Rückversicherer des Jahres“ aus. Damit hat unser Unternehmen diesen Titel insgesamt schon zum zehnten Mal erhalten. Darüber hinaus erhielt das Hannover Re Specialty Team im Jahr 2016 ebenfalls von Reactions die Auszeichnung „Reinsurance Team of the Year“.

Auszeichnungen in den letzten fünf Jahren

Jahr	Auszeichnung
2016	Rückversicherer des Jahres (Reactions London Market Awards)
2016	Rückversicherungsteam des Jahres: Specialty Team (Reactions London Market Awards)
2015	Best Reinsurer for Client Responsiveness: GWP > \$2bn (Intelligent Insurer North America Awards)
2015	Best Reinsurer for Innovation: GWP > \$2bn (Intelligent Insurer North America Awards)
2015	Best Reinsurer for Expertise and Market Knowledge: GWP > \$2 bn (Intelligent Insurer North America Awards)
2015	Rückversicherer des Jahres (Reactions London Market Awards)
2015	Ulrich Wallin „Reinsurance CEO of the Year“ (Reactions London Market Awards)
2015	Bester Rückversicherer in Kolumbien (Reactions)
2014	Middle East Award: Best Reinsurer for Client Service (Intelligent Insurer)
2014	Bester Rückversicherer in Argentinien (Reactions Latin America Awards)
2014	Bester Rückversicherer im restl. Südamerika, inkl. Peru, Ecuador, Bolivien, Uruguay und Paraguay (Reactions Latin America Awards)
2014	Hannover ReTakaful „Best International ReTakaful Operator of the Year“, „ReTakaful CEO of the Year“: Mahomed Akoob (International Takaful Summit)
2013	Ulrich Wallin „CEO des Jahres“ (Obermatt / Zürich)
2013	Ulrich Wallin „Outstanding Contributor of the year - Risk“ (Insurance Insider)
2012	Reinsurance Company of the Year (Insurance Day)
2012	London Market Award: Reinsurance Company Team of the Year Casualty and Aviation (Reactions)

Preisgestaltung

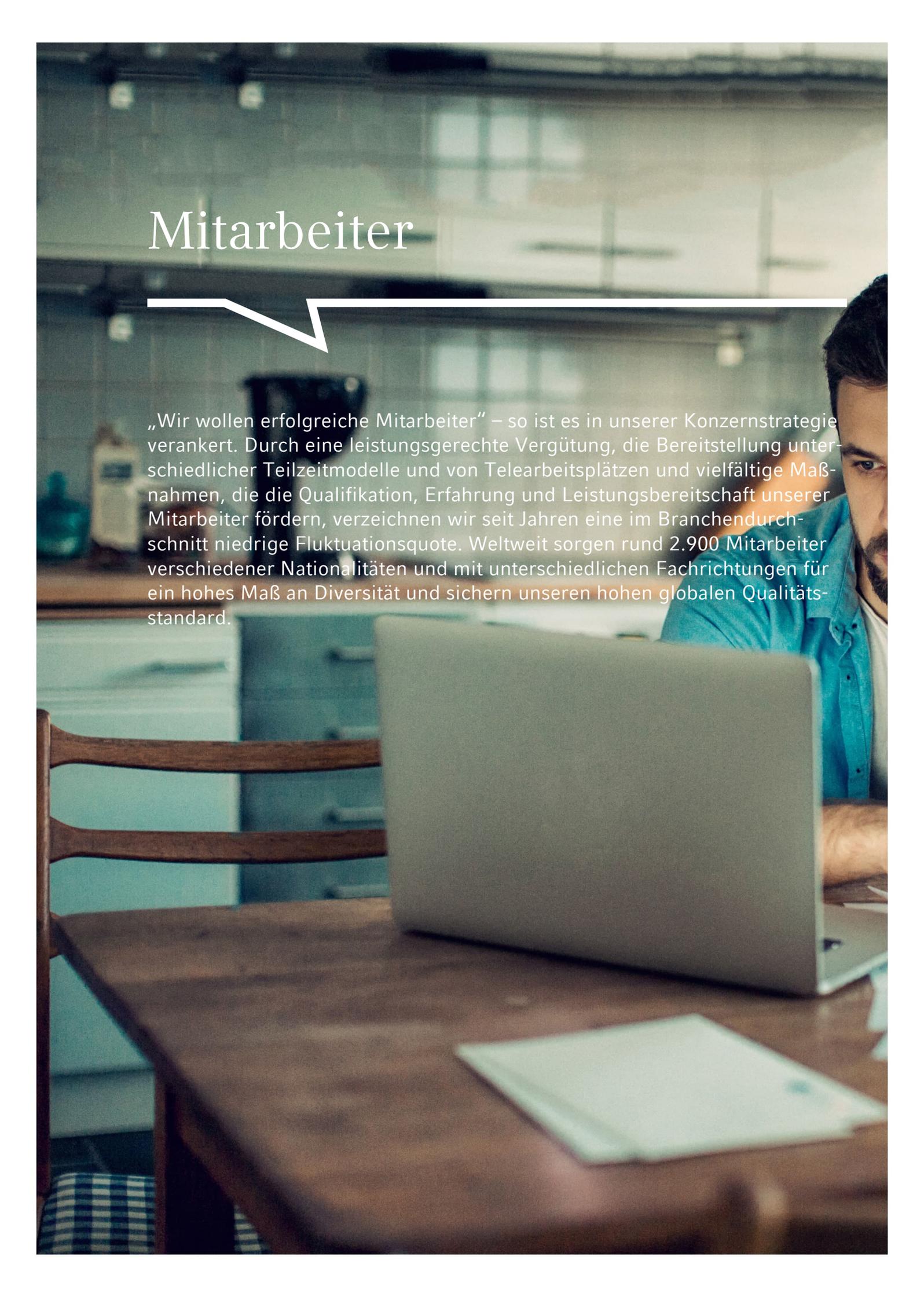
Für den Erfolg unseres Unternehmens ist es entscheidend, dass unsere Kunden uns als gefragten Geschäftspartner wahrnehmen. Um als beste Option zu gelten, müssen wir risikogerechte Preise, angemessene Kapazitäten und ein verlässliches Leistungsversprechen bieten.

Als Business-to-Business-Dienstleister ist die faire Gestaltung unserer Produkte, also der Verträge mit Erstversicherern, eine essenzielle Voraussetzung für unser Geschäft. Wir erwarten von allen unseren Mitarbeitern, dass sie sich im Umgang mit Kunden jederzeit integer verhalten und legen diese Erwartungen in weltweit gültigen Geschäftsgrundsätzen verbindlich fest.

Mehr Informationen zum Thema unter

 [Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie](#)

Mitarbeiter

A man with dark hair and a beard, wearing a light blue button-down shirt, is seated at a dark wooden table. He is looking at a silver laptop open in front of him. The background is a blurred office environment with white cabinets and a window. The lighting is soft and natural.

„Wir wollen erfolgreiche Mitarbeiter“ – so ist es in unserer Konzernstrategie verankert. Durch eine leistungsgerechte Vergütung, die Bereitstellung unterschiedlicher Teilzeitmodelle und von Telearbeitsplätzen und vielfältige Maßnahmen, die die Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter fördern, verzeichnen wir seit Jahren eine im Branchendurchschnitt niedrige Fluktuationsquote. Weltweit sorgen rund 2.900 Mitarbeiter verschiedener Nationalitäten und mit unterschiedlichen Fachrichtungen für ein hohes Maß an Diversität und sichern unseren hohen globalen Qualitätsstandard.

Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiter zählen zu den wichtigsten Faktoren für den Erfolg unseres Unternehmens. Erfolgreiche Mitarbeiter langfristig zu beschäftigen ist einer von zehn Schwerpunkten unserer Konzernstrategie. Daher fördern wir die fachliche, persönliche und gesundheitliche Entwicklung unserer Mitarbeiter konsequent und schreiben diesen Ansatz in unseren strategischen Grundsätzen zur Personalarbeit fest.

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 definieren wir konkrete Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung, -entwicklung und -förderung, setzen diese konsequent um und bauen sie kontinuierlich aus.

Als zentrale Querschnittsfunktion wird unser Personalwesen weltweit in weiten Teilen vom Hauptsitz in Hannover aus gesteuert. Unser Vorstandsvorsitzender, dem das Vorstandressort Personal untersteht, ist für die Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgeschriebenen Maßnahmen verantwortlich.

Entsprechend den Zielen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 haben wir unsere Maßnahmen im Bereich der Mitarbeiterbindung, -entwicklung und -förderung weiter ausgebaut. Unser neues Lernmanagementsystem ermöglicht es unseren Mitarbeitern, viele Schulungsangebote nun auch online einzusehen und zu buchen sowie Blended-Learning-Angebote über das System zu nutzen. Auch unseren Führungskräften bieten wir spezielle, auf ihren Bedarf ausgerichtete Weiterbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen. Zudem führen wir alle zwei Jahre eine Nachfolgeplanung durch.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten, führen wir unser Engagement im Bereich des Gesundheitsmanagements mit dem Fokus auf der Prävention weiter fort.

Die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter haben wir 2015 zum ersten Mal in einer internationalen, gruppenweiten Befragung erhoben und freuen uns über eine sehr gute Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter. Das positive Arbeitsklima und die Motivation unserer Mitarbeiter fördern wir durch weitere Maßnahmen zur Work-Life-Balance. Unsere leistungsgerechte Vergütung und umfassende Sozialleistungen sowie

die Möglichkeit zu Teilzeit- und Telearbeit tragen zu einer im Vergleich zum Branchendurchschnitt niedrigen Fluktuationsquote bei.

Zu den Grundpfeilern unserer erfolgreichen Geschäftstätigkeit zählen neben der Qualifikation und der Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter ein hohes Maß an Vielfalt, denn die Diversität unserer Mitarbeiter sichert unseren hohen globalen Qualitätsstandard. Durch den Ausbau unseres Mentoring-Programms unterstützen wir Frauen in unserem Unternehmen dabei, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Unser Seminarangebot dient der Förderung aller Mitarbeiter im Unternehmen und soll auch bei unseren erfahrenen Mitarbeitern die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen fördern.

Für uns ist es selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu respektieren und zu beachten. Hinzu kommen Empfehlungen und Standards nationaler und internationaler Organisationen. Wir befürworten die Forderungen dieser Konventionen und Empfehlungen und erwarten von unseren Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern weltweit, dass sie diese bei ihrem Handeln beachten.

Die Teilhabe unserer Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen im Unternehmen ist durch ihr Mitspracherecht über die SE-Betriebsräte, den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück SE, E+S Rückversicherung AG und International Insurance Company of Hannover SE sowie über die drei von diesem gemeinsamen Betriebsrat gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sichergestellt.

In Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte sind für uns die jeweils in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze maßgeblich. Neben diesen nationalen gesetzlichen Regelungen orientieren wir uns an den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), vor allem bezüglich der Beseitigung von Kinder- und Zwangsarbeit. Weitere Menschenrechtsthemen wie Gleichbehandlung und Diskriminierung oder das Recht auf den Schutz personenbezogener Daten werden durch die für alle Mitarbeiter unseres Unternehmens geltenden Geschäftsgrundsätze sowie unsere Informationssicherheits- und Datenschutzrichtlinien geregelt.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie



Webseite: Geschäftsgrundsätze

Mitarbeiterkennzahlen

Konzernweit beschäftigten wir im Berichtsjahr 2.893 Mitarbeiter. Das kontinuierliche Wachstum unseres Unternehmens hat auch im aktuellen Berichtsjahr zu einer Erhöhung der Mitarbeiterzahlen geführt. Im

Berichtsjahr gab es daher – wie im Übrigen auch in den Vorjahren – keine größeren Entlassungen.

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag

	2016 ¹	2015
Konzernweit		
Mitarbeiterzahl	2.893	2.568
Davon Frauen	1.403	1.313
Davon Männer	1.490	1.255
Vollzeitstellen	2.547	2.161
Davon Frauen	1.178	1.027
Davon Männer	1.369	1.134
Teilzeitstellen	346	316
Davon Frauen	311	286
Davon Männer	35	30
Unbefristete Stellen	2.728	2.420
Davon Frauen	1.375	1.229
Davon Männer	1.353	1.191
Befristete Stellen	165	148
Davon Frauen	89	84
Davon Männer	76	64
Standort Hannover		
Mitarbeiterzahl	1.349	1.337
Davon Frauen	715	706
Davon Männer	634	631
Auszubildende	15	18

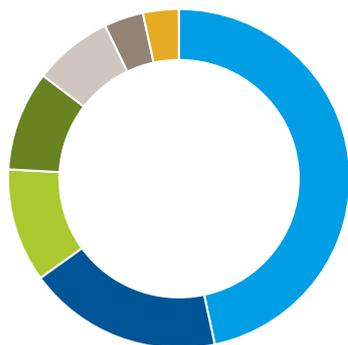
¹ Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.

Anzahl der Mitarbeiter nach Region und Geschlecht

Region	2016 ¹			2015		
	Anzahl der Mitarbeiter	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter	Davon Männer	Davon Frauen
Deutschland	1.349	634	715	1.337	631	706
Europa exkl. Deutschland	532	259	273	371	180	191
USA	312	173	139	283	149	134
Südafrika	276	119	157	156	68	88
Asien	218	119	99	219	126	93
Amerika exkl. USA	108	53	55	99	52	47
Australien	98	46	52	103	49	54
Gesamt	2.893	1.403	1.490	2.568	1.255	1.313

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

Mitarbeiter nach Region



Deutschland: 46,6 % (2015: 52,1 %)
Europa exkl. Deutschland: 18,4 % (2015: 14,4 %)
USA: 10,8 % (2015: 11,0 %)
Südafrika: 9,5 % (2015: 6,1 %)
Asien: 7,5 % (2015: 8,5 %)
Amerika exkl. USA: 3,7 % (2015: 3,9 %)
Australien: 3,4 % (2015: 4,0 %)

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht ist mit unserem Geschäftserfolg eng verbunden. In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 setzen wir uns daher erneut konkrete Ziele und arbeiten laufend an deren Umsetzung. So haben wir 2015 das Schulungsangebot weiter ausgebaut und außerdem unsere Mitarbeiter zum ersten Mal gruppenweit zu ihrer Zufriedenheit befragt.

Der Fokus unserer Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung lag im Berichtsjahr auf unseren erfahrenen Mitarbeitern. Fachspezifische Schulungen und persönliche unterstützende Maßnahmen treiben wir dazu weltweit voran. Der Zugang zu unserem Weiterbildungsangebot wird seit 2015 durch ein Lernmanagementsystem erleichtert, das allen Mitarbeitern des Konzerns online zur Verfügung steht. Hierüber können unsere Mitarbeiter das interne Seminarangebot einsehen und Seminare buchen.

Um eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetz-

ten an, in denen u.a. Stärken, aber auch Entwicklungspotenziale sowie Unterstützungsmaßnahmen thematisiert werden. Zur ständigen Verbesserung der Führungsqualität unserer Führungskräfte führen wir zudem alle zwei Jahre eine Führungskräftebeurteilung durch, aus der dann passende Fortbildungsmaßnahmen resultieren.

Ein standardisierter Prozess zur Nachfolgeplanung verhindert Lücken beim Ausscheiden von Führungskräften. Dazu ermitteln wir alle zwei Jahre in Gesprächen mit den obersten zwei Führungsebenen potenzielle Nachfolger für alle Positionen.

Um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten, führen wir unser Engagement im Bereich des Gesundheitsmanagements mit dem Fokus auf der Prävention weiter fort. Dabei haben wir sowohl aufgrund der vorwiegenden Arbeit am Schreibtisch gute ergonomische Arbeitsbedingungen, Augen- und Rückenschonung als auch generell einen lösungsorientierten Umgang mit Belastungssituationen im Blick.

Mehr Informationen zum Thema unter



Nachhaltigkeitsstrategie

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsprogramm, sowohl im Hause als auch in Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 setzen wir uns einen Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte zum Ziel. Dies erreichen wir u. a. durch den Ausbau des Schulungsprogramms für unsere erfahrenen Mitarbeiter.

Ausbildung

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

Den Berufseinstieg erleichtern wir allen neuen Mitarbeitern durch spezielle Basis-Seminare. Diese helfen den Mitarbeitern dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden.

Weiterbildung

Unser für alle unsere Mitarbeiter offenes Weiterbildungsprogramm umfasst insbesondere Angebote zu Informationstechnologie, Rückversicherung, Sozial- und Methodenkompetenz sowie Sprachkurse. Auch 2016 wurde unser Angebot gut angenommen. Im Schnitt bildete sich jeder Beschäftigte unseres Unternehmens 3,9 Tage weiter.

Beim Ausbau und der Etablierung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig. So haben wir die 2014 / 2015 neu aufgelegten Seminare für unsere berufserfahrenen Mitarbeiter („Erstversicherungswissen für Rückversicherer“ und „Komplexität meistern: Sicher entscheiden in komplexen Situationen“) sowie das Seminar für unsere Führungskräfte zum Thema „Geschlechterspezifische Kommunikation“ fest in unser Seminarprogramm übernommen. Zusätzlich haben wir im Berichtsjahr ein Seminar mit dem Schwerpunkt „Erholungskompetenz“ sowie bereichsspezifisch anpassbare Seminare zum Thema „Solution selling“ aufgesetzt und eingeführt.

Unser Lernmanagementsystem HannoverReAcademy haben wir im Berichtsjahr ausgebaut und weiter etabliert. Alle internen Seminarangebote aus dem Personal- und IT-Bereich lassen sich so über das System einsehen und buchen. Die HannoverReAcademy dient darüber hinaus als Plattform für den Betrieb unserer E-Learning-Programme. Diese setzen wir seit einigen Jahren erfolgreich im sogenannten Blended-Learning-Format ein, d. h. in einer Kombination von Online- und Präsenzveranstaltungen, wie sie u. a. für die internationale Basisausbildung unserer neuen Mitarbeiter genutzt wird. Auch administrative Prozesse vereinfachen sich durch die Einführung der HannoverReAcademy. So bucht das System z. B. für jeden neuen Mitarbeiter automatisch ein passendes Paket an Einsteigerseminaren. Da auch unsere internationalen Einheiten Zugriff auf die HannoverReAcademy besitzen, kann dies weltweit erfolgen. Auf diese Weise sichern wir den einheitlich hohen Ausbildungsstandard unserer Mitarbeiter.

Mitarbeiterförderung

Unsere Mitarbeiter erhalten das Angebot für ein jährliches Mitarbeitergespräch mit dem direkten Vorgesetzten. In diesem Gespräch werden die Leistungen der Mitarbeiter anhand unternehmensspezifischer Kriterien beurteilt, Fragen der Zusammenarbeit und des Aufgabengebiets sowie die Ziele und die berufliche Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters eingehend erörtert. Für die Mitarbeiter ist die Teilnahme an dem Gespräch freiwillig. Wir empfehlen jedoch einen jährlichen Turnus für Mitarbeitergespräche. Die Durchführungsquote der Mitarbeitergespräche am Standort Hannover betrug für das Jahr 2016 92 %.

Zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der guten Führungs- und Kommunikationskultur in unserem Unternehmen ist für alle Führungskräfte eine Rückmeldung über ihre Leistung als Führungskraft vorgesehen. Das sogenannte Führungsfeedback ermöglicht den Mitarbei-

tern, ihrem Vorgesetzten alle zwei Jahre in einem semi-anonymen Verfahren (anonymer Fragebogen sowie anschließende Diskussion im Team) ein Feedback über das erlebte Führungsverhalten zu geben. Zusätzlich wird die Führungskraft wiederum durch ihren direkten Vorgesetzten in Bezug auf ihr Führungsverhalten bewertet. Im Anschluss an das Führungsfeedback werden mit der Führungskraft entsprechende unterstützende Maßnahmen vereinbart. Die Durchführungsquote des Führungsfeedbacks für die an der Teilnahme berechtigten Führungskräfte am Standort Hannover lag im Jahr 2014 bei 100 %.

2015 sowie 2016 wurde das Führungsfeedback aufgrund der Überschneidung mit den Themen der internationalen Mitarbeiterbefragung ausgesetzt. Allen (neuen) Führungskräften bieten wir – neben der Teilnahme an verschiedenen Führungsseminaren – Möglichkeiten eines individuellen Coachings.

Nachfolgeplanung

In einem standardisierten Prozess, den wir alle zwei Jahre am Standort Hannover durchführen, werden alle Positionen ab Management Level 3 (General Manager / Director) aufwärts am Hauptsitz sowie in ausgewählten Auslandseinheiten geprüft. Die Abteilung Human Resources Management am Standort Hannover begleitet diesen Prozess.

Im Rahmen von Gesprächen mit allen Managing Directors in Hannover identifizieren wir zunächst mögliche Nachfolger für jede Position auf der General-Manager-Ebene. Für jeden potenziellen Nachfolger wird zudem eine Einschätzung seiner Kompetenzen und Potenziale durchgeführt und ggf. über notwendige (Entwicklungs-)Maßnahmen gesprochen. Die Bewertung erfolgt anhand der folgenden Kriterien: Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Führungskompetenz sowie Potenzialeinschätzung für die geplante Führungsebene. Darüber hinaus diskutieren wir weitere Potenzialträger sowie erfolgskritische Personen und Positionen.

Auf Ebene der Ressortvorstände werden die zusammengefassten Ergebnisse zur Nachfolge der General Manager im Anschluss diskutiert und ergänzt. In gleicher Form und auf Basis derselben Kriterien identifizieren die Ressortvorstände darüber hinaus die möglichen Nachfolger für die Managing-Director-Positionen.

Die Ergebnisse der Nachfolgeplanung inklusive ergänzender Kommentierung seitens der Personalabteilung diskutiert der Gesamtvorstand abschließend auf seiner jährlichen Klausurtagung.

Die vom Vorstand festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 16,8 % bis zum Jahr 2017 haben wir im Jahr 2016 mit 16,3 % bereits nahezu erreicht. Hinsichtlich eines möglichen Ausbaus dieser Quote kommt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Es obliegt ihnen, die Potenzialnutzung ihrer Mitarbeiterinnen im Tagesgeschäft gezielter zu fördern und bei der Besetzung von Positionen höherer Hierarchieebenen bewusst über ihre weiblichen Mitarbeiter nachzudenken.

Gesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist eine essenzielle Voraussetzung für die nachhaltige Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und die Gewährleistung unseres hohen Qualitätsstandards. In unserer 2015 vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns explizit das Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Dies wollen wir unter anderem durch die Weiterführung und Ergänzung unserer bestehenden Gesundheitsprogramme erreichen. Dabei haben wir sowohl aufgrund der vorwiegenden Arbeit am Schreibtisch gute ergonomische Arbeitsbedingungen und Augen- und Rückenschonung im Blick als auch generell einen lösungsorientierten Umgang mit Belastungssituationen. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir dazu vielfältige Maßnahmen etabliert. Im Fokus steht die Prävention, z. B. durch Arbeitsplatzinspektionen, Aufklärung und Sensibilisierung, allgemeinmedizinische Beratung und Behandlung sowie durch Impfungen und Impfberatung. Unser Gesundheitsmanagement platzieren wir über unseren Betriebsarzt, Gesundheitstage, Seminare sowie durch unsere Sportangebote.

Wir bieten unseren Mitarbeitern an unserem Hauptsitz in Hannover umfangreiche Sportangebote, beispielsweise Betriebssportgruppen diverser Sportarten und Kooperationen mit Fitness-Studios. Regelmäßig werden Rückenurse angeboten. Mit Blick auf den einzelnen Arbeitsplatz sorgen wir für die bestmögliche Raumaufteilung und ergonomische Ausstattung mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen und hochflexibel einstellbaren Stühlen. Für einen mobilen Massage-dienst, der regelmäßig am Standort Hannover ins Haus kommt, stellen wir Räumlichkeiten zur Verfügung. Bei Bedarf übernehmen wir die Kosten für eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Eine hohe Arbeitsbelastung kann zu Stress und infolgedessen eventuell auch zu Gesundheitsproblemen führen. Seit mehreren Jahren bieten wir daher Seminare für Mitarbeiter und Führungskräfte an, die helfen sollen, Stressauslöser zu erkennen und Strategien zur Bewältigung zu erarbeiten. Unter dem Seminartitel „Erholungskompetenz“

haben wir die oben genannten Ziele weitergeführt und ergänzt um den Aspekt der Erholung. Somit liegt unser Fokus weiterhin auf der Prävention und ganzheitlichen Betrachtung von Gesundheit, damit aus Herausforderungen keine Belastungen entstehen.

Im Berichtsjahr haben wir unser Weiterbildungsangebot zu den Aspekten Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und der Unterstützung unserer Mitarbeiter in der späten Phase ihres Erwerbslebens aktualisiert. Dazu führten wir ein Seminar ein, das unseren Mitarbeitern Wissen über betriebliche, gesundheitsrelevante Zusammenhänge vermittelt und sie für Resilienzfaktoren sensibilisiert. Die Teilnehmer lernen ihre individuellen Ressourcen kennen, die sie in einer gesunden Lebensweise und beim Erhalt ihrer langjährigen Leistungsfähigkeit unterstützen.

Die Entwicklung eines Beratungsangebots zu beruflichen und persönlichen Krisen haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie beschlossen. Seit dem 1. August 2016 stellen wir unseren Mitarbeitern und Führungskräften am Standort Hannover einen externen, telefonischen Beratungsservice zur Verfügung – ein sogenanntes Employee Assistance Programme (EAP). Es handelt sich dabei um die Möglichkeit einer kostenlosen und anonymen Sofortberatung zu privaten, beruflichen und psychologisch-gesundheitlichen Anliegen oder Krisen sowie um Familienservice. Wir haben uns für den EAP-Dienstleister Carpe-Diem²⁴ entschieden, der Anrufern mit gut ausgebildeten und erfahrenen Beratern zur Verfügung steht und über eine jahrelange Expertise verfügt.

Die Gefahr von physischen Beeinträchtigungen unserer Mitarbeiter, d.h. von berufsbedingten Verletzungen oder Todesfällen, ist aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister gering. Im Jahr 2016 traten in Deutschland insgesamt 9 Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltagelast unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 13.222 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2016 in Hannover mit 3,9 % leicht über dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 3,8 %). Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen.

Mitarbeiterbindung

Die Bindung unserer Mitarbeiter, d. h. der Verbleib von engagierten und motivierten Wissensträgern im Unternehmen, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens. Um unsere im Branchenvergleich niedrige Fluktuationsquote zu halten, haben wir auch im Berichtsjahr zahlreiche Maßnahmen etabliert und fortgeführt.

Mit individuellen Teilzeitmodellen, deren Ausgestaltung weit über die rechtlichen Erfordernisse hinausgeht, und der Möglichkeit der Telearbeit unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein Betreuungsangebot von Kleinkindern bis zu einem Alter von 3 Jahren haben wir am Standort Hannover mit der Kinderkrippe ReKids eingerichtet.

Mehr Informationen zum Thema unter



Nachhaltigkeitsstrategie



Vergütung und Leistungsbeurteilung

Die Vergütung in unserem Unternehmen erfolgt nach klaren und transparenten Regeln. Unsere Mitarbeiter werden ausschließlich entsprechend ihrer spezifischen Aufgaben, ihrer Qualifikation sowie der von ihnen erbrachten Leistung vergütet. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Mitarbeiter am Standort Hannover profitieren zusätzlich von der Sicherheit und den Vorteilen des deutschen Tarifvertrags für die private Versicherungswirtschaft.

Um die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter weltweit zu erfassen, haben wir im Berichtsjahr zum ersten Mal eine gruppenweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Damit haben wir ein Ziel unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 erreicht. Wir freuen uns über ein gutes Ergebnis, denn unsere Mitarbeiter bescheinigen uns eine hohe Gesamtzufriedenheit.

Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Mitarbeitern eine Balance zwischen beruflicher Herausforderung und Privatleben ermöglichen und haben deshalb die Verbesserung der Voraussetzungen für eine ausgewogene Work-Life-Balance in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 verankert.

Unser Angebot umfasst individuell gestaltbare Teilzeit- und Telearbeitsmodelle sowie eine Gleitzeitordnung ohne Kernzeiten. Darüber hinaus berät unsere Personalabteilung Mitarbeiter bei Interesse über die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeit. Diese Flexibilität am Arbeitsplatz kann die Alltagsgestaltung in Lebensphasen wie der Familiengründung, der Pflege von Angehörigen oder der Vorbereitung auf den Berufsausstieg, z. B. durch Altersteilzeit, erleichtern. Am Standort Hannover arbeiten 289 Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit ca. 70 unterschiedlichen, sehr individuellen Teilzeitmodellen. Zudem haben 411 Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, von einem Telearbeitsplatz aus tätig zu sein.

Besonderen Wert legen wir auf Familienfreundlichkeit. Unter anderem betreiben wir am Standort Hannover eine betriebseigene Kinderkrippe mit insgesamt gut 30 Krippenplätzen für die ganztägige Kleinkinderbetreuung (Kinder bis zu einem Alter von drei Jahren). Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 prüfen wir regelmäßig den Bedarf für einen Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitern in der Kinderkrippe.

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, internen Veranstaltungen und Feiern. Konzernweit waren im Berichtsjahr 152 Mitarbeiter unseres Unternehmens in Elternzeit, davon 47 Männer und 105 Frauen. 44 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2016 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 20 Männer und 24 Frauen. 43 Mitarbeiter, die im Jahr 2015 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (20 Männer, 23 Frauen).

Mitarbeiterzufriedenheit

Um für unsere Mitarbeiter ein nachhaltig attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Das regelmäßige Feedback unserer Mitarbeiter nehmen wir sehr ernst und nutzen die Bewertung und konkreten Vorschläge, um uns stetig zu verbessern.

Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter am Standort Hannover. Entsprechend den Zielen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 haben wir eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit mit Unterstützung einer Marktforschungs- und Beratungsgesellschaft international und gruppenweit ausgerollt. Bei dieser im Herbst 2015 durchgeführten Umfrage haben wir eine solide Beteiligung von rund 70 % erreicht.

Als zentrales Ergebnis ließ sich eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter feststellen. Dies galt sowohl für die Durchschnittsbewertung über alle Fragen hinweg als auch für nahezu alle Einzelfragen. Besonders erfreulich war die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, die unsere Mitarbeiter zum Ausdruck brachten. Als Verbesserungspotenzial sahen unsere Mitarbeiter ein breiter aufgestelltes Vergütungssystem und eine nochmals verbesserte Unterstützung bei ihrer individuellen Weiterbildung. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden die Ergebnisse im Jahr 2016 detailliert ausgewertet sowie in den einzelnen Einheiten dezentrale Maßnahmen initiiert und umgesetzt.

Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 3,1 % (Vorjahr: 2,5 %) über dem Vorjahresniveau, aber weiterhin stark unter dem erwarteten Branchendurchschnitt von 5,3 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2016 auf 11 Jahre.

Mitarbeiterfluktuation nach Region

Region	2016 ¹				2015			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Deutschland	62	4,6	50	3,7	94	7,0	33	2,5
Europa exkl. Deutschland	77	14,5	43	8,1	50	12,8	59	15,1
USA	24	7,7	18	5,8	23	8,1	24	8,5
Südafrika	15	8,5	16	9,1	20	12,2	24	14,6
Asien	35	16,1	29	13,3	25	15,4	18	11,1
Amerika exkl. USA	22	20,4	13	12,0	14	19,4	6	8,3
Australien	12	12,2	11	11,2	9	12,0	12	16,0

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

Mitarbeiterfluktuation nach Geschlecht

Geschlecht	2016 ¹				2015			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Männer	124	8,8	103	7,3	121	9,6	85	6,8
Frauen	123	8,3	92	6,2	114	8,7	91	6,9

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

Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe

Altersgruppe	2016 ¹				2015			
	Rate der Zugänge		Rate der Abgänge		Rate der Zugänge		Rate der Abgänge	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Bis 29 Jahre	91	26,9	40	11,8	105	33,5	26	8,3
30 bis 49 Jahre	125	7,6	107	6,5	107	7,1	97	6,5
50 Jahre und älter	31	4,8	48	7,4	23	4,6	53	10,6

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

Vergütung und Sozialleistungen

Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt entsprechend ihrer spezifischen Aufgaben, ihrer Qualifikation sowie der von ihnen erbrachten Leistung. Gleichzeitig profitieren die Mitarbeiter in Deutschland von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrags für die private Versicherungswirtschaft. 93 % unserer Mitarbeiter am Standort Hannover fallen unter die Kollektivvereinbarung. Die restlichen 7 % ergeben sich aus den teilweise außertariflich gestalteten Vereinbarungen mit Führungskräften. Konzernweit fallen 100 % der Mitarbeiter in Brasilien, Italien, Frankreich, Schweden und Spanien unter Kollektivvereinbarungen.

Unsere weltweit gültigen Geschäftsgrundsätze legen fest, dass niemand aufgrund seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Für die einzelnen Beförderungsstufen bestehen für die in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter transparente, im unternehmensinternen Intranet veröffentlichte Beförderungskriterien, die ebenfalls rein aufgaben- und qualifikationsbezogen sind.

In unserem gesamten Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen, ist es vielmehr nötig, dass eine Vielzahl von Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für uns arbeitet. Am Standort Hannover beispielsweise arbeiten Personen aus insgesamt 39 Nationen.

Die sozialen Abgaben und die Aufwendungen für Unterstützung durch unser Unternehmen beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 59,7 Mio. EUR. Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvor-

sorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsmodelle zur Altersversorgung. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und ist den Tarifgruppen entsprechend berechnet.

Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen aufbauen. Wir führen dann die Beiträge aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers an die Pensionskasse ab.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern eine Reihe weiterer freiwilliger Leistungen an. Allen Mitarbeitern unseres Unternehmens werden dabei prozentual auf ihre Arbeitszeit dieselben Leistungen gewährt.

Im Rahmen unseres Managementsystems Performance Excellence 2.0 werden für alle Führungskräfte Ziele für die Leistungsbewertung vereinbart. Diese äußern sich neben den ergebnisorientierten auch in nichtfinanziellen Größen, wie z. B. der Führungsleistung, die sich aus den strategischen Vorgaben ergeben.

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Vergütung und Leistungsbeurteilung

Förderung der Vielfalt

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist einer der Grundpfeiler für unseren Geschäftserfolg. Wir profitieren in hohem Maße von den Fähigkeiten und dem Know-how unserer weiblichen und männlichen, älteren und jüngeren Mitarbeiter und von den unterschiedlichen Nationalitäten innerhalb der Konzernbelegschaft. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter hilft uns dabei, unser diverses Geschäftsumfeld auch innerhalb unseres Unternehmens abzubilden. Die weitere Förderung der Vielfalt setzten wir uns daher in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 zum Ziel.

Dieses Ziel haben wir auch im Berichtsjahr konsequent verfolgt und beispielsweise das Mentoring-Programm für Frauen erfolgreich fortgeführt. Mittelfristig möchten wir so dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Den Herausforderungen einer älter werdenden Belegschaft begegnen wir frühzeitig. Im Rahmen unseres Generationenmanagements haben wir z. B. Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen neuen und erfahrenen Mitarbeitern etabliert. Unseren älteren Mitarbeitern bieten wir zudem auf den Ruhestand vorbereitende Kurse an.

Mehr Informationen zum Thema unter

 [Aus- und Weiterbildung](#)

 [Webseite: Karriere](#)

Diversity 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. Aus ethischen Gründen und teilweise aufgrund gesetzlicher Regelungen veröffentlichen wir keine Daten bezüglich sonstiger Kategorien, wie z. B. Glaubensrichtung oder Behinderung.

Allein die 1.349 Mitarbeiter am Standort Hannover stammen aus 39 unterschiedlichen Nationen und reflektieren somit unsere internationale Geschäftstätigkeit. In unserem siebenköpfigen Vorstand sind zwei unterschiedliche Nationalitäten vertreten.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern

	2016 ¹	2015
Deutschland	1.349	1.337
USA	312	283
Großbritannien	235	156
Südafrika	276	156
Australien	98	103
Schweden	180	92
Irland	43	51
Sonstige	400	390
Gesamt	2.893	2.568

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

Der Anteil von Frauen und Männern in unserer Gesamtbelegschaft ist ausgewogen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Um das zu ändern, haben wir eine Reihe von Instrumenten und Vorgehensweisen etabliert, Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen: beispielsweise ein Mentoring-Programm für Frauen, Seminare für Führungskräfte zur geschlechterspezifischen Kommunikation, Beratungsgespräche für werdende Eltern hinsichtlich Schutzfristen, Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit etc. oder auch die zeitliche und inhaltliche Einplanung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeitern mit flexiblen Regelungen, die weit über die rechtlichen Standards hinausgehen. Insbesondere das Mentoring-Programm als hochindividuelles Entwicklungsinstrument soll Frauen dazu ermutigen, über ihre Karriereperspektiven nachzudenken. Inhalt des Programms ist es, Mitarbeiterinnen mit erfahrenen Führungskräften für einen Zeitraum von 12 Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammenzuführen. Die Mentees werden dabei unterstützt, über ihre bisherige be-

rufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Aber auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften, darunter auch Vorstände, zu einem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik. 2016 startete die nächste Durchführungsrunde mit Informationsveranstaltungen und der Bewerbungsphase für die Teilnahme an dem Programm.

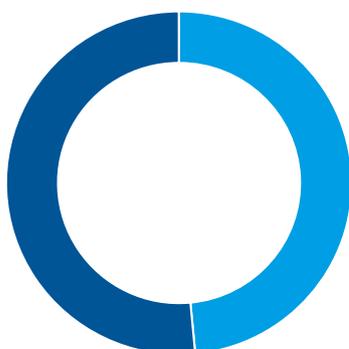
Von den in Deutschland tätigen 92 Führungskräften sind 15 weiblich, das sind 16,3 %. Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 2.893 Mitarbeiter mit 48,9 % männlichen und 51,1 % weiblichen Mitarbeitern ausgeglichen. Für die deutschen Gesellschaften haben wir eine gemeinsame Frauenquote in Höhe von 16,8 % für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands bis zum 30 Juni 2017 festgelegt. Mit einem Anteil von 16,3 % Frauen im Jahr 2016 sind wir auf einem guten Weg das Ziel zu erreichen.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht

	Geschlecht	2016 ¹		2015	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Group Executive	Männer	134	4,6	136	5,3
	Frauen	24	0,8	24	0,9
Senior Management	Männer	383	13,2	355	13,8
	Frauen	201	6,9	176	6,9
Weitere Mitarbeiter	Männer	858	29,7	764	29,8
	Frauen	1.293	44,7	1.113	43,3

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

Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeiter



■ Männer: 48,5 % (2015: 48,9 %)
 ■ Frauen: 51,5 % (2015: 51,1 %)

In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 2.893 Mitarbeitern 158 Personen (5,5 %) zur Kategorie Group Executive, 584 Personen (20,2 %) zur Kategorie Senior Management und 2.151 Personen (74,3 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

Details zur Zusammensetzung der unterschiedlichen Mitarbeiterkategorien können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie

	Altersgruppe	2016 ¹		2015	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
Group Executive	Bis 29 Jahre	0	0,0	0	0,0
	30 bis 49 Jahre	75	2,6	77	3,0
	50 Jahre und älter	83	2,9	83	3,2
Senior Management	Bis 29 Jahre	0	0,0	2	0,1
	30 bis 49 Jahre	398	13,8	352	13,7
	50 Jahre und älter	186	6,4	177	6,9
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	370	12,8	339	13,2
	30 bis 49 Jahre	1.338	46,2	1.168	45,5
	50 Jahre und älter	443	15,3	370	14,4

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

Generationenmanagement

Den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen wir uns frühzeitig. Durch ein passendes Seminarangebot für unsere älteren Mitarbeiter fördern wir ihre Leistungsfähigkeit in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht. Ein Seminar mit dem Titel „Den Übergang in den Ruhestand bewusst gestalten“ unterstützt ältere Mitarbeiter bereits einige Jahre vor dem Ruhestand dabei, die letzten Jahre im Unternehmen aktiv anzugehen und ihren Eintritt in die Rentenphase vorzubereiten. Der Veränderung der Altersstruktur unserer Belegschaft begegnen wir zudem durch verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Neueinsteigern und langjährigen Mitarbeitern. Denn besonders die Arbeit in gemischten Gruppen hat sich in der Vergangenheit für das Unternehmen als hilfreich und erfolgversprechend erwiesen.

Als einen neuen Programmbaustein in unserem Weiterbildungsangebot für Führungskräfte haben wir in 2016 die Planungen für ein speziell auf das Thema „Führen im Generationenmix“ ausgerichtetes Seminar aufgenommen. Ziel ist es, dieses Seminar spätestens im Jahr 2017 das erste Mal anzubieten.

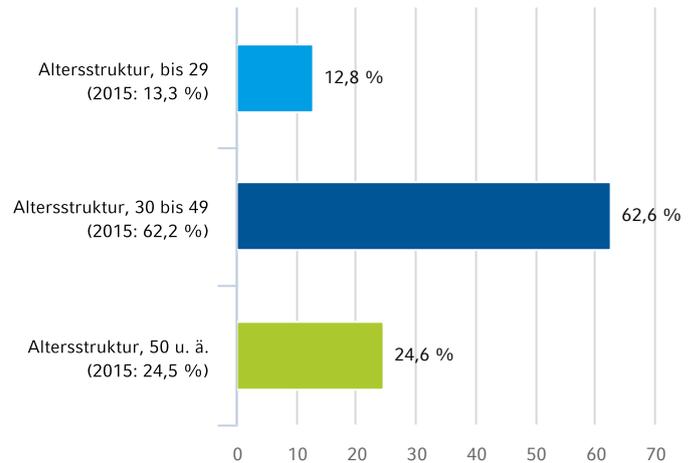
Mehr Informationen zum Thema unter



Aus- und Weiterbildung

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2016 ein ausgewogenes Bild: 12,8 % unserer Mitarbeiter sind unter 30, 62,6 % zwischen 30 und 50 und 24,6 % 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 2016 kontinuierlich um 4,6 Prozentpunkte an.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit



Gewinnung von Nachwuchskräften

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

Schon in den letzten Jahren haben wir erfolgreich qualitäts- und zeitgerecht neue Mitarbeiter gewinnen können. Um dieses hohe Niveau zu halten, ist es wichtig, als Arbeitgeber bekannt und attraktiv zu bleiben und die Erwartungen der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt zu kennen. Einen besonderen Schwerpunkt setzten wir weiterhin auf den Ausbau der gezielten Ansprache der für uns vorrangig relevanten Bewerbergruppen. Unser Personalmarketing-Video betont besonders kennzeichnende Aspekte unseres Unternehmens wie herausfordernde Arbeitsinhalte, kollegiale Zusammenarbeit und Internationalität. Neben den vier vorhandenen Testimonialfilmen wurden 2016 vier weitere Filme, in denen Mitarbeiter aus ihren individuellen Blickwinkeln ihre Aufgaben und den hieraus für sie entstehenden Reiz darstellen, produziert und veröffentlicht.

Eine Ende 2015 durchgeführte Zielgruppenanalyse erlaubt uns zudem eine bessere Justierung der Personalmarketingmaßnahmen. Die Ana-

lyse der gesuchten und eingestellten Mitarbeiter ergab, dass wir wie bisher Bedarf an Hochschulabsolventen mit mathematischer und wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung haben, begleitet von einem wachsenden Anteil an berufserfahrenen Kandidaten. Der Marketingmix für die Zielgruppe Absolventen umfasst verschiedene Maßnahmen, um die Bekanntheit und Attraktivität unseres Unternehmens als Arbeitgeber zu sichern und zu steigern, u.a. den Aufbau und die Pflege von Hochschulkontakten, Besuche von Jobmessen, Angebote von Exkursionen, Tätigkeitsberichte in studentischen und Fachmagazinen und Online-Medien, Bewerbungstrainings etc. Diese Maßnahmen werden laufend auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. angepasst.

Die Marketingmaßnahmen für Young Professionals / Professionals müssen anders konzipiert sein, da sich diese Zielgruppe in ihrem Medienwahlverhalten und in den Erwartungen an einen Arbeitgeber von den Absolventen unterscheidet. Als Maßnahme zur Steigerung der Bekanntheit und zur Veröffentlichung von Stellenangeboten haben wir 2016 ein ausführliches Employer-Branding-Profil in dem Business-Netzwerk Xing erstellt. Zudem thematisieren wir auf unseren Karriere-seiten die Aspekte Führung und Weiterentwicklung für Professionals noch deutlicher als bisher.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Karriere

Mitbestimmung

Die Teilhabe unserer Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen im Unternehmen ist durch ihr Mitspracherecht über die SE-Betriebsräte, den gemeinsamen deutschen Betriebsrat der Hannover Rück SE, E+S Rückversicherung AG und International Insurance Company of Hannover SE sowie über die drei von diesem gemeinsamen Betriebsrat gewählten Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat sichergestellt. Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis ist im Mitbestimmungsgesetz, in unserer Satzung und in den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geregelt.

Über wesentliche betriebliche Veränderungen werden unsere Mitarbeiter konzernweit umgehend in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat

muss von Vorgängen, die für die Lage unseres Unternehmens von erheblichem Einfluss sein können, unverzüglich unterrichtet werden. Eine genaue zeitliche Frist ist hierfür nicht festgelegt. Auch der Betriebsrat für den Standort Hannover und der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE sowie der SE-Betriebsrat der Inter Hannover SE erhalten im Rahmen ihres Rechts auf Unterrichtung ordnungsgemäß alle relevanten Informationen, um so auf die betrieblichen Änderungen Einfluss nehmen zu können.

Es sind im Jahr 2016 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen einschränken.

Mehr Informationen zum Thema unter



Führungsstruktur

Umwelt und Soziales

Wir blicken auf ein traditionsreiches gesellschaftliches Engagement zurück: Das Examenskonzert unserer Tochtergesellschaft E+S Rück in der Galerie Herrenhausen, welches ausgewählten Solisten der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover einen besonderen Examensabschluss mit großem Orchester ermöglicht, jährt sich 2017 zum 20. Mal. Im Mittelpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements steht die Förderung von Projekten aus den Bereichen Forschung und Lehre, Kunst und Musik sowie des freiwilligen sozialen Engagements unserer Mitarbeiter – und das auch über den Standort Deutschland hinaus.



Umwelt und Soziales

Die umweltbezogenen Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit sind vergleichsweise gering. Gleichwohl nehmen wir unsere Verantwortung für die Umwelt sehr ernst und definieren regelmäßig in unserer Nachhaltigkeitsstrategie konkrete Ziele und Maßnahmen zum Schutz der Umwelt und zur Schonung von Ressourcen. Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen bildet dabei die Reduzierung von CO₂-Emissionen durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude sowie durch unsere Reisetätigkeit.

Unser Umweltmanagementsystem haben wir 2015 erfolgreich auf den revidierten internationalen Standard DIN EN ISO 14001:2015 umgestellt. 2016 hat erstmalig ein externer Umweltgutachter unser Umweltmanagementsystem gemäß der umfassenderen EMAS-III-Verordnung validiert.

Im Berichtsjahr haben wir die Maßnahmen zur Reduzierung unseres Energieverbrauchs weiter verfolgt. Unser in der Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 festgelegtes Ziel, den Standort Hannover klimaneutral zu stellen, haben wir zu 100 % erreicht. Dazu beigetragen haben u. a. eine Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien im Jahr 2012 und die Kompensation der durch Flüge, Fernwärme und Papierverbrauch verursachten Treibhausgasemissionen. Den Ressourcenverbrauch in Hannover – vor allem Wasser und Papier – erfassen wir regelmäßig und reduzieren unseren Verbrauch kontinuierlich. Unsere

Entsorgung kontrollieren wir nach Art und Menge des Abfalls. Die Arbeit lokaler und internationaler Initiativen zum Umweltschutz unterstützen wir aktiv.

Bei der Beschaffung achten wir sorgfältig darauf, dass unsere Lieferanten Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Alle neuen und bestehenden Kernlieferanten verpflichten wir zur Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten. Auf der Basis von Selbstauskünften und mit Hilfe eines anwendungsgestützten Verfahrens bewerten wir unsere Lieferanten und ordnen sie im Falle einer kritischen Bewertung in einer Umwelt-, Sozial- und Governance-Risikokategorie (ESG-Risikokategorie) einer Negativliste zu, was zur Folge hat, dass keine weitere Beauftragung mehr erfolgt.

Unser gesellschaftliches Engagement hat Tradition. Als Sponsor von Kultur und sozialen Projekten engagieren wir uns bereits seit mehreren Jahrzehnten. Neben dem Standort Hannover erstrecken sich unsere Aktivitäten auch auf die Tochtergesellschaften und Niederlassungen mit ihren spezifischen Projekten für soziale Belange in den jeweiligen Ländern. Inhaltlich konzentrieren wir unsere gemeinnützigen Aktivitäten heute auf die Bereiche Forschung, Lehre, Kunst und Musik sowie auf die Unterstützung des freiwilligen sozialen Engagements unserer Mitarbeiter.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Gesellschaftliches Engagement](#)
-  [Webseite: EMAS](#)
-  [Webseite: Verhaltenskodex für Lieferanten](#)
-  [Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie](#)

Betrieblicher Umweltschutz

Im Jahr 2012 haben wir mit der Einführung unseres nach DIN EN ISO 14001 zertifizierten Umweltmanagementsystems Standardprozesse für den Umweltschutz etabliert und in unserem Umweltprogramm konkrete Maßnahmen definiert. Die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach der revidierten Norm DIN EN ISO 14001:2015 im Dezember 2016 verlief erfolgreich. Um die gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung von Energieaudits einzuhalten, haben wir 2016 erstmalig eine validierte EMAS-III-Umwelterklärung publiziert.

Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Umweltschutz bildet die Reduzierung von CO₂-Emissionen, die durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude sowie durch unsere Reisetätigkeit entstehen. Unser Ziel, am Standort Hannover CO₂-neutral zu agieren, haben wir im Geschäftsjahr zu 100 % erreicht. Die Umstellung auf Strom aus erneuerbaren Energien seit dem Jahr 2012 sowie die Kompensation unserer durch Flüge verursachten Treibhausgasemissionen über die Klimaschutzorganisation atmosfair trugen zu diesem Ergebnis bei. Die restlichen 3 % der CO₂-Emissionen, die durch die Fern-

wärme und den Papierverbrauch entstehen, haben wir durch den Erwerb von Moorland-Zertifikaten des BUND sowie durch die Förderung eines Wasserkraftwerks in Honduras und eines Biomassekraftwerks in Indien kompensiert. Nachdem wir am Standort Hannover unsere Stromversorgung bereits auf erneuerbare Energien umgestellt haben, wollen wir dies nun schrittweise auch an unseren internationalen Standorten umsetzen.

Darüber hinaus sind wir um einen sparsamen und umweltschonenden Einsatz von Materialien und Rohstoffen wie Papier und Wasser in unseren Büros bemüht. Zentrale Verbrauchs- und Emissionskennzahlen erfassen wir für unseren Hauptsitz in Hannover.

Des Weiteren engagieren wir uns in verschiedenen Umweltschutzprojekten, wie z. B. in der lokalen Initiative „Klima-Allianz Hannover 2020“ oder in der Arbeitsgruppe „Extreme Events and Climate Risks“ der Geneva Association, und nehmen am Carbon Disclosure Project (CDP) teil.

Mehr Informationen zum Thema unter

 [Gesetzliche Rahmenbedingungen](#)

 [Produktverantwortung](#)

 [Governance und Dialog](#)

 [Webseite: EMAS](#)

 [Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie](#)

 [Webseite: Moorland](#)

 [Webseite: CDP](#)

 [Projekt Honduras](#)

 [Projekt Biomasse Indien](#)

Umweltmanagementsystem

Mit Hilfe unseres Umweltmanagementsystems nach DIN EN ISO 1400 überprüfen wir unsere Auswirkung auf die Umwelt und leiten Maßnahmen ein, um diese Effekte so weit wie möglich zu verringern. Die Verantwortung für das System trägt unser Gesamtvorstand.

Die im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems verfolgten Ziele und Maßnahmen sind Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie und werden regelmäßig aktualisiert. In der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie 2015 – 2017 sind die Etablierung eines internationalen Netzwerks für Nachhaltigkeitsthemen und eine Ausweitung der Umweltdatenerhebung auf internationale Standorte des Konzerns geplant. Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems ist Aufgabe des Umweltmanagementbeauftragten, der direkt an den Vorstand berichtet. Er koordiniert und berät auch hinsichtlich der Einhaltung aller umweltbezogenen Rechtsvorschriften in Deutschland und ist verantwortlich für die jährliche Durchführung der – im Rahmen des Managementsystems obligatorischen – Audits.

Im Dezember 2016 haben wir die Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach dem revidierten internationalen Standard DIN EN ISO 14001:2015 vornehmen lassen. Unser Umweltzertifikat hat somit eine Gültigkeit für weitere drei Jahre. 2016 haben wir darüber hinaus erstmals eine Umwelterklärung gemäß EMAS-III-Verordnung erstellt und durch einen Umweltgutachter validieren lassen. Durch die validierte EMAS-III-Umwelterklärung werden die in Deutschland seit April 2015 verpflichtenden Energieaudits abgedeckt. EMAS zeichnet sich u. a. durch die konsequente Ausrichtung auf die kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung, die Verwendung einheitlicher Umweltkennzahlen in Bezug auf die wesentlichen Um-

weltaspekte sowie die Prüfung der Einhaltung der Rechtsvorschriften aus.

Die Vorgaben in unserem Umweltmanagementhandbuch und in den ergänzenden Anweisungen sind verpflichtend für alle Führungskräfte und Mitarbeiter.

Ausgaben für den Umweltschutz

Für die Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems und Validierung unserer EMAS-III-Umwelterklärung sind im Berichtszeitraum Kosten in Höhe von rund 11.000 EUR angefallen. Hinzu kommen interne Personalkosten für die laufende Umsetzung des Umweltmanagementsystems sowie eine Konzernpolice Umwelthaftpflicht und Umweltschadendeckung.

Die Kompensationszahlungen für die CO₂-Emissionen durch unsere Flug- und Bahnreisen an atmosfair beliefen sich im Berichtsjahr auf insgesamt 222.583 EUR und trugen damit maßgeblich zu unseren Umweltschutzausgaben bei. In Ergänzung dazu haben wir erstmalig im Geschäftsjahr 2016 Emissionen, die aus der Nutzung von Fernwärme sowie durch unseren Papierverbrauch entstehen, durch den Kauf von Klima-Zertifikaten des BUND Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland Projektes „Moorland – Für Moor und Klima“ kompensiert. Damit ist es uns im Jahr 2016 gelungen, am Standort Hannover klimaneutral zu agieren.

Insgesamt betragen unsere Ausgaben und Investitionen für Umweltschutzmaßnahmen im Jahr 2016 rund 350.000 EUR.

Mehr Informationen zum Thema unter



Gesetzliche Rahmenbedingungen



Webseite: EMAS

Energieverbrauch

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

Die Temperatur in unseren Serverräumen haben wir bereits in den vergangenen Jahren schrittweise auf 26 Grad angehoben. Hierdurch konnten wir den Stromverbrauch für die Kühlung der Serverräume seit 2012 nach konservativen Schätzungen um etwa 5 %, also um rund 50.000 Kilowattstunden, senken.

2015 haben wir mit den ersten Planungen begonnen, um das heute im Eigenbetrieb befindliche Ausweich-Rechenzentrum zu verlagern. Im Jahr 2017 ist es nun so weit: Der Betrieb des bestehenden Ausweich-Rechenzentrums geht an einen professionellen Data-Center-Betreiber über. Derartige „geteilte“ Rechenzentren erreichen einen wesentlich geringeren Power Usage Efficiency-Wert (PUE-Wert) als vergleichbare Zentren im Eigenbetrieb. Der PUE-Wert bezeichnet das Verhältnis von verbrauchter Energie und Energieaufnahme der Rechner und ermittelt somit die Effizienz des Energieeinsatzes. Die Anhebung des Wirkungsgrades wird zu einer weiteren erheblichen Energieeinsparung führen.

Weiterhin ist der Ausbau der energiesparenden, intelligenten LED-Beleuchtungssteuerung vorgesehen. Mit der sukzessiven Umstellung auf die LED-Technik haben wir bereits 2013 begonnen, und wir setzen die Initiative unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Gesichtspunkte fort. Bei der Planung neuer oder geänderter Prozesse und Vorhaben, z. B. bei neuen Baumaßnahmen, stellen wir sicher, dass LED-Technik installiert wird und Umweltaspekte in Übereinstimmung mit unserem Umweltmanagementsystem ausreichend berücksichtigt werden.

Auch unsere Mitarbeiter wollen wir zum Energiesparen animieren. Am Standort Hannover erhalten alle unsere Mitarbeiter eine jährliche Online-Schulung zum sparsamen Umgang mit Energie und zum Umweltschutz am Arbeitsplatz. Die Teilnahme ist für alle Mitarbeiter verpflichtend.

Um ressourcenschonend zu arbeiten, nutzen wir auch zunehmend moderne Kommunikationsmöglichkeiten. Unsere Standardarbeitsplätze haben wir energieeffizienter und somit umweltschonender ausgestattet. Energie- und CO₂-intensive Notebooks, PCs und Arbeitsplatzdrucker wurden dabei durch moderne und energieeffiziente Geräte ersetzt. Mit Einführung einer neuen integrierten Unified-Communication-Plattform sind jetzt Webkonferenzen von allen Arbeitsplätzen aus möglich. So wollen wir die Anzahl von konzerninternen Dienstreisen weiter reduzieren. Das IT-Projekt zur Restrukturierung und Optimierung von PC-Arbeitsplätzen „Next Generation Workplace“ ist mit der Umsetzung der genannten Maßnahmen abgeschlossen.

Um auch größere Besprechungen mit mehreren Teilnehmern pro Standort als webbasierte Konferenz durchführen zu können, wurden Webkonferenzräume eingerichtet, die neben der Kamera- und Bild-

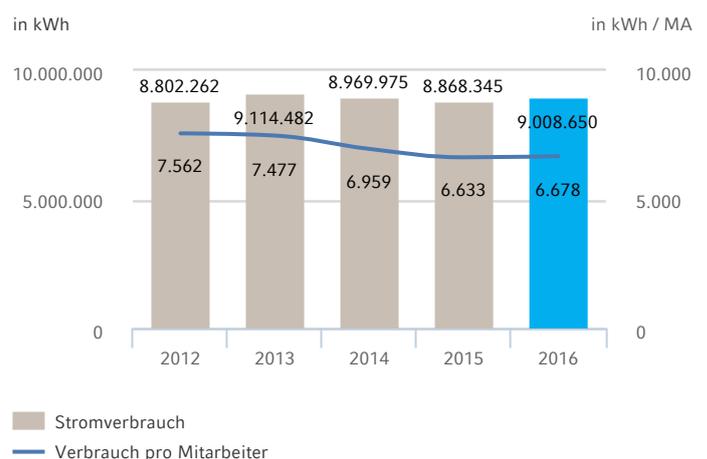
technik auch Remote-White-Boards enthalten, wodurch Skizzen und im Meeting erstellte Zeichnungen über alle Standorte geteilt werden können. Auf diese Weise kann der Eindruck des persönlichen Präsenz-Meetings besser nachgebildet werden. Auch diese Maßnahme hat zum Ziel, die Anzahl der Geschäftsreisen weiter zu reduzieren.

Auch beim alltäglichen Dienstweg bieten sich Einsparpotenziale. So bieten wir beispielsweise unseren Mitarbeitern die Möglichkeit von Telearbeit an. Dies trägt nicht nur zur Reduzierung von Emissionen bei, sondern verbessert zusätzlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Bereits 30,5 % der in Hannover angestellten Mitarbeiter nutzen dieses Angebot.

Zu Beginn des Jahres 2012 haben wir unsere Stromversorgung vollständig auf erneuerbare Energien umgestellt und beziehen von unseren externen Energieversorgern seitdem Strom, der zu 100 % aus regenerativen Quellen gewonnen wird. Im Berichtsjahr lag der Stromverbrauch inkl. selbsterzeugtem Solarstrom bei 9.008.650 Kilowattstunden (das entspricht rund 32.431 Gigajoule). Im November 2013 haben wir auf den Verwaltungsgebäuden in Hannover insgesamt 652 Solarmodule installiert. Im Geschäftsjahr 2016 wurden durch den Betrieb der Anlage 122.448 Kilowattstunden Solarstrom produziert, was in etwa dem Stromverbrauch von 41 Zwei-Personen-Haushalten entspricht. 2016 konnten durch die Nutzung von Strom aus regenerativen Quellen 4.748 Tonnen CO₂-Ausstoß vermieden werden.

Der Stromverbrauch pro Mitarbeiter ist mit 6.678 Kilowattstunden im Vergleich zum Vorjahr (6.633 Kilowattstunden) leicht gestiegen, liegt jedoch deutlich unterhalb des 5-Jahres-Durchschnitts.

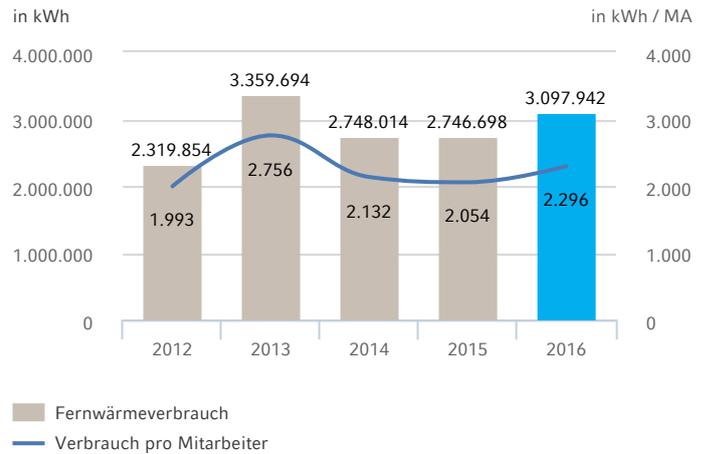
Stromverbrauch



Unser Fernwärmeverbrauch lag im Jahr 2016 mit 3.097.942 Kilowattstunden (das entspricht rund 11.153 Gigajoule) bzw. witterungsbereinigt 3.098.250 Kilowattstunden (das entspricht rund 11.154 Gigajoule) witterungsbedingt deutlich über dem Verbrauch des Vorjahres.

2015 haben wir an unserem Verwaltungsgebäude in der Karl-Wiechert-Allee 57 die Glasfassade modernisiert und eine wetterbasierte, proaktive Heizungssteuerung des Anbieters Meteoviva installiert. Die Auswertung des Fernwärmeverbrauchs zeigt, dass der witterungsberreinigte Anteil durch die Maßnahmen um 270.728 Kilowattstunden im Vergleich zum Basisjahr 2014 gesunken ist. Das entspricht einer Emissionsreduzierung von 22,6 Tonnen CO₂.

Fernwärmeverbrauch (nicht witterungsberreinigt)

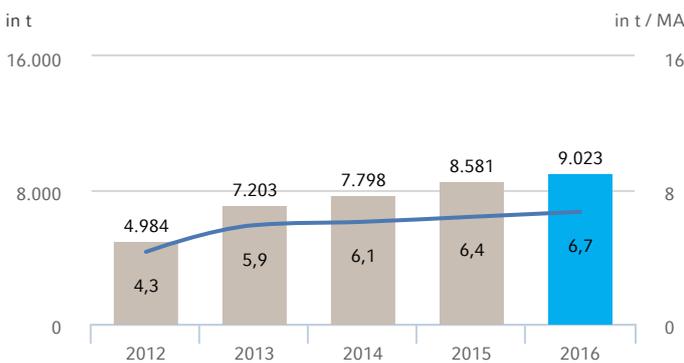


Emissionen

Unsere CO₂-Emissionen in Hannover betragen im Berichtsjahr 9.023 Tonnen, das ist ein Anstieg von 5,2 % gegenüber dem Vorjahr. Bei den gemessenen Emissionen handelt es sich um indirekte CO₂-Emissionen, die durch den Bezug von Energie oder durch Dienstreisen verursacht wurden. Für die Berechnung wurden die Verbräuche von Strom, Fernwärme und Papier sowie unsere Dienstreisen zugrunde gelegt.

Der Anstieg unserer CO₂-Emissionen im Berichtsjahr resultiert aus einer erhöhten Zahl an Dienstreisekilometern, bedingt durch eine zeitweise erforderliche intensivere Kontaktpflege zu unseren Kunden. Diese Reisen sind oftmals nicht durch Videokonferenzen zu ersetzen und unterliegen daher größeren Schwankungen. Seit September 2012 ersetzen Videokonferenzen allerdings im Wesentlichen Reiseaktivitäten aus internen Belangen, also Dienstreisen zwischen den Standorten unseres Konzerns.

CO₂-Ausstoß

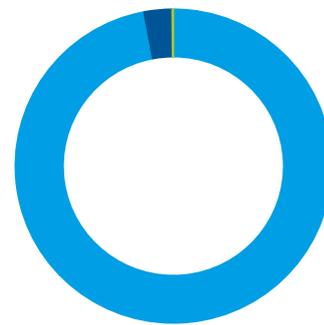


■ CO₂-Ausstoß
— Ausstoß pro Mitarbeiter

Geschäftsreisen sind für rund 97,1 % unserer gesamten Emissionen verantwortlich. Deshalb berechnen, kontrollieren und kompensieren wir sie seit 2007 gemeinsam mit der Klimaschutzorganisation atmosfair. Im Berichtsjahr sind die CO₂-Emissionen aus Reisetätigkeit auf 8.756 Tonnen CO₂ (Vorjahr: 8.306 Tonnen) angestiegen.

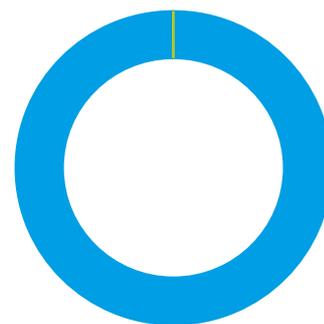
Aufgrund der erhöhten Berechnungsgrundlage der CO₂-Emissionen für die Papierproduktion stiegen die CO₂-Emissionen trotz der Einsparungen auf 9,2 Tonnen CO₂ (8,8 Tonnen CO₂ im Jahr 2015).

CO₂-Ausstoß im Jahr 2016 nach Verursachungsgrund



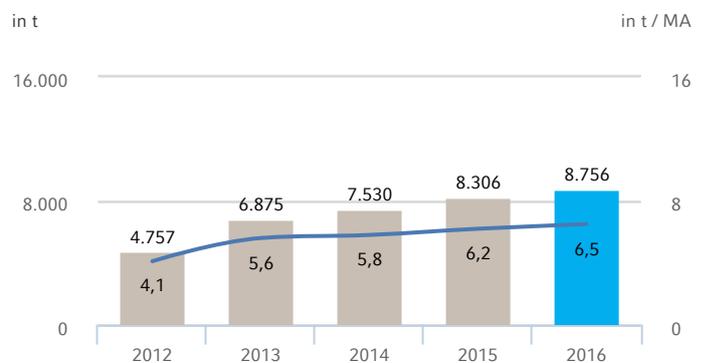
■ Dienstreise: 8.756,0 t CO₂
■ Fernwärme: 258,0 t CO₂
■ Papier: 9,0 t CO₂

CO₂-Ausstoß im Jahr 2016 durch Reisetätigkeiten nach Verkehrsmittel



■ Flug: 8.748,8 t CO₂
■ Bahn: 7,0 t CO₂
■ Pkw: 0,0 t CO₂

CO₂-Ausstoß durch Reisetätigkeit



■ CO₂-Ausstoß durch Reisetätigkeit
— Ausstoß pro Mitarbeiter

Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen

Unser Ziel, am Standort Hannover CO₂-neutral zu agieren, haben wir im Geschäftsjahr 2016 durch konkrete Maßnahmen bereits zu 100 % erreicht. Seit 2012 beziehen wir Strom aus erneuerbaren Energien und planen schrittweise den Einkauf von Ökostrom weltweit. Unsere CO₂-Emissionen kompensieren wir seit 2016 nahezu vollständig in Kooperation mit atmosfair sowie in geringem Maße über die Wiedervernässung von Mooren durch das BUND-Projekt „Moorland“.

Papierintensive Publikationen, wie z. B. unseren Konzerngeschäftsbericht, Broschüren sowie die Unterlagen zur Hauptversammlung, lassen wir CO₂-neutral drucken. Andere Publikationen, wie z. B. diesen Nachhaltigkeitsbericht, stellen wir unseren Anspruchsgruppen ausschließlich papierlos oder als HTML-Version zur Verfügung. Zu dieser Vorgehensweise haben wir uns in unserem internen Corporate Design Handbuch verpflichtet.

Wir setzen auch weiterhin auf den verstärkten Einsatz von Videokonferenzen und ersetzen Reiseaktivitäten, insbesondere zwischen den Standorten unseres Konzerns, wenn möglich durch Videokonferenzen.

Mehr Informationen zum Thema unter

 Webseite: atmosfair

 Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie

Ressourcenverbrauch

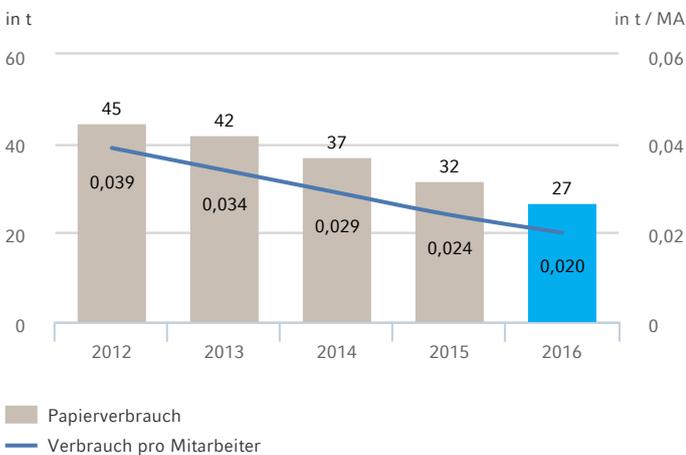
Papierverbrauch

Als Unternehmen der Rückversicherungsbranche verzeichnen wir keinen nennenswerten physischen Materialeinsatz. Einzig der Papierverbrauch in unseren Büroräumen stellt einen relevanten Ressourcenverbrauch dar, sodass wir diesen messen und steuern. Im Berichtsjahr lag er für den Standort Hannover bei 27 Tonnen (5.753.750 Blatt) und damit mit minus 15,6 % deutlich unter dem Vorjahresniveau. Dazu beigetragen hat auch unser elektronisches Administrationssystem „Ruschlikon by ACORD“. Das System ermöglicht u. a. die papierlose Bearbeitung von offiziellen Dokumenten. So konnten wir alleine im ersten Quartal 2016 7.800 Schadenmeldungen und insgesamt 35.000 Anhänge elektronisch abwickeln.

Darüber hinaus konnten wir im Jahr 2016 den Papierverbrauch auch durch die Digitalisierung von Arbeitsprozessen senken: Mit Hilfe unseres Dokumentenmanagementsystems haben wir Buchungsfreigaben unter Wahrung und Dokumentation des Vier-Augenprinzips abgebildet.

Aussagekräftiger als der absolute Papierverbrauch ist der relative Papierverbrauch pro Mitarbeiter. Seit dem Jahr 2010 haben wir unseren Verbrauch pro Mitarbeiter kontinuierlich gesenkt. Lag er im Jahr 2010 noch bei 0,04 Tonnen pro Jahr und Mitarbeiter, sank er im Berichtsjahr auf 0,02 Tonnen pro Mitarbeiter. Diesen Rückgang konnten wir u.a. durch eine Einführung von Notebooks im Rahmen des Programms „Next Generation Workplace“ erreichen. Anstatt der papierintensiven Ausdrucke nehmen die Mitarbeiter nun ihr Notebook zu Besprechungen mit. Versehentliche Druckaufträge vermeiden wir durch die 2015 implementierte „Print to me“-Lösung. Druckaufträge werden hierbei nicht sofort ausgedruckt, sondern müssen aktiv durch den Anwender am Gerät angestoßen werden. Passiert dies nicht, löscht der Computer die Druckaufträge nach drei Tagen automatisch. Der kontinuierlich sinkende Papierverbrauch lässt sich zudem auf eine stetige Erweiterung unserer Dokumentenmanagementsysteme zurückführen.

Papierverbrauch



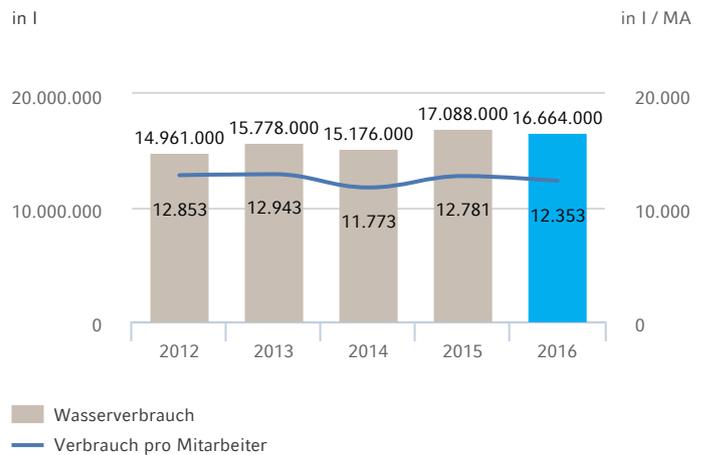
In unseren Druckern verwenden wir seit 2012 ausschließlich Papier mit dem Europäischen Umweltzeichen „Euroblume“. Mit diesem Gütesiegel werden Konsumgüter versehen, bei deren Herstellung auf reduzierte Emissionen und einen niedrigen Energieverbrauch geachtet wird, und bei denen Chemikalien und Hilfsstoffe nur restriktiv zum Einsatz kommen. Im Berichtsjahr haben wir darüber hinaus die Umstellung auf ein leichteres Papier mit geringerer Dichte getestet. Seither verwenden wir dieses Papier in unseren Druckern, das einen niedrigeren Holzanteil als das bisher verwendete Papier aufweist und somit umweltfreundlicher ist.

Für die Erstellung von Druckerzeugnissen nutzen wir seit 2011 ausschließlich FSC-zertifiziertes Papier.

Wasserverbrauch

Wir beziehen unser Wasser ausschließlich beim zuständigen regionalen Wasserversorger. Der Gesamtwasserverbrauch betrug im Berichtsjahr 16.664.000 Liter und lag damit unter dem des Vorjahrs.

Wasserverbrauch

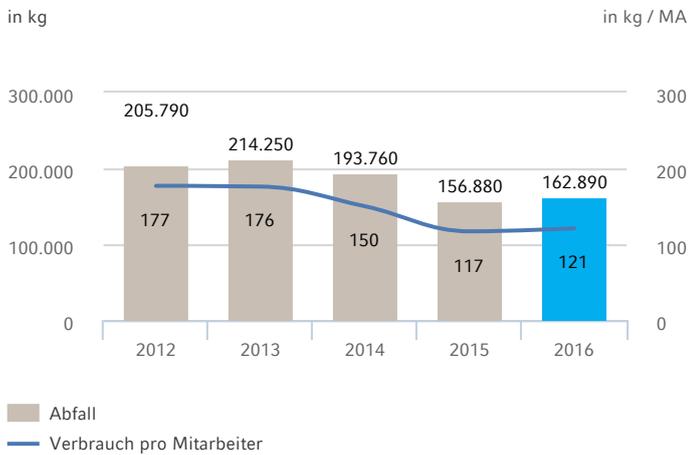


Abfallaufkommen

Die gesamte Abfallmenge ist im Jahr 2016 um 3,8 % auf 162.890 Kilogramm gestiegen. Diese Steigerung ergibt sich aus einer wesentlich höheren Menge an Bioabfällen im Berichtsjahr.

Gut die Hälfte unserer gesamten Abfälle im Jahr 2016 wurde einem Recyclingkreislauf zugeführt. Alle Küchen- und Speiseabfälle, die im Hauptsitz in Hannover anfallen und die aus hygienischen und rechtlichen Gründen entsorgt werden müssen, werden durch die Zuführung in eine Biogasanlage energetisch verwertet.

Abfall



Abfall nach Entsorgungsmethode

in kg	2016	in %	2015	in %
Recycling	82.630	50,7	84.100	53,6
Kompostierung	12.480	7,7	5.040	3,2
Energetische Verwertung	17.210	10,6	17.330	11,0
Kombination aus stofflicher Verwertung, oberirdischer Deponierung und energetischer Verwertung ¹	49.520	30,4	49.360	31,5
Elektroschrott	860	0,5	860	0,6
Gefährlicher Abfall (z.B. Energiesparlampen, Farben, Lacke)	190	0,1	190	0,1
Gesamt	162.890	100,0	156.880	100,0

¹ Eine genaue Klassifizierung ist aufgrund der Methode der Abfallerfassung nicht möglich.

Mehr Informationen zum Thema unter



Engagement in Initiativen

Engagement in Initiativen

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

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

Wie bereits in den Vorjahren haben wir auch 2016 an der Befragung des Carbon Disclosure Project (CDP) teilgenommen. Darin werden klimawandelrelevante Informationen insbesondere für den Kapitalmarkt publiziert. Im Jahr 2016 haben wir eine Bewertung „B“ (entspricht dem zweitbesten Level) erreicht und uns damit im Vergleich zum Vorjahr erneut verbessert. Auch 2017 nehmen wir wieder an der Befragung des CDP teil.

Wir sind zudem Mitglied der Initiative „Ruschlikon e-administration in (Re)insurance“ der Association for Cooperative Operation Research and Development (ACORD). ACORD ist eine weltweite Non-Profit Versicherungsorganisation, die sich zum Ziel gesetzt hat, Standards für die (Rück-)Versicherungsindustrie und nahestehende Finanzservice-dienstleister zu entwickeln. Ihr System ermöglicht u. a. die papierlose Bearbeitung von offiziellen Dokumenten. So haben wir alleine im ersten Quartal 2016 7.800 Schadenmeldungen und insgesamt 35.000 Anhänge auf diesem Wege elektronisch abgewickelt. Es ist geplant, die Schnittstelle auch auf weitere große Makler und Geschäftspartner auszurollen, sodass am Ende ca. 70 % der Schadenmeldungen- und Buchungsvorgänge rein elektronisch erfolgen.

Unser Tochterunternehmen E+S Rück veröffentlicht in einer Schriftenreihe ausführliche Analysen zum Umgang mit Biodiversitätsschäden (Ausgabe Nr. 14 und Nr. 15). Die Studien zeigen, dass selbst geringe Beeinträchtigungen der Biodiversität zu erheblichen Umweltschäden führen können. Unser Anliegen ist es, über diese Gefahren zu informieren und ein geschärftes Bewusstsein hierfür zu schaffen. Die gesamtgesellschaftliche Verantwortung liegt unserer Ansicht nach darin, Biodiversitätsrisiken frühzeitig zu erkennen, als solche wahrzunehmen und zu beseitigen.

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

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Produktverantwortung](#)
-  [Webseite: CDP](#)
-  [Webseite: Klima-Allianz Hannover 2020](#)
-  [Webseite: Ökoprofit](#)
-  [Webseite: Schriftenreihe der E+S Rück](#)

Lieferantenmanagement

Das Lieferantenmanagement ist für uns ein wichtiger Ansatz, um unsere Beschaffungskosten zu überwachen und, wo möglich, zu reduzieren. Durch eine umfassende Bewertung unserer Lieferanten wollen wir die Einhaltung unserer Compliance-Grundsätze sichern und entsprechende Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken) vermindern.

Am Standort Hannover sind drei verschiedene Einheiten für die Beschaffung der vielfältigen Waren und Dienstleistungen verantwortlich: Das Facility Management (FM), der Bereich Information Technology (IT) und die Gruppe der einzelnen Fachbereiche. Die Waren werden dabei entweder direkt vom Hersteller oder über Händler erworben. Ein Verhaltenskodex für Lieferanten sichert dabei die Einhaltung von

Umwelt- und Sozialstandards. Eine entsprechende Bewertung unserer Lieferanten nehmen wir in regelmäßigen Abständen vor.

Durch einen aktiven Dialog bauen wir nachhaltige und belastbare Beziehungen zu unseren Lieferanten auf. Eine fortlaufende Professionalisierung unserer Beschaffung sichert zudem unsere Wettbewerbsfähigkeit. Aktuell verfolgen wir Maßnahmen zur stärkeren Berücksichtigung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses, zur Verbesserung der Servicequalität und zur Standardisierung der Dienstleistungen und Konditionen. Durch eine Konsolidierung des IT-Dienstleisterportefeuilles reduzieren wir zudem unseren Aufwand. Unser konsequentes Lieferantenmanagement sorgt für effiziente und transparente Prozesse und beschleunigt die Beschaffung.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Verhaltenskodex für Lieferanten

Verhaltenskodex für Lieferanten und Lieferantenbewertung

Verhaltenskodex für Lieferanten

Seit Mitte 2012 findet unser Verhaltenskodex für Lieferanten für weite Teile des Unternehmens am Standort Hannover Anwendung. Der Verhaltenskodex wurde mit Unterstützung der Rechtsabteilung durch die Bereiche Verwaltung und Informationstechnologie (IT) entwickelt. Er verlangt u. a. die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards und ist beispielsweise bei der Ausschreibung und Vergabe infrastruktureller Dienstleistungen sowie diverser Bauleistungen durch den Bereich Verwaltung Vertragsbestandteil.

Konkret schreibt der Verhaltenskodex für Lieferanten die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organisation (ILO) verpflichtend vor. Die Bewertung und Auswahl neuer Lieferanten durch die Bereiche Verwaltung und IT stellt zudem sicher, dass das Risiko der Kinder-, Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgeschlossen werden kann. Auch die Gewährleistung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit, z. B. auf den Beitritt zu Gewerkschaften und zum Betriebsrat, ist im Verhaltenskodex für Lieferanten geregelt.

Lieferantenbewertung

Basierend auf den Kriterien des Verhaltenskodex für Lieferanten haben wir zusätzlich ein anwendungsgestütztes Verfahren zur Selbstauskunft von Lieferanten und Dienstleistungspartnern entwickelt. Das Verfahren wird regelmäßig vom Bereich Verwaltung genutzt. Im Rahmen eines Bewertungsverfahrens wurden 2014 alle Lieferanten der IT angeschrieben und anhand einer Checkliste bewertet. Diese Bewertung wurde im Lieferantenmanagement-System hinterlegt und fließt

zum einen in die Lieferantenauswahl bei der Vergabe zukünftiger Aufträge ein, zum anderen erfolgt eine regelmäßige Lieferantenauswertung auch über diese Kriterien. Eine Lieferantenauswertung mit kritischem Ergebnis führt dazu, dass wir bestehende Verträge nicht verlängern. Ein Frühwarnsystem stellt sicher, dass mit ausreichendem Vorlauf ein alternativer Lieferant ausgewählt und ggf. eingearbeitet werden kann.

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

- Strategic (A-Lieferanten)
- Bottleneck (B1-Lieferanten – hohe strategische Bedeutung aber geringes Volumen)
- Leverage (B2-Lieferanten – hohes Volumen, geringe Bedeutung, leicht austauschbar)
- Noncritical (C-Lieferanten)
- Blacklist (Lieferanten verstoßen gegen unsere Anforderungen und erhalten keine weiteren Aufträge)

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

Die Überprüfung der Lieferanten im Berichtsjahr lieferte ein positives Ergebnis: Wir haben keine Lieferanten identifiziert, bei denen die Vereinigungsfreiheit oder das Recht auf Kollektivverhandlungen erheblich gefährdet sind oder ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht.

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Verhaltenskodex für Lieferanten

Gesellschaftliches Engagement

Als drittgrößter Rückversicherer der Welt sind wir uns unserer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst. Dies bedeutet für uns auch, kulturelles Engagement zu zeigen und entsprechende Einrichtungen und Projekte zu unterstützen. So fördern wir Universitäten sowie Bildungs- und Forschungsprojekte mit Bezug zum Rückversicherungsgeschäft. Darüber hinaus unterstützen wir seit vielen Jahren die Kunst-, Kultur- und Musikförderung am Standort Hannover. Das Engagement unserer Mitarbeiter in zahlreichen Projekten fördern wir weltweit und unterstützen internationale Projekte entsprechend unserer Spendenrichtlinie.

Mehr Informationen zum Thema unter



Produktverantwortung

Forschung

Im Bereich der Naturgefahrenmodellierung arbeiten wir mit Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen geeignete Initiativen finanziell.

So sind wir z. B. langjähriger Förderer des GeoForschungszentrums Potsdam und der Global Earthquake Model (GEM) Foundation. Diese Stiftung hat sich zum Ziel gesetzt, das öffentliche Verständnis und Bewusstsein für Erdbebenrisiken durch die Förderung der Wissenschaft und durch die Etablierung einheitlicher Standards weltweit zu erhöhen und Auswirkungen von Erdbeben auf die Bevölkerung zu reduzieren.

Um auch die Entwicklung der für die Rückversicherungsbranche relevanten juristischen Fachgebiete weiter zu unterstützen, fördern wir seit 2006 eine Gastprofessur an der Universität Göttingen mit dem Schwerpunkt anglo-amerikanisches Vertrags- und Deliktsrecht, um so die Internationalisierung der rechtswissenschaftlichen Ausbildung vor-

Mehr Informationen zum Thema unter



Gesellschaftliches Engagement



Webseite: GeoForschungszentrum Potsdam



Webseite: Global Earthquake Model (GEM) Foundation



Webseite: Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften

Das soziale Engagement wird vom gesamten Vorstand unseres Unternehmens verantwortet. Dessen Mitglieder übernehmen gemeinschaftlich die Verantwortung für die Umsetzung und Weiterentwicklung der strategischen Nachhaltigkeitsthemen.

Unser Investment in die Gemeinschaft wird über unsere gruppenweit gültigen Richtlinien für Spenden geregelt. Gemäß diesen Richtlinien sind Spenden an Parteien und Kirchen oder andere politische und religiöse Organisationen sowie an Denkmalpflege- und Tierschutzorganisationen untersagt. Die Einhaltung dieser Richtlinien wird von der internen Revision überwacht.

anzutreiben. Darüber hinaus unterstützen wir mit einer Stiftungsprofessur für Versicherungs- und Finanzmathematik an der Universität Hannover auch universitäre Forschungstätigkeiten und engagieren uns im Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften GmbH. Zudem unterstützen wir thematisch relevante Fördervereine an verschiedenen Hochschulen, wie beispielsweise den Förderkreis des Instituts für Versicherungswesen an der TH Köln und den Verein Braunschweiger Finanz- und Wirtschaftsmathematiker e.V. an der Universität Braunschweig. Auch sind wir Mitglied im Förderverein der Fakultät Wirtschaftswissenschaften der Universität Hannover, im Verein zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Studenten und Absolventen der Universität Ulm und den Unternehmen Studium und Praxis e.V. sowie im Verein zur Förderung der Versicherungs- und Finanzmathematik an der Universität Oldenburg. 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

Hannover Rück Stiftung

Die Förderung zeitgenössischer Kunst ist uns traditionell ein Anliegen. So wurde zum 25-jährigen Firmenjubiläum im Jahr 1991 die Hannover Rück Stiftung zugunsten des Sprengel Museums in Hannover gegründet. 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.

Das im Jahr 1979 eröffnete Sprengel Museum zählt mit seiner umfangreichen Sammlung und dem vielfältigen Ausstellungsprogramm zu den bedeutendsten Museen der Kunst des 20. Jahrhunderts. Werke von Gerhard Richter, Donald Judd, Ronald B. Kitaj, Georg Baselitz, Sigmar Polke, Bernd Koberling und zahlreichen weiteren Künstlern wurden durch die Stiftung erworben und dem Sprengel Museum Hannover als Dauerleihgaben übergeben. Im Jahr 2014 erwarb die Hannover Rück Stiftung die Skulptur „Another Twister“ der US- Künstlerin Alice Aycock. Auch diese Skulptur wurde als Dauerleihgabe an das Museum übergeben und zur Eröffnung des neuen Museumsanbaus im September 2015 vor dem Sprengel Museum aufgestellt.

Kunststandort Hannover

Wir sind Sponsor der künstlerischen Institutionen in Hannover. Neben dem Sprengel Museum unterstützen wir das Wilhelm-Busch-Museum, den Kunstverein Hannover und die Kestnergesellschaft Hannover. Seit der Gründung der Kestnergesellschaft im Jahr 1916 ist es ihr Ziel, international bedeutende Künstlerinnen und Künstler mit ihren jeweils aktuellsten Arbeiten vorzustellen. Bildende Kunst, Architektur, Mode oder Design stehen dabei ebenso im Mittelpunkt des Interesses wie aktuelle Musik, Literatur, Philosophie und Geisteswissenschaften. In der Rolle als „Kestnerpartner“ fördern wir die Gesellschaft kontinuierlich und nachhaltig in ihrer Arbeit.

Kunstsammlung

Unser ehemaliger Vorstandsvorsitzender Claus Bingemer initiierte Mitte der 1980er-Jahre die Gründung einer hauseigenen Kunstsammlung.

Seitdem wird die Sammlung, in der sich heute 300 Exponate von 72 Künstlern befinden, kontinuierlich erweitert. Heute werden die An-

kaufsentscheidungen durch ein Kuratorium getragen, das sich besonders der Förderung zeitgenössischer Kunst verschrieben hat. Wir sind uns bewusst, dass Sammlungen der unverwechselbaren Identität jedes Unternehmens Ausdruck verleihen können, und sehen im Spannungsfeld zwischen Kunst und Wirtschaft ein großes Potenzial. Der Aufbau der Sammlung gliedert sich in drei große Werkgruppen: abstrakte Kunst der Nachkriegszeit, figürliche Kunst der Gegenwart und internationale Kunst des 20. Jahrhunderts. Die besondere Qualität der gesammelten Werke liegt darin, nicht auf eine der vielfältigen Strömungen in Moderne und Postmoderne festgelegt zu sein. Mit Exponaten von Werner Heldt, Hans Uhlmann, Ernst Wilhelm Nay, Georg Meistermann und HAP Grieshaber verweist die Sammlung auf künstlerische Positionen, die während des Dritten Reichs verfemt waren. Einen weiteren außergewöhnlichen Schwerpunkt bilden Werke von Künstlern der ehemaligen DDR, wie die Leipziger Bernhard Heisig und Wolfgang Mattheuer und deren Schüler.

Die Exponate der Sammlung befinden sich in den Verwaltungsgebäuden des Standorts Hannover bzw. in den umliegenden Gartenanlagen und Innenhöfen der Gebäudekomplexe.

Ausstellungsreihe „Meisterschüler“

Seit 2014 präsentiert die Ausstellungsreihe „Meisterschüler“ im jährlichen Turnus Studierende der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig: Im Foyer unseres Verwaltungsgebäudes in Hannover werden aktuelle Arbeiten von vier Künstlerinnen und Künstlern gezeigt, die den Meisterschüler-Studiengang absolvieren. Neben der Kunstsammlung, die sich in die drei oben genannten Werkgruppen gliedert, befindet sich somit auch die zeitgenössische Kunst in unserem Fokus. Im Zuge dessen gilt das kulturelle Engagement der Förderung junger Künstler und Künstlerinnen aus der Region Niedersachsen. Ausgewählte Werke des Absolventenjahrgangs werden in prominenter Lage im Foyer des Firmengebäudes Mitarbeitern wie Besuchern zur intensiven Auseinandersetzung vorgestellt. Die Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig dient auf diese Weise neben der Förderung junger Kunst auch dem wechselseitigen Austausch.

Für die Belegschaft werden Führungen durch die Ausstellung und Künstlergespräche angeboten. Im Anschluss wurden aus der Ausstellung Arbeiten für die hauseigene Kunstsammlung ausgewählt und angekauft.

Förderung talentierter Musiker

Seit 1998 veranstaltet die E+S Rück, unsere für den deutschen Markt zuständige Tochtergesellschaft, in Zusammenarbeit mit der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover jährlich ein Ex-

amenskonzert für Solisten. Die Meisterschüler erhalten durch diese Förderung die besondere Gelegenheit, ihr Examen mit einem großen Orchester abzulegen. Zugleich bietet die E+S Rück ihren Kunden durch das Konzert im Rahmen der Veranstaltung „Hannover Forum“ einen musikalischen Höhepunkt.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Gesellschaftliches Engagement](#)
-  [Webseite: Sprengel Museum Hannover](#)
-  [Webseite: Kestnergesellschaft](#)
-  [Webseite: Kunstverein Hannover](#)
-  [Webseite: Wilhelm-Busch-Museum](#)
-  [Webseite: Hochschule für Bildende Künste, Braunschweig](#)

Mitarbeiterengagement und Spenden

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.

Am Standort Hannover unterstützen unsere Mitarbeiter die „Weihnachtsbaumaktion“ für die St. Joseph Kinder- und Jugendhilfe. Diese Einrichtung betreut in Hannover Kinder und Jugendliche im Alter zwischen zwei und zwanzig Jahren, die nicht mehr bei ihren Eltern leben. Um ihnen das Weihnachtsfest zu verschönern, erfüllen unsere Mitarbeiter ihnen regelmäßig Weihnachtswünsche.

Unsere Niederlassung in Südafrika fördert Studenten der Fächer Actuarial Science und Bachelor of Commerce, Schwerpunkt Accounting. Darüber hinaus unterstützen wir bedürftige Schülerinnen in einer lokalen High School.

Mehr Informationen zum Thema unter

-  [Gesellschaftliches Engagement](#)
-  [Webseite: St. Joseph Kinder- und Jugendhilfe](#)

In unserer Tochniederlassung in Florida fördert die Belegschaft die Aktion „New Hope for Kids“. Hier erfahren Kinder und deren Familien in schwierigen Lebenssituationen Hilfe durch Geldspenden oder auch durch den persönlichen Einsatz der Mitarbeiter.

Mit unseren gruppenweit gültigen Richtlinien für Spenden setzen wir uns selbst Regeln für dieses gesellschaftliche Engagement. In unserer Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns zum Ziel, diese Richtlinien zu überprüfen und unsere gesellschaftlichen Aktivitäten gruppenweit zu erfassen. Die Gemeinnützigkeit der von uns unterstützten gesellschaftlichen Gruppen und Projekte ist für uns wesentlich. Weder im Berichtszeitraum noch in den vorangegangenen Jahren haben wir daher Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder mit diesen verbundene Einrichtungen geleistet.

GRI-Index



Über diesen Bericht

G4-18, G4-19, G4-20, G4-21, G4-22, G4-23

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2016 veröffentlichen wir zum sechsten Mal in Folge Informationen zu sozialen, ökologischen und Governance-Themen innerhalb des Konzerns. Unser Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß den Leitlinien G4 der Global Reporting Initiative (GRI) sowie dem Branchenzusatz für den Finanzdienstleistungssektor erstellt. Er ist in Übereinstimmung mit der Kern-Option erstellt, die die wesentlichen Elemente eines Nachhaltigkeitsberichts umfasst. 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 2016. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2017 sind bis zum Redaktionsschluss im August 2017 berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konzern.

Der Bericht wurde für den GRI Materiality Disclosure Service eingereicht und GRI hat die Richtigkeit der Position der G4 Materiality Disclosures bestätigt (G4-17–G4-27).

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht spiegelt die für uns wesentlichen Themen und Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wider. Er berücksichtigt die Anforderungen der Stakeholder, die für das Unternehmen von großer Bedeutung sind. Dem Bericht liegen die Prinzipien der Wesentlichkeit, der Einbeziehung von Stakeholdern, des Nachhaltigkeitskontexts und der Vollständigkeit zugrunde. Die wesentlichen Themen haben wir in einer 2014 durchgeführten Materialitätsanalyse ermittelt.

In der folgenden Übersicht werden die Abgrenzungen der wesentlichen Handlungsfelder und Themen ausgewiesen.

Handlungsfelder / Wesentliche Themen	Abgrenzung	
	Relevanz innerhalb des Konzerns	Relevanz außerhalb des Konzerns
Governance und Dialog		
Verantwortungsvolle, wertorientierte Unternehmensführung	X	X
Compliance	X	X
Risikomanagement	X	X
Stakeholderdialog	X	X
Produktverantwortung		
Risikoexpertise	X	X
Nachhaltige Versicherungslösungen	X	X
Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG-Kriterien) im Asset Management	X	X
Kundenorientierung / -Zufriedenheit	X	X
Mitarbeiter		
Gesundheitsmanagement	X	
Führungskräfteentwicklung / Mitarbeiterförderung	X	X
Mitarbeiterbindung	X	
Diversity	X	
Mitbestimmung	X	
Umwelt und Soziales		
Betrieblicher Umweltschutz	X	
Lieferantenmanagement		X
Gesellschaftliches Engagement		X

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für die Daten

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

Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 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 berichteten Umweltkennzahlen beziehen sich auf den Standort Hannover (Abdeckungsgrad: 46,6 % 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 Berechnungsmethoden unserer Kompensationsdienstleisters atmosfair und der Deutschen Bahn AG. Mit den Daten unseres Dienstleisters „Tata Communications“ sowie den darauf basierenden internen Berechnungen und Schätzungen ermitteln wir die CO₂-Einsparung durch die Nutzung von Videokonferenzen.

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

GRI-Inhaltsindex in Übereinstimmung Kern-Option



Allgemeine Standardangaben

G4-Indikator	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Strategie und Analyse			
G4-1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	> Vorstandsvorwort	
G4-2	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie Chancen und Risiken	> Risikomanagement > Nachhaltigkeitsstrategie > GB 2016: Organisation und Prozess des Risikomanagements	
Organisationsprofil			
G4-3	Name des Unternehmens	> Hannover Rück SE	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	> Organisationsprofil > Produktportfolio > Webseite: Schaden-Rückversicherung > Webseite: Personen-Rückversicherung	
G4-5	Hauptsitz des Unternehmens	> Hannover	
G4-6	Länder der Geschäftstätigkeit	> Der Konzern weltweit	
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	> Eigentümerstruktur > Verantwortungsvolle Unternehmensführung > GB 2016: Aktionärsstruktur > GB 2016: 1. Unternehmensinformation	
G4-8	Märkte	> Organisationsprofil	
G4-9	Größe des Unternehmens	> Unternehmensprofil > Kennzahlen > Organisationsprofil > Produktportfolio	Aufgrund der komplexen, speziellen und teilweise individuell erstellten Verträge ist die Angabe der Gesamtzahl unserer angebotenen Dienstleistungen nicht spezifizierbar.
G4-10	Mitarbeiterstruktur	> Mitarbeiterkennzahlen > Generationenmanagement > Diversity Management	
G4-11	Mitarbeiter mit Tarifverträgen	> Vergütung und Sozialleistungen > Mitbestimmung	
G4-12	Beschreibung der Lieferkette	> Lieferantenmanagement	

G4-13	Wesentliche Veränderungen der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse	<ul style="list-style-type: none"> > Organisationsprofil > GB 2016: 4.3 Wesentliche Unternehmenserwerbe und Neugründungen > GB 2016: 4.4 Wesentliche Unternehmensveräußerungen und Abgänge > GB 2016: 4.5 Weitere gesellschaftsrechtliche Veränderungen 	
G4-14	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	<ul style="list-style-type: none"> > Risikomanagement > Organisation und Prozess des Risikomanagements 	
G4-15	Teilnahme und Unterstützung extern entwickelter Vereinbarungen, Prinzipien und Initiativen	> Interessenvertretungen und Mitgliedschaften	
G4-16	Wichtige Mitgliedschaften	> Interessenvertretungen und Mitgliedschaften	

Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen

G4-17	Liste der konsolidierten Unternehmen	> GB 2016: 4.2 Konsolidierungskreis und vollständige Aufstellung des Anteilsbesitzes	
G4-18	Vorgehensweise zur Bestimmung der Berichtsinhalte	<ul style="list-style-type: none"> > Materialitätsanalyse > Über diesen Bericht 	
G4-19	Wesentliche Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> > Materialitätsanalyse > Über diesen Bericht 	
G4-20	Wesentliche Aspekte innerhalb des Unternehmens	> Über diesen Bericht	
G4-21	Wesentliche Aspekte außerhalb des Unternehmens	> Über diesen Bericht	
G4-22	Auswirkungen durch neue Darstellung von Informationen	> Über diesen Bericht	Die Darstellung von Informationen hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert.
G4-23	Änderungen des Umfang, der Berichtsgrenzen oder der Messmethoden	> Über diesen Bericht	Im Falle geänderter Berichtsgrenzen, Messmethoden oder Berichtszeiträume ist dies an entsprechender Stelle vermerkt.

Einbindung von Stakeholdern

G4-24	Übersicht über die Stakeholdergruppen	> Stakeholderdialog	
G4-25	Identifizierung der Stakeholdergruppen	> Stakeholderdialog	
G4-26	Einbeziehung der Stakeholder	> Stakeholderdialog	
G4-27	Berücksichtigung zentraler Anliegen der Stakeholdergruppen	> Stakeholderdialog	

Berichtsprofil

G4-28	Berichtszeitraum		Der Berichtszeitraum unseres Nachhaltigkeitsberichts 2016 ist das Geschäftsjahr 2016 (1. Januar bis 31. Dezember 2016). Der Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2016 der Hannover Rück war im August 2017. Wesentliche Entwicklungen aus dem Jahr 2017 fanden damit bereits Berücksichtigung und werden entsprechend ausgewiesen.
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts		Unser letzter Nachhaltigkeitsbericht der Hannover Rück wurde im Oktober 2016 veröffentlicht. Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit werden unterjährig auf der Webseite sowie regelmäßig im Konzerngeschäftsbericht veröffentlicht.
G4-30	Berichtszyklus		Jährlich
G4-31	Ansprechpartner		<p>Karl Steinle General Manager Corporate Communications Tel. + 49 511 5604-1500 karl.steinle@hannover-re.com</p> <p>Julia Hartmann Senior Investor Relations Manager Tel. + 49 511 5604-1529 julia.hartmann@hannover-re.com</p> <p>Melanie Raudzis-Bokelmann Investor Relations Manager Tel. +49 511 5604-1729 melanie.raudzis@hannover-re.com</p> <p>Olivia Kupka Investor Relations Manager Tel. +49 511 5604-2844 olivia.kupka@hannover-re.com</p>
G4-32	GRI-Inhaltsindex		Der Nachhaltigkeitsbericht 2016 ist in Übereinstimmung mit der Kern-Option erstellt.
G4-33	Externe Prüfung des Berichts		Der Bericht wurde nicht extern geprüft.

Unternehmensführung

G4-34	Führungsstruktur	> Führungsstruktur	
G4-35	Delegation von Vollmachten für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	> Führungsstruktur	
G4-36	Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und soziale Themen	> Verantwortungsvolle Unternehmensführung	
G4-38	Zusammensetzung und Komitees des höchsten Kontrollorgans	> Führungsstruktur > Webseite: Aufsichtsrat > Webseite: Vorstand	Mitgliedschaft in unterrepräsentierten Gesellschaftsgruppen weisen wir nicht aus. Kompetenzen bezüglich wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Themen erfassen wir nicht.
G4-39	Unabhängigkeit des Vorsitzenden des höchsten Kontrollorgans	> Führungsstruktur > GB 2016: Erklärung zur Unternehmensführung	Dem deutschen Recht entsprechend sind die Aufgaben des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden strikt voneinander getrennt.
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	> Führungsstruktur > GB 2016: Erklärung zur Unternehmensführung	Erfahrungen in Bezug auf ökologische und gesellschaftliche Themen werden nicht mit in den Auswahlprozess von Vorstand oder Aufsichtsrat einbezogen.

G4-41	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	<ul style="list-style-type: none"> > Führungsstruktur > GB 2016: Erklärung zur Unternehmensführung 	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Strategie und Zielen	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltigkeitsstrategie > Verantwortungsvolle Unternehmensführung 	
G4-43	Maßnahmen bezgl. Nachhaltigkeitskennnissen des höchsten Kontrollorgans	<ul style="list-style-type: none"> > Führungsstruktur > Mitgliedschaften und Interessenvertretung 	
G4-44	Nachhaltigkeitsbezogene Leistungsbeurteilung des höchsten Kontrollorgans	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Leistungsbeurteilung 	
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen	<ul style="list-style-type: none"> > Organisation und Prozess des Risikomanagements > Stakeholderdialog > Führungsstruktur 	
G4-46	Rolle des höchsten Kontrollorgans bezgl. Wirksamkeit des Risikomanagements	<ul style="list-style-type: none"> > Organisation und Prozess des Risikomanagements > GB 2016: Chancen- und Risikobericht 	
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen durch höchstes Kontrollorgan	<ul style="list-style-type: none"> > Organisation und Prozess des Risikomanagements > GB 2016: Chancen- und Risikobericht 	
G4-48	Verantwortung für den Nachhaltigkeitsbericht	<ul style="list-style-type: none"> > Vorstandsvorwort 	
G4-49	Prozess zur Vermittlung kritischer Anliegen an das höchste Kontrollorgan	<ul style="list-style-type: none"> > Führungsstruktur 	
G4-50	Kritische Anliegen an den Vorstand / AR	<ul style="list-style-type: none"> > Webseite: Hauptversammlung 2017 	
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungskräfte	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Leistungsbeurteilung > GB 2016: Vergütungsbericht 	Ökologische und gesellschaftliche Ziele sind derzeit nicht in den Leistungskriterien der Vergütungspolitik berücksichtigt, könnten aber in individuellen Zielen vereinbart sein oder vereinbart werden.
G4-52	Prozess zur Festlegung der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Leistungsbeurteilung > GB 2016: Vergütungsbericht 	
G4-53	Meinungsäußerungen der Stakeholder zur o. g. Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Leistungsbeurteilung 	

Ethik und Integrität

G4-56	Verfahren zur Beratung bezgl. ethischem und gesetzeskonformem Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> > Strategie und Management > Governance und Dialog > Compliance > Webseite: Geschäftsgrundsätze > Lieferantenmanagement 	
G4-57	Verfahren zur Meldung von unethischem oder gesetzeswidrigem Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance-Struktur und -Bericht 	
G4-58	Beschwerdemechanismen	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance-Struktur und -Bericht 	

Spezifische Standardangaben

G4-Indikator	Beschreibung	Verweis	Erläuterung
Kategorie: Wirtschaftlich			
G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltigkeitsmanagement > Unternehmensprofil > Risikomanagement > Nachhaltige Versicherungslösungen > GB 2016: Strategie in der Praxis 	
Wirtschaftliche Leistung			
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	<ul style="list-style-type: none"> > Unternehmensprofil > GB 2016: Wirtschaftsbericht 	Wir erheben keine Kennzahlen über die finanzielle Wertgenerierung, die durch unsere Investitionen in örtliche Gemeinden entsteht.
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> > Risikobeurteilung > GB 2016: Risikolandschaft der Hannover Rück 	
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Sozialleistungen > GB 2016: 8.4 Mitarbeiter und Personalaufwendungen 	
G4-EC4	Finanzielle Unterstützung seitens der Regierung		Wir haben im Berichtsjahr keine Subventionen oder sonstige Zuwendungen der öffentlichen Hand erhalten.
Marktpresenz			
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn an Hauptgeschäftsstandorten		Um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen Dienstleistungen zu erfüllen, setzen wir weltweit hoch qualifiziertes Personal ein. Die Höhe der Gehälter entspricht dieser hohen Qualifizierung. Ein Risiko der Unterschreitung eines lokalen Mindestlohns besteht deshalb nicht.
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte an Hauptgeschäftsstandorten	<ul style="list-style-type: none"> > Vergütung und Sozialleistung 	
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkung von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltige Versicherungslösungen 	
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen		Die indirekten Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu quantifizieren, ist aufgrund der potenziell endlosen Reichweite derselben nicht möglich.

Kategorie: Ökologisch

G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltigkeitsmanagement > Umweltmanagementsystem > Lieferantenmanagement > Compliance-Struktur und -Bericht 	
Materialien			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	> Ressourcenverbrauch	
Energie			
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	> Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
G4-EN5	Energieintensität	> Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	> Energieverbrauch	Eine Darstellung in Joule wird für die interne Steuerung nicht als zielführend angesehen.
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	> Nachhaltige Versicherungslösungen	
Wasser			
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	> Ressourcenverbrauch	
G4-EN10	Prozentsatz und Gesamtvolumen des wieder zugeführten und wiederverwendeten Wassers		Maßnahmen zur Rückgewinnung und Wiederverwendung von Wasser gibt es bei uns als nicht-produzierendem Unternehmen nicht.
Biodiversität			
G4-EN11	Grundstücke im Bereich von Schutzgebieten		Die von uns genutzten Flächen liegen nicht in oder an Schutzgebieten. Als Unternehmen der Versicherungsbranche, welches Gebäude ausschließlich für Bürotätigkeiten nutzt, befinden sich unsere Gebäude in der Regel in Städten oder Gemeinden.
G4-EN13	Geschützte und wiederhergestellte natürliche Lebensräume		Die von uns genutzten Flächen liegen nicht in oder an Schutzgebieten. Als Unternehmen der Versicherungsbranche, welches Gebäude ausschließlich für Bürotätigkeiten nutzt, befinden sich unsere Gebäude in der Regel in Städten oder Gemeinden.
Emissionen			
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	> Emissionen	
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	> Emissionen	
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	> Emissionen	
G4-EN18	Intensität der THG-Emissionen	> Emissionen	
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	> Emissionen	

Abwasser und Abfall

G4-EN22	Gesamtvolumen der Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	> Ressourcenverbrauch	Als nicht produzierender Anbieter von Versicherungsdienstleistungen ist das Thema Abwasser für uns von untergeordneter Relevanz. Die Abwassermenge entsprach im Berichtszeitraum der Menge des verbrauchten Wassers (vgl. Indikator EN8) und lag damit bei 16.664.000 Liter. Unser Abwasser wird in das kommunale Abwassernetz eingeleitet. Umweltkritische Abwässer fallen in unserem Geschäftsbetrieb nicht an.
G4-EN23	Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode	> Ressourcenverbrauch	

Produkte und Dienstleistungen

G4-EN27	Initiativen zur Minimierung der Umweltauswirkungen	> Nachhaltige Versicherungslösungen	
G4-EN28	Wiederverwertung von Verpackungsmaterial	> Ressourcenverbrauch	Als Anbieter von Rückversicherungsprodukten ist dieser Indikator nicht anwendbar auf unser Unternehmen. Gleichwohl bemühen wir uns um eine hohe Recyclingquote und einen geringen Materialverbrauch.

Compliance

G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	> Compliance-Struktur und -Bericht	Wir mussten im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften zahlen. Es sind auch keine nichtmonetären Strafen gegen unser Unternehmen verhängt worden.
---------	--	------------------------------------	---

Transport

G4-EN30	Ökologische Auswirkungen durch den Transport von Produkten und Material	> Emissionen	Unsere Rückversicherungsdienstleistungen verursachen keine wesentlichen Umweltauswirkungen durch Transport. Die Dienstreisen unserer Mitarbeiter, insbesondere Flugreisen, versuchen wir gezielt zu reduzieren und kompensieren die verbleibenden Emissionen durch Ausgleichszahlungen.
---------	---	--------------	---

Insgesamt

G4-EN31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz nach Art	> Ausgaben für den Umweltschutz	
---------	--	---------------------------------	--

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	> Lieferantenmanagement	
---------	---	-------------------------	--

Beschwerdeverfahren hinsichtlich ökologischer Aspekte

G4-EN34	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	> Compliance-Struktur und -Bericht	
---------	---	------------------------------------	--

Kategorie: Gesellschaftlich

Subkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung

G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltigkeitsmanagement > Mitarbeiter > Mitarbeiterentwicklung und -förderung > Mitarbeiterbindung > Mitbestimmung > Lieferantenmanagement > Compliance-Struktur und -Bericht 	
Beschäftigung			
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation nach Altersgruppe, Geschlecht und Region	> Mitarbeiterzufriedenheit	
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten gewährt werden, nach Hauptgeschäftsstandorten	> Vergütung und Sozialleistung	
G4-LA3	Rückkehrtrate an den Arbeitsplatz und Verbleibsrate nach der Elternzeit nach Geschlecht	> Work-Life-Balance	
Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis			
G4-LA4	Mindestmitteilungsfristen bezüglich betrieblicher Veränderungen, einschließlich der Angabe, ob diese in Kollektivvereinbarungen dargelegt sind	> Mitbestimmung	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-LA5	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in formellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Ausschüssen vertreten ist, die die Überwachung von Programmen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unterstützen und entsprechende Beratung anbieten		Alle Mitarbeiter in Deutschland sind vollumfänglich durch den Arbeitsschutzausschuss vertreten. Selbstverständlich erfüllen wir die gesetzlichen Vorgaben gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz.
G4-LA6	Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht	> Gesundheit	Daten zu Berufskrankheiten sowie geschlechtsspezifische Angaben zu Fehltagen und Unfällen erheben wir nicht.
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	> Gesundheit	
G4-LA8	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden		Aus unserer Geschäftstätigkeit, d. h. dem Angebot von Rückversicherungsdienstleistungen, entstehen konzernweit keine Arbeitsschutzgefahren, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Aus- und Weiterbildung

G4-LA9	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	> Aus- und Weiterbildung	Wir erfassen die Aus- und Weiterbildungstage nicht nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen, die zur fortwährenden Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter beitragen und diese im Umgang mit dem Ausstieg aus dem Berufsleben unterstützen	> Aus- und Weiterbildung > Mitarbeiterförderung > Generationenmanagement	
G4-LA11	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten, nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	> Mitarbeiterförderung	

Vielfalt und Chancengleichheit

G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	> Führungsstruktur > Diversity Management	
---------	--	--	--

Gleicher Lohn für Frauen und Männer

G4-LA13	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern, nach Mitarbeiterkategorie und Hauptgeschäftsstandorten	> Vergütung und Sozialleistung	
---------	--	--------------------------------	--

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktikanten

G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	> Lieferantenmanagement	
---------	---	-------------------------	--

Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktikanten

G4-LA16	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	> Compliance-Struktur und -Bericht	
---------	---	------------------------------------	--

Subkategorie: Menschenrechte

G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Governance und Dialog > Compliance-Struktur und -Bericht > Lieferantenmanagement > Mitarbeiter 	
Investitionen			
G4-HR2	Gesamtzahl der Schulungsstunden von Mitarbeitern in Bezug auf die Menschenrechtspolitik und -verfahren der Organisation im Zusammenhang mit Menschenrechtsaspekten, die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance-Struktur und -Bericht 	Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens äußerst gering.
Gleichbehandlung			
G4-HR3	Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiter 	
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivvereinbarungen			
G4-HR4	Ermittelte Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen zum Schutz dieser Rechte	<ul style="list-style-type: none"> > Lieferantenmanagement > Mitbestimmung 	Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens äußerst gering.
Kinderarbeit			
G4-HR5	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiter > Lieferantenmanagement 	Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens äußerst gering.
Zwangs- oder Pflichtarbeit			
G4-HR6	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiter > Lieferantenmanagement 	Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens äußerst gering.
Sicherheitspraktiken			
G4-HR7	Schulungen des Sicherheitspersonals		Wir beschäftigen kein eigenes Sicherheitspersonal bzw. hat diese Funktion an externe Dienstleister vergeben. Die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen der Geschäftstätigkeit unseres Unternehmens ist äußerst gering und daher erachten wir diesen Indikator als grundsätzlich nicht relevant für unser Nachhaltigkeitsmanagement.
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechtsverletzung			
G4-HR10	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	<ul style="list-style-type: none"> > Lieferantenmanagement 	

Beschwerdeverfahren hinsichtlich Menschenrechtsverletzung

G4-HR12	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden		Menschenrechtsverletzungen sind bei uns bisher nicht aufgetreten. Für die Etablierung eines Beschwerdemechanismus für Menschenrechtsverletzungen sehen wir daher keine Relevanz.
---------	--	--	--

Subkategorie: Gesellschaft

G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Gesellschaftliches Engagement > Stakeholderdialog > Compliance > Lieferantenmanagement 	
--------	------------------	---	--

Lokale Gemeinschaften

G4-S01	Prozentsatz der Geschäftsstandorte, bei denen Maßnahmen zur Einbindung lokaler Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogramme umgesetzt wurden	<ul style="list-style-type: none"> > Stakeholderdialog > Gesellschaftliches Engagement 	
G4-FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	<ul style="list-style-type: none"> > Gesellschaftliches Engagement 	Als Rückversicherer, d. h. als Business-to-Business-Dienstleister, haben wir mit Verbrauchern bis auf wenige Ausnahmen keinen direkten Kontakt. Unsere Geschäftstätigkeit schafft grundsätzlich keinen direkten Zugang zu Finanzdienstleistungen.
G4-FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	<ul style="list-style-type: none"> > Nachhaltige Versicherungslösungen 	

Korruptionsbekämpfung

G4-S04	Informationen und Schulungen über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance-Struktur und -Bericht 	
--------	---	---	--

Politik

G4-S06	Gesamtwert der Zuwendungen an Parteien, Politiker und damit verbundene Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiterengagement und Spenden 	
--------	--	--	--

Wettbewerbswidriges Verhalten

G4-S07	Gesamtzahl der Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse		Es sind im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine Klagen aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung gegen unser Unternehmen erhoben worden und daher auch keine Ergebnisse zu berichten.
--------	---	--	---

Compliance

G4-S08	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften		Wir mussten im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften zahlen. Es sind auch keine nichtmonetären Strafen gegen unser Unternehmen verhängt worden.
--------	---	--	---

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-S09	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	<ul style="list-style-type: none"> > Lieferantenmanagement 	
--------	---	--	--

Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen

G4-S011	Anzahl der Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance-Struktur und -Bericht
---------	--	---

Subkategorie: Produktverantwortung

G4-DMA	Managementansatz	<ul style="list-style-type: none"> > Produktverantwortung > Risikoexpertise im Rückversicherungsgeschäft > Kundenorientierung und -zufriedenheit > Nachhaltigkeit im Asset Management > Datenschutz
--------	------------------	---

Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen

G4-PR3	Art der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, die durch die Verfahren der Organisation für Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) erforderlich sind, sowie Prozentsatz der maßgeblichen Produkt- und Dienstleistungskategorien, die solchen Informationspflichten unterliegen	<ul style="list-style-type: none"> > Kundenorientierung und -zufriedenheit 	Die Rückversicherungsbranche unterliegt keinen gesetzlichen Aufklärungspflichten gegenüber ihren Kunden. Vielmehr sind die Erstversicherer in der Regel im Rahmen des Abschlusses eines Rückversicherungsvertrages zur detaillierten Auskunft über ihre Geschäftstätigkeiten und das rückzuversichernde Portfolio gegenüber den Rückversicherern verpflichtet. Dadurch soll der Rückversicherer in die Lage versetzt werden, die Risiken zutreffend einzuschätzen.
G4-PR4	Gesamtzahl der Verstöße gegen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen, dargestellt nach Art der Folgen		Im Berichtszeitraum haben wir nicht gegen Informationspflichten im Hinblick auf Produkte oder Dienstleistungen verstoßen. Es gab auch keine Verstöße gegen freiwillige Verfahrensregeln zu Informationspflichten.
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> > Kundenorientierung und -zufriedenheit 	

Werbung

G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	<ul style="list-style-type: none"> > Verantwortungsvolle Unternehmensführung 	Für unsere Produkte gelten umfassende gesetzliche Regulierungen. Wir halten konsequent die gesetzlichen Bestimmungen ein und gehen mit unseren internen Standards in vielen Bereichen noch darüber hinaus.
G4-PR7	Verstöße gegen Werbe- und Marketingrichtlinien		Wir führen keine auf den Endkunden abzielenden Werbemaßnahmen im Sinne von Produktmarketing durch. Vereinzelt gibt es Werbemaßnahmen für die Marken Hannover Re und E+S Rück zum Beispiel in Form von Imageanzeigen und Informationsbroschüren über die Ausrichtung des Unternehmens. Verkaufsförderung findet nur im individuellen Kontakt mit Geschäftskunden statt. Wegen des äußerst geringen Werbeaufwands unseres Unternehmens wurden keine gesonderten Programme zur Befolgung von Gesetzen und Standards in Bezug auf Werbung etabliert.

Schutz der Privatsphäre des Kunden

G4-PR8	Gesamtzahl begründeter Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	> Datenschutz	
--------	--	---------------	--

Compliance

G4-PR9	Geldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen		Wir mussten im Berichtszeitraum und in den vorangegangenen Jahren keine wesentlichen Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Rechtsvorschriften zahlen. Es sind auch keine nichtmonetären Strafen gegen unser Unternehmen verhängt worden.
--------	---	--	---

Produktportfolio

G4-FS6	Prozentuale Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe (z.B. Mikro / KMU / Groß) und Branche	> Produktportfolio > Nachhaltige Versicherungslösungen	
G4-FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	> Nachhaltige Versicherungslösungen	
G4-FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen speziellen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich, aufgeschlüsselt nach Zweck	> Nachhaltige Versicherungslösungen	

Active-Ownership-Ansatz

G4-FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	> Nachhaltigkeit im Asset Management	
---------	---	--------------------------------------	--

Audit – Managementansatz enthalten in G4-DMA Produktverantwortung

Kontakte

Corporate Communications

Karl Steinle

Tel. +49 511 5604-1500

Fax +49 511 5604-1648

karl.steinle@hannover-re.com

Investor Relations

Julia Hartmann

Tel. +49 511 5604-1529

Fax +49 511 5604-1648

julia.hartmann@hannover-re.com

Melanie Raudzis-Bokelmann

Tel. +49 511 5604-1729

Fax +49 511 5604-1648

melanie.raudzis@hannover-re.com

Olivia Kupka

Tel. +49 511 5604 2844

Fax +49 511 5604 1648

olivia.kupka@hannover-re.com

Herausgeber

Hannover Rück SE

Karl-Wiechert-Allee 50

30625 Hannover

Tel. +49 511 5064-0

Text

Kirchoff Consult AG, Hamburg

www.kirchoff.de

Gestaltung und Umsetzung

EQS Group AG

www.eqs.com

Erschienen im September 2017

