



somewhat
different

Nachhaltigkeitsbericht 2022

hannover **re**[®]

Über uns

Die Hannover Rück ist mit einem Bruttoprämienvolumen von mehr als 33 Milliarden Euro der drittgrößte Rückversicherer der Welt.

Wir betreiben alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und sind mit mehr als 3.500 Mitarbeitenden auf allen Kontinenten vertreten. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute mehr als 170 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen weltweit. Das Deutschland-Geschäft der Hannover Rück-Gruppe wird von unserer Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben.

Die Ratingagenturen haben sowohl Hannover Rück als auch E+S Rück sehr gute Finanzkraft-Bewertungen zuerkannt: Standard & Poor's AA- („Very Strong“) und A.M. Best A+ („Superior“).

Inhalt

Vorstandsvorwort	4
Fundamente	6
Transparenz	28
Mitarbeiter	46
Kerngeschäft	68
GRI-Index	85
Kontakte	89



Jean-Jacques Henchoz,
Vorsitzender des Vorstands

Vorstandsvorwort

2-22, UNGC

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hannover Rück blickt auf sehr erfolgreiche Monate zurück. Das erfüllt mich als Vorsitzenden des Vorstands mit Freude und Stolz. Denn trotz der sichtbaren positiven Geschäftsentwicklung bleiben der Markt und unser Geschäft hochgradig komplex und anspruchsvoll. So waren wir auch im Berichtsjahr wieder mit zahlreichen geo- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen konfrontiert. Auch der Klimawandel sowie ein sichtbares Ansteigen der Häufigkeit und Schwere von Naturkatastrophen und anderen Großschäden haben Auswirkungen auf unser Geschäft und unsere Risikomanagementsysteme. Allerdings bieten diese Herausforderungen auch Chancen für unser Angebot an Rückversicherungskapazitäten, indem wir dafür sorgen, dass solche Risiken bewertet, vermieden und abgesichert werden können. Im Namen des gesamten Vorstands möchte ich unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meinen Dank dafür aussprechen, dass sie durch ihre ausgezeichneten Leistungen Tag für Tag an unserer Seite stehen.

Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, die neue Nachhaltigkeitsstrategie 2024–2026 zu erarbeiten. Als ein wichtiges Element zur Unterstützung einer nachhaltigen Transformation sehe ich unter anderem den Austausch. Diesen Dialog auf Augenhöhe haben wir mit unseren Geschäftspartnern bereits begonnen und werden ihn in Zukunft weiterführen. Ich freue mich auf diese Gespräche und wünsche mir, dass wir den Fokus auf die Chancen legen, die sich für die Versicherungsindustrie bieten, um die positiven Auswirkungen unseres Geschäftes auszubauen und einen Mehrwert zu kreieren. Gerade mit Blick auf die regulatorischen Anforderungen gilt es aber auch, ein Bewusstsein für die praktische Umsetzung zu schaffen und alle Parteien in diesen Prozess einzubeziehen. Auch weiterhin unterstützen wir die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), bei dem wir seit 2020 Teilnehmer sind.

Ebenfalls 2022 haben wir unser gesellschaftliches Engagement in Hannover neu aufgesetzt. In diesem Zusammenhang haben wir den Stiftungszweck der Hannover Rück Stiftung um das Thema Nachhaltigkeit ergänzt sowie die Stiftungsarbeit unter dem Motto „Give back to the future!“ neu ausgerichtet und deutlich ausgeweitet. Mittlerweile haben wir erste Förderengagements ausgewählt, die den Fokus auf Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel legen. Mit unserem ersten Fokusprojekt werden wir in Kooperation mit der Falling Walls Foundation Nachwuchsexperten und Studierende aus der ganzen Welt in einer Summer School zusammenbringen, um gemeinsam an Lösungen und Wirkungsansätzen für technische, politische, soziale und unternehmerische Projekte zur Bekämpfung der weltweit zunehmenden Verknappung der Trinkwasserressourcen zu arbeiten – ein Thema, das global unbedingte Aufmerksamkeit erfordert und das wir von Herzen unterstützen.

Nun aber genug der einleitenden Worte, ich lade Sie herzlich ein, tiefer in unseren Bericht einzusteigen und wünsche eine interessante und denkanregende Lektüre.

Mit besten Grüßen

Ihr

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and a long horizontal stroke that ends in a sharp point, resembling the letters 'JH'.

Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstands

A background image featuring a close-up of vibrant green tea leaves on the right side, with a soft, out-of-focus bokeh of yellow and green lights in the upper left corner. The rest of the background is a blurred green field.

Fundamente





Fundamente

Unternehmensprofil

Über uns

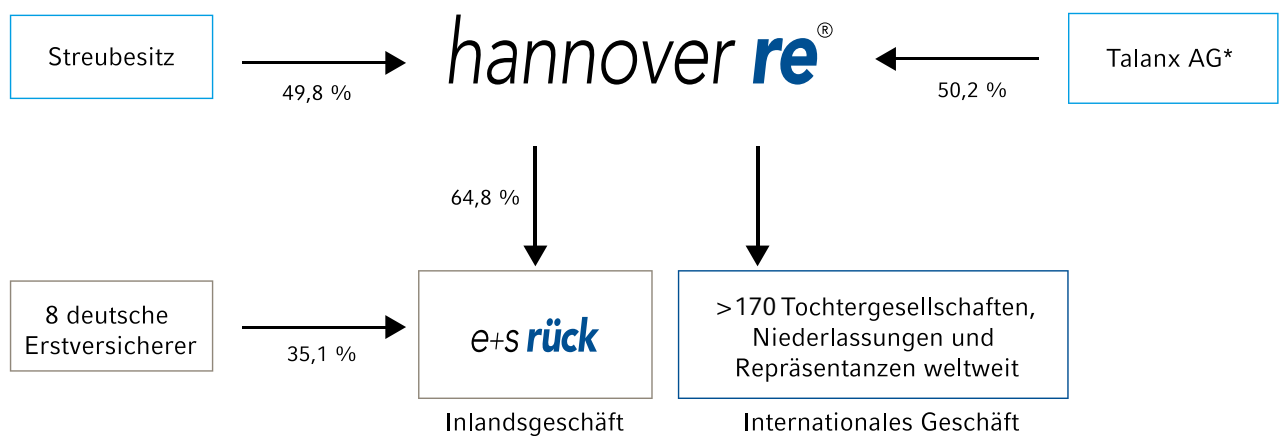
2-1, 2-6

Die Hannover Rück SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft, Societas Europaea (SE), mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mit einem Bruttoprämienvolumen von über 33 Mrd. EUR ist sie der drittgrößte Rückversicherer der Welt. Gegründet 1966, umfasst der Hannover Rück-Konzern heute zahlreiche Tochter-

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

Gruppenstruktur

N 01



* Mehrheitseigentümer HDI V.a.G.

Die für die Versicherungswirtschaft wichtigen Ratingagenturen haben sowohl der Hannover Rück als auch der E+S Rück sehr gute Finanzkraftbewertungen zuerkannt: Standard & Poor's AA- „Very Strong“ und A.M. Best A+ „Superior“. Neben den hervorragenden Finanzkraftratings tragen unsere hohe Diversifizierung, ein ausgewogenes Risikomanagement sowie unsere im Vergleich zum Bran-

chendurchschnitt niedrige Verwaltungskostenquote zu unserem nachhaltigen Erfolg bei.

Die Hannover Rück ist an verschiedenen Standorten weltweit tätig. Für eine detaillierte Auflistung verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2022.

Wertschöpfungskette

2-6

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

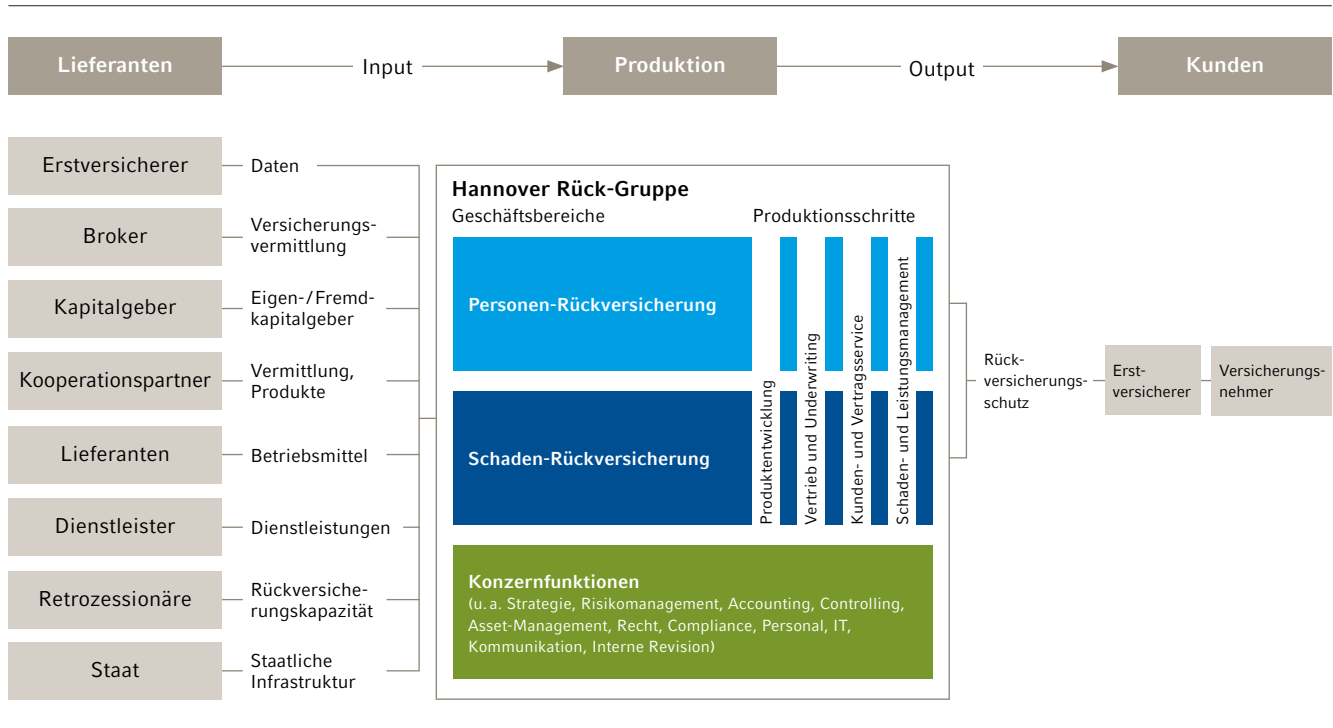
Der Übersichtlichkeit halber konzentriert sich die Darstellung auf das operative Rückversicherungsgeschäft. Grundsätzlich bietet die Hannover Rück-Gruppe darüber hinaus jedoch noch weitere Leistungen an.

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

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

Wertschöpfungskette der Hannover Rück-Gruppe

N 02





Wirtschaftliche Leistung

2-6

Die globalen Rückversicherungsmärkte sind seit Jahren von einem intensiven Wettbewerb und von zunehmenden Belastungen aus Naturkatastrophen geprägt. Gleichzeitig stellten 2022 der Klimawandel, der russische Angriffskrieg gegen die Ukraine, die globalen makroökonomischen Entwicklungen sowie die nach wie vor nicht vollständig überwundene Covid-19-Pandemie Erst- und Rückversicherer vor große Herausforderungen.

Besonders hervorzuheben unter den gegenwärtigen Herausforderungen ist der sprunghafte Anstieg der Inflationsraten weltweit. Dieser führt in Kombination mit einer zum Teil auf den Klimawandel zurückzuführenden Zunahme von Großschäden zu deutlich steigenden Belastungen für Erst- und Rückversicherer.

Um der Inflation entgegenzuwirken, reagieren die Notenbanken mit teilweise deutlichen Zinserhöhungen. Diese werden sich aber erst mit zeitlicher Verzögerung positiv in den Kapitalanlageergebnissen niederschlagen.

Trotz dieser Herausforderungen konnte die Hannover Rück im Geschäftsjahr 2022 die Resilienz ihres Geschäftsmodells als global diversifizierter und kapitalstarker Rückversicherer bestätigen. Insgesamt verlief die Geschäftsentwicklung im Rahmen unserer Erwartungen.

In unserem Geschäftsfeld Schaden-Rückversicherung stieg die Bruttoprämie währungskursbereinigt um 17,9 %. Allerdings übertrafen die Belastungen aus Großschäden mit 1,7 Mrd. EUR unseren budgetierten Erwartungswert von 1,4 Mrd. EUR. Die kombinierte Schaden-/Kostenquote der Schaden-Rückversicherung stieg aufgrund der Belastungen aus Großschäden und Schäden im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie sowie nachlaufender Belastungen aus Vorjahresschäden auf 99,8 % (Vorjahr: 97,7 %). Aufgrund des eingangs beschriebenen herausfordernden Marktumfeldes setzte sich die nachhaltige Verbesserung der Preise und Konditionen für Rückversicherungsschutz weiter fort. Dies führte desgleichen zu einer weiteren Verteuerung bei Retrozessionsdeckungen, mit denen wir uns selbst absichern.

Die Hannover Rück konnte und kann sich im Markt dank ihrer vergleichsweise niedrigen Verwaltungs- und Kapitalkosten und ihrer überdurchschnittlichen Finanzstärke erfolgreich behaupten. Dank unserer Positionierung als einer der größten und kapitalstärksten Rückversicherer weltweit haben wir einen anhaltend sehr guten Zugang zu profitablen Geschäft. Das operative Ergebnis (EBIT) der Schaden-Rückversicherung fiel um 10,6 % auf 1.352,1 Mio. EUR (1.512,3 Mio. EUR).

In unserem Geschäftsfeld Personen-Rückversicherung stieg die Bruttoprämie währungskursbereinigt um 1,0 %. Gleichzeitig hielt die hohe Nachfrage nach Rückversicherungsdeckungen – etwa im Bereich Financial Solutions und bei der Abdeckung von Langleblichkeitsrisiken – weiter an. Die Belas-

tungen aus der Pandemie waren dagegen deutlich rückläufig. Das operative Ergebnis (EBIT) der Personen-Rückversicherung verbesserte sich deutlich auf 736,9 Mio. EUR (223,3 Mio. EUR) und leistete damit insgesamt einen wichtigen Beitrag zum Gesamtergebnis des Geschäftsjahres.

Das Kapitalanlageergebnis aus selbstverwalteten Kapitalanlagen erhöhte sich um 8,9 % auf 1.824,6 Mio. EUR (1.674,8 Mio. EUR) und leistete damit ebenfalls einen wichtigen Beitrag zum Gesamtergebnis des Geschäftsjahres. Positiv trugen unter anderem hohe Erträge aus inflationsgebundenen Anleihen, die Veräußerung des Aktienbestands sowie die Einbringung von Beteiligungen im Bereich Private Equity in ein Gemeinschaftsunternehmen zu diesem Ergebnis bei. Die Kapitalanlagerendite lag bei 3,2 % und damit sehr deutlich über unserem nach oben angepassten Ziel von mehr als 2,5 %.

Die Konzernbruttoprämie der Hannover Rück stieg zum 31. Dezember 2022 um 19,9 % auf 33,3 Mrd. EUR (27,8 Mrd. EUR). Bei konstanten Währungskursen hätte das Wachstum 12,7 % betragen. Das operative Ergebnis (EBIT) wuchs um 20,3 % auf 2.087,4 Mio. EUR (1.734,8 Mio. EUR). Das Konzernergebnis legte um 14,2 % auf 1.406,7 Mio. EUR (1.231,3 Mio. EUR) zu. Damit haben wir unsere Erwartung eines Konzerngewinns von 1,4 Mrd. EUR bis 1,5 Mrd. EUR erreicht.

Die Kapitalposition der Hannover Rück blieb, gemessen an der weiterhin deutlich über den Schwellenwerten liegenden Kapitalbedeckungsquote, sehr solide. Das Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück reduzierte sich zum 31. Dezember 2022 auf 8,1 Mrd. EUR (11,9 Mrd. EUR). Grund für den Rückgang war der Anstieg des Zinsniveaus, der die Kurswerte der festverzinslichen Wertpapiere im Kapitalanlagebestand deutlich reduzierte. Die Eigenkapitalrendite erhöhte sich aufgrund des Ergebnisanstiegs und des niedrigeren Eigenkapitals auf 14,1 % (10,8 %).

Für das Geschäftsjahr 2022 hat die Hauptversammlung am 3. Mai 2023 beschlossen, eine Dividende von 5,00 je Aktie zuzüglich einer Sonderdividende von 1,00 EUR je Aktie auszuschütten.

Der Marktwert des Konzerns zum Geschäftsjahresende betrug 22,4 Mrd. EUR und lag damit um 11,0 % über dem Vorjahreswert von 20,2 Mrd. EUR.

Konzernweit waren zum Stichtag 31. Dezember 2022 3.519 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.346) bei der Hannover Rück beschäftigt.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2022.

Finanzkennzahlen
N 03

in Mio. EUR	2022	+/- Vorjahr	2021	2020 ¹	2019	2018
Ergebnis						
Gebuchte Bruttoprämie	33.275,5	+19,9 %	27.762,3	24.770,3	22.597,6	19.176,4
Verdiente Nettoprämie	29.672,7	+22,9 %	24.143,7	21.360,8	19.729,7	17.289,1
Versicherungstechnisches Ergebnis ²	-124,5		-211,1	-691,0	-9,7	156,9
Kapitalanlageergebnis	2.060,9	+6,1 %	1.943,0	1.685,5	1.757,1	1.530,0
Operatives Ergebnis (EBIT)	2.087,4	+20,3 %	1.734,8	1.214,1	1.853,2	1.596,6
Konzernergebnis	1.406,7	+14,2 %	1.231,3	883,1	1.284,2	1.059,5
Bilanz						
Haftendes Kapital	12.474,0	-20,7 %	15.733,6	14.071,0	13.588,9	11.035,1
Eigenkapital der Aktionäre der Hannover Rück SE	8.091,0	-31,9 %	11.885,0	10.995,0	10.528,0	8.776,8
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	656,7	-24,6 %	871,2	844,4	826,5	765,2
Hybridkapital	3.726,3	+25,2 %	2.977,4	2.231,6	2.234,4	1.493,1
Kapitalanlagen (ohne Depotforderungen)	56.939,5	+1,3 %	56.213,2	49.001,6	47.629,4	42.197,3
Bilanzsumme	86.952,4	+4,9 %	82.902,3	71.437,5	71.356,4	64.508,6
Kennzahlen						
Kombinierte Schaden-/Kostenquote der Schaden-Rückversicherung ²	99,8 %		97,7 %	101,6 %	98,2 %	96,5 %
Großschäden in Prozent der verdienten Nettoprämie der Schaden-Rückversicherung ³	7,9 %		7,5 %	11,2 %	7,5 %	7,9 %
Selbstbehalt	90,0 %		89,5 %	90,1 %	90,0 %	90,7 %
Kapitalanlagerendite (ohne Depotforderungen)	3,2 %		3,2 %	3,0 %	3,5 %	3,2 %
EBIT-Marge ⁴	7,0 %		7,2 %	5,7 %	9,4 %	9,2 %
Eigenkapitalrendite	14,1 %		10,8 %	8,2 %	13,3 %	12,2 %

¹ Angepasst gemäß IAS 8.

² Einschließlich Depotzinsen.

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

⁴ Operatives Ergebnis (EBIT)/verdiente Nettoprämie.

Strategie und Nachhaltigkeit

Konzernstrategie 2021–2023

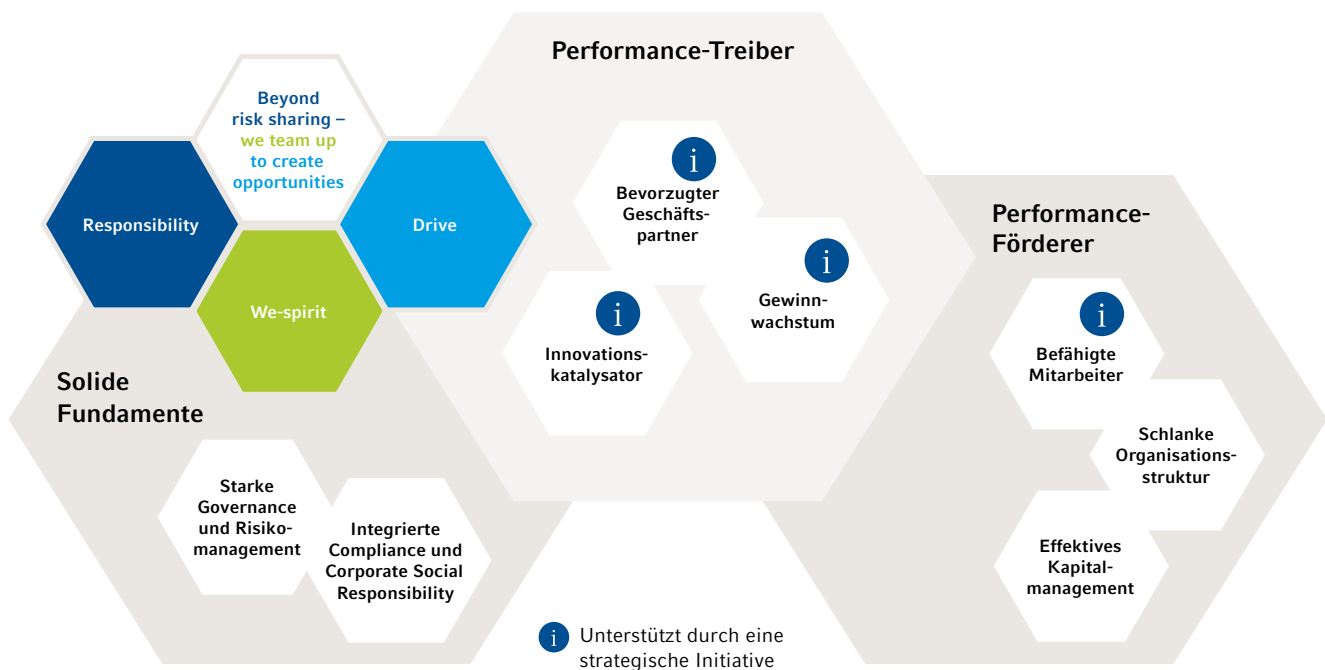
Die aktuelle Konzernstrategie der Hannover Rück wurde 2020 erarbeitet und gilt für den Strategiezyklus 2021–2023.

Bei unserem „Streben nach nachhaltiger Outperformance“ bilden starke Governance, Risikomanagement, integrierte Compliance und Corporate Social Responsibility die Funda-

mente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner. Drei Performance-Treiber – bevorzugter Geschäftspartner, Innovationskatalysator, Gewinnwachstum – basieren auf bewährten Stärken und tragen den globalen Trends Rechnung, die sich auf die Versicherungs- und Rückversicherungsbranche auswirken. Drei Performance-Förderer – befähigte Mitarbeiter, schlanke Organisationsstruktur, effektives Kapitalmanagement – haben sich in den zurückliegenden zehn Jahren als unerlässlich erwiesen, um den Branchendurchschnitt mit Blick auf die Eigenkapitalrendite zu übertreffen.

Konzernstrategie 2021–2023

N 04



Wir haben vier strategische Initiativen ins Leben gerufen – Client Excellence, Innovation & Digitalisierung, Wachstum im Raum Asien-Pazifik, Talentmanagement –, die wir für besonders wichtig halten und an denen wir schon seit Beginn des Strategiezyklus im Jahr 2021 gearbeitet haben und weiterarbeiten werden. Diese vier strategischen Initiativen bilden den Schwerpunkt des strategischen Programms, das insgesamt 25 Programmpunkte umfasst und die Konzernstrategie direkt unterstützt.

Wesentliche Konzernprojekte (sog. Wertströme) und bereichsübergreifende Strategiebeiträge (sog. Joint Strategy Contributions) sind ebenfalls Bestandteile dieses Programms. „Corporate Social Responsibility“ ist eine dieser Joint Strategy Contributions, die wir im aktuellen Strategiezyklus weiterentwickeln. Damit zusammenhängende Themen werden in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 konkretisiert.

Das strategische Programm wird vom Bereich Group Strategy & Sustainability begleitet, überwacht und der Fortschritt dem Vorstand quartalsweise (Reporting über strategische Initiativen) bzw. halbjährlich (Reporting über Wertströme, Joint Strategy Contributions) berichtet.

Für ergänzende Informationen zu unserer Konzernstrategie verweisen wir auf unsere Internetseite. Für ergänzende Informationen zu unserer wertorientierten Steuerung verweisen wir auf den zusammengefassten Konzernlagebericht in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2022 ab S. 17.

Im Berichtsjahr 2022 wurde mit der Arbeit an der Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie für den Strategiezyklus 2024–2026 begonnen.

Corporate Social Responsibility

2-14

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

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

Im Frühjahr 2022 wurde das Nachhaltigkeitsmanagement organisatorisch aus dem Bereich Corporate Communications als eigenständige Organisationseinheit in den Bereich „Group Strategy & Sustainability“ transferiert, unter anderem, um der zunehmenden strategischen Bedeutung Rechnung zu tragen. Group Strategy & Sustainability untersteht dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) und dem Chief Operational Officer (COO) in direkter Berichtslinie. Für weiterführende Informationen zur Führungsstruktur der Hannover Rück SE verweisen wir auf den Konzernlagebericht in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2022.

Kernelemente der ESG-Governance (ESG = Environmental, Social, Governance) sind die neu gegründete „Sustainability Function“, das „ESG-Management-Team“ sowie ein unterstützendes „ESG-Expertennetzwerk“.

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

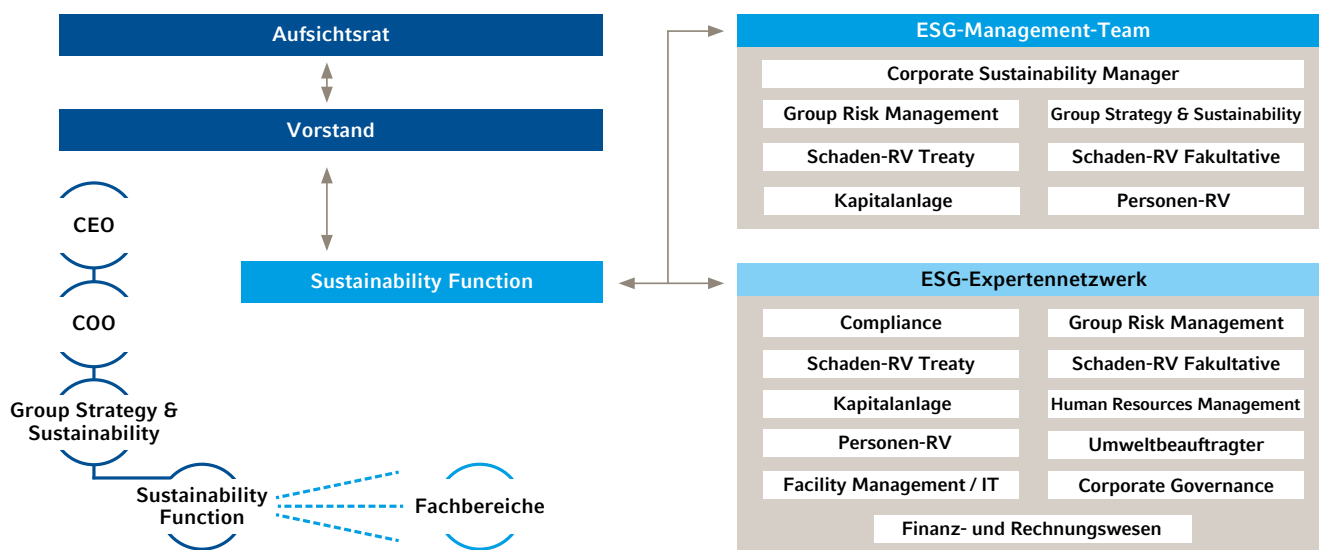
Sustainability Reporting Directive (CSRD), die Beratung der Fachbereiche zu ESG-Themen, das Unterbreiten von Vorschlägen für langfristige ESG-Ziele an den Vorstand, die regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand sowie die Abstimmung eines jährlichen ESG-Programms. Die Corporate-Sustainability-Managerin leitet das ESG-Management-Team und beruft das ESG-Expertennetzwerk ein.

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

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

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

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

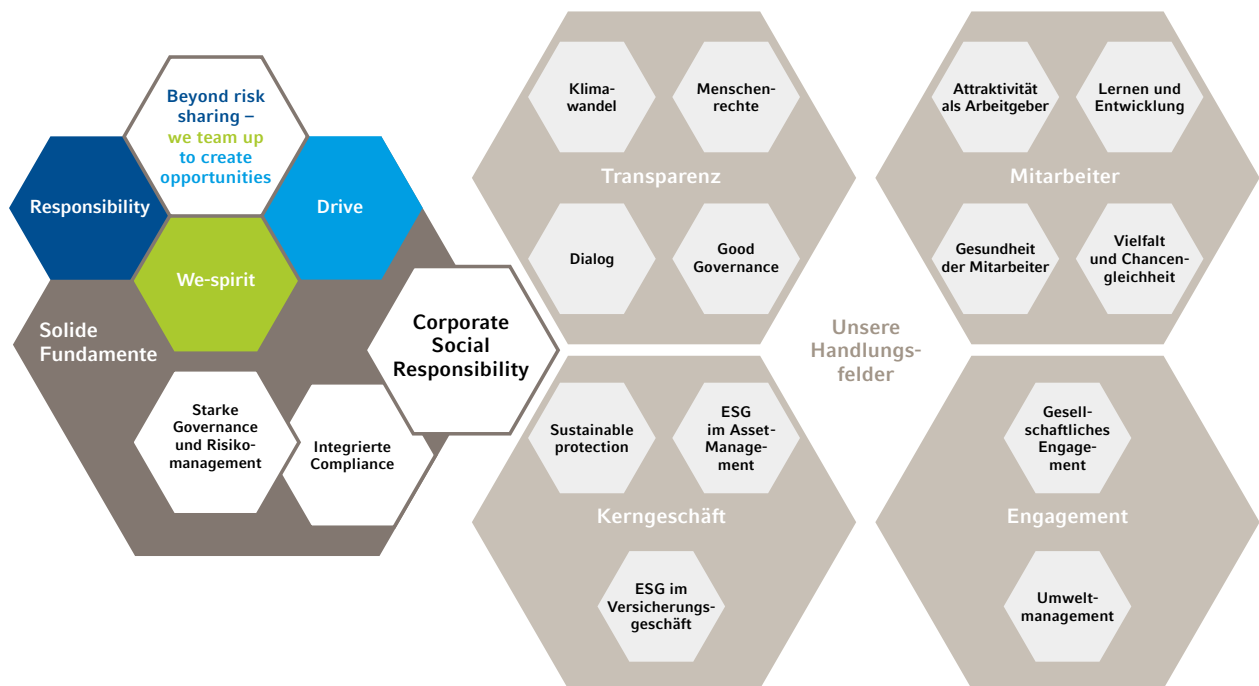


Nachhaltigkeitsstrategie

2-22

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

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



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

Für den Strategiezyklus 2021–2023 wurden die bisherigen wesentlichen Themen in einem unternehmensübergreifenden Prozess geprüft und aktualisiert und die vier strategischen Handlungsfelder überarbeitet. Das Handlungsfeld „Transparenz“ umfasst Selbstverpflichtungen und Grundsatzthemen, die sich auf mehrere der Handlungsfelder auswirken. Dazu gehören auch die Querschnittsthemen Klimawandel und Menschenrechte sowie Dialog und Good Governance. Das

Handlungsfeld „Mitarbeiter“ steht im Einklang mit der Talentmanagement-Initiative und verfolgt Ziele zur Arbeitgeberattraktivität, zur Ausweitung von Weiterbildungsaktivitäten und Talent Reviews, zur Ausweitung von gesundheitsfördernden Programmen sowie zur Vielfalt und Chancengleichheit. Das Handlungsfeld „Kerngeschäft“ definiert einerseits Maßnahmen, die die Transformation in eine nachhaltige Welt unterstützen, und andererseits Maßnahmen, die unsere Schadschöpfung minimieren. Das Handlungsfeld „Engagement“ enthält Themen, die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nicht als wesentlich identifiziert wurden, aber dennoch einen hohen Stellenwert für uns haben.

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

Weiterführende Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie finden Sie auf unserer Website.

Wesentlichkeitsanalyse

3-1, 3-2

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

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

Grundlage bildete eine Liste mit möglichen Themen, die aus der bisherigen Wesentlichkeitsanalyse, ganzjährig durchgeführten Stakeholder-Dialogen (unter anderem mit Mitarbeitern, Bewerbern, Kapitalmarktanalysten/Investoren, Nichtregierungsorganisationen, Kunden, Brokern), Fragen zur Hauptversammlung, Medienberichten sowie dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) abgeleitet wurden. Alle Experten sind dazu ermutigt worden, weitere Themen zu benennen. Bei der Analyse wurden zwei Dimensionen betrachtet: positive/negative Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Hannover Rück auf das jeweilige Thema (Inside-out-Betrachtung) sowie positive/negative Auswirkungen des jeweiligen Themas auf die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück (Outside-in-Betrachtung). Jedes Thema wurde von den Experten diesbezüglich auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet.

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

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

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Vorstand im Berichtsjahr validiert. Im Rahmen der Validierung wurde Covid-19 als ergänzendes wesentliches Thema gestrichen.

Wesentliche Themen und ihre Abgrenzung

N 07

Wesentliches Thema	Abgrenzung der Auswirkungen innerhalb des Konzerns	Abgrenzung der Auswirkungen außerhalb des Konzerns
Compliance	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
Risikomanagement	Insbesondere Risikomanagement, Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer
Klimawandel	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Menschenrechte	Beschäftigte	Insbesondere Rechteinhaber, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft
Dialog	Konzern	Sämtliche Stakeholder
Sustainable Protection	Geschäftsbereiche und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, Gesellschaft

ESG im Versicherungsgeschäft	Geschäftsbereiche und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
ESG im Asset-Management	Kapitalanlage und Risikomanagement	Kunden, Geschäftspartner, Kapitalmarktteilnehmer, NGOs, Gesellschaft
Attraktivität als Arbeitgeber	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber
Lernen und Entwicklung	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber
Gesundheit der Mitarbeiter	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber, Gesellschaft
Vielfalt und Chancengleichheit	Insbesondere Beschäftigte und Personalmanagement, Konzern	(Potenzielle) Bewerber, Gesellschaft

Ausgewählte Ziele und Maßnahmen des Strategiezyklus 2021 – 2023

Transparenz



N 08

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2022
Klimawandel		
Unterstützen der Ziele des Pariser Klimaschutzübereinkommens	Definition von Maßnahmen zur Minderung von Emissionen, Erhöhung der Transparenz, Erhöhung der Anpassungsfähigkeit und Milderung der Folgen des Klimawandels in den Handlungsfeldern	Querschnittsziel, laufend
Menschenrechte		
Einhalten menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Definition von Maßnahmen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Querschnittsziel, laufend
Dialog		
Transparenzniveau in Bezug auf ESG-Themen erhöhen	Integration weiterer ESG-relevanter Berichtsinhalte bis 2023	Erfüllt
Positionierung als nachhaltiges Investment am Kapitalmarkt	Notierung in mindestens zwei Nachhaltigkeitsindex-Familien	Erfüllt
Good Governance		
Sicherstellen, dass die Organisation compliant ist	Durchschnittlicher Compliance-Score entspricht im Minimum dem angestrebten Reifegrad	Laufend

Kerngeschäft



N 09

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2022
Sustainable Protection		
Weitere Ausweitung des Versicherungsschutzes für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen in der Schaden-Rückversicherung	Ausweitung von NatKat-Aggregaten in Schwellen- und Entwicklungsländern zur Reduzierung des Protection Gaps	Erfüllt
Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen	Diskussion und Prüfung von mindestens fünf Programmen und Initiativen	Erfüllt
Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden zur Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren und Klimaveränderungen	Aktive Teilnahme an und finanzielles Sponsoring von verschiedenen Marktinitiativen und Veranstaltungen	Laufend, im Plan
Unterstützung einer globalen Energiewende durch Rückversicherung erneuerbarer Energien	Steigerung des fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 %	Steigerung in geplantem Umfang nicht erfolgt, Ziel wird voraussichtlich nicht erreicht
Ausweitung des Versicherungsschutzes für bislang nicht ausreichend versicherte Bevölkerungsgruppen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Prämienvolumens in Entwicklungs- und Schwellenländern	Im Plan
Unterstützung unserer Erstversicherungspartner bei der (Weiter-)Entwicklung nachhaltiger Versicherungslösungen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Rückversicherungsgeschäfts von Longevity, insbesondere außerhalb von Großbritannien	Im Plan
ESG im Rückversicherungsgeschäft		
Integration von ESG-Kriterien in der Zeichnungspolitik der fakultativen Rückversicherungsabteilung	Verabschiedung und Implementierung eines internen Rahmenwerkes	Erfüllt
Kein Neugeschäft in der Versicherung von Einzelrisiken in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Keine Zeichnung von fakultativem Neugeschäft in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Erfüllt
Reduzierung der CO ₂ -Last in Zusammenhang mit Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle in obligatorischen Versicherungsportefeuilles	Stufenweiser Ausstieg gemäß Stufenplan – Abschluss der Evaluations- und Einstieg in die Umsetzungsphase; Komplettausstieg bis 2038	Im Plan
ESG im Asset-Management		
Reduzierung der CO ₂ -Last des Anlageportefeuilles	Ziel geschäft: Reduzierung des CO ₂ -Fußabdrucks (Unternehmensanleihen, besicherte Anleihen, Aktien) um 30 % bis 2025 (Basisjahr 2019)	Im Plan
Ausschluss von Emittenten, die gegen ESG-Prinzipien des Managements verstoßen	Screening des definierten Portefeuilles, regelmäßig	Laufend vor Aufnahme ins Portefeuille sowie halbjährlich
Ausweitung von Kapitalanlagen, die die nachhaltige Transformation unterstützen	Messbare Ausweitung bis 2023	Im Plan
Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment	Unterzeichnung	Erfüllt

Mitarbeiter



N 10

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2022
Attraktivität als Arbeitgeber		
Leistungsorientierte und anforderungsgerechte Mitarbeiter gewinnen, identifizieren, entwickeln und halten	Konzeption und Weiterentwicklung von leistungsstarken Branding- und Rekrutierungssystemen	Im Plan
Globale Mobilität fördern und entwickeln	Implementierung einer Global Assignment Policy (GAP)	Erfüllt
Lernen und Entwicklung		
Lebenslanges Lernen der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausrichtung unserer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf die Werte und Kernkompetenzen der Hannover Rück und Ausweitung des Reportings über das weltweite Weiterbildungsangebot	Im Plan
Potenzialträger identifizieren und fördern und Nachfolge von Schlüsselpositionen sichern	Potenzialträger identifizieren und fördern und Nachfolge von Schlüsselpositionen sichern	Erfüllt
Gesundheit der Mitarbeiter		
Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausweitung von gesundheitsförderlichen Programmen um mindestens 10 %	Unter Beobachtung
Vielfalt und Chancengleichheit		
Erhöhung der Diversität auf allen Führungsebenen, insbesondere in Bezug auf Frauen	Genderneutrale Nach-/Neubesetzung (50/50) aller vakanten Führungspositionen auf allen Führungsebenen weltweit	Erfüllt
Erhöhung der Chancengleichheit durch Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weltweites Angebot von mobilem Arbeiten	Erfüllt

Engagement



N 11

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2022
Umweltmanagement		
Reduktion der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover um 25 % pro Mitarbeiter (Basisjahr 2019)	Aufgrund der anhaltenden pandemischen Lage keine valide Beurteilung der Zahlen möglich
Erhöhung der Transparenz zu Treibhausgas-Emissionen an den weltweiten Standorten	Ausweitung der Datenerfassung für relevante Umweltaspekte auf mindestens 75 % der weltweiten Belegschaft; die erfassten Standorte werden zu 100 % klimaneutral gestellt.	Erfüllt
Gesellschaftliches Engagement		
Ausweitung Corporate Citizenship	Ausweitung des bisherigen Budgets um 20 % bis 2023	Erfüllt

Risikomanagement

3-3

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

Im Rahmen ihres Risikomanagementsystems betrachtet die Hannover Rück auch Risiken, die in Zusammenhang mit Umweltthemen, sozialen Themen oder in Zusammenhang mit der Unternehmensführung entstehen – sogenannte Nachhaltigkeits- oder ESG-Risiken. Diese können mit negativen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (Outside-in-Perspektive) sowie negativen Auswirkungen auf die ESG-Landschaft (Inside-out-Perspektive) einhergehen und die Unternehmensreputation gefährden. Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken werden bei der Hannover Rück unter der Risikokategorie „Sonstige Risiken“ geführt und können sich auf den Großteil aller anderen Risikokategorien auswirken. Dies sind insbesondere die versicherungstechnischen Risiken (Schaden- und Personen-Rückversicherung), Marktrisiken, Kreditrisiken, operationelle Risiken sowie sonstige Risiken.

Wir verwenden seit 2021 eine konzernweit gültige Richtlinie zum Management von Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiken.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Konzernlagebericht in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2022.

Compliance

3-3

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

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

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

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



Code of Conduct

Die Hannover Rück verfügt über unternehmensweit geltende Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct), die auf der Website in verschiedenen Sprachen veröffentlicht sind.

Die Geschäftsgrundsätze wurden vom Vorstand beschlossen und vom Aufsichtsrat zur Kenntnis genommen. Die Mitarbeiter der Hannover Rück wurden per Mail von Group Legal Services Compliance und über das Intranet mit einer Videobotschaft des CEO über ihre Implementierung informiert. Zuvor hatten sie die Gelegenheit, an der Überarbeitung mitzuwirken. Alle neuen Mitarbeiter erhalten die Geschäftsgrundsätze als Anlage zu ihrem Arbeitsvertrag.

Die Geschäftsgrundsätze stehen unter dem Motto „Verbunden – außen, innen, rundum“. Sie verdeutlichen das unternehmerische Selbstverständnis der Hannover Rück sowohl unternehmensextern im Umgang mit Geschäftspartnern und Kunden („außen – wir lassen unsere Partner nicht allein“) als auch unternehmensintern im Umgang miteinander („intern – wir stehen füreinander ein“) sowie auch in Bezug auf die Rolle in Gesellschaft und Umwelt („rundum – wir sind Teil unserer Umwelt“).

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

Compliance-Management-System

3-3

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

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

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

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

Aufmerksame und geschulte Mitarbeiter machen einen wesentlichen Teil eines funktionierenden Compliance-Management-Systems aus – sowohl um unbewusste Verstöße zu vermeiden als auch um bewusste Verstöße und damit

zusammenhängende Risiken zu erkennen und zu verhindern. Zur Sensibilisierung der Belegschaft in Bezug auf compliance-relevante Themen setzt die Hannover Rück verschiedene Schulungsangebote ein. Alle neuen Mitarbeiter durchlaufen bei Eintritt in den Konzern eine Compliance-Schulung. Im Berichtsjahr 2022 wurden Schulungen für insgesamt 122 neue Mitarbeiter allein am Hauptsitz in Hannover in Präsenz durchgeführt. Ferner wurde mit Implementierung der neuen Geschäftsgrundsätze ein neuer Compliance-Trainingszyklus für alle Mitarbeiter gestartet. Alle Mitarbeiter sollen in einem Turnus von drei Jahren ein Compliance-Training zu den Geschäftsgrundsätzen absolvieren. Darüber hinaus werden unterjährig zielgruppenorientierte Schwerpunktschulungen zu verschiedenen Compliance-Themen durchgeführt. Zudem kommen klassische Kommunikationskanäle wie das Intranet-Portal und Online-Newsletter zum Einsatz, um Mitarbeiter für compliancerelevante Themen zu sensibilisieren. Der Fachbereich Compliance sowie der CCO informieren Mitarbeiter über Gesetzesänderungen, sofern ihre Tätigkeit davon betroffen ist.

Sollten Mitarbeiter oder auch unternehmensfremde Personen Kenntnis von Compliance-Verstößen, schädigenden Verhaltensweisen oder Risiken erhalten, besteht die Möglichkeit, diese Verdachtsfälle an den CCO oder die Compliance-Abteilung (persönlich, telefonisch, postalisch, per Mail oder Chat) oder auf Wunsch anonym über ein onlinebasiertes Speak-up-System zu melden. Ferner wurde eine zentrale Rufnummer und Mailadresse zu diesem Zweck eingerichtet. Diese Verdachtsfälle können z. B. Hinweise zur Verletzung von Menschenrechten oder Umweltverschmutzung, zu Betrug, Korruption, Veruntreuung, Wettbewerbsverstöße, Marktmanipulation, Verstöße gegen Insiderregelungen oder Umgehen von Embargo-Vorgaben umfassen, sind jedoch nicht darauf beschränkt. Ferner können sich unsere Beschäftigten konzernweit über eine an den Bereich Compliance innerhalb der Rechtsabteilung angebundene E-Mail-Adresse zu Compliance-Fragen beraten lassen. Etwaige Hinweise und die daraufhin eingeleiteten Maßnahmen fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Konzernlagebericht in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2022.

Bericht über ausgewählte Compliance-Themen

Datenschutz und -sicherheit

418-1

Die Hannover Rück verarbeitet innerhalb der regulären Geschäftstätigkeit zahlreiche personenbezogene Daten, z. B. Stammdaten, Gesundheitsdaten sowie Abrechnungs- und Leistungsdaten. Zur Verarbeitung zählen unter anderem die Erhebung, die Speicherung, aber auch die Löschung personenbezogener Daten. Die Daten werden primär im Rahmen des Underwritings, im Kunden- und Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren

werden personenbezogene Daten unter anderem im Zusammenhang mit dem Personalmanagement und der Administration der Aktionäre verarbeitet. Personenbezogene Daten verarbeiten wir auch, um berechnete Interessen von uns oder Dritten zu wahren. Dies kann insbesondere erforderlich sein, um die IT-Sicherheit und den IT-Betrieb zu gewährleisten und um behördlichen Anforderungen zu entsprechen. Unsere internen Prozesse berücksichtigen dabei die Prinzipien Privacy by Design (Datenschutz durch Technikgestaltung) und Privacy by Default (datenschutzfreundliche Voreinstellungen) sowie allgemein die grundlegenden Gewährleistungsziele der Datenschutzgrundverordnung. Dazu gehört, dass personenbezogene Daten nur von Mitarbeitenden verarbeitet werden dürfen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtlichen Aufgabenerfüllung erforderlich ist bzw. eine entsprechende Rechtsgrundlage vorliegt. Die Einhaltung des sogenannten „Need-to-know-Prinzips“ (Kenntnis der Daten nur, wenn nötig) ist dabei eine interne Vorgabe.

Unsere Prozesse sind darauf ausgelegt, eine kontinuierliche Überwachung der Maßnahmen zur Einhaltung der Datenschutzanforderungen sicherzustellen. Die Überwachung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfolgt dabei in enger Abstimmung mit dem Bereich Group Auditing. Zwischen dem Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland und Group Auditing besteht eine dokumentierte Schnittstelle, in der die wesentlichen Aufgaben und Pflichten im Rahmen der Überwachung des Datenschutzes festgelegt wurden.

Der Hannover Rück-Konzern hat zur Wahrung der gesetzlichen Datenschutzrechte der Betroffenen Verfahren und Methoden implementiert, z. B. zum Umgang mit Auskunftsersuchen.

Das europäische Datenschutzrecht gewährleistet ein hohes Schutzniveau für personenbezogene Daten, die innerhalb der Europäischen Union (EU) oder innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) verarbeitet werden. Sofern wir im Rahmen unserer Geschäftsprozesse personenbezogene Daten an Unternehmen/Dienstleister und/oder Behörden außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) übermitteln, erfolgt die Übermittlung nur, soweit dem Drittland durch die EU-Kommission ein angemessenes Datenschutzniveau bestätigt wurde oder andere angemessene Datenschutzgarantien (z. B. EU-Standardvertragsklauseln) oder rechtlich zulässige Ausnahmetatbestände im Einzelfall vorhanden sind. Der Themenkomplex Drittlandübermittlung wird fortlaufend von der Hannover Rück geprüft und es wird danach entsprechend gehandelt.

Wir bedienen uns zur Erfüllung unserer vertraglichen und gesetzlichen Pflichten zum Teil externer Dienstleister. Dabei erfolgt eine sorgfältige Auswahl der Auftragnehmer, und es wird sichergestellt, dass die Dienstleister den gesetzlichen Vorgaben entsprechend vertraglich verpflichtet werden (z. B.



Geheimhaltungsvereinbarung, Vertrag zur Auftragsverarbeitung). Für bestimmte Dienstleistungen (z. B. Cloud-Dienstleister) besteht darüber hinaus ein gesonderter Prüfprozess, bei dem die Datenschutzfunktion zwingend einzubeziehen ist.

Gegenüber Zedenten wird bereits bei der Vertragsgestaltung darauf geachtet, dass der Hannover Rück grundsätzlich nur so wenig (wenn überhaupt) personenbezogene Daten übermittelt werden sollen, wie tatsächlich für die Vertragsdurchführung benötigt wird. Dazu haben Zedenten die Erfüllung wesentlicher Datenschutzpflichten zu achten, wie die Einholung einer rechtskonformen Einwilligung bei den Betroffenen, sofern eine solche benötigt wird, oder die Erfüllung der datenschutzrechtlichen Transparenzpflichten.

Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Mindeststandards werden die vorhandenen Strukturen der etablierten Compliance-Organisation genutzt. Neben dem Code of Conduct haben wir konzernweit verbindliche Datenschutzrichtlinien etabliert, die die wesentlichen datenschutzrechtlichen Pflichten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten regeln. Die Richtlinien werden regelmäßig auf Aktualität geprüft und bei Bedarf angepasst und neue Prozesse etabliert. Unabhängig vom räumlichen Anwendungsbereich der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind die benannten lokalen Compliance Officer bzw. die lokalen Datenschutzbeauftragten verantwortlich für die Überwachung der jeweiligen landesspezifischen Anforderungen des Datenschutzes. Sie entwickeln im Bedarfsfall weitere lokale Richtlinien zum Datenschutz und übernehmen die Schnittstelle zum Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland.

Sämtliche Mitarbeitende werden zu Datenschutzthemen geschult, unter anderem in Form von internetbasierten Trainings und Präsenzs Schulungen. Ferner erfolgt eine regelmäßige Bereitstellung von aktuellen Informationen zu den Themen Datenschutz und Datensicherheit im konzerninternen Intranet sowie im Einzelfall direkt per E-Mail an bestimmte Personenkreise.

Der Datenschutzbeauftragte, der zugleich auch Gruppendatenschutzbeauftragter ist, koordiniert übergreifende Aspekte des eingerichteten Datenschutzmanagementsystems innerhalb der Hannover Rück-Gruppe. Er berät bei der Lösung von konkreten datenschutzrechtlichen Fragestellungen und überwacht die Einhaltung der DSGVO und anderer Datenschutzvorschriften.

Die Ergebnisse der regelmäßigen Datenschutz-Berichterstattung an den Vorstand fließen auch in den Compliance-Bericht ein. Im Berichtszeitraum gab es in einem Fall die Notwendigkeit einer Meldung nach Artikel 33 DSGVO (Meldung von Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten an die Aufsichtsbehörde).

Weitere Informationen zum Datenschutz stehen in der Datenschutzerklärung auf der Website der Hannover Rück.

Informationssicherheit

Cyberangriffe bzw. der Verlust sensibler Informationen können mit erheblichen finanziellen Verlusten und auch Reputationsrisiken einhergehen. In unserer stark vernetzten Welt haben der Schutz von Informationen und die Abwehr von Cyberangriffen daher in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Um sich gegen diese Gefahren zu schützen, hat die Hannover Rück ein Informationssicherheits-Management-System (ISMS) implementiert, das sich eng an internationalen Standards – vorwiegend an ISO 27001 – orientiert und im Einklang mit anderen Management-Systemen wie z.B. dem Datenschutz oder dem Ausgliederungsmanagement steht. Das ISMS stellte in den letzten Jahren erfolgreich sicher, dass es zu keinem wesentlichen Sicherheitsvorfall kam. Zentrales Dokument ist die „Information Security Policy“, die an allen Standorten weltweit Anwendung findet. Sie regelt gemeinsam mit spezifischen Guidelines und Standards alle technischen und organisatorischen Maßnahmen inklusive solcher mit Bezug auf Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationswerten. Dabei werden alle Arten von digitalen und physischen Informationswerten beachtet.

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Informationssicherheit. Er wird unterstützt vom Risikokomitee. Das „Information Risk & Security Committee“ (IRSC) stellt ein Unterkomitee des Risikokomitees dar und setzt sich aus dem Leiter Risikomanagement, dem Chief Information Security Officer (CISO) sowie dem Leiter IT zusammen. Das IRSC evaluiert und überwacht die entsprechenden Risiken und steuert etwaige Interessenkonflikte in Bezug auf Informations- und IT-Sicherheit. Es agiert, wie auch das Risikomanagement und der CRO, weisungsunabhängig. Der Gesamtvorstand wird mindestens jährlich im Rahmen eines Informationssicherheitsberichts informiert sowie bei Bedarf auch zwischenjährig. Das Risikokomitee erhält vierteljährlich Informationen.

Der CISO ist als Hauptprozessverantwortlicher für die Planung, Implementierung und Weiterentwicklung des ISMS sowie die Koordination der entsprechenden Aufgaben innerhalb der Hannover Rück-Gruppe zuständig. Er wird von lokalen Ansprechpartnern unterstützt. Er ist ferner konzernweit verantwortlich für die Definition und Überwachung von Kontrollen. Der CISO arbeitet eng mit dem „Information Risk Management“ (IRM), der zentralen Compliance-Funktion und dem Datenschutzbeauftragten zusammen. Sowohl der CISO als auch die anderen genannten Funktionen sind Teil der zweiten Verteidigungslinie. Ferner ist jeder einzelne Mitarbeiter für die Einhaltung entsprechender Vorgaben und

Anweisungen verantwortlich. Alle Mitarbeiter werden dazu regelmäßig zu Informationssicherheitsthemen geschult und unterjährig sensibilisiert, z. B. via Phishing-Simulationen.

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

Über Informationssicherheit und Cybersecurity berichten wir ausführlich in unserem Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts im Rahmen unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2022 ab S. 100f.

Sanktionen

Aufgrund der internationalen Ausrichtung und unserer weltweiten Tätigkeit ist die Einhaltung der geltenden Sanktionsbestimmungen von zentraler Bedeutung für die Hannover Rück. In den Geschäftsgrundsätzen und Underwriting-Guidelines wird die Pflicht zur Einhaltung der auf die Hannover Rück anwendbaren Sanktionsbestimmungen hervorgehoben, insbesondere der aktuellen und vor allem im Jahr 2022 verschärften Sanktions- und Embargobestimmungen gegen Russland. Weiterhin existiert eine Sanctions Guideline, in der festgelegt wird, wann und in welchem Umfang die Mitarbeiter bei Vertragsanbahnungen und/oder Schadenszahlungen eine Sanktionsprüfung durchzuführen haben. Mithilfe einer softwaregestützten Prüfung wird laufend ermittelt, ob sich in den Datenbeständen Namen von natürlichen und juristischen Personen befinden, gegen die Sanktionen verhängt sind und mit denen die Hannover Rück keine oder nur beschränkt Geschäfte tätigen darf. Die Prüfvorgaben gelten grundsätzlich weltweit, also auch in den Local Offices.

Die Rechtsabteilung prüft darüber hinaus arbeitstäglich das Amtsblatt der EU auf Änderungen in der Sanktionsgesetzgebung der EU und teilt den betroffenen Abteilungen relevante Änderungen unverzüglich mit. Aufgrund der Relevanz des Themas hat die Hannover Rück ein Sanctions Committee implementiert bestehend aus Vertretern der Fachbereiche, GLS Compliance und dem Sanctions Compliance Officer, um auf internationale Entwicklungen im Sanktionsumfeld zeitnah reagieren zu können.

Die Compliance-Schulung für neue Mitarbeiter umfasst unter anderem eine Grundschulung im Sanktionsrecht. Underwriter und Schadensachbearbeiter erhalten darüber hinaus jährlich eine spezifische Sanktionsschulung, bei der auf die Besonderheiten ihrer Marktbereiche und ihrer Tätigkeit eingegangen wird. Diese Sanktionsschulung wird auch in den Local Offices, angepasst auf die jeweils lokalen Besonderheiten, angeboten.

Steuerliche Rahmenbedingungen

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

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

Der Steueraufwand des Hannover Rück-Konzerns nach IRFS-Rechnungslegung erhöhte sich im Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahr um 102,0 Mio. EUR auf 453,6 Mio. EUR (Vorjahr: 351,6 Mio. EUR). Zu dieser Entwicklung führten im Wesentlichen ein deutlich höheres Vorsteuerergebnis. Dies resultiert darüber hinaus in einer im Vergleich zum Vorjahr mit 22,7 % (Vorjahr: 21,3 %) leicht höheren effektiven Steuerquote.

Über eine Aufteilung der inländischen und ausländischen Ertragsteuern berichten wir in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2022 ab Seite 243.



A hand is visible on the left side, holding a clear glass sphere. The background is a soft, out-of-focus bokeh of light spots in shades of blue, white, and green. The word "Transparenz" is centered in a blue serif font, with a blue graphic element below it consisting of two horizontal lines connected by a diagonal line pointing downwards.

Transparenz



Transparenz

Good Governance

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

3-3

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

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

Durch transparentes und verantwortungsvolles Handeln stärken wir das Vertrauen des Marktes in unser Unternehmen und in die Unternehmensführung und schützen gleichzeitig unsere Reputation als immaterielles Gut. Dies führt dazu, dass unsere Mitarbeiter und Kunden gerne für und mit uns arbeiten. Es erleichtert aber auch den Zugang zu Kapital und reduziert die Kapitalkosten, was unsere Wettbewerbsfähigkeit steigert. Indem eine verantwortungsvolle Unternehmens-

führung einen Ordnungsrahmen für die Führung und Kontrolle des Unternehmens bildet, hilft sie dabei, Risiken zu minimieren und Missmanagement zu verhindern. Zudem trägt sie zur Stabilität der Finanzmärkte bei. Insgesamt ist eine gute Corporate Governance daher im Interesse einer Vielzahl von Stakeholdern und bei uns gelebte Selbstverständlichkeit.

Deutscher Corporate Governance Kodex

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

Führungsstruktur

2-9, 2-10, 2-11, 2-20

Als börsennotierte europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea, SE) mit Sitz in Deutschland ist das nationale Recht kennzeichnend für den formalen Gestaltungsrahmen unserer Corporate Governance. Als SE unterliegen wir auch dem Mitbestimmungsrecht, hier insbesondere der mit den Arbeitnehmern vereinbarten Beteiligungsvereinbarung. Darüber hinaus bilden unsere Unternehmensstrategie, die Corporate-Governance-Grundsätze sowie unsere Geschäftsgrundsätze (Code of Conduct) die Basis für unsere Unternehmensführung.

Grundlegende Merkmale sind das duale Leitungssystem mit seiner transparenten und effektiven Aufteilung von Unternehmensleitung (Vorstand) und deren Überwachung (Aufsichtsrat), die Besetzung des Aufsichtsrats mit Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer sowie die Mitverwaltungs- und Kontrollrechte der Aktionäre in der Hauptversammlung. Diese drei Organe – Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung – bilden die Führungsstruktur des Unternehmens. Ihr Zusammenwirken ist im deutschen Aktienrecht sowie in der Satzung der Gesellschaft geregelt.

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

Derzeit setzen sich der Vorstand aus sieben Mitgliedern und der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern zusammen. In der Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats wurden für das Berichtsjahr keine Veränderungen vorgenommen. Bei der Besetzung orientiert sich die Hannover Rück am Grundsatz der Vielfalt im Rahmen eines Diversitätskonzeptes, über dessen laufende Umsetzung jährlich berichtet wird. Breit gefächerte Qualifikationen, Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen eine differenzierte Einschätzung der Chancen und Risiken im Geschäftsbetrieb sowie ein darauf basierendes ausgewogenes und professionelles Handeln und Entscheiden. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wird der Aspekt der Diversität angemessen beachtet. Dieser umfasst neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation (Kompetenz) insbesondere Alter, Geschlecht sowie Bildung und beruflichen Werdegang. Um eine kontinuierliche Umsetzung des Diversitätskonzeptes zu gewährleisten, erfolgt im Rahmen jeder Neubestellung eines Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieds eine Abwägung, ob die geplante Besetzung auch der Umsetzung des Diversitätskonzeptes dient. Das Diversitätskonzept ist in der Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht beschrieben.

Im Geschäftsjahr 2022 blieb die Diversität im Aufsichtsrat und im Vorstand weiterhin ein wichtiges Thema. Seit Beendigung der Hauptversammlung am 8. Mai 2019 gehören dem Aufsichtsrat insgesamt fünf Frauen an. Es sind weiterhin zwei der drei Ausschüsse des Aufsichtsrats mit weiblichen Aufsichtsräten besetzt. Dabei gehört sowohl dem Finanz- und Prüfungsausschuss als auch dem Nominierungsausschuss jeweils eine Frau an. Weiterhin legt der Aufsichtsrat darauf Wert, dass eine angemessene Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig im Sinne des DCGK sind.

Mit Wirkung zum 1. April 2022 wurde Frau Dr. Ursula Lipowsky als unabhängiges Aufsichtsratsmitglied zur Vorsitzenden des Finanz- und Prüfungsausschusses ernannt. Zudem benannte der Aufsichtsrat im Jahr 2022 eines seiner Mitglieder, Frau Andrea Pollak, als ESG-Expertin und nahm in sein Kompetenzprofil „ESG“ als Themenfeld auf.

Im Vorstand blieb die Diversität im Hinblick auf weibliche Mitglieder 2022 unverändert. Im Berichtsjahr wurde die Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Hannover Rück SE bis zum 30. Juni 2027 auf 29 % bzw. zwei Frauen festgelegt. Der Aufsichtsrat ernannte im August 2022 Frau Sharon Ooi mit Wirkung ab dem 11. Januar 2023 zum Mitglied des Vorstands der Hannover Rück SE, wodurch das Gremium von sieben auf acht Mitglieder erweitert wurde.

Die Altersdiversität lag im Geschäftsjahr 2022 im Vorstand in der Altersspanne von 52 bis 62 Jahren. Im Aufsichtsrat lag die Spanne bei 49 bis 73 Jahren.

Diversitätsübersicht des Vorstands

N 12



Eine Übersicht über die Qualifikation der Mitglieder des Aufsichtsrats der Hannover Rück veröffentlichen wir mit der Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht. Diese Qualifikationsmatrix enthält auch eine Übersicht zu Diversitätsindikatoren, wie Geschlecht, Alter, Zugehörigkeit, Staatsangehörigkeit und Ausbildung. Im Jahr 2022 hat sich die Zusammensetzung des Aufsichtsrats nicht verändert.

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

Neben dem Bericht des Aufsichtsrats und der Erklärung zur Unternehmensführung im Geschäftsbericht finden Sie auf unsere Website weitere Hintergrundinformationen zu unserer Corporate Governance, wie z. B. unsere Geschäftsgrundsätze, die Satzung der Gesellschaft, sowie die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats.

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

Das aktuelle Vergütungssystem des Vorstands gilt seit dem 1. Januar 2021. Es entspricht den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK und bildet die Grundlage für die Festlegung der Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat. Das Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 gebilligt.

Das Vergütungssystem ist insgesamt transparent und verständlich strukturiert und berücksichtigt die Erwartungen unserer Investoren und weiterer wichtiger Stakeholder. Die Vergütung besteht aus festen (erfolgsunabhängigen) und variablen (erfolgsabhängigen) Bestandteilen. Dabei stehen die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung

des Pay-for-Performance-Gedankens im Vordergrund. Die variable Vergütung basiert auf finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die aus der Konzernstrategie der Hannover Rück abgeleitet und vom Vorstand beeinflussbar sind. Dabei werden zur Leistungsmessung auch Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt, die eine nachhaltige und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft unterstützen. Zudem ist die Vorstandsvergütung durch einen starken Aktienbezug infolge der Nutzung eines Performance Share Plans und einer relativen Erfolgsmessung der Performance der Hannover-Rück-Aktie im Vergleich zu unseren Wettbewerbern eng an den Interessen unserer Investoren ausgerichtet. Malus- und Clawback-Regelungen ermöglichen die Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile im Falle schwerwiegender Compliance-Verstöße.

Bei wesentlichen Änderungen am Vergütungssystem mindestens jedoch alle vier Jahre wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Neben der turnusmäßigen Abstimmung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem können die Aktionäre zudem jährlich in der Hauptversammlung Fragen und Anmerkungen zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Rahmen der Vorlage des Vergütungsberichts an die Gesellschaft richten und ein konsultatives Votum über das Vergütungssystem abgeben („Say on Pay“). Für weitere Informationen verweisen wir auf den Vergütungsbericht 2022 sowie das Vergütungssystem; beide Dokumente sind gesondert auf unserer Website veröffentlicht.

Für weitere Informationen zur Unternehmensführung verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2022 ab Seite 107 ff, insbesondere:

- Corporate Governance und Entsprechenserklärung s. S. 107 ff.
- Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrats s. S. 109 ff.
- Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats s. S. 110 ff. sowie 275 ff.
- Diversitätskonzept des Vorstands und Aufsichtsrats s. S. 111.
- Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstands s. S. 114 ff.
- Bericht des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse s. S. 273 ff.
- Veränderungen im Aufsichtsrat und Vorstand s. S. 277.

Menschenrechte

3-3

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

Konkretisiert wurden die menschenrechtsbezogenen Anforderungen an die Unternehmen im Jahr 2011 durch die Verabschiedung der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte durch den UN-Menschenrechtsrat. Darin werden Unternehmen aufgefordert, angemessene Vorkehrungen zu treffen, um menschenrechtliche Gefahren innerhalb des unternehmerischen Einflussbereichs zu vermeiden. Die Hannover Rück hat eine Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte veröffentlicht. Zudem stellen wir als Unterzeichner des Global Compact jährlich einen Fortschrittsbericht zu den zehn Prinzipien zur Verfügung. Ferner veröffentlichen wir auf unserer Website Erklärungen zum Modern Slavery Act 2015 (Vereinigtes Königreich von Großbritannien) sowie zum Modern Slavery Act 2018 (Australien).

Im Berichtsjahr wurde die Umsetzung des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG), das zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist, fortgeführt. Zudem werden die Entwicklungen in Zusammenhang mit der Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) verfolgt.

Rückversicherungsgeschäft

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

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

Im fakultativen Rückversicherungsgeschäft zeichnen wir Rückversicherungsverträge für Einzelrisiken, d. h., die Verträge können konkreten Projekten oder Versicherungsnehmern zugeordnet werden. Basierend auf unserer Risikoanalyse haben wir das größte Risiko potenzieller Auswirkungen auf Menschenrechte in den folgenden, besonders exponierten Bereichen identifiziert: große Bauprojekte (inklusive Stau-

dämmen, Minen und Pipelines), Betrieb von Minen sowie Unternehmen, die in Verbindung mit international geächteten Waffen stehen. Um diesen Risiken zu begegnen, hat unsere fakultative Abteilung ein ESG-Manual entwickelt und die fakultativen Underwriter weltweit daraufhin geschult. Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft übernehmen wir die Rückversicherung großvolumiger Portefeuilles mit teilweise heterogenen Inhalten. Eine Zuordnung zu konkreten Auswirkungen auf Rechteinhaber ist dabei nicht möglich. Wir sind dabei, den Dialog mit unseren Kunden zu intensivieren, um einen genaueren Überblick über die versicherten Risiken dieser Verträge zu erhalten. Im Jahr 2022 wurde ein internes Positionspapier für den gesamten Schaden-Rückversicherungsbereich verabschiedet, das auch das Thema Menschenrechte adressiert. Unsere P&C-Underwriter haben ein verpflichtendes Schulungsprogramm zum Thema ESG durchlaufen (Web-Based-Training und ergänzende Fokusschulung), das auch Menschenrechte adressiert.

Asset-Management

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

Innerhalb unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen sind sämtliche festverzinsliche Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen sowie börsennotierte Aktien) Gegenstand von Negativ-Screenings mittels laufend aktualisierter Daten eines externen Anbieters. Dabei liegen die zehn Prinzipien des Global Compact zugrunde; sechs dieser Prinzipien adressieren explizit die Themen Menschenrechte und Arbeitsnormen. Des Weiteren schließen unsere Anlagerichtlinien Emittenten aus, die an der Entwicklung und Verbreitung international geächteter Waffen beteiligt sind.

Lieferanten

Als Dienstleistungsunternehmen verfügen wir nicht über eine klassische vor- oder nachgelagerte Lieferkette von Roh- und Hilfsstoffen oder gefertigten Waren wie z. B. produzierende Unternehmen. Dennoch beziehen auch wir eine Vielzahl von Waren und Dienstleistungen. Wir führen Risikobewertungen durch, um Beschaffungskategorien zu identifizieren, die in Bezug auf Menschenrechte mit einem höheren Risiko einhergehen, und führen entsprechende Maßnahmen durch.

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

In Bezug auf menschenrechtliche Sorgfalt sehen wir das größte Risiko in Zusammenhang mit der Beschaffung von IT-Hardware. Aus diesem Grund haben wir eine IT Procurement Guideline verabschiedet, die konzernweite Gültigkeit hat und den Einkauf von IT-Waren unternehmensweit einheitlich regelt. Sie sieht vor, dass alle Engpass-, Hebel- und strategischen Lieferanten einem Monitoring unterzogen werden. Dieses sieht die Anerkennung des Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichtend vor (separat oder über einen Rahmenvertrag). Sofern ein Lieferant einen eigenen, darüber hinausgehenden Verhaltenskodex vorlegt, wird dieser einer weiteren Prüfung und Verifikation unterzogen. Die Beauftragung, Steuerung und Lieferantenbewertung erfolgen über das Servicemanagementsystem „ServiceNow“, in dem auch die Anerkennung des Verhaltenskodex hinterlegt und nachgehalten wird. Lieferanten, die gegen unsere Bestimmungen verstoßen, werden mit einem Negativvermerk versehen, durch den der Einkäufer bei der Auswahl einen entsprechenden Warnhinweis erhält und von dem Auftrag Abstand nehmen kann. Zum 31. Dezember 2022 haben sich 100 % der IT-Kernlieferanten auf Einhaltung des Lieferantenkodex oder vergleichbarer Regelungen verpflichtet.

Das Risiko im Rahmen unseres Facility-Managements (FM) sehen wir als geringer an. Für den Einkauf am Standort Hannover (exklusive IT) findet der Verhaltenskodex für Lieferanten ebenfalls Anwendung. Die Bewertung der Kernlieferanten, die dem Facility-Management Hannover zugeordnet

werden, erfolgt nach einem ähnlichen Schema mithilfe eines separaten Lieferantenmanagement-Tools. Im Berichtsjahr 2022 haben sich 100 % der FM-Kernlieferanten auf Einhaltung des Lieferantenkodex verpflichtet. Bei Kleinstaufträgen (z. B. Lieferungen einzelner Bücher und Zeitschriften, einzelnen handwerklichen Aufträgen) wird auf gesonderte Prüfungen verzichtet.

Mitarbeiter

Ein Schlüsselfaktor für den Erfolg der Hannover Rück sind ihre Mitarbeiter. Daher sind die Förderung fairer Arbeitsbedingungen und ein gesundes und nichtdiskriminierendes Arbeitsumfeld Teil unserer Unternehmenskultur.

Die Hannover Rück duldet keinerlei Form von Diskriminierung, sondern pflegt einen respektvollen Umgang miteinander. Dieser Grundsatz ist in den unternehmensweit gültigen Geschäftsgrundsätzen festgeschrieben. Die Hannover Rück erkennt auch das Recht der Mitarbeiter an, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen zu führen; Mitarbeiter werden aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder Arbeitnehmervertretung weder bevorzugt noch benachteiligt.

Im Rahmen des Personalmanagements fördert die Hannover Rück Vielfalt und Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sie hält strengste Arbeitsschutzmaßnahmen für die Belegschaft ein und hat weiterführende Maßnahmen implementiert, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu fördern – inklusive der Unterstützung einer Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und der Einhaltung der anwendbaren Arbeitszeitregelungen. Daten der Mitarbeiter schützt die Hannover Rück durch das strikte Einhalten gesetzlicher Datenschutzvorgaben.

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessensgruppen

2-28

Wir sind Mitglied in zahlreichen regionalen, nationalen und globalen Verbänden, Interessenvertretungen und Organisationen. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken in Gremien zu unterschiedlichen Themen mit und bringen ihr Fachwissen in relevante Diskussionen ein. Dazu gehören auch Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Themen oder speziell der Klimawandel und Klimarisiken.

Unser Schwerpunkt in der Interessenvertretung ist die Regulierung von Rückversicherung weltweit, wobei wir uns insbesondere für offene Rückversicherungsmärkte und den Abbau

von Handelsbarrieren einsetzen, da dies für die erforderliche weltweite Risikodiversifizierung essenziell ist. In diesem Zusammenhang sind insbesondere unsere Mitgliedschaften in den CEO Gremien Global Reinsurance Forum (GRF) sowie dem europäischen Reinsurance Advisory Board (RAB) im Dachverband Insurance Europe hervorzuheben.

Das Chief Risk Officer Forum (CRO Forum) ist ein weiteres Gremium, in dem die Hannover Rück aktiv ist, beispielsweise zu den Themen Nachhaltigkeit, Solvency II und Emerging Risks. Von April 2021 bis September 2022 hatte unser Chief Risk Officer hier den Vorsitz. Das CRO-Forum widmet sich der Förderung der Best Practices im Risikomanagement und unterstützt die Entwicklung risikobasierter regulatorischer Systeme.

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

Nachfolgend ist eine Übersicht der Interessengruppen, in denen die Hannover Rück eine bedeutende Rolle spielt, da sie den Vorsitz hat oder zeitweise hatte oder in Ausschüssen oder zentralen Arbeitsgruppen des Verbands aktiv ist, zum Jahresende 2022:

- American Council of Life Insurers (www.acli.com)
- Association des Professionnels de la Réassurance en France (<https://www.apref.org>)
- Association of Bermuda Insurers and Reinsurers (www.abir.bm)
- Association of British Insurers (www.abi.org.uk)
- Chief Risk Officer Forum (www.thecroforum.org)

- European Insurance Chief Financial Officer Forum (www.cfoforum.eu)
- Financial Services Council (Australia) (<http://www.fsc.org.au>)
- General Insurance Association of Malaysia (www.piam.org.my)
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (www.gdv.de)
- Geneva Association (www.genevaassociation.org)
- Global Earthquake Model (www.globalquakemodel.org)
- Global Reinsurance Forum (www.grf.info)
- Insurance Association of China (www.iachina.cn)
- Insurance Development Forum (www.insdevforum.org)
- Insurance Ireland (www.insuranceireland.eu)
- International Committee for Insurance Medicine (www.iclam.org)
- International Credit Insurance & Surety Association (www.icisa.org)
- International Insurance Society (www.internationalinsurance.org)
- International Underwriting Association of London (www.iaa.co.uk)
- Life Insurance Association of Malaysia (www.liam.org.my)
- Reinsurance Advisory Board im Verband Insurance Europe (www.insuranceeurope.eu)
- South African Insurance Association (www.saia.co.za)

Seit Dezember 2020 ist die Hannover Rück Unterzeichnerin der Principles for Responsible Investment (PRI) und seit April 2021 Unterzeichnerin der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und dadurch Mitglied der United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP-FI).



Klimawandel

3-3

In Zusammenhang mit Umweltbelangen kommt der aktiven Auseinandersetzung mit den Ursachen und Folgen des fortschreitenden Klimawandels eine besondere Bedeutung zu. Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen wie Hitzewellen und Dürren, Starkregenereignisse und Stürme, aber auch kontinuierliche Prozesse wie das Schmelzen der Gletscher und ein Anstieg des Meeresspiegels haben umfassende Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft und verursachen hohe volkswirtschaftliche und versicherte Schäden. Zudem werden weitere Umweltbelange, beispielsweise die Funktionsfähigkeit von Ökosystemen oder die Wasserhalte von Grund- und Oberflächengewässern, vom Klimawandel direkt beeinflusst. Ein weiterhin ungehindertes Ansteigen der Erdtemperatur würde das Ausmaß dieser Phänomene und Risiken steigern. Allerdings geht auch der angestrebte Übergang in eine klimaverträgliche, ressourcenschonende Wirtschaft mit einer Reihe von gesellschaftlichen und ökonomischen Auswirkungen einher.

Aufgrund dieser umfassenden umweltbezogenen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Auswirkungen steht der Klimawandel im Zentrum einer Vielzahl nationaler sowie internationaler regulatorischer Initiativen und Maßnahmen. Als wesentlicher Treiber gelten die Ziele des Pariser Klimaabkommens, mit denen sich die Staatengemeinschaft im Jahr 2015 dazu verpflichtet hat, den Anstieg der globalen Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2 °C bzw. im besten Fall auf 1,5 °C gegenüber dem vorindustriellen Niveau zu begrenzen. Insgesamt ist in diesem Zusammenhang mit weitreichenden Auswirkungen auf die Realwirtschaft, aber auch auf die Finanzbranche zu rechnen.

Das 1,5-°C-Ziel wurde auf der UN-Weltklimakonferenz 2022 in Scharm El-Scheich (Ägypten), kurz COP27, bestätigt. Ein unverbindliches Arbeitsprogramm zum Schließen der Emissionslücke zum 1,5-°C-Ziel bis 2030 läuft bis 2026 mit der Option auf Verlängerung bis 2030. In einer abschließenden Mantelentscheidung wurden, wie bereits auf der Weltklimakonferenz 2021 in Glasgow (Vereinigtes Königreich), COP26, das Auslaufen der Energiegewinnung aus Kohle sowie die Abschaffung ineffizienter Subventionen für fossile Brennstoffe bestätigt. Gleichzeitig sollen emissionsarme sowie erneuerbare Energien ausgebaut werden.

Auch für die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück gehen mit dem Klimawandel und den begleitenden regulatorischen Maßnahmen eine Reihe von Auswirkungen einher. Klima-bezogene Risiken sind sowohl für die Rückversicherung als auch für unsere Kapitalanlagen relevant. Gleichzeitig ergeben sich aus dem angestrebten Übergang in eine klimaverträgliche, ressourcenschonende Wirtschaft auch Chancen, die sich insbesondere aus der Umlenkung der Kapitalströme

und der Notwendigkeit zur versicherungstechnischen Begleitung neuer, klimaschonender Technologien ergeben.

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

Eckpunkte der TCFD-konformen Berichterstattung

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

Governance

Grundsätzlich gehen alle ESG-Themen und die damit verbundenen Risiken und Chancen mit steigenden Erwartungen an die Rolle der Unternehmensleitung einher, die eine prominente Rolle bei der Gestaltung von ESG-Themen einnehmen und diese in der Unternehmenssteuerung berücksichtigen soll.

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

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

ESG-Governance-Struktur

Kernelemente der vom Vorstand verabschiedenden ESG-Governance-Struktur sind die „Sustainability Function“, das „ESG-Management-Team“ sowie ein unterstützendes „ESG-Expertenetzwerk“. Die inhaltliche Verantwortung der ESG-Governance umfasst auch mit dem Klimawandel verbundene Aspekte.

Die ESG-Governance-Struktur sieht eine regelmäßige Berichterstattung an den Gesamtvorstand vor, zudem wurden im Be-

richtsjahr 2022 mehrere Vorlagen zu ESG-Themen in Vorstandssitzungen behandelt. Ferner wurde der Aufsichtsrat im Jahr 2022 zu ESG-Themen geschult. Zudem benannte der Aufsichtsrat eines seiner Mitglieder als ESG-Expertin und nahm in sein Kompetenzprofil „ESG“ als Themenfeld auf. Durch die Integration des Risikomanagements sowohl in das ESG-Management-Team als auch in das ESG-Expertennetzwerk ist eine enge Verzahnung von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken sowie weiteren ESG-Risiken sichergestellt.

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

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

Geschäftsleitung und Risikokomitee

2-9

Die Verantwortung des Vorstands für die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation des Unternehmens umfasst auch die Überwachung des internen Risikosteuerungs- und Kontrollsystems. Sie schließt explizit die Gesamtverantwortung für die Festlegung der Risikostrategie, das Risikokapital sowie die Festlegung von Grenzen für Großrisiken ein, die, sofern überschritten, einen signifikanten Einfluss auf die Vermögens- und Finanzlage haben könnten. In Zusammenhang mit klimawandelbezogenen Risiken beinhaltet dies chronische und akute physische Risiken (Physical Risks) beispielsweise in der Schaden- und Personen-Rückversicherung, transitorische Risiken (Transitional Risks) beispielsweise in den Kapitalanlagen sowie Haftungsrisiken (Litigation Risks). Der Vorstand trägt zudem die Gesamtverantwortung für das betriebliche Umweltmanagement.

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

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

- Reputations- und Nachhaltigkeitsrisiken (vierteljährliche Berichterstattung)
- Regulatorische Risiken mit besonderem Nachhaltigkeitsbezug
- Klimawandelbezogener Stresstest zu den Haupt-NatCat-Szenarien, Kapitalanlagen und möglichen gerichtlichen Auseinandersetzungen Versicherter bezüglich der Verursachung des Klimawandels

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

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

Das Konzept der drei Verteidigungslinien

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

Über das Konzept der drei Verteidigungslinien und den Aufbau unseres Risikomanagementsystems berichten wir ausführlich im Chancen- und Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2022.

Strategie

3-3

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

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

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

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

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

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

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

Derzeit fokussieren wir uns in Zusammenhang mit klimawandelinduzierten Risiken auf:

- Auswirkungen von physischen und transitorischen Risiken auf unsere Schaden- und Personen-Rückversicherung
- Auswirkungen von physischen und transitorischen Risiken auf unsere Investments
- Haftungsrisiken

Zwischen den genannten Risiken können Wechselwirkungen bestehen.



Research und Vorsorgeprinzip

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

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

Zur vorsorglichen Vermeidung von Umwelt- und anderen ESG-Schäden (Vorsorgeprinzip) betrachten wir außerdem Entwicklungen in relevanten Bereichen sowie regulatorische Anforderungen und Publikationen von Ratingagenturen. Als Mitglied der International Insurance Law Association (AIDA/ARIAS) tauschen wir uns eng mit anderen (Rück-)Versicherungsunternehmen aus.

Unsere Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ analysiert und bewertet zudem regelmäßig die möglichen Auswirkungen von Megatrends auf die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück. Insgesamt haben die Experten dabei rund 40 Risiken laufend im Blick und verfassen Detailanalysen zu den Top 20. Neben dem Klimawandel werden auch Aspekte wie der Rückgang der Biodiversität oder eine Verknappung von Ressourcen beobachtet. Daher entwickelt unsere Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ Risiko-Briefings und Positionspapiere auch zu ESG-Themen. Sie dienen unter anderem unseren Underwritern und Asset-Managern zur Identifizierung inhärenter Risiken.

Zudem sind ESG-Risiken ebenso wie Compliance-Risiken, die generell Gesetze und Verordnungen zum Umweltrecht bzw. ESG-Vorgaben umfassen, Prüfgegenstand jedes Neue-Produkte-Prozesses (NPP). Unsere Rahmenrichtlinie zum Risiko- und Kapitalmanagementsystem enthält grundlegende Arbeitsanweisungen und Definitionen zu Klimawandel und weiteren ESG-Themen und hat gruppenweit Gültigkeit. Spezifiziert wird dieser Risikokomplex in der Richtlinie zum Nachhaltigkeits- und Reputationsrisiko. Das Property & Casualty Executive Committee, das Investment-Komitee sowie der Umweltbeauftragte entwickeln und diskutieren ebenfalls klimabezogene strategische Ziele und operative Maßnahmen.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2022 sowie den „Solvency and Financial Conditions Report“ (SFCR), den wir öffentlich verfügbar auf unserer Website bereitstellen.

Chancen

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

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

Der Klimawandel kann z. B. zu Veränderungen von Extremen (z. B. Temperaturen, Niederschlagsmengen, Anzahl tropischer Wirbelstürme) sowie zu Veränderungen der Wettermuster und -strukturen führen. Diese Veränderungen können sich wiederum in einer erhöhten Nachfrage nach Rückversicherungsprodukten zur Absicherung von Naturkatastrophen, aber auch in neuen Chancen niederschlagen. Die Hannover Rück als einer der größten Rückversicherer der Welt bietet eine Vielzahl von Produkten an, die den Kunden dabei helfen, sich vor erhöhten Schäden (sowohl hinsichtlich der Häufigkeit als auch der Schwere) durch Naturkatastrophen zu schützen. Im Zuge der weltweit angestrebten Reduktion von Treibhausgas-Emissionen wird zudem die Nachfrage nach Versicherungsschutz für alternative Energietechnologien steigen und wir werden diese dynamische Entwicklung mit entsprechenden Produkten begleiten.

Darüber hinaus können veränderte Temperaturextreme weltweit zu höheren Sterblichkeits- und Erkrankungsraten führen, was wiederum eine erhöhte Nachfrage nach unseren Produkten in der Personen-Rückversicherung zur Folge haben kann.

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

Auch hier gibt es Schutzlücken, die wir mithilfe von Mikroversicherungen und -finanzierungen beseitigen wollen. Wir arbeiten mit einer Reihe von Kooperationspartnern zusammen, die sowohl bei der Konzeption als auch bei der Durchführung von Mikroversicherungsprodukten und deren Administration spezielles Know-how einbringen.

Im Handlungsfeld „Sustainable Protection“ umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 daher unter anderem das Ziel, den Versicherungsschutz für Schwellen- und Entwicklungsländer in Bezug auf Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen auszuweiten. Entsprechende Chancen daraus werden im Kapitel „Kerngeschäft“ dargestellt.

Risikomanagement

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

Von allen ESG-Risiken wurden die Auswirkungen des Klimawandels als das potenziell schwerwiegendste Risiko in Bezug auf die Finanz- und Vermögenslage identifiziert und werden daher im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses engmaschig analysiert, bewertet, gesteuert und überwacht. Risiken werden grundsätzlich als wesentlich definiert, sofern sie mit einer Wahrscheinlichkeit von $< 0,5\%$ zu einem Verlust von $\geq 12,5\%$ des geplanten EBIT oder zu einem Verlust von $\geq 2\%$ des ökonomischen Kapitals führen können. Eintretene Naturkatastrophen werden als Großschaden betrachtet, deren Einzelschadenssumme 10 Mio. EUR übersteigen. Alle wesentlichen Risiken sind im Risikoregister enthalten und mit Limiten und Schwellenwerten versehen.

Bei der Identifikation, Analyse und Bewertung von Risiken betrachten wir drei Zeithorizonte: kurzfristig (0–1 Jahr), mittelfristig (1–5 Jahre) sowie langfristig (5–30 Jahre). In Bezug auf klimawandelbezogene Risiken orientieren wir uns an dem Sachstandsbericht des Weltklimarats IPCC und betrachten einen zusätzlichen Zeitraum bis zum Jahr 2100.

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

zungen sowie Schadenserfahrungen der Vergangenheit und wird bei Managementmaßnahmen berücksichtigt.

Outside-in-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft – physische Risiken

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

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

Als Szenario, das qualitative und quantitative Aspekte beinhaltet, verwendet die Hannover Rück dabei einen intern entwickelten klimabezogenen Ansatz und betrachtet zwei Hauptszenarien des Klimawandels

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

Folgende Annahmen wurden getroffen:

- Grundlage der Analyse ist das naturgefahrenexponierte Portfolio der Hannover Rück-Gruppe zum 1. Juli 2021.
- Anpassung, Urbanisierung, Güterpreis-inflation, Änderungen der Aufnahmequoten sowie Minderungs-bemühungen jeglicher Art wurden ignoriert. Daher sollte diese Analyse als Stresstest-Ansatz auf unveränderter Basis betrachtet werden.
- Beide Szenarien sind für 2050 definiert, ihre Auswirkungen sollten jedoch im nächsten Jahr eintreten (sofortiger Schock).
- 2°C/4°C Szenarien definieren den Anstieg der globalen mittleren Oberflächenlufttemperatur im

Vergleich zum vorindustriellen Niveau. Verglichen mit der heute bereits um 1°C erhöhten mittleren Oberflächenlufttemperatur machen diese Szenarien einen Anstieg um 1°C/3°C aus.

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

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

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

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

Klimawandels sowohl in der Preisfindung als auch in der gesamten aktuellen Solvenzkapitalanforderung berücksichtigt.

Rückversicherungsgeschäft – klimawandelinduzierte Sterblichkeits- und Morbiditätsrisiken

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

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

Kapitalanlage

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

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

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

Physische Risiken können, vergleichbar mit dem Rückversicherungsgeschäft, sowohl durch akut auftretende (Natur-) Ereignisse als auch durch stetige Entwicklungen entstehen.

Aufgrund einer möglichen direkten Schädigung sind Immobilien- oder Infrastrukturanlagen hier besonders exponiert. Aus diesem Grund haben wir für unser direktes Immobilienportfolio spezifische Risikoanalysen für Vermögenswerte implementiert. Ergänzend ziehen wir Hochwasserkarten oder weiterführende Klimawandelszenarien zur Bewertung heran.

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

Klimawandelinduzierte Haftungsrisiken

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

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme modellieren wir entsprechende Haftungsrisiken anhand von vier realistischen Katastrophenszenarien (RDS). Betrachtet wurden zwei direkte Haftungsrisiken sowie zwei Haftungsrisiken in Zusammenhang mit Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherungen (Directors-and-Officers-Versicherung = D&O-Versicherung). Die Szenarien wurden unter Einbindung von Marktberatern (erste Verteidigungslinie) sowie unserer Rechtsabteilung ermittelt.

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

Inside-out-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft

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

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

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

Kapitalanlage

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

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

Geschäftsbetrieb

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

Unsere Umweltpolitik ist der Kern unseres Umweltmanagementsystems. Darauf bauen alle unsere weiteren Regelungen und Umweltaktivitäten auf. Die Verantwortung für das System trägt der Gesamtvorstand der Hannover Rück. Den Schwerpunkt unserer Anstrengungen für den Klimaschutz bildet die Reduzierung von CO₂-Emissionen, die insbesondere durch unsere Reisetätigkeit sowie durch die Strom- und Wärmeversorgung unserer Gebäude entstehen.

Metriken und Ziele

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

Kompensationszahlungen

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

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

Für das Jahr 2022 haben wir die Erfassung unserer CO₂-Emissionen auf 96 % unserer weltweiten Belegschaft ausgeweitet. Die Emissionen haben wir auf 100 % hochgerechnet und vollständig kompensiert.

CO₂-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol

N 13

Der Abdeckungsgrad der Gesamtbelegschaft für die Ermittlung der Umweltkennzahlen wurde im Berichtsjahr auf 96 % erweitert. Durch die zusätzliche Aufnahme von Emissionsverursachern sowie Covid-19-bedingte Effekte sind die Kennzahlen mit den Vorjahren nicht vergleichbar. Daher verzichten wir auf die Darstellung von Vergleichswerten.

in t CO ₂		2022
	Abdeckungsgrad	96 %
Scope 1	Gesamt	510,13
Scope 2	market-based	1.658,18
	location-based	3.000,63
Scope 3	Gesamt	14.500,15
	Dienstreisen	13.488,46
	Flugzeug ¹	13.437,36
	Bahn, Auto etc.	51,10
	Papier	5,83
	Wasser	39,32
	Remote Working	642,91
	Cloud Computing/Data Center	92,25
	Abfall/Wertstoffe	41,61
	Indirekte Emissionen aus Energiebereitstellung	189,77

¹ Radiative Forcing Index 2,7 (RFI 2,7)

Gesellschaftliches Engagement

Als global agierender Konzern sind wir uns unserer Verantwortung für die Gesellschaft bewusst und bekennen uns zu ihr. In diesem Zusammenhang ist uns der Wissenstransfer mit verschiedenen Forschungseinrichtungen und Universitäten ein wichtiges Anliegen. Darüber hinaus zeigen wir kulturelles, ökologisches und soziales Engagement, indem wir entsprechende Einrichtungen und Projekte unterstützen. Dadurch erzielen wir positive Effekte für die Gesellschaft über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.

Neben dem Standort Hannover erstrecken sich unsere Aktivitäten auch auf die Tochtergesellschaften und Niederlassungen mit ihren spezifischen Projekten für soziale und ökologische Belange in den jeweiligen Ländern. Mit regelmäßigen Spenden und der Möglichkeit des Corporate Volunteering, unterstützen wir soziale Projekte auf der ganzen Welt. Dabei bringen wir unsere Kompetenz im Bereich der Rückversicherung ein, wo immer das möglich ist.

Spenden an Parteien und Kirchen oder andere politische und religiöse Organisationen sind ausdrücklich untersagt. Weder

im Berichtszeitraum noch in den vorangegangenen Jahren haben wir daher Zuwendungen an politische Parteien, Politiker oder mit diesen verbundenen Einrichtungen geleistet. Die Einhaltung unserer Richtlinien wird von der internen Revision überwacht.

Insgesamt haben wir im Berichtsjahr Projekte und Initiativen mit einem weltweiten Spendenvolumen von mehr als 1,5 Mio. EUR gefördert.

Erweiterung der Stiftungsarbeit

Weil uns die Förderung von Kunst, Kultur und Musik ein wichtiges Anliegen ist, haben wir schon 1991 die Hannover Rück Stiftung gegründet. Wesentliches Ziel der Stiftung war es von Anfang an, zeitgenössische Kunstwerke anzukaufen und diese dem Sprengel Museum in Hannover als Leihgabe

Tomorrow's Voices

Die Lebensqualität von Menschen mit Autismus, tiefgreifenden Entwicklungsstörungen und anderen Entwicklungsverzögerungen zu verbessern: Das ist das Kernziel der Hilfsorganisation Tomorrow's Voices auf Bermuda. Um das zu erreichen, bietet die Organisation wirksame und individuelle Therapiemaßnahmen für Betroffene ab einem Alter von zwei Jahren an und schult darüber hinaus unterstützende Pflegekräfte, Lehrer und Eltern. Spenden und Zuwendungen machen es möglich, dass die Familien nur einen geringen Teil der Therapiekosten selbst zu tragen haben: Die betroffenen Kinder erhalten dadurch Zugang zu genau den medizinischen Leistungen, die sie brauchen. Vor Kurzem hat Tomorrow's Voices einen neuen Standort bezogen, der unter anderem mit verschiedenen Therapieräumen, einer Turnhalle, einer Bibliothek, einer Küche und einem Spielplatz ausgestattet ist. Unsere Mitarbeiter haben sich dort umgesehen und nachgefragt, wie sie helfen können. Dabei erfuhren sie, dass unter anderem noch mehrere Überwachungskameras, eine Waschmaschine, Laptops für die Therapeuten sowie ein Sicherheitstor benötigt werden. Unsere Spende in Höhe von 10.000 USD hat einen entscheidenden Beitrag dazu geleistet, dass diese Dinge angeschafft werden konnten.

Meisterschüler

Bereits seit 2014 fördert die Hannover Rück Stiftung die Ausstellungsreihe „Meisterschüler“, mit der junge Künstlerinnen und Künstler aus der Region Niedersachsen gefördert werden. In Kooperation mit der Hochschule für Bildende Künste Braunschweig präsentieren wir im Foyer unseres Verwaltungsgebäudes jährlich ausgewählte Werke des jeweiligen Absolventenjahrgangs und ermöglichen so unseren Mitarbeitern und Besuchern eine intensive Auseinandersetzung mit dieser Kunst. Für jede der gezeigten künstlerischen Positionen wird ein hochwertiger Katalog produziert.

Die Jubiläumsausstellung im nunmehr zehnten Ausstellungsjahr trug den Titel „ReVisited 2023“ und hatte einen ganz besonderen Ansatz. Einige der früheren Studierenden sind mittlerweile zu renommierten und zum Teil international angesehenen Künstlern herangereift: Zehn von ihnen präsentierten 2023 einen Ausschnitt aus ihren aktuellen Arbeiten und lieferten damit einen eindrucksvollen Beleg ihrer künstlerischen Entwicklung. Neu war hierbei, dass die jungen Künstler ihre Werke diesmal nicht nur am Standort Hannover zeigten. Zum ersten Mal waren auch die Außenstellen in Stockholm und Paris mit eigenen Satellitenausstellungen in das Kunstprojekt mit einbezogen.

zur Verfügung zu stellen, um so den Kunststandort Hannover zu fördern.

Im Berichtszeitraum haben wir den Zweck der Stiftung erweitert und werden von nun an neben der Kunst auch die Nachhaltigkeit verstärkt in den Fokus nehmen. Uns ist bewusst: Angesichts der vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit ist es wichtiger denn je, schon heute an morgen zu denken und einen Beitrag zu leisten, künftigen Generationen Handlungsspielräume zu bewahren. Als Rückversicherer wissen wir nur zu gut, wie verheerend die Auswirkungen des fortschreitenden Klimawandels sein können. Darum liegt uns der Schutz von Umwelt und Klima besonders am Herzen. Wir fördern gezielt Projekte, die Menschen dazu in die Lage versetzen, dem Klimawandel und seinen Folgen mithilfe von Innovationen und Wissen entgegenzutreten.

Vor diesem Hintergrund haben wir die bisher zwei Spendenrichtlinien unserer Gruppe, nämlich die für den Hauptsitz Hannover und die für die Standorte außerhalb von Deutschland, zu einer einzigen Richtlinie zusammengeführt. Damit wollen wir die positiven Auswirkungen unseres gesellschaftlichen Engagements noch weiter verstärken. Unseren unternehmerischen Erfolg haben wir schon immer auch als Möglichkeit genutzt, der Gesellschaft etwas zurückzugeben, weswegen Spenden für uns einen hohen Stellenwert haben.

Food & Trees

Food & Trees for Africa ist eine Non-Profit-Organisation (NPO) mit Sitz in Südafrika, die sich die Themen Ernährungssicherheit, ökologische Nachhaltigkeit und Begrünung auf die Fahnen geschrieben hat. Kernziel ist es, Leben und Landschaften dahingehend zu verbessern, dass möglichst viele gesunde Menschen auf einem gesünderen Planeten leben können. Seit 1990 hat Food & Trees for Africa dafür ein umfangreiches Portfolio an unterschiedlichen Projekten aufgebaut, die in ganz Südafrika angesiedelt sind. Mitarbeiter unserer südafrikanischen Tochter Compass Insure haben im Berichtszeitraum zusammen mit der NPO an Schulen in der Provinz Gauteng insgesamt 200 Bäume gepflanzt, die je nach den Bedürfnissen vor Ort entweder Schatten spenden oder Früchte tragen. Die Schülerinnen und Schüler halfen mit, den Boden zu bereiten, die Pflanzen zu setzen und anschließend zu wässern. Fotos, die Food & Trees for Africa nur wenige Monate später dort gemacht hat, zeigen den tollen Erfolg dieser Aktion: Die jungen Bäume haben in kurzer Zeit ihre Größe verdoppelt – nicht zuletzt deswegen, weil sich die Kinder intensiv und engagiert um ihre Pflege kümmern.

Mit der nun angepassten und vereinheitlichten Spendenrichtlinie setzen wir uns hierfür selbst Regeln. Basierend auf unserem Selbstverständnis und auf unseren Werten, liefert die Richtlinie den Rahmen für alle Spenden der Hannover Rück. Wir haben drei Schwerpunktbereiche definiert, in denen der Bedarf an Unterstützung immens ist und in denen sich mit Blick auf eine nachhaltige Gestaltung der Welt besonders viel erreichen lässt: Umwelt, Soziales und Innovation.

Alone

ALONE ist eine Wohltätigkeitsorganisation in Irland, die auf die Probleme von alleinlebenden älteren Menschen aufmerksam macht. Sie hat sich zum Ziel gesetzt, Senioren ein eigenständiges Leben in den eigenen vier Wänden zu ermöglichen und deren physisches, emotionales und mentales Wohlbefinden zu steigern. Um das zu erreichen, stellt die Organisation ein integriertes System unterschiedlicher Unterstützungsangebote zur Verfügung – von praktischen Hilfen über telefonische Dienstleistungen oder betreutes Wohnen bis hin zu technischen Hilfsmitteln. Mehrere unserer Mitarbeiter am Standort Irland haben sich im Berichtszeitraum ehrenamtlich in einem der Wohnprojekte von ALONE engagiert. Sie halfen dort beim Putzen, Aufräumen sowie im Garten und sammelten außerdem Geld für die gute Sache.

„Mit dem Rad zur Arbeit“

Wer mit dem Rad zur Arbeit fährt, tut etwas für seine Gesundheit – und für die Umwelt gleich mit. Wir unterstützen darum die gleichnamige Aktion, die der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) seit mehr als 20 Jahren zusammen mit der AOK veranstaltet. Nachdem 2022 fast 150 Mitarbeiter an unserem Standort in Hannover daran teilnahmen und im Aktionszeitraum zwischen Anfang Mai und Ende August mehr als 46.000 Kilometer auf ihren Rädern zurücklegten, fanden sich auch 2023 wieder viele Motivierte, die fleißig in die Pedale traten. Jeder, der im Aktionszeitraum an mindestens 20 Tagen mit dem Rad unterwegs war und dies entsprechend im „Aktionskalender“ vermerkte, hatte am Ende die Chance auf attraktive Sachpreise. Darüber hinaus sorgten monatliche Gewinnspiele für eine weitere Steigerung der Motivation. Das Schöne an dieser Aktion: Auch, wer nicht das große Los zieht, gewinnt – nämlich Fitness und Wohlbefinden.





Mitarbeiter



Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3-3, 2-7

Unternehmen sind weit mehr als effiziente Wertschöpfungsketten, aussagekräftige Bilanzkennzahlen oder ihr Anlagevermögen in Form von umweltfreundlichen und energieeffizienten Gebäuden und Produktionsstätten. Moderne Unternehmen sind lebendige Organismen mit vielen Akteuren, die untereinander und mit ihrem Umfeld vernetzt sind, auf dieses reagieren und sich entwickeln. Im Zentrum dieser Netzwerke stehen unsere Mitarbeiter mit ihren Fähigkeiten, Wertvorstellungen und Zielen, und es gilt, alles mit den Anforderungen der Unternehmensstrategie und des Marktes in Einklang zu bringen.

Zu den wichtigsten Faktoren für den Erfolg der Hannover Rück zählen gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sowie deren langfristiges Commitment. Dabei kommt nachhaltigem Human Resource Management eine steigende Bedeutung zu. Insbesondere in den Industrieländern führt der demografische Wandel zu einem intensivierten Wettbewerb um gut ausgebildete Mitarbeiter. Bei der Auswahl von Arbeitgebern spielen zunehmend nicht nur monetäre Aspekte eine Rolle, sondern das „Total Reward“ Angebot eines Unternehmens: die Einhaltung von Grundsätzen einer verantwortungsvollen Unternehmensführung, Maßnahmen zur Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung im Kerngeschäft, die Reputation des Unternehmens, Unternehmenskultur und Betriebsklima, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität und andere zusätzliche Leistungen.

Als Dienstleistungsunternehmen der Versicherungsbranche agiert die Hannover Rück in einem hoch spezialisierten Umfeld und muss gleichzeitig auf die Anforderungen an Unternehmen als Arbeitgeber reagieren. Talentmanagement ist daher ein wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie 2021–2023. Talentmanagement fördert die fachliche und persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter, ermöglicht individuelle Karriereplanung und Karrierechancen, stellt die Besetzung von Schlüsselpositionen sicher und damit das Wachstum der Organisation. Deswegen wurde „Befähigte Mitarbeiter“ als einer von vier Performance-Förderern identifiziert und mit einer strategischen Talentmanagement-Initiative hinterlegt.



Leadership Fundamentals

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

Unsere Werte haben wir mit sechs Führungsgrundsätzen als Verhaltensanker operationalisiert:

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

Im Rahmen unseres Leadership-Programms LEAD, das wir für unsere Konzernführungskräfte im Jahr 2022 begonnen haben auszurollen, machen wir diese Verhaltensanker erlebbar und stellen so ein weitreichendes Verständnis und die Anwendung der Führungsgrundsätze sicher.

Im Berichtsjahr 2022 war der Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Personalarbeit in der Finanzbranche, ebenso wie in anderen hoch qualifizierten Branchen, weiterhin sehr komplex und von einer Vielzahl zusätzlicher Themen geprägt. Dazu gehörten unter anderem die weitere Dynamisierung der Arbeitswelt, die stetige Zunahme regulatorischer Anforderungen sowie die Digitalisierung und Automatisierung. Weiterhin prägend waren die Entwicklung in ein „New Normal“ im Nachgang zur Covid-19-Pandemie und die Etablierung von neuen Arbeitsmodellen und -welten.

Human Resources bei der Hannover Rück wird als zentrale Querschnittsfunktion in weiten Teilen vom Hauptsitz in Hannover gesteuert und liegt im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Im Berichtsjahr wurde insbesondere auch die Vernetzung und Koordinierung mit sämtlichen Personalabteilungen weltweit im Rahmen des FutureHR Projekts vorangetrieben. Konzernweit beschäftigte die Hannover Rück zum Stichtag 31. Dezember 2022 weltweit 3.518 Mitarbeiter (Vorjahr: 3.346).

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

Auf das Angebot von Zeitarbeitskräften greift die Hannover Rück lediglich zur Überbrückung kurzfristiger Engpässe zurück. Am Standort Hannover lag die Quote der Zeitarbeitsbeschäftigten zum Stichtag 31. Dezember 2022 wie im Vorjahr bei unter 1 %. Auch kommt es aufgrund unserer Tätigkeit als B2B-Dienstleister in der Finanzbranche im Jahresverlauf nicht zu temporären Schwankungen in der Anzahl der Mitarbeiter, die beispielsweise durch Saisonarbeit zustande kommen könnten.

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



Kennzahlen

2-7

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag¹

N 14

Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	2022				2021		
	Anzahl der Mitarbeiter ²	+/- Vorjahr	Davon Männer	Davon Frauen	Anzahl der Mitarbeiter ²	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	3.518	172	1.694	1.824	3.346	1.601	1.745
Deutschland	1.536	59	759	777	1.477	734	743
Europa exkl. Deutschland	548	13	315	233	535	300	235
USA	317	10	164	153	307	155	152
Südafrika	479	3	143	336	476	145	331
Asien	352	18	175	177	334	165	169
Amerika exkl. USA	90	5	40	50	85	37	48
Australien	196	64	98	98	132	65	67
Vollzeitstellen	3.065	166	1.604	1.461	2.899	1.512	1.387
Deutschland	1.147	34	687	460	1.113	666	447
Europa exkl. Deutschland	515	38	302	213	477	283	194
USA	313	10	163	150	303	154	149
Südafrika	471	2	142	329	469	144	325
Asien	348	17	174	174	331	164	167
Amerika exkl. USA	89	5	40	49	84	37	47
Australien	182	60	96	86	122	64	58
Teilzeitstellen	453	6	90	363	447	89	358
Deutschland	389	25	72	317	364	68	296
Europa exkl. Deutschland	33	-25	13	20	58	17	41
USA	4	0	1	3	4	1	3
Südafrika	8	1	1	7	7	1	6
Asien	4	1	1	3	3	1	2
Amerika exkl. USA	1	0	0	1	1	0	1
Australien	14	4	2	12	10	1	9
Unbefristete Stellen	3.226	128	1.584	1.642	3.098	1.496	1.602
Deutschland	1.456	58	732	724	1.398	701	697
Europa exkl. Deutschland	518	25	303	215	493	279	214
USA	316	10	163	153	306	154	152
Südafrika	457	-12	139	318	469	141	328
Asien	225	2	121	104	223	121	102
Amerika exkl. USA	83	5	40	43	78	36	42
Australien	171	40	86	85	131	64	67
Befristete Stellen	292	44	110	182	248	104	144
Deutschland	80	1	27	53	79	33	46
Europa exkl. Deutschland	30	-12	12	18	42	20	22
USA	1	0	1	0	1	1	0
Südafrika	22	15	4	18	7	4	3
Asien	127	16	54	73	111	44	67
Amerika exkl. USA	7	0	0	7	7	1	6
Australien	25	24	12	13	1	1	0
Auszubildende	15	0	7	8	15	8	7

¹ Seit 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.

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

Mitbestimmung und Einbindung von Mitarbeitern

Die Hannover Rück ist ein international agierendes Unternehmen. Es ist für uns selbstverständlich, in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die jeweiligen Gesetze und Bestimmungen als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu beachten. An unserem deutschen Standort, an dem wir 43,7 % unserer Mitarbeiter weltweit beschäftigen, sind das alle individual- und kollektivrechtlichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien. Für die Beschäftigten am Standort Hannover gelten z. B.

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

sowie weitere relevante Gesetze, Rechtsvorschriften, (Konzern-)Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge. An unseren internationalen Standorten sind, in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte, die jeweils in den verschiedenen Ländern geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften maßgeblich.

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

Das Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis der Mitarbeiter der europäischen Standorte ist im „Gesetz über die Beteiligung der Arbeitnehmer in einer Europäischen Gesellschaft“ (SEBG), in der Satzung der Hannover Rück SE und in der

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

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

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

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

Alle Arbeitnehmervertreter sind ordentliche Mitglieder des Aufsichtsrats. Sie sind in ihren gesellschaftlichen Pflichten und Rechten den von den Gesellschaftern gewählten Mitgliedern grundsätzlich gleichgestellt, d. h. hauptsächlich als Kontroll- und Überwachungsorgan der jeweiligen Gesellschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 waren je drei Arbeitnehmervertreter in die beiden Aufsichtsräte entsandt.

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

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

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

Im Jahr 2022 wurden uns keine Vorfälle in Bezug auf eine Einschränkung der Vereinigungsfreiheit oder von Kollektivverhandlungen in unserem Unternehmen zugetragen.

Attraktivität als Arbeitgeber

3-3

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

Zur Unterstützung der Betreuung von Kindern unserer Mitarbeiter betreiben wir am Standort Hannover die betriebseigene Kinderkrippe „ReKids“, in der ein achtköpfiges Team von erfahrenen Fachkräften Kinder im Alter von bis zu drei Jahren ganztägig betreut. Die Kita nimmt ganzjährig Kinder auf, um den Eltern eine schnelle Rückkehr an den Arbeitsplatz anzubieten. Zudem pflegen wir seit 2020 am Standort Hannover eine Partnerschaft mit einem Anbieter für virtuelle Kinderbetreuungs- und Ferienangebote. Mitarbeiter mit Kindern und Enkelkindern können aus einem vielfältigen Angebot von rund 1.500 kostenlosen digitalen Freizeit- und Ferienangeboten wählen und so die Zeit ihrer (Enkel-)Kinder mit Spaß und Freude füllen und einen sorgenfreieren Arbeitsalltag erleben. Stillenden Mitarbeiterinnen stehen am Standort Hannover zwei Stillräume zur Verfügung. Zudem investieren wir bei der Hannover Rück viel in die Gesundheit unserer Mitarbeiter: mit einem breiten Sportangebot, ergonomischen Arbeitsplätzen sowie gesundem Essen in der Kantine.

Talentmanagement-Initiative

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

Weitere Ziele der Initiative sind

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

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Als wachsendes Unternehmen ist die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften für uns von sehr großer Bedeutung. Daher wurden im Berichtsjahr die Rekrutierungsaktivitäten im In- und Ausland weiter wirkungsvoll ausgebaut und insbesondere im Social-Media-Bereich verstärkt.

Schon in den vergangenen Jahren konnten wir erfolgreich neue qualifizierte Mitarbeiter zeitnah gewinnen. Um dieses hohe Niveau halten zu können, ist es wichtig, als Arbeitgeber bekannt und attraktiv zu bleiben sowie die Erwartungen der Kandidaten auf dem Arbeitsmarkt zu kennen. Unsere Hauptzielgruppen sind Hochschulabsolventen und Young Professionals/Professionals. Die meisten Profile suchen wir dabei aus den mathematischen und wirtschaftswissenschaftlichen Fachdisziplinen sowie der Informationstechnologie. Wegen der anhaltend hohen Nachfrage in fast jeder Branche nehmen insbesondere die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Positionen im Bereich IT sowie Data Analytics weiter zu.

Unser Angebot am Standort Hannover, uns unseren jüngsten potenziellen Nachwuchskräften durch Vorträge bei Orientierungstagen an Schulen vorzustellen, wird ergänzt durch das Angebot eines Zukunftstages („Girls' and Boys' Day“). Diesen konnten wir im Berichtsjahr wieder als Präsenzveranstaltung



durchführen, nachdem er coronabedingt im Jahr zuvor erstmals virtuell durchgeführt worden war. 50 Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 15 Jahren, ab Schulklasse 5, haben die Möglichkeit genutzt, an diesem Tag erste Einblicke in die Tätigkeitsfelder eines Rückversicherers zu bekommen.

Im Bereich der berufsqualifizierenden Ausbildung bieten wir jährlich bis zu sechs Plätze zur Erlangung eines Bachelor of Arts der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Versicherung im Rahmen eines dualen Studiums an. Um den internationalen Ansatz unseres Hauses auch in diesem Programm zu leben, versuchen wir ebenfalls für diese Gruppe einen Aufenthalt in einer unserer weltweiten lokalen Einheiten in das Ausbildungsprogramm zu integrieren.

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

Employer Branding

Im Berichtsjahr 2022 haben wir für die Gewinnung sowie Bindung von Mitarbeitenden unseren Auftritt in den sozialen Medien weiter ausgebaut. Über ein eigenes LinkedIn-Profil stärkt die Hannover Rück ihre globale Präsenz.

Neben Beiträgen zu den Aktivitäten von Human Resources, unserer Personalstrategie oder Einblicken in die Arbeit von Mitarbeitenden schalten wir über LinkedIn auch Stellenanzeigen. Dies geschieht sowohl national als auch international und ermöglicht es uns, neben einer zielgruppengerechten Ansprache, auch global attraktive Angebote machen zu können.

Um ein „Employer of Choice“ zu sein, ist in diesem Jahr zudem die Umsetzung der „Employer Branding Roadmap“ mit dem Fokus auf der „Candidate Experience“ gestartet. Dabei geht es um die Erfahrungen, die Bewerbende während des Einstellungsprozesses machen. Ein positives „Employer Branding“ (die Wahrnehmung der Firma als attraktiver Arbeitgeber) wirkt sich nicht nur auf Externe, sondern auch auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden aus.

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

Feedbackkultur und Nachfolgeplanung

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

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

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

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

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

Globales Personalinformationssystem

Ein wichtiges Ziel der Talentmanagement-Initiative besteht darin, Human Resources in Bezug auf Organisation, Prozesse und Systeme global und zukunftsorientiert aufzustellen. Über das Projekt „FutureHR“, das in drei Phasen gegliedert ist und eine Laufzeit von mehreren Jahren hat, wird dazu ein cloudbasiertes Personalinformationssystem eingeführt. Dabei werden im Projektverlauf Human Resources Services, auch auf Grundlage von globalen Best-Practice-Vorgehensweisen, standardisiert ausgerichtet und Prozesse vereinfacht, um bestehende und zukünftige Talente entlang des Mitarbeiterlebenszyklus mit modernen, konsistenten und effizienten Human-Resources-Angeboten zu unterstützen, zu vernetzen sowie zu stärken. In der ersten Projektphase wurden wichtige Grundlagen für die Implementierung des Informationssystems sowie zur Förderung der globalen Mobilität geschaffen. Weiterhin wurden erste Module des neuen IT-Systems am Standort Hannover in Deutschland eingeführt. In Phase 2, beginnend im Mai 2023, konzentriert sich das Projekt auch auf die internationale Implementierung der cloudbasierten IT-Lösung.

Durch „FutureHR“ wird die Wertschöpfungssteigerung entlang des Mitarbeiterlebenszyklus vorangetrieben, wie beispielsweise über verbesserte Kernprozesse in der Rekrutierung, im Lernmanagement und im Onboarding. Das multidisziplinär arbeitende, internationale Projektteam schafft so mit den Ergebnissen des Projekts nicht nur die Basis für ein globales Talentmanagement, sondern bedient mit dem digitalisierten Human-Resources-Angebot einen strategisch relevanten Baustein im Verlauf des weiteren Wachstumskurses der Hannover Rück-Gruppe.

Vergütung und Sozialleistungen

2-20, 2-30

In Deutschland profitieren die Mitarbeiter von der Sicherheit und den Vorteilen des Tarifvertrages für die private Versicherungswirtschaft. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 fielen 94 % unserer Mitarbeiter am Standort Hannover unter diese Kollektivvereinbarung.

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

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

Aufgrund unserer Geschäftstätigkeit und der damit verbundenen hohen Spezialisierung unserer Mitarbeiter setzen wir weltweit hoch qualifiziertes Personal ein. Die Höhe der Gehälter entspricht dieser hohen Qualifizierung. Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt entsprechend den spezifischen Aufgaben, der Qualifikation sowie der erbrachten Leistung anhand einer weltweit gültigen Vergütungsrichtlinie. Gehaltserhöhungen und Beförderungen folgen einem klar definierten Prozess. Ein Risiko der Unterschreitung eines lokalen Mindestlohns besteht deshalb nicht.

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

Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Die Höhe der Finanzierungsbeiträge richtet sich nach den individuellen Gehaltsstufen und wird den Tarifgruppen entsprechend berechnet. Für Neueintritte nach dem 31. März 2018 und für Mitarbeiter, die in das sogenannte „Matching-System“ gewechselt sind, leistet der Arbeitgeber einen darüber hinausgehenden Beitrag, wenn der Mitarbeiter Eigenvorsorge erbringt. Die zum 1. Juli 2020 im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eingeführte und nochmals verbesserte betriebliche Altersversorgung für die Mitarbeiter ist im Berichtsjahr zu einem fest etablierten nachhaltigen Rewards-Bestandteil geworden. Durch Entgeltumwandlung können die Mitarbeiter weitere arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversicherungen aufbauen.

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

Im Berichtsjahr wurde zudem unsere bestehenden konzernweiten Guidelines für Vergütung und Zusatzleistungen weiterentwickelt sowie unsere im Vorjahr finalisierte globale Entsendungsrichtlinie für standortübergreifende Einsätze im Rahmen von Trainings, Kurz- und Langfristentsendungen gruppenweit vermehrt angewendet.

Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung N 15

in TEUR	2022	2021	2020	2019	2018
Sozialabgaben und Aufwendungen für Unterstützung	63.471	58.922	56.795	49.275	57.112
Sozialabgaben	26.481	25.144	23.152	20.749	26.928
Aufwendungen für Altersvorsorge	31.311	29.028	28.851	24.245	26.117
Aufwendungen für Unterstützung	5.679	4.750	4.792	4.281	4.067

Für weiterführende Informationen zur Vergütung unserer Mitarbeiter, Führungskräfte und des Vorstands verweisen wir auf den Vergütungsbericht ab Seite 114 unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2022. Für Angaben zu Personalaufwendungen verweisen wir auf den Konzern-Anhang unter Punkt 8.4.

Mitarbeiterzufriedenheit

401-1

Um für unsere Mitarbeiter ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist uns die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Ein gesichertes Bild unserer Mitarbeiterzufriedenheit erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die Befragung unserer Mitarbeiter. Im Berichtsjahr 2022 führten wir erneut eine konzernweite Mitarbeiterbefragung in Form des sogenannten „Organisational Health Check“ (OHC) durch. Der OHC soll den „Gesundheitszustand“ eines Unternehmens sichtbar und messbar machen. Insgesamt haben sich 2.238 Mitarbeiter und Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe an der Bewertung unseres Unternehmens beteiligt und damit für aussagekräftige Ergebnisse gesorgt. Diese Zahl entspricht

wieder einer erfreulichen Gesamtbeteiligungsquote von 76 %. Diese hohe Beteiligung zeigt deutlich, welche Bedeutung jeder einzelne unserer Mitarbeiter und Führungskräfte der Befragung beimaß. Das Ergebnis bleibt mit einer Gesamtbewertung von 76 stabil auf dem hohen Vorjahresniveau. Alle Werte liegen trotz des leichten Rückgangs im Berichtsjahr im „Top Decile“ oder „Top Quartile“ auf der Grundlage des globalen Benchmarks von McKinsey.

Insgesamt spiegelt sich die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter auch in einer niedrigen Fluktuationsquote wider. Die Fluktuation am Standort Hannover lag mit 3,4 % (Vorjahr: 3,3 %) deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 6,1 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2022 auf 11,8 Jahre.

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Region

N 16

Region	2022				2021				2020				2019			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %
Deutschland	149	9,7	56	3,6	130	8,8	47	3,2	119	8,5	37	2,6	99	7,1	45	3,2
Europa exkl. Deutschland	88	17,7	84	16,9	64	12,9	64	13,3	86	16,5	44	8,5	77	15,5	65	13,1
USA	40	14,1	31	11,0	32	11,3	31	11,0	42	13,8	20	6,6	38	13,4	30	10,6
Südafrika	65	13,9	73	15,7	48	10,3	37	7,9	49	10,2	37	7,7	60	12,9	49	10,5
Asien	85	33,6	41	16,2	81	32,0	32	12,6	67	22,2	16	5,3	42	12,9	24	9,5
Amerika exkl. USA	24	33,8	13	18,3	12	16,9	6	8,5	10	13,5	10	13,5	9	12,7	5	7,0
Australien	34	29,1	26	22,2	14	12,0	17	14,5	20	15,5	6	4,7	12	10,3	10	8,6

Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Geschlecht

N 17

Geschlecht	2022				2021				2020				2019			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %
Männer	247	14,6	155	9,1	204	12,7	125	7,8	219	14,0	89	5,7	169	11,8	95	6,6
Frauen	238	13,0	171	9,4	177	10,1	113	6,5	174	10,5	83	5,0	168	10,2	134	8,1



Zu- und Abgänge der Mitarbeiter nach Altersgruppe

N 18

Altersgruppe	2022				2021				2020				2019			
	Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²		Rate der Zugänge ¹		Rate der Abgänge ²	
	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %	Anzahl ³	in %
Bis 29 Jahre	194	40,1	71	14,7	173	35,7	59	12,2	167	37,6	43	9,7	127	37,6	43	12,7
30 bis 49 Jahre	231	12,4	168	9,0	173	9,3	121	6,5	191	10,6	80	4,4	174	10,5	121	7,3
50 Jahre und älter	60	6,0	87	8,7	35	3,5	58	5,8	35	5,0	49	5,1	36	5,6	65	10,0

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

² Die Rate der Abgänge betrachtet die Anzahl der Mitarbeiter, die das Unternehmen im Berichtsjahr freiwillig oder wegen Kündigung, Pensionierung oder Tod verlassen haben (bezogen auf die Gesamtmitarbeiterzahl zum 31. Dezember).

³ Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements“ auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie unter gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt.

Lernen und Entwicklung

3-3, 404-2

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

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

Leadership-Development

Im Berichtsjahr 2022 wurde das globale Leadership-Development-Programm „LEAD“ zur Förderung einer werteorientierten Führungskultur implementiert. Das LEAD-Programm macht unsere Werte Responsibility, We-Spirit und Drive erlebbar. In drei Modulen werden unsere Leadership Fundamentals operationalisiert und im Austausch mit Kollegen praktisch erprobt. Jedes Modul, wovon zwei bewusst virtuell gestaltet sind und auch hybride Führung thematisieren, setzt den Fokus jeweils auf einen Wert und zwei daraus resultierende Führungsgrundsätze:

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

Wie wichtig die Förderung von Talenten bei der Hannover Rück ist, wird auch durch die aktive Teilnahme von Vorständen als Programmsponsor unterstrichen. Die Laufzeit des Programms von zwölf Monaten und eine anschließende Lerntransferphase stellen die nachhaltige Wirkung des Programms und Anwendung der Lerninhalte sicher. Dieser Roll-out von LEAD, der mit dem Group Management gestartet ist, wurde im weiteren Verlauf des Berichtsjahres auch auf der Team-Management-Ebene fortgesetzt. Unterstützt durch „Learning Nuggets“ und „Peer-Coaching“ vermittelt auch auf diesem Level das LEAD-Programm als Blended Learning zielgruppen- und themenspezifisch die Kernbotschaften der Hannover Rück zu Leadership. So wird ein einheitliches Führungsverständnis systemisch verankert.

Für das Portfolio unserer Personalentwicklungsmaßnahmen ist uns ein bedarfs- und zielgruppenspezifisches Angebot besonders wichtig, das die strategischen Initiativen und die Ausrichtung der Hannover Rück reflektiert. Das individuelle Entwicklungsmaßnahmenprogramm erstellen Führungskraft und Mitarbeiter in der Regel gemeinsam im Rahmen des jährlichen Mitarbeitergesprächs. Darüber hinaus steht allen Mitarbeitern ein umfangreiches ergänzendes Weiterbildungsprogramm offen. Seminare können über das konzernweite Onlinetool „HannoverReAcademy“ gebucht werden und finden als Präsenzveranstaltungen, webbasiert oder in der Mischform als Blended Learning statt.

Das Angebot der HannoverReAcademy wird ständig überprüft und bedarfsgerecht angepasst. Im Berichtsjahr wurde die Aktualisierung der ReEssentials-Kurse, die weltweit verpflichtend für alle unsere neuen Mitarbeiter im Rahmen des Onboardings sind, weitergeführt. Sie präsentieren sich zukünftig in einem modernen und flexibleren Onlineformat. Dabei handelt es sich um spezielle Basisseminare, die nicht nur fundiertes Wissen über das Rückversicherungsgeschäft und Risikomanagement vermitteln, sondern auch zur Historie der Hannover Rück, ihrer strategischen Ausrichtung und ihrer Zielvorstellung sowie zu ihren Werten. Durch diese Kurse unterstützen wir die Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern helfen ihnen auch dabei, den Einstieg in ihr neues Arbeitsumfeld zu finden und frühzeitig ein Netzwerk im Unternehmen zu knüpfen.

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

Auch im Jahr 2022 wurde ein Fokus auf die Unterstützung der Mitarbeiter und Führungskräfte in Bezug auf den Umgang mit den Auswirkungen der sich spürbar verändernden Arbeitswelten gelegt. Dabei spielen vor allem die Effekte aus sich verändernden Arbeitsformen oder automatisierten bzw. digitalisierten Arbeitsabläufen eine Rolle. Fortgeführt wurden alle Angebote zu virtuellen Formen der Zusammenarbeit, seien es Führung oder virtuelle (Kunden-)Meetings. Ebenso wurde der Umgang mit Veränderungen weiterhin aktiv angesprochen mit der Workshop-Reihe „Fit für Veränderungen“. In gemeinsamen Veranstaltungen wurde den Mitarbeitern und Führungskräften das Durchspielen von Veränderungsprozessen ermöglicht, um etwaigen Belastungssituationen vorzubeugen und ihnen Tools für die gelungene Gestaltung von Veränderung an die Hand zu geben.

Weitere Beispiele unserer Angebote umfassen Seminare für neue sowie für erfahrene Führungskräfte zu Themen wie z. B. „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“ und „Komplexität meistern – Sicher führen in komplexen Situationen“ sowie Coachingangebote. Darüber hinaus bieten wir schon seit dem vergangenen Jahr ein weltweites Web-Based-Training zum Thema Nachhaltigkeit und digitale Lerneinheiten zu „Digitaler Fitness“ an. Dies bestärkt uns in unserem Ansatz, auch weiterhin relevante und aktuelle Themen unternehmensintern anzubieten und damit gleichzeitig die Anforderungen zu erfüllen, die der Gesetzgeber mit der Insurance Distribution Directive auch an Rückversicherungsunternehmen stellt. Diese Richtlinie regelt die Aufnahme und Ausübung des gesamten Versicherungsvertriebs und insbesondere die Versicherungsvermittlung. Sie gilt für alle Marktteilnehmer innerhalb der EU, die Versicherungen vertreiben, einschließlich Rückversicherer. Somit fallen Angestellte von Rückversicherungsunternehmen, die unmittelbar oder maßgeblich am Versicherungsvertrieb beteiligt sind, unter diese Richtlinie.

Im Schnitt bildete sich im Berichtsjahr 2022 jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 3,0 Tagen weiter. Am Standort Hannover lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter bei 4,2 (Vorjahr 4,7).

Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage weltweit und am Standort Hannover **N 19**

Region	2022	2021	2020	2019	2018
Weltweit	3,0	3,0	2,3	3,4	2,7
Deutschland	4,2	4,7	3,4	4,8	4,4

Global Mobility

Um den Aufbau eines globalen Human-Resources-Netzwerks zu fördern, wurde im Rahmen der Talentmanagement-Initiative bereits im Jahr 2020 das „Talent Management Sounding Board“ gegründet, an dem vier Mitglieder des Vorstands, Vertreter von Human Resources sowie ein international zusammengesetztes Team aus Senior Executives verschiedener internationaler Geschäftsbereiche teilnehmen. Das Gremium trifft sich im achtwöchigen Rhythmus, um die Initiative aktiv zu gestalten und die Umsetzung ganzheitlich zu begleiten. Darüber hinaus wurde ein „Hannover Re Global HR Leaders Meeting“ implementiert, in dem Vertreter aus den Human-Resources-Abteilungen der unterschiedlichen Standorte sowohl über konzernweite als auch lokale Themen und Anforderungen aus der Talentmanagement-Initiative diskutieren sowie abgeleitete Maßnahmen in die Umsetzung bringen. Ein Thema war dabei, den im vergangenen Jahr bereits etablierten globalen internen Stellenmarkt intensiver zu beleben. Auf der Basis unserer globalen Entsendungsrichtlinie, die im Berichtsjahr verabschiedet wurde, wurden damit vermehrt kurz- oder langfristige Entsendungen an andere Standorte bzw. Entsendungen zu Trainingszwecken sowie permanente Transfers realisiert. Insgesamt werden dadurch sowohl die Internationalität als auch die globale Mobilität der Hannover Rück gefördert.

Gesundheit der Mitarbeiter

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

Die Leistungsfähigkeit und Gesundheit unserer Mitarbeiter sind essenzielle Voraussetzungen für die nachhaltige Geschäftsentwicklung unseres Unternehmens und die Gewährleistung unseres hohen Qualitätsstandards. Als Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens gehen unsere Beschäftigten keiner Tätigkeit nach, die mit einer besonderen Gefährdung verbunden ist. Dennoch gehen der Wandel der Arbeitswelt, die Notwendigkeit einer effizienten Gestaltung von Arbeitsprozessen und ein stetiger Veränderungsdruck auch an uns nicht spurlos vorbei. Dies kann zu einer reduzierten Leistungsfähigkeit sowie physischen und/oder psychischen Erkrankungen führen – und damit zu unmittelbaren ökonomischen Auswirkungen auf das Unternehmen sowie sozialen Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeiter, ihr privates Umfeld, ihre Kollegen und die Sozialsysteme.

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

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

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

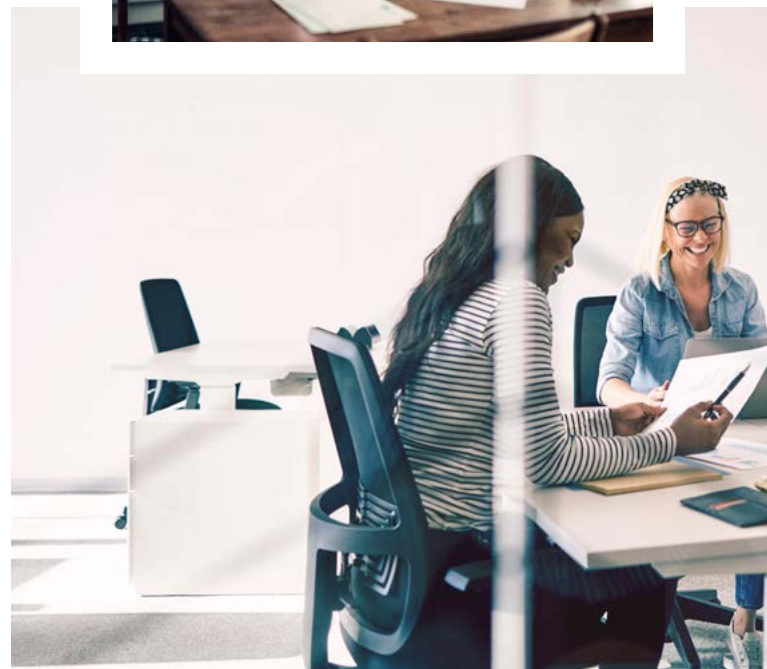
Am Standort Hannover tagt regelmäßig ein interdisziplinär besetzter Arbeitsschutzausschuss, dem unter anderem auch Vertreter von Human Resources, des Betriebsrats und der Betriebsarzt angehören. Das Ziel des Ausschusses ist es, aktuelle Gefährdungen im Rahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes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

Ferner wurde der in Deutschland gesetzlich geforderte Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement weiter verbessert. Im Jahr 2018 wurde zu diesem Thema eine Betriebsvereinbarung geschlossen, die einen abgestimmten innerbetrieblichen Ablauf unter Beteiligung aller relevanten Stellen sicherstellt.

Im Jahr 2022 haben wir zudem weiter an den Ergebnissen der letzten Befragung zur Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen gearbeitet.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, die zum Ziel hat, Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen und sichere und gesunde Arbeitsplätze einzurichten bzw. zu erhalten. Zu der Gefährdungsbeurteilung gehört auch die Untersuchung psychischer Belastungen bei der Arbeit. Das heißt: Alle Unternehmen und Organisationen müssen auch jene Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben.

Auf der Basis einer im Jahr 2021 durchgeführten Befragung haben unsere Führungskräfte und Bereiche im Berichtsjahr Maßnahmen erarbeitet und diskutiert, die helfen, potenzielle Gefährdungen zu reduzieren bzw. stärkende Faktoren zu



sichern. Schwerpunkte lagen dabei auf den Auswirkungen der neuen Arbeitswelten sowie auf dem Umgang mit der sich weiterhin verdichtenden Arbeitslast und den Herausforderungen zunehmender Kommunikationsmedien und -wege.

Im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes sind wie schon in den Vorjahren auch weiterhin Seminare und Workshops zur Stärkung der Resilienz sowie der Erholungskompetenz der Mitarbeiter und Führungskräfte feste Bestandteile unseres Angebots. Unseren Führungskräften bieten wir zusätzlich speziell auf ihre Belange ausgerichtete Workshops, unter anderem zum Thema „Gesundheit – Führungsaufgabe und Selbstverantwortung“.

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

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



Mitarbeitergesundheit weltweit

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

Unsere Niederlassungen und Tochtergesellschaften organisieren Bewegungsprogramme und Angebote in Eigeninitiative. Dazu gehören z. B. Mitgliedschaften in Fitnessseinrichtungen, deren Kosten anteilig übernommen werden. Das Angebot soll insbesondere Muskel-Skelett-Erkrankungen verhindern und für Bewegung sensibilisieren. Im Verlaufe des Berichtsjahres konnten Maßnahmen, die im Jahr 2021 aufgrund der Covid-19-Pandemie noch vorübergehend ausgesetzt werden mussten, wieder aufgenommen werden; wo sinnvoll, werden Trainings allerdings auch weiterhin virtuell angeboten.

Viele Standorte bieten einen sogenannten Medical Check-up an, den Führungskräfte oder auch Mitarbeiter wahrnehmen können. Zur Förderung der psychischen Gesundheit der Mitarbeiter ergänzen Anti-Stress-Kurse und spezielle Maßnahmen am Arbeitsplatz das Angebot. In Orlando, USA, gibt es ein „Wellness Committee“, das für die Mitarbeiter verschiedene Angebote wie Massagen am Arbeitsplatz und Workshops zur Stressbewältigung erarbeitet und an die aktuellen Bedürfnisse anpasst. In Sydney, Australien, finden jährlich Mental Health Trainings statt und auch in Irland und Großbritannien stehen die Angebote zu psychischer Wellness weiterhin zur Verfügung.

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

Im Jahr 2022 traten in Deutschland insgesamt zehn Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 16.644 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2022 in Hannover mit 4,0 % über dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 2,3 %). Berufsbedingte Todesfälle in der Belegschaft waren konzernweit nicht zu verzeichnen. Aus unserer Geschäftstätigkeit entstehen unternehmensweit keine Arbeitsschutzgefahren, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

Fehlzeiten, Unfälle und Todesfälle am Standort Hannover

N 20

	2022	2021	2020	2019	2018
Fehltage	16.644	10.595	11.978	14.469	14.134
Fehlzeitenquote	4,0 %	2,3 %	2,4 %	4,2 %	4,0 %
Arbeits- und Wegeunfälle	10	3	6	11	16
Todesfälle	0	0	0	0	0

Vielfalt und Chancengleichheit

3-3, 405-1, 406-1

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

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

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

Ways of working somewhat different

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

Seit Beginn der Initiative beziehen wir die Bereiche und ihre Mitarbeiter aktiv in den Prozess der Neugestaltung ihrer Arbeitsumgebung ein. So haben alle die Chance, unser zukunftsorientiertes, inspirierendes Arbeitsumfeld selbst mitzugestalten. Das Pilotprojekt, an dem sieben unterschiedliche Abteilungen beteiligt waren, hat so – auf der Basis einer ausführlichen Bedarfsanalyse – einen maßgeblichen Einfluss auf die spätere Neugestaltung unserer Arbeitsbereiche nehmen können.

Diskriminierungsfreies Umfeld

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

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

Unconscious Bias

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

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

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative wurde deswegen ein Workshop zur Sensibilisierung für die Thematik eingeführt: Wie erkennen und verstehen wir Vorurteile bzw. wie können sie auch Entscheidungen beeinflussen. Zusätzlich werden Methoden für eine objektivere Entscheidungsfindung erlernt. Auch unser Leadership Programm LEAD enthält ein obligatorisches Training zu dieser Thematik.

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

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen (nur direkt Beschäftigte) am Standort Hannover lag im Berichtsjahr bei 3,0 %.

Frauen in Führungspositionen

Die Hannover Rück und ihr Vorstand bekennen sich zu Chancengleichheit in Bezug auf alle Diversitätskriterien und in allen Hierarchieebenen. Ein Fokus der Maßnahmen liegt aktuell auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die

weltweite Frauenquote lag im Berichtsjahr bei 22,1 %; für den Standort Hannover liegt sie bei 20 %. Damit erfüllen wir die vom Vorstand bis zum Jahr 2022 festgelegte Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene in Höhe von 18 %.

Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.518 Mitarbeiter mit 48,2 % männlichen Mitarbeitern und 51,8 % weiblichen Mitarbeiterinnen nahezu ausgeglichen. Allerdings sind Frauen in den höheren Hierarchieebenen des Unternehmens seltener vertreten als Männer. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2021–2023 ist es unser Ziel, Diversität auf allen Führungsebenen weltweit zu erhöhen.

Zur Unterstützung wurden verschiedene Instrumente und Vorgehensweisen etabliert, um Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu bekräftigen. Dazu zählen unter anderem ein Mentoring-Programm für Frauen, die Förderung eines konzernweiten Frauennetzwerks, Beratungsgespräche für werdende Eltern hinsichtlich Schutzfristen, Elternzeit, Teilzeit in Elternzeit etc. oder auch die zeitliche und inhaltliche Einplanung von aus der Elternzeit zurückkehrenden Mitarbeitern mit flexiblen Regelungen, die weit über die rechtlichen Standards hinausgehen.

Insbesondere das Mentoring-Programm stellt ein hochindividuelles Entwicklungsinstrument dar. Dabei werden Mitarbeiterinnen (Mentees) und Führungskräfte (Mentoren) für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammengeführt. Die spezielle Ausrichtung auf eine rein weibliche Teilnehmergruppe ist Teil unserer Initiative zur gezielten Unterstützung weiblicher Nachwuchskräfte. Zudem soll das Programm Frauen dazu ermutigen, über ihre bisherige berufliche Entwicklung und ihre Karriereperspektiven zu reflektieren und diese aktiv zu gestalten. Außerdem erhalten sie Einblicke in neue berufliche Bereiche und können aus den Erfahrungen ihrer Mentoren lernen. Auch die Rolle als Mentor führt bei den entsprechenden Führungskräften zu eigenem Erkenntnisgewinn und einer Sensibilisierung hinsichtlich der Gender-Thematik. Im Berichtszeitraum 2022 wurde das Programm überarbeitet und soll im nächsten Berichtszeitraum in ein umfangreicheres Mentoring-Konzept übergehen.

Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene am Standort Hannover N 21

in %	2022	2021	2020	2019	2018
Gesetzte Zielquote	18,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Erreichte Frauenquote	20,0	18,0	18,0	17,4	15,6

Work-Life-Balance

401-3

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

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

Ein wichtiges Element der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen flexible Arbeitszeiten und -orte dar. Dazu gehören beispielsweise die stärkere Kombination von Büroarbeitsplatz und mobilem Arbeiten sowie an die Situation der Mitarbeiter angepasste Arbeitszeitmodelle. Diese Veränderungen werden zunehmend fester Bestandteil einer modernen, agilen Arbeitswelt und erhöhen die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt sowie die Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Unsere regulären Maßnahmen umfassen in Deutschland diverse individuell gestaltbare Teilzeitmodelle, deren Ausgestaltung weit über die rechtlichen Erfordernisse hinausgeht, eine Gleitzeitordnung ohne Kernarbeitszeiten sowie verschiedene Möglichkeiten der Altersteilzeit. Am Standort Hannover arbeiteten zum Stichtag 31. Dezember 2022 389 Teilzeitmitarbeiter mit über 70 sehr unterschiedlichen und individuell vereinbarten Arbeitszeitmodellen. Auch an unseren ausländischen Standorten gibt es unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit, mobil tätig zu sein. Bereits seit 2019 bieten wir unseren Mitarbeitern das sogenannte „mobile Arbeiten“ an zur weiteren räumlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeitswelt. Durch mobiles Arbeiten besteht die Möglichkeit, auch außerhalb formeller Telearbeitsmodelle anlassbezogen und zeitlich begrenzt die Arbeitsleistung an einem anderen Ort als dem betrieblichen Arbeitsplatz zu erbringen. Dazu haben wir im Berichtsjahr durch den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum flexiblen Arbeiten ein weitreichendes und attraktives Rahmenwerk geschaffen.

In Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie haben wir seit März 2020 weitreichende Maßnahmen ergriffen, um Ansteckungen zu vermeiden und die Verlangsamung der Virusausbreitung bestmöglich zu unterstützen, so auch weiterhin im Berichtsjahr – immer auf Basis der behördlichen Vorgaben und angepasst an die jeweiligen lokalen Erfordernisse.

Um Mitarbeitern den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit zu erleichtern, ermuntern wir unsere Führungskräfte, den Kontakt zu unseren in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern aktiv zu pflegen, z.B. durch die Einladung zu Weiterbildungen oder internen Veranstaltungen. Konzernweit waren im Berichtsjahr 2022 179 Mitarbeiter in Elternzeit, davon 71 Männer und 108 Frauen. 43 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2022 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 16 Männer und 27 Frauen. 56 Mitarbeiter, die im Jahr 2021 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (14 Männer, 42 Frauen).

Anzahl der Mitarbeiter in Elternzeit (konzernweit)

N 22

	2022	2021	2020	2019	2018
In Elternzeit	179	170	188	190	202
Frauen	108	112	120	124	134
Männer	71	58	68	66	68
Rückkehrer	43	41	58	65	72
Frauen	27	26	37	39	46
Männer	16	15	21	26	26
Fluktuation	56	52	52	55	69
Frauen	42	44	36	35	44
Männer	14	8	16	20	25

Weitere diversitätsbezogene Kennzahlen

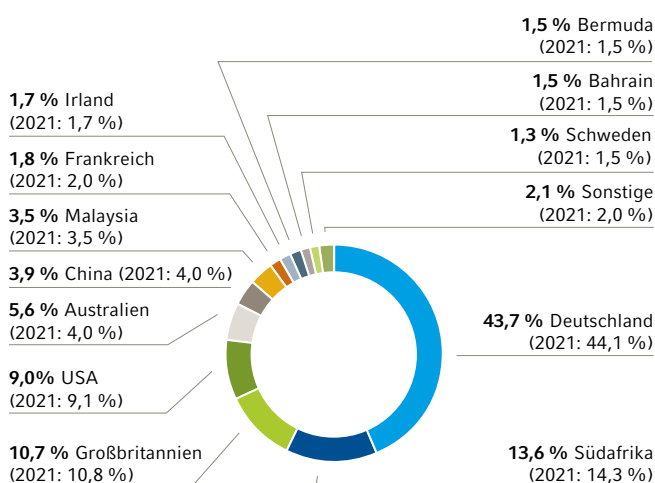
Wir erheben Daten zur Diversität unserer Mitarbeiter konzernweit in Bezug auf Geschlecht und Alter und für den Standort Hannover zusätzlich in Bezug auf die Nationalität. Aufgrund gesetzlicher Regelungen veröffentlichen wir keine Daten zu sonstigen Kategorien, wie z. B. Glaubensrichtung.

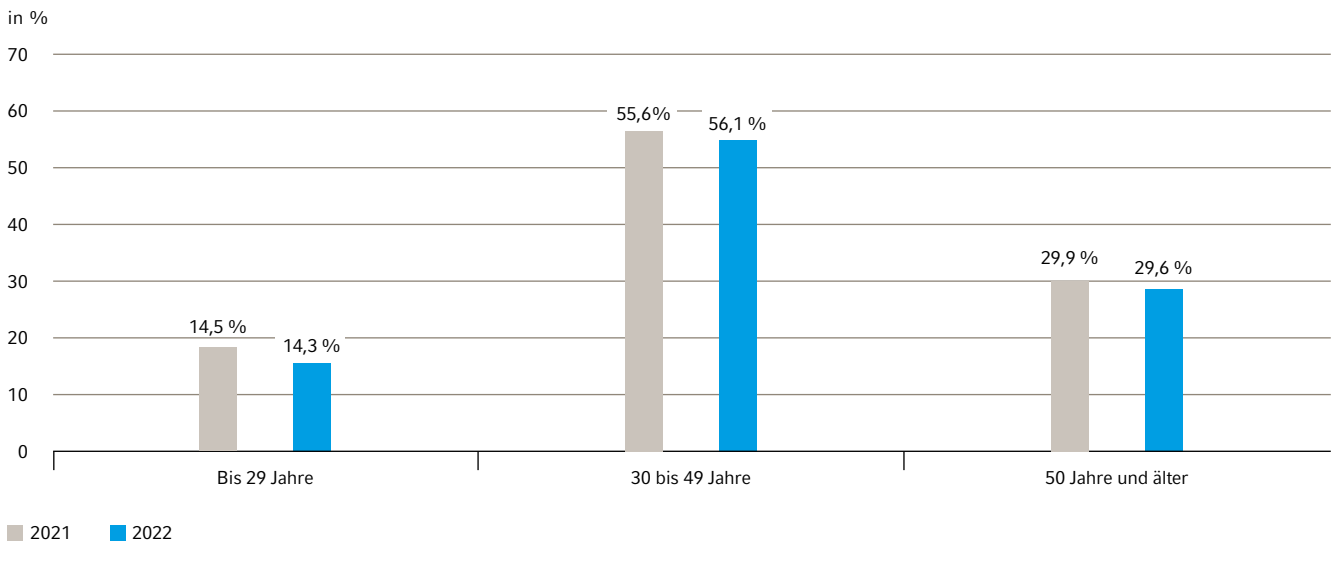
In unserem gesamten Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Vielmehr begrüßen wir es, dass eine Vielzahl von Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für uns arbeitet, auch um die hohen Qualitätsstandards unserer komplexen internationalen Rückversicherungsdienstleistungen zu erfüllen. Am Standort Hannover beispielsweise arbeiteten zum 31. Dezember 2022 Personen aus insgesamt 53 verschiedenen Nationen.

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2022 ein ausgewogenes Bild: 14,3% unserer Mitarbeiter sind unter 30 Jahre alt, 56,1% 30 bis 49 Jahre alt und 29,6% 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 2022 kontinuierlich um 10 Prozentpunkte an.

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

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern im Jahr 2022 N 23

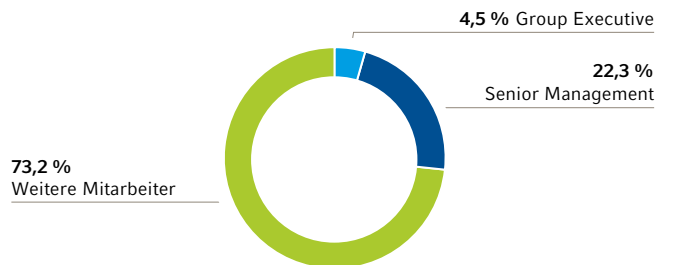




In unserer Personalstatistik werden drei Hierarchieebenen unterschieden: Group Executive, Senior Management sowie weitere Mitarbeiter. Konzernweit gehören von den insgesamt 3.518 Mitarbeitern 159 Personen (4,5 %) zur Kategorie Group Executive, 784 Personen (22,3 %) zur Kategorie Senior Management und 2.575 Personen (73,2 %) zur Kategorie weitere Mitarbeiter.

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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2022



Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie
N 26

		2022			2021			2020			2019		2018	
Geschlecht		An- zahl ¹	+/- Vor- jahr	in % ²	An- zahl ¹	+/- Vor- jahr	in % ²	An- zahl ¹	+/- Vor- jahr	in % ²	An- zahl ¹	in % ²	An- zahl ¹	in % ²
Mitarbeiterzahl	Männer	1.694	93	5,8	1.601	41	2,6	1.560	125	8,7	1.435	-7,9	1.558	47,0
	Frauen	1.824	79	4,5	1.745	87	5,2	1.658	10	0,6	1.648	-6,3	1.759	53,0
Group Executive	Männer	125	4	3,3	121	-	-	121	1	1,2	120	-6,3	128	84,2
	Frauen	34	3	9,7	31	4	14,8	27	0	0	27	12,5	24	15,8
Senior Management	Männer	461	9	2,0	452	3	0,7	449	24	5,6	425	-6,0	452	63,1
	Frauen	323	31	10,6	292	11	3,9	281	25	9,8	256	-3,0	264	36,9
Weitere Mitarbeiter	Männer	1.108	80	7,8	1.028	38	3,8	990	100	11,2	890	-9,0	978	39,9
	Frauen	1.467	45	3,2	1.422	72	5,3	1.350	-15	-1,1	1.365	-7,2	1.471	60,1

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie
N 27

		2022			2021		2020		2019		2018	
Altersgruppe		An- zahl ¹	+/- Vor- jahr	in % ²	An- zahl ¹	in % ²	An- zahl ¹	in % ²	An- zahl ¹	in % ²	An- zahl ¹	in % ²
Mitarbeiterzahl	Bis 29 Jahre	502	18	3,7	484	9,0	444	16,8	380	13,4	444	13,4
	30 bis 49 Jahre	1.973	111	6,0	1.862	3,0	1.807	1,8	1.776	-9,4	1.981	1.960
	50 Jahre und älter	1.043	43	4,3	1.000	3,4	967	4,3	927	1,5	855	913
Group Executive	Bis 29 Jahre	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	30 bis 49 Jahre	70	5	7,7	65	6,6	61	-	61	-3,2	69	63
	50 Jahre und älter	89	24	2,3	87	-	87	1,2	86	-3,4	86	89
Senior Management	Bis 29 Jahre	5	4	500,0	1	100,0	-	-	-	0,4	3	0,4
	30 bis 49 Jahre	428	17	4,1	411	1,0	415	5,9	392	-9,7	423	434
	50 Jahre und älter	351	19	5,7	332	5,4	315	9,0	289	3,6	254	279
Weitere Mitarbeiter	Bis 29 Jahre	497	14	2,9	483	9,2	64	-13,8	380	18,0	441	18,0
	30 bis 49 Jahre	1.475	89	6,4	1.386	4,1	1.331	0,6	1.323	-9,8	1.489	1.467
	50 Jahre und älter	603	22	3,8	581	2,8	565	2,4	552	1,3	515	545

- ¹ Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen. Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements“ auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie unter gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem die Hannover Rück die Beherrschung über sie erlangt.
- ² Der prozentuale Anteil stellt den Anteil von Frauen und Männern innerhalb der jeweiligen Hierarchieebene dar.

Kerngeschäft





Kerngeschäft

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

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

Sustainable Protection

3-3

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

Als Rückversicherer, d.h. als Business-to-Business-Dienstleister, stehen wir mit Verbrauchern bis auf wenige Ausnahmen in keinem direkten Kontakt. Durch unser Produktangebot tragen wir jedoch dazu bei, vielen Menschen Zugang zu Versicherungsschutz zu ermöglichen. Denn häufig sind Erstversicherer erst mittels international agierender Rückversicherer dazu in der Lage, große Portefeuilles sowie große Einzelrisiken oder Risiken aus Naturgefahren abzusichern. Wir tragen somit zu einer Erhöhung der Versicherungsdichte auch in Ländern des globalen Südens sowie zur sozialen und finanziellen Inklusion bei – sowohl in der Schaden- als auch der Personen-Rückversicherung. Zudem unterstützen wir junge Versicherungsgesellschaften beim kostenintensiven Aufbau von Neugeschäft bzw. der Ausweitung der Versicherungsdichte.

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

Accelerator Network

Ende 2019, also einige Monate, bevor die Covid-19-Krise das Tempo der digitalen Transformation drastisch beschleunigte, begann die Hannover Rück mit der Entwicklung der Innovations- und Digitalstrategie. Infolgedessen wurden das Innovation & Digital Solutions Committee, das mit vier Vorständen besetzt ist, sowie das Accelerator Network gegründet. Das Accelerator Network besteht aus vier fachspezifischen Einheiten: dem Digital Business Accelerator Property & Casualty, dem Digital Business Accelerator Life & Health, dem Digital Technology Accelerator sowie dem Parametric Business Accelerator. Ziel ist es, innovative digitale Lösungen und Dienstleistungen für und mit unseren Kunden sowie weiteren Partnern zu identifizieren, zu bewerten und zu entwickeln. Zusätzlich hat es sich das Accelerator Network zur Aufgabe gemacht, lokal erfolgreiche Geschäftsmodelle auf andere Märkte auszuweiten.

Unser Engagement in der Schaden-Rückversicherung

Schließung der Schutzlücke

In der Schaden-Rückversicherung fördern wir vor allem den Ausbau des Versicherungsschutzes in Bezug auf Extremwetterereignisse und Katastrophenlagen in Schwellen- und Entwicklungsländern. Diese sind überproportional von extremen Wetterereignissen betroffen, wodurch dort lebende Menschen oftmals mit einer Versicherungsschutzlücke (Protection Gap) konfrontiert sind. Unser Ziel ist es daher, sowohl unsere NatCat-Aggregate in Schwellen- und Entwicklungsländern als auch unsere nachhaltigen Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen von Klima- und Naturkatastrophen auszuweiten. Durch die Intensivierung unserer Zusammenarbeit mit unseren Partnern und die Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden in verschiedenen Initiativen zur Beurteilung solcher Risiken tragen wir zur Verringerung dieser Schutzlücke bei.

Dazu beteiligen wir uns aktiv an der Entwicklung von parametrischen Versicherungsprodukten – auch indexbasierte Deckungen genannt –, die bereits seit einigen Jahren im Agrargeschäft eingesetzt werden. Diese Produkte versichern und regulieren Schäden auf der Grundlage von definierten und eindeutig bestimmbar Parametern wie z.B. der Niederschlagsmenge. Im Gegensatz zur klassischen entschädigungsbasierten Versicherung wird die Auszahlung bei parametrischen Deckungen im Vorfeld definiert und hängt vom Auftreten eines auslösenden Ereignisses und nicht von dem

tatsächlichen Schaden ab. Dort, wo Risiken versicherbar sind, können parametrische Versicherungsprodukte dazu beitragen, die Deckung zugänglicher zu machen, Schäden schneller zu regulieren und so die Deckungslücke in vielen Bereichen zu schließen. Die Hannover Rück entwickelt und prüft Produkte, die Risiken wie etwa Überschwemmungen oder Hitzewellen, aber auch Cyberrisiken parametrisch abdecken. Solche Produkte erlauben eine einfachere und schnellere Schadenabwicklung und steigern damit den Wert des Versicherungsprodukts, da der Kunde den Nutzen direkt und unmittelbar erfährt. Diese Lösungen, die häufig in öffentlich-privaten Partnerschaften entwickelt werden, könnten im Zusammenhang mit dem Klimawandel noch an Bedeutung gewinnen.

Vor diesem Hintergrund unterstützen wir den Natural Disaster Fund (NDF). Dieser investiert ausschließlich in Risikotransferinstrumente für Naturkatastrophen und Klimarisiken in Schwellen- und Entwicklungsländern. Mithilfe unserer Expertise bei der Entwicklung von Risikotransferlösungen, die auf die relevanten Gefahren und lokalen Bedürfnisse abgestimmt sind, stellt die Hannover Rück ihr Know-how und Risikokapital für relevante Projekte auf der ganzen Welt zur Verfügung. Bis jetzt konnten insgesamt mehr als 23 Mio. Menschen aus 55 verschiedenen Ländern in Afrika, Asien und Lateinamerika direkt und indirekt erreicht werden. Mit 19 Mio. Menschen gilt ein Großteil des Kreises der Begünstigten als arm und verwundbar. Diese Schutzdeckung war nicht zuletzt auch durch die Kapazitätsbereitstellung der Hannover Rück in Höhe von 50 Mio. USD möglich. Es haben mehrere Auszahlungen stattgefunden, wodurch der finanzielle Schutz für die Begünstigten direkt erfahrbar wurde.



Lemonade Crypto Climate Coalition

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

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

Die erste Einführung eines Pilotprojekts in Kenia ist erfolgt, die Infrastruktur und Mobiltelefonanbindung ist aufgebaut und die erste Erntesaison erfolgreich beendet. Im Rahmen des Pilotprojekts sind ca. 10.000 Landwirte versichert.

Im Jahr 2022 haben wir im Bereich der Agrarversicherungen eine Prämie im hohen dreistelligen Millionenbereich (EUR) für Rückversicherungsschutz eingenommen, etwa ein Drittel davon in Entwicklungs- und Schwellenländern in Südamerika, Asien und Afrika. Hervorzuheben ist die besondere Rolle der Hannover Rück im peruanischen Markt, wo wir in Kooperation mit der Regierung sowie dem Erstversicherungsmarkt Kleinbauern in den armen Regionen des Landes gegen Ernteauffälle schützen. Im Jahr 2022 wurde dieses Programm von den fünf ärmsten Andenregionen auf das gesamte Land ausgeweitet. Über drei Millionen Menschen profitieren von dieser Schutzdeckung.

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

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

Im Berichtsjahr waren mehr als 90 Experten von 17 (Rück-) Versicherungsgesellschaften und Maklern sowie mehr als 60 Vertreter aus 22 Länderbüros des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme) an den diversen Länderprojekten beteiligt. Unser Vorstandsvorsitzender Jean-Jacques Henchoz ist Mitglied des Steering Committees. Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen der Hannover Rück sind in Arbeitsgruppen des IDF aktiv, unter anderem in der Sovereign and Humanitarian Solutions Working Group (SHS), der Law, Regulation and Resilience Policies Working Group (LRRP) sowie der Risk Modelling Steering Group (RMSG).

Wir sind in mehreren Länderprojekten bei der Entwicklung von Lösungsansätzen zur Schließung der Versicherungslücke von Naturkatastrophen beteiligt, unter anderem in Kolumbien. Dort sind wir Partner des Projektes „Enhancing Medellín’s Urban Resilience“. Das Ziel des Projektes ist es, die Widerstandsfähigkeit der Stadt Medellín in Kolumbien durch die Schaffung einer finanziellen Absicherung gegen Klimarisiken und Katastrophen zu stärken. Die vorgeschlagenen Produkte für die Zielbevölkerung auf Stadtebene sind derzeit noch nicht auf dem lokalen Markt verfügbar, sehen aber eine indexbasierte Lösung für Überschwemmungen, Erdbeben und Erdbeben vor. Das vom InsuResilience Solutions Fund finanzierte Projekt wird gemeinsam mit Willis Towers Watson und Global Communities durchgeführt. Ein weiteres Projekt in diesem Rahmen sieht die Absicherung verschiedener Städte in Argentinien gegen Flutrisiken vor und befindet sich in den Anfängen der Implementierung. Hier ist die Hannover Rück federführend.

Katastrophenanleihen

Die Hannover Rück hat im Jahr 2022 insgesamt sechs Katastrophenanleihen mit einem Volumen von 1,3 Mrd. USD (Vorjahr: 2,7 Mrd. USD) für ihre Kunden in den Kapitalmarkt transferiert und damit ihre führende Position im Markt für die Verbriefung von Versicherungsrisiken (Insurance-Linked Securities) untermauert.

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

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

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

Die Hannover Rück ist seit 2021 im Pacific Insurance & Climate Adaptation Programme (PICAP) engagiert und unterstützt das Technical Advisory Committee mit Expertise aus dem Bereich der Risikomodellierung. Unter der Leitung des United Nations Capital Development Funds (UNCDF) hat ein breit aufgestelltes Netzwerk von Partnern eine parametrische Deckung gegen Klimarisiken für kleine Inselstaaten im Pazifik entwickelt. Lokale Erstversicherungen vertreiben das inklusive und technologiebasierte Produkt in der Region. Nach der Einführung in Fidschi, Tonga und Vanuatu wurde im Jahr 2022 mit der Übertragung auf weitere Inseln begonnen.

Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit dem marokkanischen Finanzministerium und Solidaritätsfonds gegen Naturkatastrophen (FSEC) haben wir 2022 erneut eine traditionelle und eine parametrische Versicherungslösung mitentwickelt, um die lokale Bevölkerung finanziell vor Erdbeben, Überflutungen, Tsunamis und Terrorrisiken zu schützen. Die Initiative wurde von der Weltbank begleitet.

Nachhaltige Technik und grüne Technologien

Der technologische Fortschritt sowie ein wachsendes Netzwerk an InsurTechs und Partnern bieten die Möglichkeit neuer Deckungen. So bedient ein spezialisiertes Team für indexbasierte und parametrische Deckungen beispielsweise eine wachsende Anzahl von Anfragen zu Hurrikan- und Erdbebenrisiken. Strukturiert als „Emergency Cash“ oder Kreditausfalldeckung können Privatpersonen sowie kleine und mittelständische Unternehmen vor bedrohlichen finanziellen Lagen geschützt werden. Auch aus dem Bereich der erneuerbaren Energien, wie z. B. Wind- und Solarenergie, beobachten wir einen stetigen Interessenzuwachs.

Zur Unterstützung einer globalen Energiewende setzen wir uns explizit für den Ausbau erneuerbarer Energien ein. Diese erstrecken sich von Windenergie im Bereich On- und Offshore über Fotovoltaik bis zur Geothermie. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung der Anlagen und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Neben dem Aufbau und Erhalt von spezialisiertem Underwriting-Wissen weltweit unterstützen wir Spezialdeckungen zur Einführung neuer Technologie. Unser fakultatives Prämienvolumen im Jahr 2022 betrug 37,4 Mio. EUR. Im letzten Jahr wurde die Geschäftsbeziehung zu einer Zeichnungsagentur beendet, was zu einem Prämienrückgang von ca. 6 Mio. EUR führte. Dieser Rückgang wurde durch die Generierung von Neuprämie ausgeglichen.

Initiativen zur Bewertung von Risiken

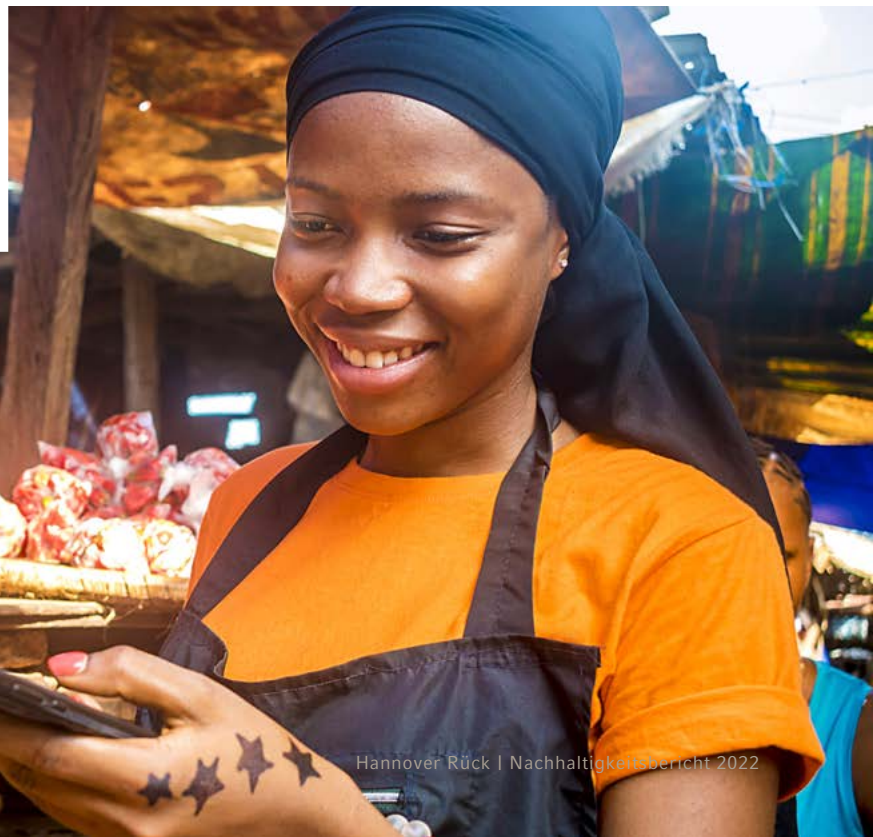
in Mio. EUR	2022	2021	2020	2019	2018
Verdiente Nettoprämie ¹	37,4	37,4	34,2	24,7	14,2

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

Mit Blick auf Green-Tech-Lösungen diskutiert die Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ ergänzende Themen, die mit dem Bedarf an neuen (Rück-)Versicherungslösungen einhergehen können. Dazu gehören unter anderem geänderte Methoden der Abfallentsorgung oder des Recyclings, Cradle-to-Cradle-Lösungen, sich änderndes Mobilitätsverhalten, neue Antriebskonzepte z. B. im Bereich Kraftfahrt, neue Dienstleistungen in der Personenbeförderung sowie Akkumulatoren und Speichermedien für erneuerbare Energien. Die Themen Informationssicherheit und Cybersecurity werden ebenfalls in unserer Arbeitsgruppe behandelt, die die abteilungsübergreifende Überwachung unterstützt. Analysiert wurden darüber hinaus – neben vielen anderen – zukünftig geschäftsrelevante Themen wie Umweltverschmutzung, Naturkatastrophen, Fracking und Rohstoffversorgung.

Im Bereich der Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren arbeitet die Hannover Rück mit Regierungen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und ist in verschiedenen Marktinitiativen und aufsichtsrechtlichen Gremien aktiv. Über die Mitarbeit an Initiativen pflegen wir den Dialog mit verschiedenen weltweit tätigen Risikomanagern. Der Austausch erfolgt unter anderem mit Universitäten, anderen Rückversicherern, Kunden, politischen Akteuren sowie Industrievereinigungen wie z. B. auch dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV).

Da Risikoprüfungsprozesse mittlerweile verstärkt während des Verkaufsgesprächs durchgeführt werden, stellt unsere Tochtergesellschaft E+S Rück mit esImeRiT und eslunfallT elektronische Risikoprüfungstools für ihre Kunden zur Verfügung, die eine medizinische Bewertung direkt beim Kunden ermöglichen. Insbesondere die Anwendung esImeRiT steht auch als mobile Lösung zur Verwendung bereit und kann somit im digitalen Umfeld eingesetzt werden. Sie ermöglicht im Rahmen der funktionellen Invaliditätsversicherung durch risikospezifische Bedingungsanpassungen auch gesundheitlich vorbelasteten Personen die Absicherung von Unfall- und weiteren Invaliditätsrisiken. Darüber hinaus arbeitet die E+S Rück mit verschiedenen Kooperationspartnern zusammen. So unterstützt etwa der Reha-Dienstleister RehaAssist schwer verletzte Versicherungsnehmer schnellstmöglich und umfassend bei der Heilung. Der Malteser Hilfsdienst e. V. bietet Assistance-Leistungen an und erleichtert so Versicherungskunden, die sich bei einem Unfall verletzt haben, die Wiedereingliederung in den Alltag.



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

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

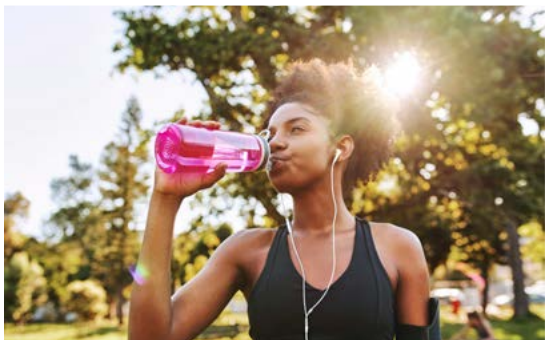
Die Geneva Association ist eine internationale Denkfabrik der Versicherungsbranche mit dem Ziel, politische, ökonomische und soziale Themen und Risiken zu identifizieren und in Bezug zur Versicherungsbranche zu setzen. Durch die aktive Mitarbeit der Hannover Rück in der Arbeitsgruppe „Climate Change and Environment“ erhöhen wir das Bewusstsein für die hohen Schadenpotenziale aus Naturgefahren und dem Klimawandel weltweit. Es werden Studien, Positionsberichte und zielgerichtete Entscheidungsvorlagen erarbeitet, die es den unterschiedlichen Interessengruppen auf höchster Ebene ermöglichen sollen, sich effizient einen Überblick über die Sachverhalte, den Stand der Forschung zu den einzelnen Themen und über die Rolle der Erst- und Rückversicherungsindustrie bei der Problembewältigung zu verschaffen. Maßnahmen der Vereinten Nationen, von Regierungen und lokalen

Verantwortlichen zur Reduzierung möglicher Auswirkungen von Extremereignissen und dem Klimawandel auf die Bevölkerung werden identifiziert und in ihrer Auswirkung beurteilt.

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

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

Wir sind zudem Mitglied im Chief Risk Officer (CRO) Forum. Darin sind wir ständiger Teilnehmer der Emerging Risk Initiative des CRO Forums sowie in Arbeitsgruppen zu den Themen Nachhaltigkeit und Greenwashing. Die Emerging Risk Initiative beispielsweise überwacht und analysiert kontinuierlich unterschiedliche Emerging Risks, publiziert Informationen zu Megatrends sowie damit verbundenen Risiken und führt entsprechende Impact-Analysen durch. Zu den betrachteten Megatrends gehören Altern und Gesundheit, ökonomische Stabilität, Umwelt und Klima, ESG-Herausforderungen, sich verändernde geopolitische Landschaften, technische Entwicklungen und deren gesellschaftliche Folgen sowie Demografie und sozialer Wandel. Im Berichtsjahr wurde beispielsweise das Risiko „Climate Engineering“ (inkl. CO₂-Speicherung) aufgenommen. Die Publikationen der Initiative sind auf den Internetseiten des CRO Forums öffentlich verfügbar.



Unser Engagement in der Personen-Rückversicherung

In der Personen-Rückversicherung unterstützen wir unsere Erstversicherungspartner mit unserer weltweiten Expertise und Innovationskraft bei der Entwicklung, Einführung und dem Angebot nachhaltiger Rückversicherungslösungen. Unser Angebot erstreckt sich von traditionellen Lebensversicherungen über Lösungen zur Absicherung schwerer Krankheiten (Critical Illness) und Arbeitsunfähigkeit bis hin zu Pflegebedürftigkeit.

Langlebigkeit

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

In vielen Ländern besteht das Rentensystem aus drei Säulen: der staatlichen Rente, der betrieblichen Rente und der privaten Rente. Die zunehmende Lebenserwartung geht mit einer

Reihe von Herausforderungen einher. So benötigen Menschen im Ruhestand zunehmend länger ein sicheres Einkommen. Aber auch Regierungen, staatliche Systeme, Pensionsfonds, Unternehmen, die Betriebsrenten anbieten, und Lebensversicherer werden mit zunehmenden pensionsbezogenen Verbindlichkeiten konfrontiert. Mit unserer tiefen Expertise auf dem Langlebighkeitsmarkt unterstützen wir unsere Kunden erfolgreich bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen zur Absicherung dieser Langlebighkeitsrisiken. Dies tun wir bereits seit 1995 und sind einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Langlebighkeitslösungen.

Mit unseren Langlebighkeitsversicherungsprodukten leisten wir auch einen Beitrag gegen Altersarmut. Während das größte Volumen weiterhin aus dem britischen Markt kommt, haben wir im letzten Jahr vermehrt in Märkten, in denen bisher eine solide Langlebighkeitsabsicherung fehlt, Lösungen angeboten und erneut unsere Fähigkeit unter Beweis gestellt, unsere Langlebighkeitsexpertise auf globale Märkte zu übertragen. Dazu zählen unter anderem Europa, Australien, Nordamerika und Afrika, in denen wir Anfragen aus über 30 Ländern quotiert sowie Aufklärungsarbeit für die Absicherung des Langlebighkeitsrisikos als entscheidenden Bestandteil der Altersvorsorge geleistet haben. In diversen europäischen

Märkten, aber insbesondere auch in Hongkong und Südkorea, sehen wir einen steigenden Bedarf für die Entwicklung und Einführung von Individualrentenprodukten.

Ein Beispiel unserer Langlebigekeitsversicherungsprodukte stellen die „Flow DB Treaties“ dar. Dabei handelt es sich um eine Lösung für kleinere Pensionsfonds, die aufgrund der großen Menge von Pensionsfonds im Markt, die ihr Risiko abgeben wollen, nicht berücksichtigt werden. Damit auch diese kleineren Pensionsfonds die Rentenzahlungen für ihre Mitglieder absichern können, bieten wir unseren Erstversicherungspartnern ein Vertragskonstrukt an, wo kleinere Bestände ohne Erfahrungswerte und unterhalb einer gewissen Größe automatisch rückversichert werden.

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

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

Psychische Gesundheit

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

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

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

ReCent Medical News

Mit unserer Newsletter-Reihe „ReCent“ decken wir ein breites Themenspektrum ab. Neben der ursprünglichen Edition „ReCent Medical News“, die sich mit aktuellen und zukünftigen medizinischen Trends befasst, gibt es mittlerweile auch die „ReCent Actuarial News“, die thematisch auf aktuarielle, mathematische und stochastische Fragestellungen fokussiert ist. Zudem haben einige unserer ausländischen Einheiten ähnliche Formate in ihren Märkten etabliert, unter anderem in Großbritannien (ReCent UK), Amerika (ReCent US) und Kanada (ReCent Canada). Mit diesem Service-Angebot ermöglichen wir es unseren (potenziellen) Kunden, von unserer globalen Expertise zu profitieren, und intensivieren die Beziehungen zu ihnen. Abhängig vom Themenschwerpunkt verschicken wir die Newsletter direkt per E-Mail an unsere Kunden und/oder veröffentlichen sie auf unserer Homepage, bei LinkedIn sowie in hr | Ascent, unserem Underwriting-Manual für Lebensversicherungsrisiken.

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

Schließung der Schutzlücke

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

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

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

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

Digitalisierung

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

Unsere Innovationsplattform hr|equarium verbindet das globale Netzwerk der Erstversicherungskunden der Hannover Rück mit innovativen Partnern aus dem InsurTech-Bereich und bietet Versicherern Zugang zu einer Vielzahl von Lösungen über die gesamte Wertschöpfungskette. Ziel ist es, die Suche und Implementierung neuer Technologien zu erleichtern. Disruptive Technologien, demografischer Wandel und zunehmend anspruchsvolle Erwartungen des Endkunden bilden ein herausforderndes Umfeld für Versicherer. Mit hr|equarium bietet die Hannover Rück der Versicherungsbranche einen einfachen Zugang zu Produkt- und Vertriebsinnovationen an und liefert damit entscheidende Wettbewerbsfaktoren für Erstversicherer, um den Bedürfnissen ihrer Kunden gerecht zu werden. Nach dem Start von hr|equarium im Jahr 2019 öffnet die Hannover Rück ihre Innovationsplattform 2022 für die gesamte Versicherungsbranche und bietet damit noch mehr Versicherern einen direkten Zugang zu einem Pool innovativer Services und Lösungen von InsurTechs weltweit. hr|equarium wird bisher von mehr als 800 Kunden der Hannover Rück aus über 110 Ländern regelmäßig genutzt. InsurTechs aus aller Welt bieten dort aktuell mehr als 180 Lösungen unter anderem aus innovativen Bereichen wie Cyber, Telematik und Parametrik an.

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

Digital Business Accelerator

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

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

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

Services

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

Mit unseren modularen, automatisierten Systemen „hr|ReFlex“ und „hr|QUIRC“ bieten wir eine qualifizierte und schnelle Risikoprüfung direkt am Point of Sale (beispielsweise am Bankschalter, in einem Telefoninterview oder online) an. Unsere sogenannte Underwriting Workbench haben wir bereits erfolgreich implementiert. Dabei handelt es sich um eine webbasierte Benutzeroberfläche, die von Underwritern für Underwriter entwickelt wurde. Ziel ist die Beschleunigung und Vereinfachung von komplexeren Lebensversicherungsanträgen, die nicht automatisch mit „hr|ReFlex“ gemacht werden können, sowie die Annahme von Fällen, die ein Underwriting-Team auf herkömmliche Weise, z. B. als Papierantrag, erreichen. Im Jahr 2022, konnten wir unser Claims-Modul erfolgreich implementieren. Darüber hinaus arbeiten wir an einer Health-Version, die als modulares, automatisiertes System unser Serviceangebot für unsere Kunden im Bereich Krankenversicherung erweitern wird. Zudem überarbeiten und weiterentwickeln wir kontinuierlich unser Angebot an Services, wie beispielsweise unser elektronisches Underwriting-Manual „hr|Ascent“, das unsere Kunden ganzheitlich bei der individuellen Antragseinschätzung unterstützt. So können wir die aktuellen Marktentwicklungen zu jedem Zeitpunkt angemessen abbilden.

In Südafrika sind wir mit einem speziellen Rehabilitationsprogramm im Bereich der Berufsunfähigkeitsversicherung sehr erfolgreich, um den Versicherungsnehmern den beruflichen Wiedereinstieg beispielsweise nach längerer Krankheit so leicht und unkompliziert wie möglich zu gestalten. Die durchschnittliche Rückkehrquote zur Arbeit lag bei 37 % aller Personen, die an dem Programm teilgenommen haben. Das Programm wird von unserem Netzwerk an Therapeuten durchgeführt, die sich ausdrücklich darauf konzentrieren, Personen mit Behinderung oder eingeschränkter Arbeitsfähigkeit bei der Rückkehr in eine produktive Beschäftigung zu unterstützen. Ein wesentlicher Teil des Programmerfolgs ist darauf zurückzuführen, dass die Versicherungsnehmer nach ihrer Rückkehr ins Berufsleben noch eine Zeit lang unterstützt werden.

Vitality Active

Bei Lifestyle-Versicherungsangeboten handelt es sich vornehmlich um Versicherungsprodukte, deren Prämie und etwaige Bonuszahlungen an das Gesundheitsverhalten der Versicherten geknüpft ist – z. B. Fitness- und Ernährungsgewohnheiten. Auf diese Weise werden die Versicherten zu einer gesünderen und bewussteren Lebensweise motiviert. Dies wirkt sich gleich mehrfach positiv aus: Neben den zu erwartenden positiven gesundheitlichen Aspekten profitiert der Versicherungsnehmer gleichzeitig von einer Reduzierung der eigenen Versicherungsprämie. Gleichzeitig werden lokale Partner bzw. die lokale Wirtschaft durch die Vergabe von Gutscheinen über das Bonusprogramm unterstützt. Und auch das Gesundheitssystem insgesamt wird durch die Förderung präventiver Gesundheitsmaßnahmen und damit einhergehender sinkender Kosten entlastet.

Ein Beispiel ist Vitality Active – eine stetig wachsende Kooperation mit der Discovery Group in Südafrika. Bis Anfang 2023 haben acht Erstversicherer weltweit das Programm implementiert. Eine weitere Ausweitung des Programms ist geplant und konzentriert sich zunächst auf den lateinamerikanischen Markt.

ESG im Versicherungsgeschäft

3-3

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Versicherungsgeschäft wirkt sich auf eine nachhaltige Entwicklung aus. Gleichzeitig ist die Berücksichtigung von ESG-Risiken im Underwriting ein wichtiger Baustein. Diese lassen sich in zwei Betrachtungsweisen unterscheiden: positive/negative Auswirkungen, die sich aus der Geschäftstätigkeit heraus auf ESG-Themen ergeben (Inside-out-Betrachtung) sowie positive/negative Auswirkungen von ESG-Themen auf die Geschäftstätigkeit und das Unternehmen (Outside-in-Betrachtung).

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

Im Berichtsjahr wurde eine interne Positionierung für den Schaden-Rückversicherungsbereich verabschiedet, die dieses Vorgehen konkretisiert und weitere Themen (z. B. Öl und Gas, aber auch Menschenrechte) adressiert. Das Positionspapier gilt sowohl für den fakultativen als auch für den obligatorischen Bereich. Ergänzend zu dem Positionspapier verfügt der fakultative Zentralbereich über ein konkretisierendes ESG-Manual, das weitere Umweltbelange berührt und Ausschlüsse regelt. Das ESG-Manual beinhaltet zudem konkrete Vorgaben in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten. Ferner schließt es explizit Geschäfte mit Unternehmen aus, die in Verbindung mit international geächteten Waffen stehen.

Im fakultativen Rückversicherungsgeschäft werden Rückversicherungsverträge für Einzelrisiken gezeichnet, d. h., die Verträge können konkreten Projekten oder Versicherungs-

nehmern zugeordnet werden. Bereits seit April 2019 rückversichert der fakultative Zentralbereich keine neu geplanten Kohlekraftwerke oder Bergwerke für Thermalkohle mehr. Seit Februar 2020 wird darüber hinaus jegliches Neugeschäft in Zusammenhang mit Thermalkohle-Infrastruktur ausgeschlossen. Thermalkohle-Infrastruktur umfasst Bergwerke, kohlebetriebene Kraftwerke und Anlagen sowie Hafen- und Schienenbetrieb, die ausschließlich der Kohleindustrie zuzuordnen sind und deren Umsatzanteil über 30 % liegt.

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

Zusätzlich zu den beschriebenen Maßnahmen in Bezug auf Kraftwerkskohle wurden im Berichtsjahr auch die Ausschlüsse zu Öl und Gas ausgeweitet. Seit Mitte 2022 übernimmt der fakultative Zentralbereich keine neuen Deckungen mehr für



Projektpolicen, die der Exploration und/oder Erschließung (upstream) neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) dienen, sowie für Projektpolicen, die exklusiv den Transport und die Verwahrung (midstream) der Erschließung neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) unterstützen. Bereits seit 2020 übernimmt der fakultative Zentralbereich keine neuen Einzelrisiken mehr für Unternehmen, die 20 % oder mehr ihrer Ölreserven in Ölsanden halten, und schließt Ölsandförderung und -verarbeitung aus. Ölsandförderung und -verarbeitung umfassen das Abbauen von bitumenhaltigem Sand, das Veredeln zu synthetischem Rohöl, die Weiterverarbeitung dieses synthetischen Rohöls zu Ölprodukten sowie den dazugehörigen Transport per Pipeline oder Schienenverkehr.

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

Der fakultative Zentralbereich lehnt zudem Geschäfte ab, die mit einer Schädigung von Schutzgebieten der Kategorie IUCN 1a/b, von im Rahmen der Ramsar-Konventionen geschützten Feuchtgebieten sowie von UNESCO-Weltkulturerbestätten einhergehen. Im Berichtsjahr wurde die Entscheidung getroffen, den GHG-Fußabdruck des fakultativen Zentralbereichs anhand des PCAF-Standard (Partnership for Carbon Accounting Financials) zu ermitteln und sich ein wissenschaftlich basiertes Emissionsreduktionsziel für die mit dem fakultativen Versicherungsgeschäft assoziierten GHG-Emissionen bis 2030 zu setzen.

Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft werden großvolumige Portefeuilles mit teilweise heterogenen Inhalten übernommen. Wir sind mit unseren Kunden im Dialog, um einen Überblick über deren ESG-Positionierung und Klimaziele, aber auch die Exponierung zu fossilen Brennstoffen zu erlangen. Im Berichtsjahr wurde dafür ein Engagementansatz entwickelt und die Underwriter der Schaden-Rückversicherung wurden dazu geschult. In ersten Kundengesprächen und -konferenzen wurde der Ansatz bereits vorgestellt. Im Jahr 2023 wird der Engagementprozess ausgerollt und bis 2024 gruppenweit umgesetzt.

Bereits jetzt nehmen wir im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft Abstand von neuen Verträgen, die exklusiv zur Deckung von Thermalkohle-Risiken genutzt werden sollen. Gleiches gilt für neue Verträge, die exklusiv der Exploration und/oder Erschließung (upstream) neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) dienen sowie auch exklusiv den Transport und die Verwahrung (midstream) der Erschließung neuer Öl- und Gasreserven (greenfield) unterstützen.

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

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

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme betrachten wir auch zukünftige Risiken (sogenannte Emerging Risks). Dabei handelt es sich um Risiken, die sich in der Entstehung befinden oder durch aktuelle Entwicklungen demnächst relevant werden können. Emerging Risks entwickeln sich allmählich von schwachen Signalen zu eindeutigen Tendenzen. Sie können sowohl in der Schaden- als auch Personen-Rückversicherung einen direkten Einfluss auf unseren Vertragsbestand haben, aber auch unsere Kapitalanlagen beeinflussen. Auch sind sie dadurch gekennzeichnet, dass sich ihr Risikogehalt, insbesondere im Hinblick auf unseren versicherungstechni-

schen Vertragsbestand, nicht verlässlich beurteilen lässt. So hat der Klimawandel nicht nur Einfluss auf Naturgefahren, sondern steht auch in engem Zusammenhang mit Biodiversität. Weitere Einflüsse können die menschliche Gesundheit (z. B. Pandemierisiko), die Weltwirtschaft, den Agrarsektor (Nahrungsmittelverfügbarkeit und Nahrungsmittelsicherheit) und vieles mehr betreffen. Als weitere zukünftige Risiken gelten beispielsweise Cyberrisiken, Pandemien, Rohstoffknappheit und Lieferkettenrisiken. Risikofrüherkennung und anschließende Beurteilung sind bei Emerging Risks von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund setzen wir dafür eine eigene, bereichs- und spartenübergreifende und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe ein, deren Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt ist. Die operative Durchführung erfolgt durch eine gesondert dafür eingerichtete und mit Spezialisten besetzte Arbeitsgruppe. Die Analysen dieser Arbeitsgruppe werden konzernweit genutzt, um gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können (z. B. vertragliche Ausschlüsse oder die Entwicklung neuer Rückversicherungsprodukte). Insgesamt beobachten wir 40 zukünftige Risiken permanent. Zudem formuliert die Arbeitsgruppe interne Positionspapiere sowie sogenannte Risk Briefings, die Empfehlungen zu ihrer rückversicherungstechnischen Handhabung aussprechen. Analysiert wurden bislang, neben vielen anderen, zukünftig geschäftsrelevante Themen wie Urbanisierung und verschiedenste Gesundheitsrisiken als Nebenwirkung aus Klimawandel, Medikamentenmissbrauch, Umweltverschmutzung, Nanotechnologie, Rohstoffversorgung, Fettleibigkeit sowie sozioökonomische Ungleichheit.

Über Risiken in Zusammenhang mit dem Klimawandel berichten wir im Rahmen unserer TCFD-Berichterstattung im Kapitel „Transparenz“. Ferner berichten wir ausführlich in unserem Chancen- und Risikobericht als Teil unseres Konzern-Geschäftsberichtes 2022.

ESG im Asset-Management

3-3

Die Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Asset-Management stellt einen wichtigen Hebel bei der Umsetzung nachhaltiger Ziele dar. Im Einklang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums lässt sich Kapital in Emittenten, Projekte oder Technologien lenken, die einen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten können und gleichzeitig solche Emittenten ausschließen, die gegen vorab definierte ESG-Kriterien verstoßen. Zum anderen erweitern die ESG-Kriterien die Analyse der mit einzelnen Branchen oder Emittenten verbundenen Risiken, z. B. eines unzureichenden Umgangs mit den Auswirkungen des Klimawandels, und tragen damit dazu bei, die Qualität der Entscheidungen in der strategischen und taktischen Asset-Allokation zu verbessern. Aber auch für Investoren, Analysten und Kunden ist es von zunehmendem Interesse, wie Nachhaltigkeitsaspekte bei der Verwaltung von Kapitalanlagen berücksichtigt werden.

Im Rahmen unserer Kapitalanlagepolitik streben wir stabile und marktgerechte Renditen an, um unter Wahrung eines ausgewogenen Risiko-Ertrags-Verhältnisses und einer breiten Diversifikation jederzeit unseren versicherungstechnischen Verpflichtungen und Liquiditätserfordernissen nachkommen zu können. Gleichzeitig messen wir unserem Nachhaltigkeitsansatz, mit dem wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte (ESG-Kriterien) berücksichtigen, einen hohen Stellenwert bei. Entsprechende Vorgaben sind seit 2012 in einer internen Richtlinie (Responsible Investment Policy) schriftlich fixiert, die Anwendung wird durch einen ESG-Beauftragten im Investment-Team sichergestellt.

Im Jahr 2020 haben wir zusammen mit anderen Konzereinheiten eine mittel- bis langfristige Klimastrategie in der Kapitalanlage entwickelt. Sie wurde im Frühjahr 2021 vom Vorstand der Hannover Rück verabschiedet. Die Klimastrategie verfolgt den Ansatz, auf der einen Seite die CO₂-Last in der Kapitalanlage zu reduzieren und auf der anderen Seite CO₂-senkende Maßnahmen zu unterstützen.

Im Mittelpunkt unserer Klimastrategie steht eine schrittweise Dekarbonisierung des liquiden Anlageportefeuilles. Dies erfolgt zunächst durch eine Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1 und 2) der selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Unternehmensanleihen, besicherte Anleihen und Aktien um 30 % bis 2025, verglichen mit dem Basisjahr 2019. Die Steuerung unserer Dekarbonisierungsaktivitäten erfolgt dabei über externe Ratings und Scores sowie CO₂-Intensitäten der Emittenten, womit wir einen umfangreichen Überblick über den CO₂-Fußabdruck und die Nachhaltigkeitsqualität unseres Anlageportefeuilles erhalten. Die Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks schreitet weiter voran. Mittelfristig streben wir die Messung und Reduktion der CO₂-Intensität auch für illiquide Anlageklassen (z. B. Immobilien) an.

Die zweite wichtige Säule stellen verstärkte Engagement-Aktivitäten mit verschiedenen Stakeholdern dar. Dabei konzentrieren wir uns aktuell auf direktes Engagement, indem wir vor allem den Dialog mit Unternehmen suchen, die vergleichsweise hohe CO₂-Intensitäten aufweisen – oftmals in Kombination mit unterdurchschnittlichen ESG-Ratings. Identifizierte Emittenten stammen in erster Linie aus den Bereichen Energieversorgung, Öl und Gas, aber auch aus der Chemie- oder Baubranche. Der Austausch zielt dabei auf die notwendige Transformation hin zu einer CO₂-ärmeren Welt sowie die Frage, ob und inwieweit Geschäftsmodelle betreffender Unternehmen darauf ausgerichtet werden. Je nach Ergebnis der Analyse aus diesem Dialog begleiten wir Emittenten auf dem eingeschlagenen Pfad oder begrenzen bzw. beenden wir Engagements im Falle unzureichender Maßnahmen.

Zudem ergänzt die Hannover Rück das Anlageportefeuille zunehmend um nachhaltige Kapitalanlagen, die die Transformation in eine ressourcenschonende Wirtschaft unterstützen. Dazu gehören z.B. Infrastruktur-Assets, wie erneuerbare Energien oder „Clean Transport“ sowie Investitionen in nachhaltige Technologien, die explizit auf innovative Lösungen insbesondere zur CO₂-Reduzierung setzen und so eine beschleunigte Abkehr von fossilen Energieträgern ermöglichen. Schließlich wächst unser Portfolio an Dedicated-Impact-Fonds weiter an. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 hatten wir bereits 22 dieser besonders impactfokussierten Fonds im Bestand. Darüber hinaus investieren wir weiterhin über Fonds im Bereich Infrastruktur in erneuerbare Energien oder „clean transport“ sowie in nachhaltige Wald- und Agrarfonds.

Einen weiteren wichtigen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes stellt die Anwendung von Negativ-Kriterien dar. Innerhalb unserer selbstverwalteten Kapitalanlagen sind alle festverzinslichen Wertpapiere (Staats- und halbstaatliche Anleihen, Unternehmensanleihen und besicherte Anleihen [mit Ausnahme von Collateralized Debt Obligations, CDOs]) sowie börsennotierte Aktien seit 2012 Gegenstand entsprechender Screeningprozesse. Eine entsprechende Prüfung erfolgt im Vorfeld jeglicher Neuinvestitionen und laufend für das Bestandportefeuille; Emittenten, die gegen unsere ESG-Kriterien verstoßen, werden ausgeschlossen oder aktiv abgebaut. Zum Stichtag 31. Dezember 2022 beliefen sich diese Investmentklassen auf rund 84 % unseres Kapitalanlageportefeuilles. Lediglich einige Nischenfonds oder Anlageklassen, wie z. B. Immobilien, Private Equity oder strukturierte Investments, können nach dieser Systematik nicht analysiert werden. Wesentliches Kriterium für die Überprüfung des Portfolios bilden die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unternehmen, die Menschenrechte missachten oder sich an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen, verstoßen gegen elementare Prinzipien der Vereinten Nationen. Wertpapiere dieser

Unternehmen sind für unsere Investitionen ebenso ausgeschlossen wie Emittenten, die grundlegende Arbeitsnormen und Umweltschutzaspekte missachten. Schließlich werden Engagements auch bei Unternehmen ausgeschlossen, die durch den Einsatz von Zwangs-/Kinderarbeit, Diskriminierung oder Korruption aufgefallen sind. Im Bereich fossiler Energieträger bestehen konkrete Ausschlusskriterien für Emittenten, die 25 % oder mehr ihrer Umsätze aus der Förderung oder Verstromung von Thermalkohle oder der Ölsandgewinnung erzielen. Ebenfalls schließen wir Unternehmen aus, die 10 % oder mehr ihres Umsatzes mit der Offshore-Förderung von Öl und Gas innerhalb des nördlichen Polarkreises erzielen (66° 34' N). Beim Kriterium „kontroverse Waffen“ schließen wir Emittenten aus, die sich an der Entwicklung und Verbreitung kontroverser Waffen beteiligen. Dazu zählen wir Anti-Personen-Minen, biologische und chemische Waffen, Streumunition, abgereichertes Uran sowie weißen Phosphor. Ferner sind Emittenten ausgeschlossen, denen seitens der Vereinten Nationen oder der Europäischen Union Sanktionen auferlegt wurden.

Neben der Anwendung vorgenannter Ausschlusskriterien rückt der seit 2019 implementierte Best-in-Class-Ansatz verstärkt in den Fokus. Er ermöglicht ein laufendes Monitoring der Nachhaltigkeitsqualität des Bestandsportefeuilles und wird zur Umsetzung konkreter ESG-Portefeuillemaßnahmen herangezogen.

Unsere Klimastrategie in der Kapitalanlage

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

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

- Dekarbonisierung unseres liquiden Investmentportefeuilles
 - Verstärkte Engagement-Aktivitäten mit verschiedenen Stakeholdern
 - Vermehrte Investitionen in nachhaltige Kapitalanlagen, die dem Klimawandel entgegenwirken bzw. die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen unterstützen
-

GRI-Index

Über diesen Bericht

2-3

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2022 veröffentlichen wir zum zwölften Mal in Folge jährlich Informationen zu sozialen, ökologischen und Governance-Themen innerhalb des Konzerns. Wir berichten unter Bezugnahme auf Teile der GRI-Standards. Eine externe Überprüfung findet nicht statt.

Um das Informationsbedürfnis unserer Stakeholder und der Ratingagenturen möglichst vollständig zu erfüllen, stellen wir darüber hinaus zusätzliche Informationen zur Verfügung. Der Berichtszeitraum ist, ebenso wie für die Finanzberichterstattung, der 1. Januar bis 31. Dezember 2022. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2023 sind bis zum Redaktionsschluss im August 2023 berücksichtigt. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben auf den gesamten Konzern. Weitere Informationen zum Thema Nachhaltigkeit werden unterjährig auf unserer Website sowie regelmäßig im Konzern-Geschäftsbericht veröffentlicht.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht spiegelt die für uns wesentlichen Themen und Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wider. Er berücksichtigt die Anforderungen der Stakeholder, die für das Unternehmen von großer Bedeutung sind. Dem Bericht liegen die Prinzipien der Wesentlichkeit, der Einbeziehung von Stakeholdern, des Nachhaltigkeitskontexts und der Vollständigkeit zugrunde. Im Jahr 2023 haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse aktualisiert.

Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen für die Daten

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

Die Mitarbeiterkennzahlen ermitteln wir nach Köpfen.

Dabei betrachten wir den Konsolidierungskreis nach den Vorschriften des IFRS 10 „Consolidated Financial Statements“ auf der Grundlage eines einheitlichen Konsolidierungsmodells für alle Unternehmen, das Beherrschung unabhängig davon definiert, ob sie von gesellschaftsrechtlichen, vertraglichen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten entsteht. Konzernunternehmen werden ab dem Zeitpunkt konsolidiert, zu dem

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

Im Berichtsjahr haben wir den Abdeckungsgrad der berichteten Umweltkennzahlen auf 96 % erneut erweitert. Die Daten unserer internationalen Standorte erhalten wir direkt vom jeweiligen Standort.

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

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

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

GRI-Inhaltsindex

102-55

Der GRI-Inhaltsindex von Hannover Rück folgt den Vorgaben des universellen Standards 2021 der GRI.

Anwendungserklärung	Hannover Rück SE hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021 (exkludiert nicht erfüllte Angaben zu unter 50 %)

Angabe		Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken				
2-1	Organisationsprofil	8		
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	85		
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
2-6	Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	8–10		
2-7	Angestellte	48–50		
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	30–32, 37		
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	30–32		
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	31		
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	14, 15		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	32, 55		
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	5–6		
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	34–35		
Einbindung von Stakeholdern				
2-30	Tarifverträge	55		

Wesentliche Themen

Standard	Angabe	Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	17		
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	17–21		
Wesentliches Thema: Good Governance			6, 10	1
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 30, 66		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	62		
Wesentliche Themen: Compliance			1–6, 10	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 22–24, 26–27		
GRI 418:	GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	24		
Wesentliche Themen: Risikomanagement				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 22, 40		
Eigene Angabe	Einbindung von ESG-Risiken im Risikomanagement	22, Konzern-Geschäftsbericht 2022 S. 85		
Wesentliche Themen: Dialog			8	2–4
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 36		
Wesentliche Themen: ESG im Versicherungsgeschäft			7	1–3
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 81		
Wesentliche Themen: Sustainable Protection			7–9	1–3
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 70		
Wesentliche Themen: ESG im Asset-Management			1–10	1–3
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 83		
Wesentliche Themen: Klimawandel			7–9	1–4
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 36, 38		
Wesentliches Thema: Gesundheit der Mitarbeiter			1–2	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 60		
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	60		

Wesentliche Themen

Standard	Angabe	Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
Wesentliches Thema: Attraktivität als Arbeitgeber			1–6	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 52		
Wesentliches Thema: Lernen und Entwicklung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 58		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	58		
Wesentliches Thema: Vielfalt und Chancengleichheit			1–6	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 62, 67		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	62		
Wesentliches Thema: Menschenrechte			1–6, 10	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	13, 16, 33–35		
Wesentliches Thema: Covid-19				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	Konzern-Geschäftsbericht 2022 (Wirtschaftsbericht ab S. 21)		

Weitere themenspezifische Angaben 2016

Angabe	Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
401-3 Elternzeit	64	6	
403-2 Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	60	1–2	
403-4 Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	60	1–2	
406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	62	1–2, 6	
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	24	1–2	

Kontakte

2-3

Svenja Seefeldt

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

Oliver Suess

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

Karl Steinle

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

Bildnachweise

Adobe Stock

Seite 1, Seite 6/7, Seite 10, Seite 23, Seite 25, Seite 28/29,
Seite 35, Seite 39, Seite 46/47, Seite 49, Seite 53, Seite 57,
Seite 60/61, Seite 71, Seite 74; Seite 76, Seite 81

Getty Images

Seite 10 (Silvia Jansen/Getty Images/143917649),
Seite 25 (BJI/Blue Jean Images/Getty Images/
544404993BJI/Blue Jean Images),
Seite 68/69 (Holly Anissa Photography/Getty Images/
143369994),
Seite 74 (Yuri Arcurs/Getty Images/11593927),
Seite 81 (Saleh AlRashaid/GettyImages/462000677)

iStock

Seite 60 (Geber86/iStock/522399038)

F1online

Seite 71 (Pete Mcbride Emerald/F1online/5538232)

Herausgeber

Hannover Rück SE

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

Erschienen im September 2023

Geschlechtsneutrale Formulierungen

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

