Mitarbeiter

Mitarbeiterkennzahlen

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 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 gesteuert. Unser Vorstandsvorsitzender, dem das Vorstandsressort Personal untersteht, ist für die Umsetzung der in der Nachhaltigkeitsstrategie festgeschriebenen Maßnahmen verantwortlich.

Konzernweit beschäftigten wir im Berichtsjahr 3.251 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.

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

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag

	2017				2016[1]		
Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	Anzahl der Mitarbeiter[2]	+ / - Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter[2]	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	**3.251**	**+12,37 %**	**1.535**	**1.716**	**2.893**	**1.403**	**1.490**
Deutschland	1.385	+2,67 %	657	728	1.349	634	715
Europa exkl. Deutschland	693	+30,26 %	381	312	532	259	273
USA	290	-7,05 %	150	140	312	173	139
Südafrika	488	+76,81 %	143	345	276	119	157
Asien	220	+0,92 %	118	102	218	119	99
Amerika exkl. USA	70	-35,19 %	37	33	108	53	55
Australien	105	+7,14 %	49	56	98	46	52
Vollzeitstellen	**2.854**	**+12,05 %**	**1.489**	**1.365**	**2.547**	**1.369**	**1.178**
Deutschland	1.065	+0,47 %	624	441	1.060	605	455
Europa exkl. Deutschland	644	+31,16 %	373	271	491	255	236
USA	288	-7,10 %	150	138	310	173	137
Südafrika	474	+73,63 %	138	336	273	118	155
Asien	220	+0,92 %	118	102	218	119	99
Amerika exkl. USA	69	-33,65 %	37	32	104	53	51
Australien	94	+3,30 %	49	45	91	46	45

	2017				2016[1]		
Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	Anzahl der Mitarbeiter[2]	+ / - Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter[2]	Davon Männer	Davon Frauen
Teilzeitstellen	**397**	**+14,74 %**	**46**	**351**	**346**	**35**	**311**
Deutschland	320	+10,73 %	33	287	289	29	260
Europa exkl. Deutschland	49	+19,51 %	8	41	41	5	36
USA	2	–	0	2	2	0	2
Südafrika	14	+366,67 %	5	9	3	1	2
Asien	0	–	0	0	0	0	0
Amerika exkl. USA	1	-75,00 %	0	1	4	0	4
Australien	11	+57,14 %	0	11	7	0	7
Unbefristete Stellen	**3.071**	**+12,57 %**	**1.473**	**1.598**	**2.728**	**1.353**	**1.375**
Deutschland	1.314	+2,98 %	630	684	1.276	609	667
Europa exkl. Deutschland	646	+31,57 %	368	278	491	252	239
USA	288	-5,57 %	148	140	305	169	136
Südafrika	469	+71,79 %	136	333	273	118	155
Asien	181	-3,21 %	107	74	187	107	80
Amerika exkl. USA	69	-31,00 %	36	33	100	52	48
Australien	104	+8,33 %	48	56	96	46	50
Befristete Stellen	**180**	**+9,09 %**	**82**	**98**	**165**	**76**	**89**
Deutschland	71	-2,74 %	27	44	73	25	48
Europa exkl. Deutschland	47	+14,63 %	35	12	41	33	8
USA	2	-71,43 %	2	0	7	4	3
Südafrika	19	+533,33 %	7	12	3	1	2
Asien	39	+25,81 %	10	29	31	12	19
Amerika exkl. USA	1	-87,50 %	1	0	8	1	7
Australien	1	-50,00 %	0	1	2	0	2
Auszubildende	**14**	**-6,67 %**	**5**	**9**	**15**	**5**	**10**

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

GRI-Angaben

102-08

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

Die Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht ist eng mit unserem Geschäftserfolg verbunden. Durch die kontinuierliche und angemessene Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter stellen wir den hohen Qualitätsstandard unserer Leistungen sicher. Gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sorgen zudem für eine positive Wahrnehmung unseres Unternehmens. So ist es für potentielle Bewerber wichtig, dass Mitarbeiterentwicklung und -förderung strategische Ziele des Unternehmens sind. Nicht nur die fachliche Qualifikation wird gefördert, auch die Förderung und Aufrechterhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind für uns von Bedeutung, denn gesunde und motivierte Mitarbeiter sind produktiv und tragen langfristig zum Erfolg des Unternehmens bei.

In unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie setzen wir uns dementsprechend konkrete Ziele und arbeiten laufend an deren Umsetzung.

Unsere Maßnahmen im Bereich der Aus- und Weiterbildung beinhalteten auch im abgelaufenen Berichtsjahr Angebote für Mitarbeiter und Führungskräfte. Fachspezifische Schulungen und persönliche unterstützende Maßnahmen treiben wir dazu weltweit voran. Der Zugang zu unserem Weiterbildungsangebot wird durch ein Lernmanagementsystem erleichtert, das allen Mitarbeitern und Führungskräften des Konzerns online zur Verfügung steht. Hierüber können unsere Mitarbeiter und Führungskräfte das interne Seminarangebot einsehen und Seminare selbst buchen.

Um eine individuelle Förderung unserer Mitarbeiter zu gewährleisten, bieten wir jährliche Mitarbeitergespräche mit dem direkten Vorgesetzten an, in denen u.a. Stärken, aber auch Entwicklungspotenziale sowie Unterstützungsmaßnahmen thematisiert werden. Zur ständigen Verbesserung der Führungsqualität unserer Führungskräfte führen wir zudem regelmäßig 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, setzten 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.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

Nachhaltigkeitsstrategie

Aus- und Weiterbildung

Wir bieten allen unseren Mitarbeitern und Führungskräften 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. Im Berichtsjahr lag unser Fokus dabei auf dem Programm für Führungskräfte und unsere erfahrenen Mitarbeiter.

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, die für diese Zielgruppe verpflichtend sind. Sie helfen den Mitarbeitern dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsgebiet zu finden.

Das individuelle Entwicklungsmaßnahmenprogramm erstellen Führungskraft und Mitarbeiter in der Regel gemeinsam im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Das unter anderem daraus resultierende, für alle Mitarbeiter offene, interne Weiterbildungsprogramm umfasst insbesondere Angebote zu Rückversicherung, Sozial- und Methodenkompetenz, Informationstechnologie sowie Sprachkurse. Auch 2017 wurde unser Angebot gut angenommen. Im Schnitt bildete sich jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 3,9 Tagen weiter.

Beim Ausbau und der Etablierung unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig. So haben wir im Berichtsjahr diverse Seminare für unsere berufserfahrenen Mitarbeiter (z. B. „Komplexität meistern“) und Führungskräfte (z. B. „Geschlechterspezifische Kommunikation“) fest in unser Weiterbildungsprogramm übernommen. Das bereichsspezifisch anpassbare Seminar „Consultative Selling“ wurde pilotiert und wird seitdem stark nachgefragt. Die HannoverReAcademy, unser Lernmanagementsystem, wird weiterhin sehr gut angenommen. Hier sind alle internen Seminarangebote sicht- und buchbar. Darüber hinaus dient die HannoverReAcademy als Plattform für den Betrieb unserer E-Learning-Programme, die wir seit einigen Jahren erfolgreich im so genannten Blended-Learning-Format weltweit einsetzen. Da auch unsere internationalen Einheiten Zugriff auf die HannoverReAcademy haben, sichern wir auf diese Weise einen einheitlich hohen Ausbildungsstandard unserer Mitarbeiter.

GRI-Angaben

404-1 , 404-2

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 2017 92 %. Bei den verbliebenen 8 % handelt es sich hauptsächlich um Mitarbeiter, die freiwillig auf das Mitarbeitergespräch verzichten.

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

In den Jahren 2015 – 2017 wurde das Führungsfeedback aufgrund der Überschneidung mit den Themen der internationalen Mitarbeiterbefragung ausgesetzt. Allen (neuen) Führungskräften bieten wir – neben der Teilnahme an verschiedenen Führungsseminaren – allerdings die Möglichkeiten eines individuellen, auf ihre Belange zugeschnittenen Coachings.

GRI-Angaben

103-2 , 404-2 , 404-3

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.

In unseren konsolidierten Konzerngesellschaften achten wir darauf, alle Positionen ab Management Level 3 in den jeweiligen Ländern lokal zu besetzen, sofern dies möglich ist. Der Großteil der aktuellen Führungspositionen ist dementsprechend von lokalen Mitarbeitern besetzt.

GRI-Angaben

202-2

Gesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter ist eine essenzielle Voraussetzung für die nachhaltige Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und die Gewährleistung unseres hohen Qualitätsstandards. Eine dauerhaft hohe Arbeitsbelastung kann zu Stress und infolgedessen zu gesundheitlichen Problemen und sogar zu Arbeitsunfähigkeit führen.

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, die wir über unseren Betriebsarzt, diverse Seminare, einen weiteren Gesundheitstag sowie unsere Sportangebote platzieren. Im Rahmen unseres betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir dazu Maßnahmen etabliert, die Aufklärung, Sensibilisierung und Prävention in ihrem Fokus haben. Dabei haben wir sowohl gute ergonomische Arbeitsbedingungen sowie Augen- und Rückenschonung im Blick als auch generell einen lösungsorientierten Umgang mit Belastungssituationen.

Für einen möglichen Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastung, Stress und Gesundheit sensibilisiert das in 2017 für unsere Führungskräfte neu eingeführte Seminar „Gesundheit – Selbstverantwortung und Führungsaufgabe“. Es wird ergänzt durch das seit 2016 laufende Seminar „Erholungskompetenz“, in dem die Teilnehmer ihre individuellen Ressourcen- und Erholungsprofile kennenlernen, die sie bei einer gesunden Lebensweise und dem Erhalt ihrer Leistungsfähigkeit unterstützen. Beide Seminarformate erfreuen sich einer ausgesprochen positiven Resonanz und sind inzwischen fester Bestandteil unseres internen Gesundheitsprogramms.

Alle Mitarbeiter in Hannover sind vollumfänglich durch den Arbeitsschutzausschuss vertreten. Selbstverständlich erfüllen wir die gesetzlichen Vorgaben gemäß dem Arbeitssicherheitsgesetz.

GRI-Angaben

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

Damit aus Herausforderungen gar nicht erst Belastungen entstehen, können unsere Mitarbeiter und Führungskräfte am Standort Hannover seit 2016 über den Dienstleister TALINGO EAP einen externen, telefonischen Beratungsservice nutzen – das so genannte Employee Assistance Programme (EAP). Insbesondere der darin enthaltene Familienservice aber auch die Möglichkeit einer kostenlosen und anonymen Sofortberatung zu privaten, beruflichen und psychologisch-gesundheitlichen Anliegen oder Krisen werden gut angenommen.

Überdies bieten wir unseren Mitarbeitern an unserem Hauptsitz in Hannover umfangreiche Sportangebote, beispielsweise Betriebssportgruppen diverser Sportarten und Kooperationen mit Fitness-Studios. Regelmäßig werden ebenfalls Rückenkurse 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 Massagedienst, der regelmäßig am Standort Hannover ins Haus kommt, stellen wir Räumlichkeiten zur Verfügung. Bei Bedarf übernehmen wir die Kosten für eine sogenannte Bildschirmarbeitsplatzbrille.

Die Gefahr von physischen Beeinträchtigungen unserer Mitarbeiter, d. h. von berufsbedingten Verletzungen oder Todesfällen, ist aufgrund unserer Geschäftstätigkeit als Finanzdienstleister gering. Im Jahr 2017 traten in Deutschland insgesamt 4 Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 12.934 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2017 in Hannover mit 3,8 % leicht unter dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 3,9 %). Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen. Aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen konzernweit keine Arbeitsschutzgefahren, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. Daten zu Berufskrankheiten sowie geschlechtsspezifischen Angaben zu Fehltagen und Unfällen erheben wir nicht.

Mitarbeiterbindung

Die Bindung unserer Mitarbeiter, d. h. der Verbleib von engagierten und motivierten Wissensträgern im Unternehmen, ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg unseres Unternehmens. Eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit beispielsweise durch eine ausgewogene Work-Life-Balance und eine angemessene Vergütung wirkt sich nicht nur positiv auf die Leistungen der Mitarbeiter aus, sondern befördert auch eine positive Außendarstellung und Wahrnehmung des Arbeitgebers, weshalb wir dieses Thema als wesentlich für uns erachten. Um unsere im Branchenvergleich niedrige Fluktuationsquote zu halten, haben wir auch im Berichtsjahr entsprechende Maßnahmen fortgeführt.

Mit individuellen Teilzeitmodellen, deren Ausgestaltung weit über die rechtlichen Erfordernisse hinausgeht, und der Möglichkeit der Telearbeit unterstützten 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.

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 202-1

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 hohen Qualitätsstandards unserer komplexen Dienstleistungen zu erfüllen, setzen wir weltweit hochqualifiziertes Personal ein. Die Höhe der Gehälter entspricht dieser hohen Qualifizierung. Ein Risiko der Unterschreitung eines lokalen Mindestlohns besteht deshalb nicht.

Unsere leistungsgerechte Vergütung und umfassende Sozialleistungen sowie die Möglichkeit zu Teilzeit- und Telearbeit tragen zu einer im Vergleich zum Branchendurchschnitt niedrigen Fluktuationsquote bei.

Work-Life-Balance

Wir möchten unseren Mitarbeitern eine Balance zwischen beruflicher Herausforderung und Privatleben ermöglichen und legen deshalb großen Wert auf das Angebot vielfältiger Möglichkeiten für eine ausgewogene Work-Life-Balance.

Unsere Maßnahmen umfassen dabei 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 320 Teilzeitmitarbeiterinnen und -mitarbeiter mit ca. 70 unterschiedlichen, sehr individuellen Teilzeitmodellen. Zudem haben 463 Mitarbeiter einen Telearbeitsplatz. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, von einem Telearbeitsplatz aus tätig zu sein.

GRI-Angaben

401-2 , 401-3

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 prüfen wir regelmäßig den Bedarf für einen Ausbau des Betreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitern in der Kinderkrippe. 2017 bestand kein Erweiterungsbedarf.

Um Mitarbeitern den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit zu erleichtern, ermuntern wir unsere Führungskräfte, den Kontakt zu unseren in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern aktiv zu pflegen, z. B. durch die Einladung zu Weiterbildungen, internen Veranstaltungen und Feiern. Konzernweit waren im Berichtsjahr 216 Mitarbeiter unseres Unternehmens in Elternzeit, davon 74 Männer und 142 Frauen. 95 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2017 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 35 Männer und 60 Frauen. 83 Mitarbeiter, die im Jahr 2016 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (32 Männer, 51 Frauen).

Mitarbeiterzufriedenheit

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

Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangten wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter am Standort Hannover. Darüber hinaus führten wir im Herbst 2015 mit Unterstützung einer Marktforschungs- und Beratungsgesellschaft zum ersten Mal eine internationale, gruppenweite Mitarbeiterbefragung durch.

Auf der Basis einer soliden Beteiligung von 70 % ließ sich als zentrales Ergebnis eine sehr hohe Gesamtzufriedenheit unserer Mitarbeiter feststellen. Dies galt sowohl für die Durchschnittsbewertung über alle Fragen hinweg als auch für nahezu alle Einzelfragen. Besonders erfreulich war die hohe Motivation und Einsatzbereitschaft, die unsere Mitarbeiter zum Ausdruck brachten. Als Verbesserungspotenzial sahen unsere Mitarbeiter ein breiter aufgestelltes Vergütungssystem und eine nochmals verbesserte Unterstützung bei ihrer individuellen Weiterbildung. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurden die Ergebnisse detailliert ausgewertet sowie in den einzelnen Einheiten dezentrale Maßnahmen initiiert und umgesetzt.

Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 1,9 % (Vorjahr: 3,1 %) deutlich unter dem Vorjahresniveau und damit weiterhin stark unter dem erwarteten Branchendurchschnitt von 5,3 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2017 auf 12 Jahre.

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Region

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

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

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Geschlecht

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

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

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Altersgruppe

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

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

GRI-Angaben

103-3 , 401-1

Vergütung und Sozialleistungen

102-41

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. Es sind im Jahr 2017 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen einschränken.

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 rund 40 Nationen.

Die sozialen Abgaben und die Aufwendungen für Unterstützung durch unser Unternehmen beliefen sich im Berichtsjahr insgesamt auf 56,8 Mio. EUR. Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsmodelle zur Altersversorgung. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und ist den Tarifgruppen entsprechend berechnet.

Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgungen aufbauen.

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

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

GRI-Angaben

102-41 , 201-3 , 401-2 , 405-2

Zusätzliche Informationen

Vergütung und Leistungsbeurteilung

Diversität

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

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.

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

GRI-Angaben

103-1 , 103-2 , 103-3

Zusätzliche Informationen

Aus- und Weiterbildung

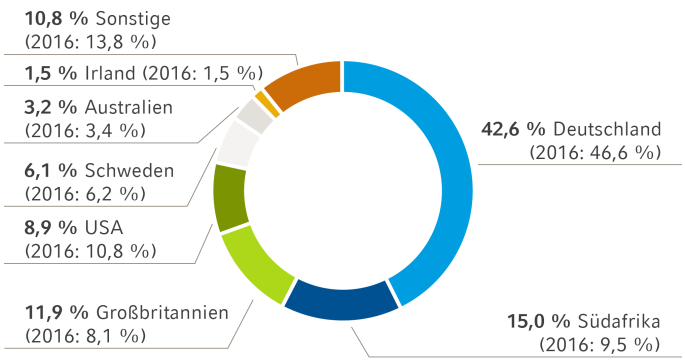
Website: Karriere

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 1.385 Mitarbeiter am Standort Hannover stammen aus rund 40 unterschiedlichen Nationen und reflektieren somit unsere internationale Geschäftstätigkeit. In unserem siebenköpfigen Vorstand sind zwei unterschiedliche Nationalitäten vertreten.

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern im Jahr 2017



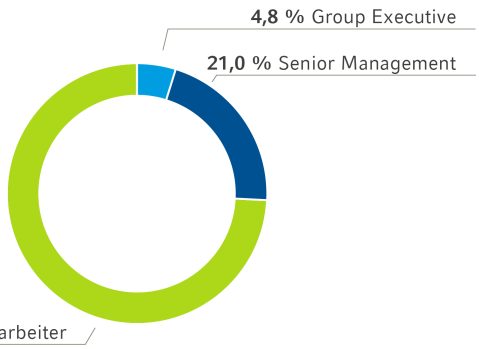
Der Anteil von Frauen und Männern in unserer Gesamtbelegschaft ist ausgewogen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Um das zu ändern, haben wir Instrumente und Vorgehensweisen etabliert, um Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen: beispielsweise ein Mentoring-Programm für Frauen, Seminare für Führungskräfte, die Unterschiede und Gemeinsamkeiten geschlechterspezifischer Kommunikation beleuchten, Beratungsgespräche für werdende Eltern hinsichtlich Schutzfristen, Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit etc. oder auch die zeitliche und inhaltliche Einplanung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeitern mit flexiblen Regelungen, die weit über die rechtlichen Standards hinausgehen. Insbesondere das Mentoring-Programm

als hochindividuelles Entwicklungsinstrument soll Frauen dazu ermutigen, über ihre Karriereperspektiven nachzudenken. Auch im Jahr 2017 führten wir dieses Programm erneut durch – ausgeweitet auf sieben Mentee-/Mentoren-Tandems. Inhalt des Programms ist es, Mitarbeiterinnen mit erfahrenen Führungskräften für einen Zeitraum von 12 Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammenzuführen. Die sieben Mentees werden dabei unterstützt, über ihre bisherige berufliche Entwicklung zu reflektieren und ihren weiteren Werdegang aktiv zu gestalten. Aber auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften, darunter auch Vorstände, zu einem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik.

Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.251 Mitarbeiter mit 47,2 % männlichen und 52,8 % weiblichen Mitarbeitern ausgeglichen. Von den in Deutschland tätigen 91 Führungskräften sind 14 weiblich, das sind 15,4 %. Damit haben wir die vom Vorstand festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 16,8 % bis zum Jahr 2017 verfehlt. Wir sind bemüht, die für den Zeitraum vom 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022 neu festgelegte Frauenquote, die die Zielgröße von 16,8 % auf 18 % erhöht, künftig zu erreichen. Hinsichtlich eines möglichen Ausbaus dieser Quote kommt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Es obliegt ihnen, das Potenzial ihrer Mitarbeiterinnen im Tagesgeschäft gezielt zu nutzen und bei der Besetzung von Führungspositionen einzubeziehen.

In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 3.251 Mitarbeitern 155 Personen (4,8 %) zur Kategorie Group Executive, 682 Personen (21 %) zur Kategorie Senior Management und 2.414 Personen (74,2 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2017



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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht

		2017			2016[1]	
	Geschlecht	Anzahl[2]	+ / - Vorjahr	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]
Mitarbeiterzahl	Männer	1.535	+11,6 %	47,2	1.375	47,5
	Frauen	1.716	+13,0 %	52,8	1.518	52,5
Group Executive	Männer	131	-2,2 %	84,5	134	84,8
	Frauen	24	0,0 %	15,5	24	15,2
Senior Management	Männer	433	+13,1 %	63,5	383	65,6
	Frauen	249	+23,9 %	36,5	201	34,4
Weitere Mitarbeiter	Männer	971	+13,2 %	40,2	858	39,9
	Frauen	1.443	+11,6 %	59,8	1.293	60,1

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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie

		2017			2016[1]	
	Altersgruppe	Anzahl[2]	+ / - Vorjahr	in %[3]	Anzahl[2]	in %[3]
Mitarbeiterzahl	Bis 29 Jahre	415	+12,2 %	12,8	370	12,8
	30 bis 49 Jahre	1.981	+9,4 %	60,9	1.811	62,6
	50 Jahre und älter	855	+20,1 %	26,3	712	24,6
Group Executive	Bis 29 Jahre	0	0,0 %	0,0	0	0,0
	30 bis 49 Jahre	69	-8,0 %	2,1	75	2,6
	50 Jahre und älter	86	+3,6 %	2,6	83	2,9
Senior Management	Bis 29 Jahre	5	–	0,2	0	0,0
	30 bis 49 Jahre	423	+6,3 %	13,0	398	13,8
	50 Jahre und älter	254	+36,6 %	7,8	186	6,4
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	410	+10,8 %	12,6	370	12,8
	30 bis 49 Jahre	1.489	+11,3 %	45,8	1.338	46,2
	50 Jahre und älter	515	+16,3 %	15,8	443	15,3

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

GRI-Angaben

102-08 , 405-1 , 406-1

Zusätzliche Informationen

Aus- und Weiterbildung

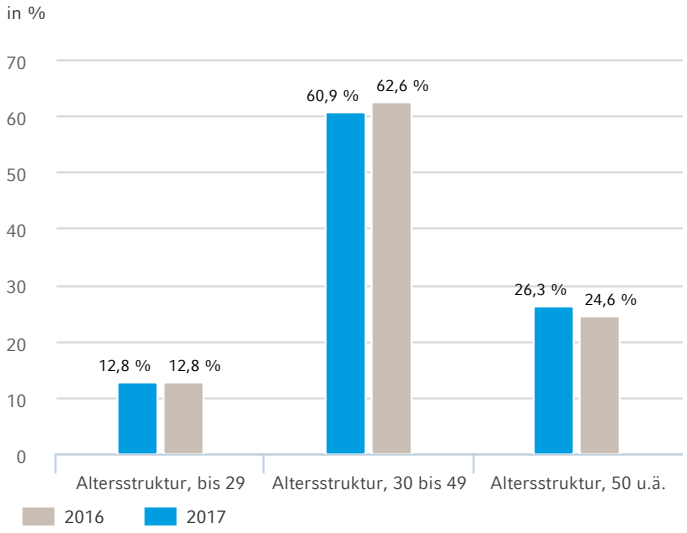
Generationenmanagement

Den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen wir uns frühzeitig. Im Rahmen unseres Demografie- und Generationenmanagements haben wir verschiedene Seminare erarbeitet. Durch ein passendes Seminarangebot am Standort Hannover für unsere älteren Mitarbeiter fördern wir ihre Leistungsfähigkeit in fachlicher, persönlicher und gesundheitlicher Hinsicht. Ein Seminar mit dem Titel „Den Übergang in den Ruhestand aktiv gestalten“ unterstützt ältere Mitarbeiter bereits einige Jahre vor dem Ruhestand dabei, ihre letzten Jahre im Unternehmen bewusst und leistungsstark anzugehen und auf die 3. Lebensphase vorauszuschauen. 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.

Ein neuer Baustein in unserem Weiterbildungsangebot für Führungskräfte war in 2017 der Workshop „Führen im Generationenmix“. Hier beschäftigte sich eine Gruppe von knapp 20 Führungskräften mit der Herausforderung, wie Teams mit hoher Generationenvielfalt mit ihren unterschiedlichen Prägungen und Werten zu verstehen und nach unseren Grundsätzen zu führen sind. Eine Fragestellung, die zunehmend an Gewicht gewinnt und heute auch bereits kleine Teams betritt. Die Ergebnisse des Workshops zeigen, dass das Bewusstsein für die Generationenvielfalt im Unternehmen angekommen ist und dass unter anderem Entwicklungen wie die zunehmende Komplexität und neue Technologien unsere (Zusammen-)Arbeit verändern.

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2017 ein ausgewogenes Bild: 12,8 % unserer Mitarbeiter sind unter 30, 60,9 % zwischen 30 und 49 und 26,3 % 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 2017 kontinuierlich um 6,3 Prozentpunkte an.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit



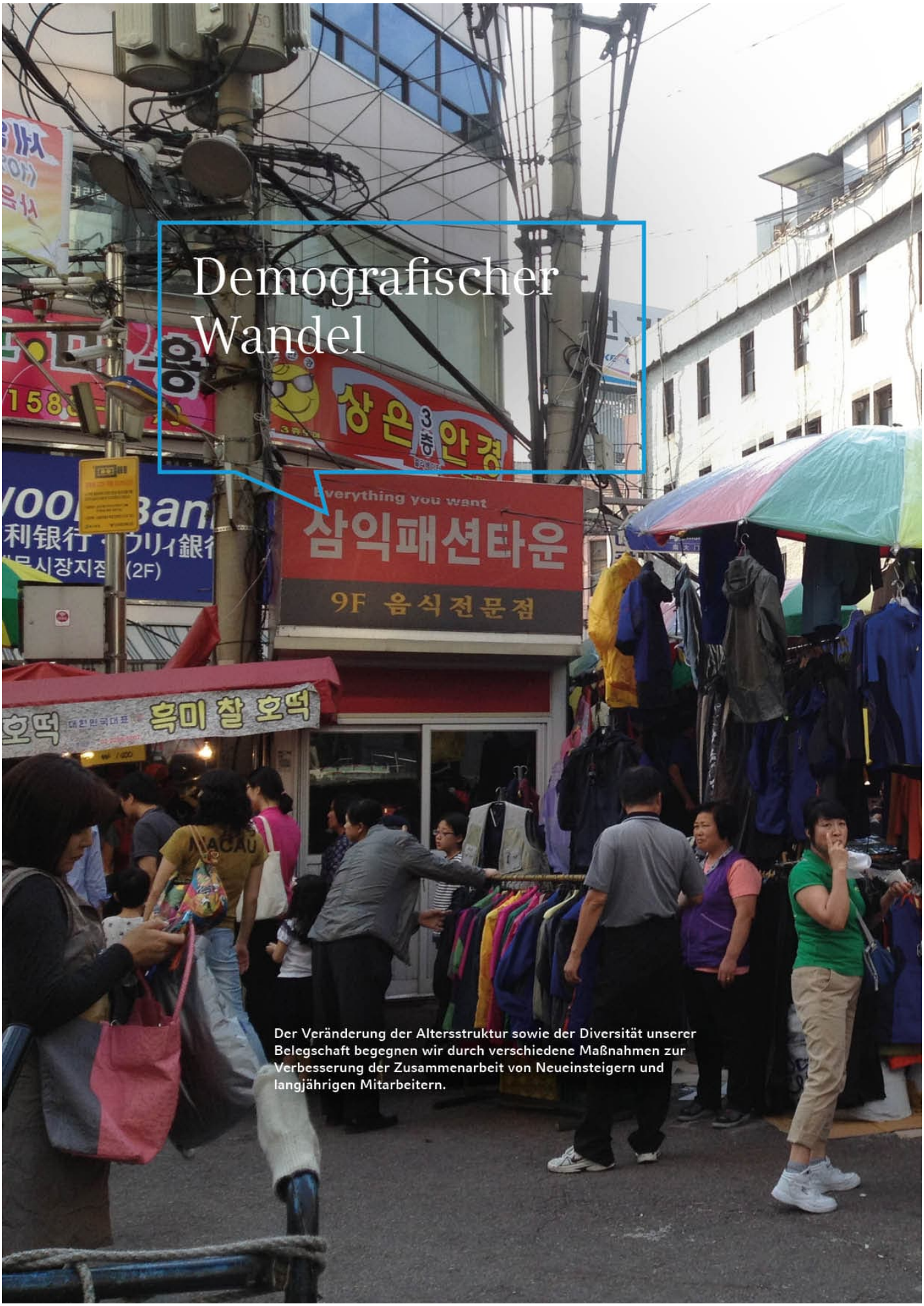
GRI-Angaben

102-08 , 404-2

Zusätzliche Informationen

Aus- und Weiterbildung

Demografischer Wandel



Der Veränderung der Altersstruktur sowie der Diversität unserer Belegschaft begegnen wir durch verschiedene Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Neueinsteigern und langjährigen Mitarbeitern.

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

Die weltweite Gesellschaft wächst rasant, wird älter und vielfältiger.

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 halten zu können, ist es wichtig, als Arbeitgeber bekannt und attraktiv zu bleiben sowie die Erwartungen der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt zu kennen. Aus diesem Grund haben wir im Berichtsjahr begonnen, unseren Employer Branding-Auftritt zu überarbeiten. Diese Überarbeitung zielt sowohl auf unser allgemeines Erscheinungsbild auf dem Bewerbermarkt als auch auf entsprechende Anpassungen unserer Rekrutierungsinstrumente ab. Dazu gehören beispielsweise unsere Stellenanzeigen, unser Messeauftritt, Informationsmaterialien oder unsere Internetpräsenz.

Bei der Kampagnenüberarbeitung richteten wir uns an zuvor erhobenen Anforderungen aus, die für uns relevante Bewerber an einen für sie reizvollen Arbeitsplatz und Arbeitgeber stellen – und die wir mit unseren Positionen auch tatsächlich erfüllen können. Hierbei wurden insbesondere die Attraktivität unserer Aufgaben, die Kollegialität in der Zusammenarbeit als auch die Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten als Unterstützung einer Work-Life-Balance in den Mittelpunkt gestellt. Unsere Hauptzielgruppen sind vor allem Hochschulabsolventen und Young Professionals / Professionals. Inhaltlich entstammen nach wie vor die meisten Profile den mathematischen und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Allerdings nimmt sowohl die Nachfrage nach als auch die Schwierigkeit bei der Besetzung vom IT-Profilen zu. Eine Herausforderung, der wir uns bei der Kampagnen-Überarbeitung ebenfalls gestellt haben.

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

Zusätzliche Informationen

Website: Karriere

Mitbestimmung

102-41

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.

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. Grundsätzlich ist die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit äußerst gering.

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 Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft, in unserer Satzung und in den Vereinbarungen mit dem Betriebsrat geregelt.

Über wesentliche betriebliche Veränderungen werden unsere Mitarbeiter konzernweit umgehend und entsprechend gesetzlicher Vorgaben in Kenntnis gesetzt. Der Aufsichtsrat muss von Vorgängen, die für die Lage unseres Unternehmens von erheblichem Einfluss sein können, unverzüglich unterrichtet werden. Eine genaue zeitliche Frist ist hierfür nicht festgelegt. Auch der Betriebsrat für den Standort Hannover und der SE-Betriebsrat der Hannover Rück SE 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 2017 keine Vorfälle von Geschäftstätigkeiten bekannt, die die Rechte auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen einschränken.

GRI-Angaben

102-41 , 103-1 , 103-2 , 103-3 , 402-1 , 407-1

Zusätzliche Informationen

Führungsstruktur