

somewhat
different



Nachhaltigkeitsbericht 2023

hannover **re**[®]

Über uns

Die Hannover Rück ist einer der weltweit führenden Rückversicherer. Sie betreibt alle Sparten der Schaden- und Personen-Rückversicherung und ist mit mehr als 3.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf allen Kontinenten vertreten. Das Deutschland-Geschäft wird von der Tochtergesellschaft E+S Rück betrieben.

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

Inhalt

Vorstandsvorwort	4
Fundamente	6
Transparenz	18
Mitarbeiter	34
Kerngeschäft	50
GRI-Index	66
Kontakte	69



Jean-Jacques Henchoz,
Vorsitzender des Vorstands

Vorstandsvorwort

2-22, UNGC

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich, dass wir trotz einer makroökonomisch und geopolitisch weiterhin angespannten Weltlage erneut auf eine sehr gute Entwicklung der Hannover Rück zurückblicken können. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir mit einem Nettokonzerngewinn von 1,8 Mrd. EUR unser Ziel für das Jahr 2023 übertroffen. Sowohl in der Schaden- und der Personen-Rückversicherung als auch bei den Kapitalanlagen konnten wir erneut eine hohe Profitabilität zeigen. Eine wesentliche Säule dieses Ergebnisses sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die mit ihren außerordentlichen Fähigkeiten maßgeblich zu diesem Erfolg beigetragen haben. Im Namen des Vorstands möchte ich ihnen meinen herzlichen Dank aussprechen.

Diese wirtschaftliche Stärke gepaart mit dem Know-how unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter macht mich zuversichtlich, dass wir einer der drängendsten Herausforderungen unserer Zeit erfolgreich begegnen können – dem Klimawandel sowie den daraus folgenden Naturkatastrophen. Weltweit haben im vergangenen Jahr Waldbrände, Sturmereignisse oder Überschwemmungen erhebliche Schäden angerichtet. Wir sehen, dass sowohl die Häufigkeit als auch die Schwere von extremen Wetterereignissen und Naturkatastrophen zunehmen. Aufgrund unseres widerstandsfähigen und kapitalstarken Geschäftsmodells sind wir gut darauf vorbereitet, diese Risiken abzusichern.

Dennoch sind wir uns bewusst, dass diese Herausforderungen zu groß sind, um sie allein zu bewältigen. Die Versicherungsbranche befindet sich in einem Wandel hin zu mehr Nachhaltigkeit. Ein Schlüsselement hierbei ist der Dialog mit unseren Geschäftspartnern. Als einer der größten Rückversicherer weltweit wollen wir den Wandel zu einer dekarbonisierten Wirtschaft und die Anpassung unserer Gesellschaft an die Folgen des Klimawandels aktiv gestalten. Dafür haben wir den Austausch mit unseren Partnern im vergangenen Jahr intensiviert und werden die Kooperationen weiter vertiefen. Unser Fokus liegt dabei neben der Risikobetrachtung auch auf den Chancen, die positiven Auswirkungen unseres Geschäfts weiterzuentwickeln.

Um auf die von mir genannten Herausforderungen vorbereitet zu sein und unseren Erfolgskurs fortsetzen zu können, haben wir im Berichtsjahr intensiv an der Neuausrichtung unserer Konzernstrategie gearbeitet. Nachdem wir den Strategiezyklus 2021–2023 erfolgreich abschließen konnten, integrieren wir die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – ökonomisch, ökologisch und sozial – weiterhin konsequent in das Fundament unserer Konzernstrategie 2024–2026 „Staying Focused. Thinking Ahead“. Sowohl Umweltthemen als auch Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion sind feste Bestandteile unseres neuen Strategiezyklus. Auch weiterhin unterstützen wir die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC), bei dem wir seit 2020 Teilnehmer sind.

Eine positive Wirkung wollen wir aber auch über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus erzielen und etwas an die Gesellschaft zurückgeben. Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns, kulturelles, ökologisches und soziales Engagement zu zeigen und entsprechende Einrichtungen und Projekte zu unterstützen. Bereits im Jahr 2022 haben wir den Stiftungszweck der Hannover Rück Stiftung um das Thema Nachhaltigkeit erweitert und begonnen, uns neben der Kunstförderung auch in Nachhaltigkeitsthemen zu engagieren. Ich bin sehr stolz darauf, auch hier als Vorstandsmitglied tätig sein zu dürfen.

Mit Blick auf die bereits skizzierten Risiken und Auswirkungen des Klimawandels hat die Hannover Rück Stiftung den Umwelt- und Klimaschutz zu einem wichtigen Schwerpunkt ihrer Förderungen gemacht. Mit einer Sommerschule zum Thema „Global Solutions for Water Security“ haben wir im vergangenen Jahr erstmals mit der Falling Falls Foundation zusammengearbeitet, die es sich zum Ziel gesetzt hat, Vordenker und Nachwuchstalente aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft zusammenzubringen. Als exklusiver Förderer des Formats „Falling Walls Engage“, einer globalen Plattform für wissenschaftliches Engagement, haben wir unsere Unterstützung zu diesem wichtigen Thema im Jahr 2024 weiter ausgebaut.

Die von mir genannten Themen sind nur einige, an denen wir im Jahr 2023 gearbeitet haben. Ich lade Sie dazu ein, tiefer in unsere bereits umgesetzten und geplanten Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit einzutauchen, und wünsche Ihnen eine interessante und denkanregende Lektüre.

Mit besten Grüßen

Ihr



Jean-Jacques Henchoz
Vorsitzender des Vorstands

A wide-angle photograph of a lush green field, likely a vegetable or crop field, stretching towards a horizon. The sky is filled with soft, golden light from a low sun, creating a hazy, warm atmosphere. The plants in the foreground are vibrant green and densely packed. In the distance, some trees and a small structure are visible on the left side.

Fundamente





Fundamente

Corporate Social Responsibility

2-14

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.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist organisatorisch im Bereich „Group Strategy & Sustainability“ angesiedelt und 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 2023.

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

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 Regulatorik.

Das ESG-Expertennetzwerk setzt sich aus Mitarbeitern aus unterschiedlichen 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.

Strategische Ausrichtung

2-14, 2-22

Die Konzernstrategie der Hannover Rück wird in einem dreijährigen Rhythmus überarbeitet. Der aktuelle Strategiezyklus 2021–2023 lief Ende 2023 aus.

In der Konzernstrategie 2021–2023 bilden eine starke Governance, Risikomanagement, integrierte Compliance und Corporate Social Responsibility die Fundamente für unser Wachstum als vertrauenswürdiger globaler Rückversicherungspartner. Drei Performance-Treiber – bevorzugter Geschäftspartner, Innovationskatalysator, Gewinnwachstum – tragen den globalen Trends Rechnung, die sich auf die Versicherungs- und Rückversicherungsbranche auswirken. Drei Performance-Förderer – befähigte Mitarbeiter, schlanke Organisationsstruktur, effektives Kapitalmanagement – unterstützen dabei, den Branchendurchschnitt mit Blick auf die Eigenkapitalrendite zu übertreffen. Vier strategische Initiativen – Client Excellence, Innovation und Digitalisierung, Wachstum im Raum Asien-Pazifik, Talentmanagement – bilden den Schwerpunkt des strategischen Programms für den Zyklus. Wesentliche Konzernprojekte (sog. Wertströme) und bereichsübergreifende Strategiebeiträge (sog. Joint Strategy Contributions), in denen wir auch nichtfinanzielle Ziele verfolgen, ergänzen dieses Programm. „Corporate Social Responsibility“ stellt eine dieser Joint Strategy Contributions dar.

Das strategische Programm wird vom Bereich Group Strategy & Sustainability begleitet, überwacht und der Fortschritt dem Vorstand quartalsweise berichtet.

Für den Strategiezyklus 2021–2023 wurden vier strategische Handlungsfelder festgelegt. 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.

Wesentlichkeitsanalyse und wesentliche Themen

3-1, 3-2

Zur Ermittlung wesentlicher ESG-Themen (ESG = Environmental, Social, Governance) führt die Hannover Rück regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen durch – zuletzt im Berichtsjahr 2023. Die Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf Basis der Veröffentlichung der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2021; GRI 3) und § 289c des HGB. Im Berichtsjahr wurde zudem mit Vorbereitungen auf erweiterte Berichterstattungspflichten im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) begonnen und die Themenliste der künftigen European Sustainability Reporting Standards (gemäß ESRS 1) bei der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

Bei der Durchführung einer Wesentlichkeitsanalyse ist die „Wesentlichkeit der Auswirkungen“ sowie die „finanzielle Wesentlichkeit“ für identifizierte ESG-Themen zu betrachten. Die identifizierten ESG-Themen wurden initial aus den sektoragnostischen European Sustainability Reporting Standards entnommen und im Anschluss um versicherungsspezifische Themen ergänzt. Bei der anschließenden Bewertung wurde in drei Geschäftsbereiche der Hannover Rück unterschieden: eigener Geschäftsbetrieb, Rückversicherungsgeschäft und Kapitalanlage.

Die Befragung erfolgte in Form von Interviews und Workshops mithilfe eines standardisierten Fragebogens. Die jeweiligen Themen wurden von den befragten Interessenträgern auf einer Skala von null (unwichtig) bis zehn (wichtig) bewertet.

Für die Identifikation der positiven und negativen Auswirkungen des Geschäftsmodells der Hannover Rück (inside-out) wurden insgesamt 16 Interviews mit 19 Interessenträgern durchgeführt (sieben Interviews mit internen Interessenträgern; neun Interviews mit externen Interessenträgern). Die internen Interessenträger spiegelten die Perspektiven der unterschiedlichen Markt- und Servicebereiche wider. Die externen Interessenträger deckten die Perspektiven von Marktteilnehmern, Nichtregierungsorganisationen sowie der Wissenschaft ab. Für die Ermittlung der finanziellen Wesentlichkeit respektive der Auswirkungen der definierten Themen auf das Geschäftsmodell der Hannover Rück (outside-in) wurden Workshops mit dem Zentralbereich Group Risk Management durchgeführt.

Für jedes Thema wurde der Mittelwert aller Bewertungen in eine Wesentlichkeitsmatrix übertragen. Ein Thema wurde als wesentlich definiert, sobald der Schwellenwert von 6,5 für die Inside-out-Analyse oder 5,5 für die Outside-in-Analyse überschritten wurde.

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde vom Vorstand in seiner Sitzung am 10. Juli 2023 freigegeben und den Aspekten der nichtfinanziellen Berichterstattung zugeordnet.

Wesentlichkeitsanalyse 2023

N 01

Nichtfinanzieller Aspekt	Wesentliches Thema	
Umweltbelange	Anpassung an den Klimawandel Klimaschutz Transition der Energieversorgung	Unternehmenskultur Risikomanagementsystem Informationssicherheit und Datenschutz Compliance-Management-System Beziehungen zu Interessenträgern
Arbeitnehmerbelange	Arbeitsbedingungen der Belegschaft Gleichbehandlung und Chancengleichheit	
Sozialbelange	Anpassung an den Klimawandel Transition der Energieversorgung	
Achtung der Menschenrechte	Gleichbehandlung und Chancengleichheit Informationssicherheit und Datenschutz	
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Korruption und Bestechung	

Ausgewählte Ziele und Maßnahmen des Strategiezyklus 2021 – 2023

Umweltbelange: ausgewählte Ziele

N 02

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2023
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	Erreicht, wird fortgeführt
Förderung der Entwicklung aktuarischer Methoden zur Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren und Klimaveränderungen	Aktive Teilnahme an und finanzielles Sponsoring von verschiedenen Marktinitiativen und Veranstaltungen	Erreicht
Unterstützung einer globalen Energiewende durch Rückversicherung erneuerbarer Energien	Steigerung des fakultativen Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien um 60 %	Steigerung in geplantem Umfang nicht erfolgt
Kein Neugeschäft in der Versicherung von Einzelrisiken in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Keine Zeichnung fakultativen Neugeschäfts in Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Erreicht
Asset-Management: Reduzierung der CO ₂ -Last des Anlageportefeuilles	Ziel geschärft: Reduzierung des CO ₂ -Fußabdrucks (Unternehmensanleihen, besicherte Anleihen, Aktien) um 30 % bis 2025 (Basisjahr 2019)	Laufend, im Plan
Reduktion der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover	Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen am Standort Hannover um 25 % pro Mitarbeiter (Basisjahr 2019)	Erreicht
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 % durch Kauf von Zertifikaten klimaneutral gestellt.	Erreicht

Arbeitnehmerbelange: ausgewählte Ziele

N 03

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2023
Leistungsorientierte und anforderungsgerechte Mitarbeiter identifizieren, gewinnen, entwickeln und halten	Konzeption und Weiterentwicklung leistungsstarker Branding- und Rekrutierungssysteme	Erreicht
Globale Mobilität fördern und entwickeln	Implementierung einer Global Assignment Policy (GAP)	Erreicht
Lebenslanges Lernen der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausrichtung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten auf die Werte und Kernkompetenzen der Hannover Rück und Ausweitung des Reportings über das weltweite Weiterbildungsangebot	Erreicht
Potenzialträger identifizieren und fördern und Nachfolge von Schlüsselpositionen sichern	Weiterentwicklung konzernweiter Talent Reviews mit Fokus auf Entwicklungsplanung	Erreicht
Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter weltweit fördern	Ausweitung gesundheitsförderlicher Programme um mindestens 10 %	Erreicht
Erhöhung der Diversität auf allen Führungsebenen, insbesondere in Bezug auf Frauen	Genderneutrale Nach-/Neubesetzung aller vakanten Führungspositionen auf allen Führungsebenen weltweit	Erreicht
Erhöhung der Chancengleichheit durch Maßnahmen zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Weltweites Angebot mobilen Arbeitens	Erreicht

Sozialbelange: ausgewählte Ziele

N 04

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2023
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 Gap	Erreicht
Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen aus Klima- und Naturkatastrophen	Diskussion und Prüfung von mindestens fünf Programmen und Initiativen	Erreicht
Ausweitung des Versicherungsschutzes für bislang nicht ausreichend versicherte Bevölkerungsgruppen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Prämienvolumens in Entwicklungs- und Schwellenländern	Aufgrund der Umstellung von IFRS 4 auf IFRS 17 nicht messbar
Unterstützung unserer Erstversicherungspartner bei der (Weiter-)Entwicklung nachhaltiger Versicherungslösungen in der Personen-Rückversicherung	Ausweitung des Rückversicherungsgeschäfts von Langlebigkeit (Longevity), insbesondere außerhalb von Großbritannien	Erreicht
Integration von ESG-Kriterien in der Zeichnungspolitik der fakultativen Rückversicherungsabteilung	Verabschiedung und Implementierung eines internen Rahmenwerkes	Erreicht
Asset-Management: Ausweitung von Kapitalanlagen, die die nachhaltige Transformation unterstützen	Messbare Ausweitung bis 2023	Erreicht
Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment	Unterzeichnung	Erreicht
Ausweitung Corporate Citizenship	Ausweitung des bisherigen Budgets um 20 % bis 2023	Erreicht

Achtung der Menschenrechte: ausgewählte Ziele

N 05

Ziel	Zielwert bis 2023	Status 31.12.2022
Einhalten menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Definition von Maßnahmen im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Erreicht, wird fortgeführt

Risikomanagement

3-3

Die Hannover Rück geht im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit als weltweit tätiges Rückversicherungsunternehmen eine Vielzahl von Risiken bewusst ein. Diese Risiken werden fortlaufend durch das Risikomanagement überwacht.

Im Rahmen ihres Risikomanagements 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 im Risikomanagementsystem der Hannover Rück unter der Risikokategorie „Sonstige Risiken“ geführt und überwacht. Nachhaltigkeitsrisiken können sich auf versicherungstechnische Risiken der Schaden- und Personen-Rückversicherung, auf Markt- und Kreditrisiken sowie auf operationelle Risiken auswirken.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf den Chancen- und Risikobericht im zusammengefassten Konzernlagebericht in unserem Konzern-Geschäftsbericht 2023.

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 Verantwortungsbereich zusammen.

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

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

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



Code of Conduct

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

Die Geschäftsgrundsätze wurden von Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen. 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. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig zu den Geschäftsgrundsätzen geschult.

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 auf die Beachtung von Insiderregeln und anlassbezogen auf Zeiträume hin, in denen sie nicht mit Hannover Rück-Wertpapieren handeln dürfen, sogenannte Blocking Periods.

Ausdrücklich hebt die Hannover Rück in ihren Geschäftsgrundsätzen hervor, dass sie keinerlei Form von Diskriminierung duldet, sondern einen respektvollen und fairen Umgang miteinander pflegt, der die Basis unserer Beziehungen untereinander darstellt. Dies schließt auch den wertschätzenden Umgang mit Kunden und Geschäftspartnern sowie die transparente Bereitstellung vorvertraglicher Informationen mit ein.

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-Kontakten 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 nationalen und internationalen 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. Ferner wurde mit Implementierung der neuen Geschäftsgrundsätze ein neuer Compliance-Trainingszyklus für alle Mitarbeiter gestartet. Alle Mitarbeiter absolvieren in einem Turnus von drei Jahren ein Compliance-Training zu den Geschäftsgrundsätzen. Im Berichtsjahr 2023 wurden Compliance-Schulungen für insgesamt knapp 1.000 Mitarbeiter allein am Hauptsitz in Hannover in Präsenz durchgeführt. Diese Schulungen beinhalten unter anderem Themen wie die Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie die Einhaltung internationaler Sanktionen. Unsere Mitarbeitenden erhalten zudem Informationen zum internen online-basierten Speak-up-System. 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. Das Speak-up-System ist in vier Sprachen verfügbar. Zusätzlich können Verstöße in jeglicher Sprache per Mail gemeldet werden. 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. 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 2023.

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. Darüber hinaus verarbeiten wir personenbezogene Daten zur Erfüllung gesetzlicher Verpflichtungen wie z.B. aufsichtsrechtlicher Vorgaben handels- und steuerrechtlicher Aufbewahrungspflichten oder den Abgleich Ihrer Daten mit sogenannten Sanktionslisten, um Rechtsvorschriften zur Terrorismusbekämpfung (z.B. Verordnung (EG) 2580/2001) zu genügen. 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 EU-Datenschutzgrundverordnung

(DSGVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie aller weiteren einschlägigen Datenschutzgesetze. 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 Datenschutzerfordernungen sicherzustellen. Die Überwachung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfolgt dabei in enger Abstimmung mit der internen Revision. Zwischen dem Datenschutzbeauftragten der Hannover Rück in Deutschland und der internen Revision 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 (Betroffenenrechte) Verfahren und Methoden implementiert, z.B. zum Umgang mit Auskunftersuchen oder zum Widerspruchsrecht.



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 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.

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. Abschluss von Geheimhaltungsvereinbarungen oder Verträgen zur Auftragsverarbeitung). Bei bestimmten Dienstleistungen (z.B. Cloud-Dienstleister) oder bei der Verarbeitung von Beschäftigendaten in Systemen der Informations- und Kommunikationstechnologie besteht darüber hinaus ein besonderer Prüfprozess, bei dem die Datenschutzfunktion einbezogen 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 werden. Dazu haben Zedenten die Erfüllung wesentlicher Datenschutzpflichten zu beachten, 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. Wir haben 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 Social-Media-Kanal, im 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 können der Datenschutzerklärung auf der Website der Hannover Rück entnommen werden.

Informationssicherheit

Informationssicherheitsrisiken entstehen aus dem unzureichenden Schutz von Vertraulichkeit, Integrität oder Verfügbarkeit von Informationen, die entweder mithilfe von Informationstechnologie gespeichert/verarbeitet oder von natürlichen Personen gehandhabt werden.

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 eine hohe Priorität.

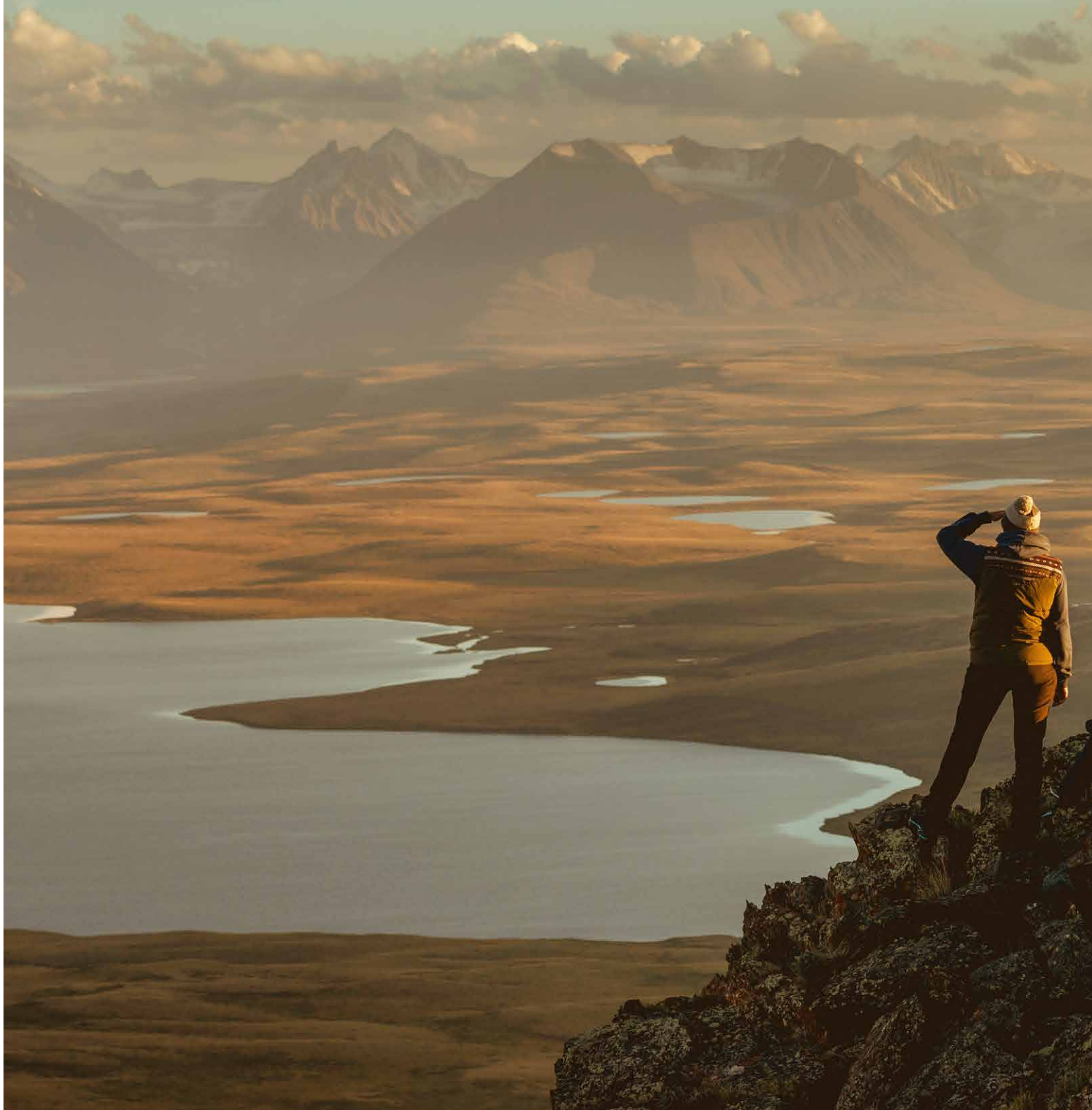
Um sich gegen diese Gefahren zu schützen, hat die Hannover Rück ein Informationssicherheits-Management-System (ISMS) implementiert, das sich eng an internationalen Standards orientiert und im Einklang mit anderen Management-Systemen wie z. B. dem Datenschutz oder dem Ausgliederungsmanagement steht. Gruppenweit gültige Guidelines und Standards regeln 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 vierteljährlich 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 sowie bei Bedarf auch zwischenjährig informiert.

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 der Sicherheitsstandards verantwortlich und wird regelmäßig zu Informationssicherheitsthemen geschult und sensibilisiert, z. B. via Phishing-Simulationen.

Im Hinblick auf einen Wissenstransfer in Zusammenhang mit Cyberrisiken („Cyber-Resilienz“) beteiligen wir uns an verschiedenen Industriekooperationen.

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

Deutscher Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) formuliert als Instrument der Selbstregulierung der Wirtschaft die aktuellen Best Practices der Unternehmensführung und hat zum Ziel, das deutsche Corporate-Governance-System transparent und nachvollziehbar zu machen. Er will das Vertrauen der internationalen und nationalen Anleger, der Kunden, der Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in die Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften fördern. Wenngleich dem Kodex keine verbindliche Rechtsnatur zukommt, haben sich die Adressaten gemäß § 161 Aktiengesetz (AktG) doch jährlich darüber zu erklären, ob den Empfehlungen des DCGK in der Unternehmenswirklichkeit entsprochen wurde und wird oder nicht. Falls Empfehlungen nicht umgesetzt wurden, ist dies im Rahmen der Entsprechenserklärung zu begründen und zu veröffentlichen. Zusätzlich zu der vorliegenden Erklärung werden die Entsprechenserklärungen nach § 161 AktG zum DCGK der letzten Jahre auf unserer Website veröffentlicht. Die Entsprechenserklärung für das Berichtsjahr ist auf der Website der Hannover Rück einsehbar. 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 und 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 acht Mitgliedern und der Aufsichtsrat aus neun Mitgliedern zusammen. Bei der Besetzung orientiert sich die Hannover Rück am Grundsatz der Vielfalt im Rahmen eines Diversitätskonzeptes, über dessen laufende Umsetzung jährlich berichtet wird. Breit gefächerte Qualifikationen, Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen eine differenzierte Einschätzung der Chancen und Risiken im Geschäftsbetrieb sowie ein darauf basierendes ausgewogenes und professionelles Handeln und Entscheiden. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wird der Aspekt der Diversität angemessen beachtet. Dieser umfasst neben der fachlichen und persönlichen 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 2023 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 ist.

Frau Dr. Ursula Lipowsky hat als unabhängiges Aufsichtsratsmitglied den Vorsitz des Finanz- und Prüfungsausschusses. Frau Dr. Andrea Pollak wurde vom Aufsichtsrat als ESG-Expertin benannt.

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 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 2023 im Vorstand in der Altersspanne von 52 bis 64 Jahren. Im Aufsichtsrat lag die Spanne bei 50 bis 74 Jahren.

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 2023 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 unserer 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 2023 sowie das Vergütungssystem; beide Dokumente sind gesondert auf unserer Website veröffentlicht.

Für weitere Informationen zur Unternehmensführung verweisen wir auf unseren Konzern-Geschäftsbericht 2023 ab Seite 93 ff, insbesondere:

- Corporate Governance und Entsprechenserklärung
- Arbeitsweise des Vorstands und Aufsichtsrats
- Arbeitsweise der Ausschüsse des Aufsichtsrats
- Diversitätskonzept des Vorstands und Aufsichtsrats
- Vergütung von Vorstand, Aufsichtsrat und Führungskräften unterhalb des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse
- Veränderungen im Aufsichtsrat und Vorstand

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. Ferner veröffentlichen wir auf unserer Website Erklärungen zum Modern Slavery Act 2015 (Vereinigtes Königreich von Großbritannien) sowie zum Modern Slavery Act 2018 (Australien).

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 Staudämmen, Bergwerken und Pipelines), Bergwerke sowie Unternehmen, die in Verbindung mit international geächteten Waffen stehen. Um diesen Bereichen angemessen zu begegnen, hat unserer fakultativer Zentralbereich ein ESG-Manual entwickelt. Dieses sieht einen Prüfprozess vor, um Geschäfte, die mit schweren Verstößen gegen grundlegende Menschenrechte einhergehen, zu erkennen und abzulehnen. So versichern wir beispielsweise keine neuen Projekte, wenn uns bekannt wird, dass betroffene indigene Völker für dieses Projekt nicht ihre freie, vorherige und informierte Zustimmung (free, prior and informed consent, kurz: FPIC) erteilt haben. Zur Sicherstellung einer sorgfältigen Durchführung unseres ESG-Prüfprozesses gemäß unserem ESG-Manual wurden alle fakultativen Underwriter weltweit 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. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, in einen systematischen Dialog mit unseren Kunden zu treten, um unter anderem einen genaueren Überblick über die strategische Positionierung zum Thema Menschenrechte zu erhalten. Basis dafür ist das im Jahr 2022 verabschiedete Positionspapier für den gesamten Schaden-Rückversicherungsbereich, das auch das Thema Menschenrechte adressiert. Unsere P&C-Underwriter durchlaufen ein verpflichtendes Schulungsprogramm zum Thema ESG (Web-Based-Training und ergänzende Fokusschulung), in dem auch Menschenrechte behandelt werden.

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 auch 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 (Third Party Code of Conduct). 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 2023 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 (ausgenommen 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 2023 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 Interessengruppen

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 im europäischen Reinsurance Advisory Board (RAB) im Dachverband Insurance Europe sowie dem Global Reinsurance Forum (GRF) 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. Das CRO Forum widmet sich der Förderung der Best Practices im Risikomanagement und unterstützt die Entwicklung risikobasierter regulatorischer Systeme. Ebenso bringen wir uns im European Insurance Chief Financial Officer Forum (CFO Forum) ein. Das CFO Forum befasst sich unter anderem intensiv mit den Standards zur ESG-Berichterstattung.

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. Als Mitglied der Geneva Association, einer internationalen Denkfabrik der Versicherungsbranche, arbeiten wir daran mit, das Bewusstsein für die hohen Schadenpotenziale aus Naturgefahren und dem Klimawandel weltweit zu erhöhen.

Nachfolgend ist eine Übersicht der für die Hannover Rück besonders relevanten Interessengruppen, in denen sie einem Leitungsgremium angehört oder in mehreren Ausschüssen bzw. zentralen Arbeitsgruppen aktiv ist:

- 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 Underwriting Association of London (www.iua.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 Folgen des fortschreitenden Klimawandels eine besondere Bedeutung zu. Extremwetterereignisse und Naturkatastrophen wie Hitzewellen und Dürren, Starkregenereignisse und Stürme, aber auch kontinuierliche Prozesse wie die Erderwärmung, das Schmelzen der Gletscher und ein Anstieg des Meeresspiegels haben umfassende Auswirkungen auf Gesellschaft und Wirtschaft und verursachen hohe volkswirtschaftliche und versicherte Schäden. Zudem werden weitere Umweltbelange, beispielsweise die Funktionsfähigkeit von Ökosystemen oder die Wasserhaushalte von Grund- und Oberflächengewässern, vom Klimawandel direkt beeinflusst. Ein weiterhin ungehindertes Ansteigen der 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, der sowohl bei der Anpassung an den Klimawandel als auch im Hinblick auf den Klimaschutz eine wichtige Rolle zukommt.

Für die Geschäftstätigkeit der Hannover Rück gehen mit dem Klimawandel und den begleitenden regulatorischen Maßnahmen eine Reihe von Auswirkungen einher. Klimabezogene 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 (EU) 2020/852).

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.

Der Vorstand wird durch das ESG Management Team beraten, das eine zentrale Rolle in der ESG-Governance einnimmt. Die inhaltliche Verantwortung der ESG-Governance umfasst auch mit dem Klimawandel verbundene Aspekte. Das ESG Management Team stellt eine koordinierte Verzahnung zur Konzernstrategie sicher und ist die Schnittstelle zu dezentralen Bereichen sowie zentrale Anlaufstelle für die Umsetzung ESG-bezogener Regulatorik. Es berichtet mindestens halbjährlich an den Vorstand. Zudem werden unterjährig bei Bedarf weiterführende Vorlagen zum Thema Nachhaltigkeit eingereicht.

Um ein effizientes Risikomanagementsystem sicherzustellen, hat die Hannover Rück konzernweit Risikomanagementfunktionen eingerichtet. Durch die Mitarbeit des Risikomanagements sowohl im ESG-Management-Team als auch im ESG-Expertennetzwerk ist eine enge Verzahnung von Nachhaltigkeits- und Klimarisiken sowie weiteren ESG-Risiken sichergestellt.

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats erkennt ESG ausdrücklich als wichtiges Themenfeld an und benannte bereits im Jahr 2022 eines seiner Mitglieder als ESG-Expertin. Zudem wurden nachhaltigkeitsbezogene Themen im Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen behandelt.

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

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. Klimawandelbezogene Risiken werden im Risikomanagement berücksichtigt. Sie umfassen unter anderem Risiken größerer und häufigerer Naturkatastrophen mit Auswirkung auf die Schaden- und Personen-Rückversicherung, transitorische Risiken in den Kapitalanlagen sowie Haftungsrisiken.

Ein wesentliches Element der Governance-Struktur stellt das Risikokomitee dar, das quartalsweise unter Leitung des Vorstandsvorsitzenden tagt. 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 Messung und Limitierung wesentlicher 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
- klimawandelbezogene Stresstests

Im Rahmen der Risikoüberwachung bestimmt der Vorstand auf Grundlage der Risikostrategie einmal im Jahr die Risikobereitschaft für Naturgefahren inklusive der sie beeinflussenden klimabezogenen Risiken. Dazu legt er den Teil des ökonomischen Kapitals fest, der zur Abdeckung der Risiken aus Naturgefahren bereitsteht. In einer Richtlinie sind die abteilungsübergreifenden Prozesse des Managements von Risikoexponierungen insbesondere für Naturkatastrophengefahren innerhalb der Hannover Rück-Gruppe festgelegt. Es werden klare Verantwortlichkeiten und Regeln definiert und wesentliche Grundlagen für unser Zeichnungsverhalten in diesem Segment dargestellt.

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.

Über das Konzept der drei Verteidigungslinien und den Aufbau unseres Risikomanagementsystems berichten wir ausführlich im Chancen- und Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichts 2023.

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.

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. Im Risikobericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichts 2023 erläutern wir die Risikostrategie und weitere Elemente des Risikomanagementsystems ausführlich.

Der Klimawandel und die Transformation in eine emissionsärmere Wirtschaft gehen mit einer Vielzahl von Auswirkungen auf ökonomische Tätigkeiten einher und sind wichtige Themen innerhalb unseres Risikomanagements. Unter anderem führen wir regelmäßig konzernweite Szenarioanalysen zu den Auswirkungen des Klimawandels durch. Diese Ergebnisse werden verwendet, um unsere atmosphärischen Naturkatastrophenmodelle anzupassen, und haben somit Auswirkungen auf die Preisgestaltung für Rückversicherungsverträge, in denen diese Risiken gedeckt sind, sowie auf den Risikoappetit der Hannover Rück in Bezug auf Naturkatastrophenrisiken.

Derzeit fokussieren wir uns in Zusammenhang mit klimawandelinduzierten Risiken auf Risiken in der Häufigkeit und Stärke atmosphärischer Naturkatastrophen, transitorische Risiken in der Kapitalanlage, langfristige Änderungen von Sterblichkeitsrisiken mit Wirkung auf die Personen-Rückversicherung sowie Haftungsrisiken.



Forschung und Vorsorgeprinzip

Die Arbeitsgruppe „Climate Change Stresstest“ unter anderem mit Teilnehmern aus den Bereichen Group Risk Management, Group Legal Services und Investments & Collateral Management entwickelt die Bewertungsmöglichkeiten für die verschiedenen aus dem Klimawandel resultierenden Risiken basierend auf den Erkenntnissen des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) Reports und weiteren 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 unsere internes Kapitalmodell 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 Zukunftsrisiken und Trends 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 Regelungen 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. Darüber hinaus existiert ein ESG Management Team, wo sich Vertreter aller Geschäftssegmente zu Nachhaltigkeitsthemen und daraus resultierenden Aufgaben für die Hannover Rück austauschen.

Für weiterführende Informationen verweisen wir auf unseren Risiko- und Chancenbericht als Teil des Lageberichts unseres Konzern-Geschäftsberichts 2023 sowie den „Solvency and Financial Conditions Report“ (SFCR), den wir öffentlich verfügbar auf unserer Website bereitstellen.

Chancen

Neben dem Risikomanagement hat auch das Chancenmanagement einen hohen Stellenwert. 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 weiterhin 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. Daher haben wir unsere Kooperationen mit staatlichen und internationalen Organisationen zum Ausbau der Agrarversicherung ausgeweitet.

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 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. Eingetretene 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 Bewertung der Wesentlichkeit von klimabezogenen Risiken betrachten wir drei Zeithorizonte: kurzfristig (0–1 Jahre), mittelfristig (1–5 Jahre) sowie langfristig (5–30 Jahre). 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 Einschätzungen sowie Schadenserfahrungen der Vergangenheit und wird bei Managementmaßnahmen berücksichtigt.

Outside-in-Betrachtung

Rückversicherungsgeschäft – physische Risiken

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

Zum Modellieren von Katastrophenszenarien nutzen wir sowohl externe als auch interne Risikomodelle. Ein Team von mehr als 20 Experten verwendet, analysiert und verfeinert diese Modelle in enger Zusammenarbeit mit speziellen Anbietern, wissenschaftlichen Experten sowie Institutionen. Darüber hinaus wenden wir deterministische Klimawandel-szenarien 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 Portefeuille der Hannover Rück-Gruppe.
- Anpassung, Urbanisierung, Güterpreis-inflation, Änderungen der Aufnahmequoten sowie Minderungs-bemühungen jeglicher Art wurden ignoriert, um den Einfluss des Klimawandels zu isolieren.
- Die Szenarien sind als instantaner Stress der Auswirkungen bis 2050 definiert.
- 2 °C und 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.

Aktuell berücksichtigen wir Anpassungen der Modelle für tropische Wirbelstürme im Nordatlantik, tropische Wirbelstürme im Nordwestpazifik, Überschwemmungen in Mitteleuropa, Hagelereignisse in Australien und den USA über einen detaillierten Ansatz (Ereigniszuordnung). Die Analyse aller anderen Gefahren/Regionen wird mit einem vereinfachten Ansatz durchgeführt.

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. Dabei werden auch wissenschaftliche Erkenntnisse zum Klimawandel berücksichtigt. 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. Hinzu kommt die Tatsache, dass wissenschaftliche Projektionen normalerweise längerfristig sind (2050 oder 2100); für uns sind jedoch kurzfristige Auswirkungen aufgrund der typischen Vertragslaufzeit von einem Jahr wichtig. 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 fehlenden wissenschaftlichen 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 erhöhter Häufigkeit extremer Hitzeereignisse sowie der niedrigeren Häufigkeit von extremen Kälteereignissen auf unser Life-&-Health-Portefeuille.

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 die Emissionspfade RCP4.5 und RCP8.5 für das Jahr 2100 herangezogen. Das Risiko wird kontinuierlich beobachtet und überwacht.

Kapitalanlage

Klimawandelbedingte Outside-in-Risiken können auch die Kapitalanlage betreffen und können Einfluss auf unterschiedliche Kapitalanlageklassen oder Emittenten haben. 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 Immobilienportefeuille 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 – das betrifft zunehmend auch die Privatwirtschaft sowie die Finanzbranche.

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme modellieren wir entsprechende Haftungsrisiken anhand von drei realistischen Katastrophenszenarien (RDS). Betrachtet wurden zwei direkte Haftungsrisiken sowie ein Haftungsrisiko in Zusammenhang mit Organ- oder Manager-Haftpflichtversicherungen (Directors-and-Officers-Versicherung = D&O-Versicherung). Die Szenarien wurden unter Einbindung von Marktbereichen (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 Ausschüsse. 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 2023 haben wir die Erfassung unserer Treibhausgasemissionen auf 99 % unserer weltweiten Belegschaft ausgeweitet. Die Emissionen haben wir auf 100 % hochgerechnet und vollständig kompensiert.

CO₂-Emissionen gemäß Greenhouse Gas Protocol

N 06

Im Berichtsjahr wurde der Scope der in der Treibhausgasbilanzierung berücksichtigten Einheiten angepasst und erweitert. Dieser orientiert sich am IFRS-Konsolidierungskreis der Hannover Rück Gruppe und deckt diesen mittlerweile zu 99 % ab. Da im Berichtsjahr bereits erste Anpassungen an der Ermittlung der Umweltdaten im Rahmen der Umstellung auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) vorgenommen wurden, sind die Werte nicht mit dem Vorjahr vergleichbar. Wir verzichten daher auf eine entsprechende Darstellung.

in t CO ₂		2023
	Abdeckungsgrad	99 %
Scope 1	Gesamt	389,24
Scope 2	market-based	1.454,63
	location-based	3.283,94
Scope 3	Gesamt	17.248,34
	Dienstreisen (Flugzeug ¹)	15.910,57
	Remote Working	743,3
	Cloud Computing/Data Center	68,69
	Indirekte Emissionen aus Energiebereitstellung (market-based)	525,78

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



Mitarbeiter





Mitarbeiter

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

3-3, 2-7

Zu den wichtigsten Faktoren für den Erfolg der Hannover Rück zählen gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter sowie deren langfristiges Commitment. Dabei kommt einer nachhaltigen Personalarbeit eine wachsende Bedeutung zu. Bei der Auswahl von Arbeitgebern spielen zunehmend nicht nur monetäre Aspekte eine Rolle, sondern Unternehmen müssen ein attraktives Gesamtpaket anbieten („Total Rewards“). Hierzu zählen eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, Umsetzung einer nachhaltigen Entwicklung im Kerngeschäft, die Reputation, Unternehmenskultur, Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität und andere zusätzliche Leistungen.

Als Rückversicherungsunternehmen agiert die Hannover Rück in einem hoch spezialisierten Umfeld und muss gleichzeitig auf die Anforderungen an Unternehmen als Arbeitgeber insgesamt reagieren. Die Talentmanagement-Initiative ist ein wesentlicher Bestandteil der Konzernstrategie 2021–2023. Dadurch wird ein Fokus auf die fachliche und persönliche Entwicklung der Mitarbeiter gelegt, Karriereplanung und damit Karrierechancen ermöglicht, die Besetzung von Schlüsselpositionen sichergestellt und damit das Wachstum der gesamten Organisation garantiert.



Leadership Fundamentals

Unsere Führungsgrundsätze, die sich eng an dem Selbstverständnis und den Werten – Responsibility, We-Spirit und Drive – der Hannover Rück ausrichten, sind in unseren im Berichtsjahr weiter ausgebauten Leadership-Programmen fest verankert und definieren unsere Erwartungen an Führungskräfte; sie 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 2023 zu einem umfangreichen Leadership Portfolio ausgebaut haben, machen wir diese Verhaltensanker erlebbar und stellen so ein weitreichendes Verständnis und die Anwendung der Führungsgrundsätze sicher.

Im Berichtsjahr 2023 war der Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Personalarbeit in der Finanzbranche weiterhin sehr komplex und von einer Vielzahl zusätzlicher Themen geprägt. Dazu gehörten unter anderem die digitale und ökologische Transformation, die demografische Entwicklung, wachsende Fachkräfteengpässe, aber auch die weitere Zunahme regulatorischer Anforderungen.

Global 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 Koordinierung und standardisierte Prozessgestaltung mit sämtlichen Personalabteilungen weltweit im Rahmen des FutureHR-Projekts vorangetrieben. Konzernweit beschäftigte die Hannover Rück zum Stichtag 31. Dezember 2023 weltweit 3.896 Mitarbeiter¹.

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 2023 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.

¹ Neue Definition nach ESRS-Standards



Kennzahlen

2-7

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag¹

N 07

Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag nach Region	2023		
	Anzahl der Mitarbeiter	Davon Männer	Davon Frauen
Mitarbeiterzahl	3.896	1.880	2.016
Deutschland	1.787	880	907
Europa ohne Deutschland	577	324	253
Amerika	416	205	211
Afrika	506	177	329
Asien	405	189	216
Australien	205	105	100
Vollzeitstellen	3.396	1.763	1.633
Deutschland	1.378	795	583
Europa ohne Deutschland	540	313	227
Amerika	408	203	205
Afrika	481	161	320
Asien	399	187	212
Australien	190	104	86
Teilzeitstellen	500	117	383
Deutschland	409	85	324
Europa ohne Deutschland	37	11	26
Amerika	8	2	6
Afrika	25	16	9
Asien	6	2	4
Australien	15	1	14
Unbefristete Stellen	3.547	1.712	1.835
Deutschland	1.661	823	838
Europa ohne Deutschland	517	296	221
Amerika	388	196	192
Afrika	481	154	327
Asien	316	153	163
Australien	184	90	94
Befristete Stellen	349	152	197
Deutschland	126	57	69
Europa ohne Deutschland	60	28	32
Amerika	28	9	19
Afrika	25	7	18
Asien	89	36	53
Australien	21	15	6
Auszubildende	16	7	9

¹ Neue Definition nach ESRS-Standards

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 als rechtliche Grundlage unserer Geschäftstätigkeit zu beachten. An unserem deutschen Standort gelten alle individual- und kollektivrechtlichen Gesetze, Bestimmungen, Verordnungen und Richtlinien. Für die Beschäftigten am Standort Hannover sind das z. B.

- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
- das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG),
- das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG),
- das Arbeitszeitgesetz (ArbZG),
- das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG),
- das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG),
- das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG),
- das Bundesurlaubsgesetz (BUrlG),
- das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB),
- 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 Sprecherausschuss 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 zuerkannt, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und in dieser Funktion 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 2023 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 2023 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 als Arbeitgeber überzeugt mit fairen Arbeitsbedingungen, effizienten Strukturen und nachhaltigen Wachstumszielen. Um Mitarbeiter langfristig für uns zu begeistern, bietet die Hannover Rück ein attraktives „Total Rewards“-Paket an. Sehr flexible Arbeitszeitmodelle am Standort Hannover schaffen eine gute Grundlage für eine ausgewogene Work-Life-Balance. Mit Rücksicht auf unterschiedliche Lebensphasen haben wir die Flexibilität in Bezug auf Arbeitsorte und bedürfnisorientierte Arbeitszeitmodelle weltweit ausgebaut.

Zur Unterstützung der Betreuung von Kindern unserer Mitarbeiter betreiben wir am Standort Hannover eine eigene Krippe, „ReKids“, in der 30 Kinder im Alter von bis zu drei Jahren ganztägig betreut werden. Zudem investieren wir bei der Hannover Rück viel in die Gesundheit unserer Mitarbeiter: z. B. mit Sportangeboten, ergonomischen Arbeitsplätzen, 360°-Work-Life-Plattformen sowie gesundem Essen in der Kantine.

Talentmanagement-Initiative

Seit 2020 legen wir mit unserer Talentmanagement-Initiative im Rahmen der Konzernstrategie 2021–2023 den Fokus darauf, Talente zu gewinnen und langfristig zu halten, sie global optimal einzusetzen, zu fördern und zu entwickeln. Die Initiative umfasste insbesondere Maßnahmen zur Förderung globaler Mobilität, die Optimierung aller wesentlichen Human-Resources-Prozesse, den Aufbau eines konzernweiten Human-Resources-IT-Systems, eine verbesserte Nachfolgeplanung sowie den Ausbau von Maßnahmen im Bereich „Learning & Development“ – auch unter Diversity-Equity-&Inclusion-(DE&I-)Gesichtspunkten.

Gewinnung neuer Mitarbeiter

Die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften ist für uns von sehr großer Bedeutung. Daher wurden im Berichtsjahr die Rekrutierungsaktivitäten global weiter wirkungsvoll ausgebaut und insbesondere im Social-Media-Bereich verstärkt, um als Arbeitgeber bekannter zu werden und attraktiv zu bleiben.

Unsere Hauptzielgruppen sind Hochschulabsolventen und (Young) Professionals aus den MINT-Fachdisziplinen und angrenzenden Fächern.

Im Bereich der berufsqualifizierenden Ausbildung bieten wir jährlich mindestens sechs Plätze zur Erlangung eines Bachelor of Arts der Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Versicherung im Rahmen eines dualen Studiums an. Als international tätiger Rückversicherer haben unsere dual Studierenden die Möglichkeit, frühzeitig einen Standort außerhalb von Hannover kennenzulernen.

Hochschulabsolventen sprechen wir gezielt über Hochschulkontakte an. Der Einstieg erfolgt direkt oder über Traineeprogramme mit Schwerpunkten in den Bereichen Underwriting, Risk Management oder IT. Wir stellen unsere Trainees von Anfang an mit unbefristeten Arbeitsverträgen ein. Zudem haben Studierende durch Praktikumsangebote und Begleitung bei Abschlussarbeiten die Möglichkeit, das Unternehmen kennenzulernen.



Employer Branding

Im Berichtsjahr 2023 haben wir für die Gewinnung sowie Bindung von Mitarbeitern 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 (Personal-)Strategie und Initiativen oder Einblicken in die Arbeit von Mitarbeiter schalten wir über LinkedIn auch international Stellenanzeigen, was uns eine zielgruppengerechte Ansprache ermöglicht.

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 darum, dass die Erfahrungen, die Bewerber während des Einstellungsprozesses machen, als möglichst einfach und positiv empfunden werden.

Stellen für (Young) Professionals sowie Führungspositionen schreiben wir generell intern und konzernweit aus. In der externen Rekrutierung nutzen wir insbesondere (internationale und länderspezifische) Recruiting-Plattformen.

Feedbackkultur und Nachfolgeplanung

Ausgerichtet an den Lernprofilen der Mitarbeiter sowie unserer Unternehmensstrategie stellt Human Resources kollektive und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung. Diese werden gemeinschaftlich zwischen Mitarbeiter und Führungskraft abgestimmt. Als Grundlage dazu dient am Standort Hannover unter anderem das Mitarbeitergespräch; wir empfehlen eine jährliche Durchführung als Teil unserer Feedbackkultur und vertrauensvollen Zusammenarbeit.

Unsere Attraktivität als Arbeitgeber wird zusätzlich durch Angebote zur Karriereentwicklung gestärkt. Generell besetzen wir freie Führungspositionen bei gleicher Qualifikation aus den eigenen Reihen. Auch streben wir an, weltweit alle Positionen ab Group-Management-Level-3 (General Manager) lokal oder im Rahmen von Global Mobility zu besetzen. Zur prozessualen Absicherung werden alle Kandidaten für Group-Management-Positionen von einem internen Panel beurteilt und durchlaufen zusätzlich ein externes Assessment. Eine gezielte Nachfolgeplanung in Verbindung mit Talent Reviews vermindert Risiken beim Ausscheiden von Führungskräften und Mitarbeitern auf erfolgskritischen Positionen. Bei der Identifizierung von Nachfolgekandidaten zählen neben der Bewertung ihrer Leistung und Einschätzung ihrer Potenziale auch die Umsetzung unserer Werte und Leadership Fundamentals.

Globales Personalinformationssystem

Ein wichtiges Ziel der Talentmanagement-Initiative ist, Human Resources (HR) in Bezug auf Organisation, Prozesse und Systeme global und zukunftsorientiert aufzustellen. Über das Projekt „FutureHR“ wird dazu ein cloudbasiertes Personalinformationssystem eingeführt. Dabei werden HR Services standardisiert und Prozesse vereinfacht. Durch „FutureHR“ wird die Wertschöpfungssteigerung entlang des Mitarbeiterlebenszyklus vorangetrieben, z. B. über verbesserte Kernprozesse in der Rekrutierung, im Lernmanagement und im Onboarding. Das internationale und multidisziplinäre Projektteam schafft so die Basis für ein globales Talentmanagement und unterstützt mit einem digitalisierten HR-Angebot den Wachstumskurs der Hannover Rück.

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 2023 fielen 94 % (unverändert) unserer Mitarbeiter am Standort Hannover unter diese Kollektivvereinbarung.

Bei den verbleibenden 6 % (unverändert) handelt es sich um 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 diese 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 hohen Spezialisierung unserer Mitarbeiter setzen wir weltweit sehr 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 transparent veröffentlichte aufgaben- und qualifikationsbezogene Beförderungskriterien. Im Rahmen der jährlichen Gehalts- und Beförderungsrunde werten wir explizit aus, wie viele Frauen und Männer eine Gehaltserhöhung erhalten, ob sich diese in der durchschnittlichen Höhe unterscheidet und ob sich gegebenenfalls Trends abzeichnen. 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.

Ergänzend zur privaten und gesetzlichen Altersvorsorge haben unsere längerfristig beschäftigten Mitarbeiter in Deutschland Anspruch auf die Aufnahme in eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern weitere freiwillige Leistungen an. Hierzu gehören unter anderem Lebens- sowie Kranken- und Invaliditätsversicherungen. Das Leistungsangebot hängt vom jeweiligen Standort und den gesetzlichen Vorgaben ab.

Details zum Vergütungssystem können dem Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“ unseres Konzern-Geschäftsberichts 2023 und dem Vergütungsbericht 2023 entnommen werden.

Mitarbeiterzufriedenheit

401-1

Um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, ist uns die Sicht unserer Mitarbeiter auf unsere Prozesse, Systeme und Führung sehr wichtig. Ein gesichertes Bild dazu erlangen wir bereits seit vielen Jahren durch die konzernweite Befragung unserer Mitarbeiter mit dem „Organisational Health Check“ (OHC), so auch im Berichtsjahr 2023. Insgesamt haben sich 2.276 Mitarbeiter und Führungskräfte der Hannover Rück-Gruppe an der Bewertung unseres Unternehmens beteiligt und damit für aussagekräftige Ergebnisse gesorgt. Dies entspricht erneut einer guten Gesamtbeteiligungsquote von 78 % und einer Steigerung gegenüber dem Vorjahr. Das Ergebnis stieg mit einer Gesamtbewertung von 77 gegenüber dem bereits hohen Vorjahreswert. Sieben von insgesamt neun Dimensionen haben sich verbessert, ein Wert ist konstant geblieben und nur eine Dimension hat sich um einen Punkt insignifikant verschlechtert. Fast alle Werte bleiben 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 4,3 % deutlich unter dem deutschen Branchendurchschnitt von 5,9 %. Die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit am Standort Hannover belief sich im Jahr 2023 auf 11,1 Jahre.

Fluktuation der Mitarbeiter nach Regionen¹

N 08

Region	2023		
	Mitarbeiter zum 01.01.	Mitarbeiter zum 31.12.	Fluktuationsrate
	3.597	3.896	9,1
Deutschland	1.635	1.787	4,3
Europa ohne Deutschland	513	577	18,2
Amerika	404	416	12,0
Afrika	477	506	9,8
Asien	370	405	10,6
Australien	198	205	15,9

¹ Neue Definition nach ESRS-Standards

Lernen und Entwicklung

3-3, 404-2

Die Hannover Rück ist in einer wissensintensiven Branche mit hoher Spezialisierung tätig. Durch attraktive Lernangebote werden die Kompetenzen und Skills der Mitarbeiter sichergestellt und eine positive Wahrnehmung des Unternehmens gestärkt. Gleichzeitig bieten wir unseren Mitarbeitern mit unseren modernen Lernangeboten die Möglichkeit, sich auch persönlich weiterzuentwickeln, und fördern lebenslanges Lernen.

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative werden alle Weiterbildungsaktivitäten der Hannover Rück konsequent an unseren Werten sowie unseren Leadership Fundamentals ausgerichtet.

Leadership-Development

Im Berichtsjahr 2023 wurde das globale Leadership-Development-Programm „LEAD“ zur Förderung einer werteorientierten Führungskultur weiter ausgerollt. Das LEAD-Programm macht unsere Werte Responsibility, We-Spirit und Drive erlebbar. In fünf Modulen werden unsere Leadership Fundamentals operationalisiert und im Austausch mit Kollegen praktisch erprobt.

Wie wichtig die Förderung von Talenten bei der Hannover Rück ist, wird auch durch die aktive Teilnahme von Vorständen als Programmsponsor unterstrichen. Die Laufzeit 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 das LEAD-Programm als Blended Learning die Kernbotschaften der Hannover Rück zu Leadership und verankert damit systemisch ein einheitliches Führungsverständnis.

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. Weiterbildung findet in Präsenz, webbasiert oder in der Mischform als Blended Learning statt.

Das Angebot der HannoverRe Academy 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. Dabei handelt es sich um spezielle Basisseminare, die fundiertes Wissen über das Rückversicherungsgeschäft und Risikomanagement vermitteln sowie zur Historie der Hannover Rück und ihrer strategischen Ausrichtung. Durch diese Kurse unterstützen wir die Mitarbeiter nicht nur fachlich, sondern helfen ihnen dabei, einen schnellen Einstieg in ihr neues Arbeitsumfeld zu finden und frühzeitig Netzwerke 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 sowie Angebote für interkulturelle Kompetenz.

Mit unseren Seminaren bieten wir weiterhin relevante und aktuelle Themen intern an und erfüllen gleichzeitig die Anforderungen, 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 und gilt auch für Rückversicherer. Im Schnitt bildete sich im Berichtsjahr 2023 jeder Beschäftigte unseres Unternehmens – sowohl intern als auch extern – an 2,4 Tagen weiter. Am Standort Hannover lag die Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter bei 3,5 Tagen.

Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage weltweit und am Standort Hannover N 09

Region	2023	2022	2021	2020	2019
Weltweit	2,4	3,0	3,0	2,3	3,4
Deutschland	3,5	4,2	4,7	3,4	4,8

Global Mobility

Unsere Internationalität bietet enorme Entwicklungsmöglichkeiten. Deshalb kommt unserem globalen internen Stellenmarkt eine immer größere Aufmerksamkeit und Bedeutung zu, sodass wir auf der Basis unserer globalen Entsendungsrichtlinie vermehrt kurz- oder langfristige Entsendungen an andere Standorte bzw. Entsendungen zu Trainingszwecken sowie permanente Crossbordertransfers realisieren konnten.



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. Als Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens sind die Tätigkeiten bei uns mit keiner besonderen Gefährdung verbunden. 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 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. In diesem Sinne ist es unser Ziel, die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter jederzeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen.

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 anderen Standorten gelten nationale Gesetze, die ebenfalls eingehalten werden.

Am Standort Hannover tagt regelmäßig ein Arbeitsschutzausschuss mit dem Ziel, aktuelle Gefährdungen zu erörtern, notwendige Maßnahmen zu definieren, Aktivitäten abzustimmen sowie bei einer Häufung von Vorfällen einwirkend zu reagieren. Unsere Mitarbeiter werden jährlich zu Arbeitsschutzthemen unterwiesen. Zum in Deutschland gesetzlich geforderten Prozess zum betrieblichen Eingliederungsmanagement gibt es eine Betriebsvereinbarung, die einen abgestimmten innerbetrieblichen Ablauf unter Beteiligung aller relevanten Stellen sicherstellt.

Die Gefährdungsbeurteilung ist eine arbeitsschutzgesetzliche Pflicht für Arbeitgeber, um Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorzubeugen und sichere und gesunde Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen. Zur Gefährdungsbeurteilung gehört auch die Untersuchung psychischer Belastungen bei der Arbeit.

Auf der Basis einer im Jahr 2021 durchgeführten Befragung wurden im Berichtsjahr Maßnahmen umgesetzt, die potenzielle Gefährdungen reduzieren bzw. stärkende Faktoren sichern können. 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 zur Stärkung der Resilienz der Mitarbeiter und Führungskräfte feste Bestandteile unseres Angebots; unseren Führungskräften bieten wir zusätzlich speziell auf ihre Belange ausgerichtete Workshops sowie regelmäßige Medical Check-ups an.

Überdies gibt es für unsere Mitarbeiter am Standort Hannover Betriebssportgruppen. Wir beteiligen uns zudem an (Firmen-) Läufen und kooperieren mit einem Fitnessstudio.

Das Angebot unseres Employee-Assistance-Programms (EAP) wurde im Berichtsjahr 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.

Mitarbeitergesundheit weltweit

Gesundheitsförderung ist Ausdruck von Wertschätzung gegenüber unseren Mitarbeitern. Weltweit setzen wir auf präventive Maßnahmen, die sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren lassen. Informationen für unsere Mitarbeiter zu unterschiedlichen gesundheitlichen Themen, z. B. zu Ernährung und Fitness, sind fester Bestandteil unserer Kommunikation.

Unsere Einheiten im Ausland organisieren ihre Angebote in Eigeninitiative. Dazu gehören z. B. Mitgliedschaften in Fitnessanlagen, deren Kosten anteilig übernommen werden, oder auch Medical Check-ups.

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 Angebote wie z. B. Massagen am Arbeitsplatz und Workshops zur Stressbewältigung erarbeitet. In Sydney, Australien, finden regelmäßig Mental Health Trainings statt und auch in Irland und Großbritannien stehen Angebote zu psychischer Wellness zur Verfügung.

Die lokalen Employee-Assistance-Programme unterstützen die Führungskräfte und Mitarbeiter bei ihren beruflichen, privaten und gesundheitlichen Anliegen. Unser Standort in Johannesburg, Südafrika, ergänzt sein Angebot um Workshops, die von qualifizierten Fachleuten geleitet werden.

Im Jahr 2023 traten in Deutschland insgesamt zwölf Arbeits- und Wegeunfälle auf; die Fehltage unserer Mitarbeiter beliefen sich auf insgesamt 13.746 Tage. Die Fehlzeitenquote lag im Jahr 2023 in Hannover mit 3,5 % unter dem Niveau des Vorjahres (Vorjahr: 4,0 %). 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 10

	2023	2022	2021	2020	2019
Fehltage	13.746	16.644	10.595	11.978	14.469
Fehlzeitenquote	3,5 %	4,0 %	2,3 %	2,4 %	4,2 %
Arbeits- und Wegeunfälle	12	10	3	6	11
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 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 sowie ein Wertewandel machen Vielfalt und Chancengleichheit zu einem wichtigen Erfolgsfaktor.

Im Rahmen der Talentmanagement-Initiative wurde im Berichtsjahr die DE&I-Strategie, die auf unserem Selbstverständnis und unseren Werten aufbaut, weiter eingeführt. Ziel ist es, gemeinsam Chancen zu schaffen und „somewhat different“ zu sein. Neben der Strategie haben wir zudem einen DE&I-Aktionsplan mit neun Schwerpunktbereichen für das Jahr 2023 implementiert.



Ways of working somewhat different

Nach wie vor beschäftigen veränderte Arbeitsweisen die Arbeitswelt stark. Die wichtigsten Auswirkungen auf unsere Initiative „Die etwas andere Art zu arbeiten“ bleiben Community, Digitalisierung, mobiles Arbeiten und Flexibilität. Wir schaffen Bereiche, die perfekt auf aktivitätsbasiertes flexibles Arbeiten 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.

Seit Beginn der Initiative beziehen wir die Bereiche und ihre Mitarbeiter aktiv in den Prozess der Neugestaltung ein. So haben alle die Chance, unser zukunftsorientiertes, inspirierendes Arbeitsumfeld selbst mitzugestalten. Das Pilotprojekt ist inzwischen abgeschlossen und verschiedene Bereiche inklusive des Vorstands konnten in ihre neuen Räumlichkeiten einziehen.

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, 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. 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.

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

Die Beschäftigungsquote von schwerbehinderten Menschen (nur direkt Beschäftigte) am Standort Hannover lag im Berichtsjahr bei 2,4 % in 2023.

Frauen in Führungspositionen

Die Hannover Rück und ihr Vorstand bekennen sich zu Chancengleichheit in Bezug auf alle Diversitätskriterien und auf allen Hierarchieebenen. Ein Fokus der Maßnahmen liegt weiterhin auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die weltweite Frauenquote lag im Berichtsjahr bei 25,3 %. Damit erfüllen wir die vom Vorstand bis zum Jahr 2027 festgelegte Frauenquote für die Führungsebenen M1 bis M3 in Höhe von 25 %.

Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 3.896 Mitarbeiter mit 48,3 % männlichen Mitarbeitern und 51,7 % weiblichen Mitarbeiterinnen nahezu ausgeglichen.

Um Frauen auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen, sind verschiedene Instrumente und Prozesse etabliert. Dazu zählen unter anderem die Förderung eines konzernweiten Frauennetzwerks, Beratungsgespräche für werdende Eltern oder auch die flexiblen Regelungen für Rückkehrer aus der Elternzeit.

Insbesondere das Mentoring-Programm stellt ein hochindividuelles Entwicklungsinstrument dar. Dabei werden Mitarbeiter (Mentees) und Führungskräfte (Mentoren) für einen Zeitraum von zwölf Monaten zu einem zielgerichteten, regelmäßigen Austausch zusammengeführt. Das Programm ermutigt Mentees, ihre bisherige berufliche Entwicklung und ihre Karriereperspektiven zu reflektieren und sie 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. Im Berichtszeitraum wurde das Programm international eingeführt und mit 50 % Frauen besetzt, um gezielt weibliche Nachwuchskräfte zu unterstützen.

Frauenquote für die erste und zweite Führungsebene am Standort Hannover N 11

in %	2023	2022	2021	2020	2019
Gesetzte Zielquote	25,0	18,0	18,0	18,0	18,0
Erreichte Frauenquote	25,3	20,0	18,0	18,0	17,4

Work-Life-Balance

401-3

Maßnahmen, die eine Work-Life-Balance unterstützen, führen zu einer höheren Mitarbeiterbindung, erhöhen die Motivation und begünstigen sowohl das betriebliche Gesundheitsmanagement als auch die Sozialsysteme. Auch für potenzielle Bewerber ist sie ein wichtiger Faktor bei der Auswahl des Arbeitgebers.

Wichtige Elemente der Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellen das mobile Arbeiten sowie flexible Arbeitszeitmodelle dar. Sie sind seit vielen Jahren fester Bestandteil der modernen Arbeitswelt bei der Hannover Rück und erhöhen unsere Attraktivität sowie die Bindung und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Unsere regulären Maßnahmen umfassen in Deutschland eine Vielzahl von Teilzeitmodellen, eine Gleitzeitordnung ohne Kernarbeitszeiten sowie Altersteilzeit. Mobiles Arbeiten wird in einer weitreichenden und attraktiven Betriebsvereinbarung „Flexibles Arbeiten“ geregelt. Am Standort Hannover arbeiteten zum Stichtag 31. Dezember 2023 409 Teilzeitmitarbeiter mit über 60 individuell vereinbarten Arbeitszeitmodellen. Unsere ausländischen Standorte verfügen über ähnliche, allerdings den lokalen Gegebenheiten angepasste, Modelle.

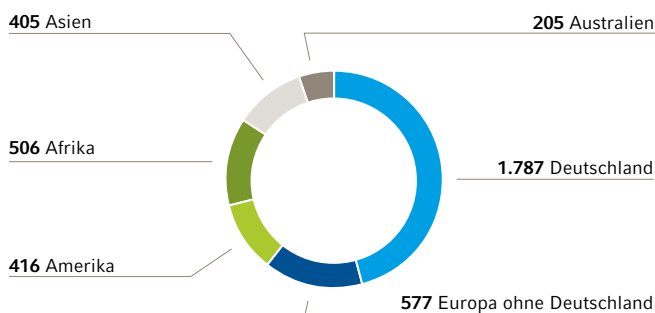
Eine aktive Pflege des Kontakts zu Mitarbeitern in Elternzeit ist bei uns eine Selbstverständlichkeit, insbesondere, um den Mitarbeitern den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit zu erleichtern. Konzernweit waren im Berichtsjahr 2023 357 Mitarbeiter in familienbezogener Auszeit (inkl. Elternzeit), davon 115 Männer und 242 Frauen

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.

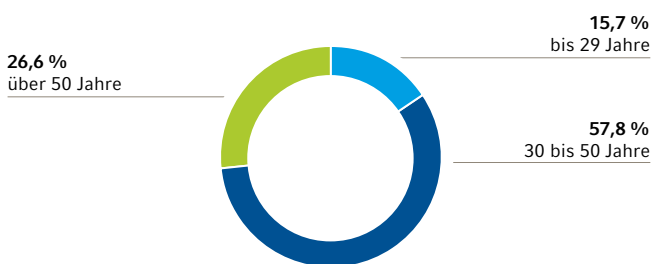
In unserem gesamten Konzern werden Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt. Wir sind stolz, dass viele Experten aus verschiedenen Bereichen und mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen für uns arbeiten. Am Standort Hannover arbeiteten zum 31. Dezember 2023 Personen aus insgesamt 61 verschiedenen Nationen.

Angestellte Mitarbeiter nach Regionen im Jahr 2023 N 12



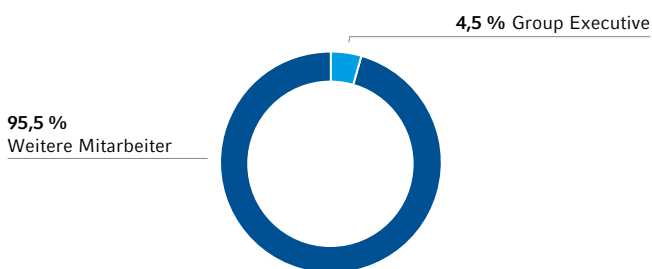
Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2023 ein ausgewogenes Bild: 15,7 % unserer Mitarbeiter sind unter 30 Jahre alt, 57,8 % 30 bis 50 Jahre alt und 26,6 % über 50 Jahre alt. Ein Vergleich der Altersstruktur über die Jahre entspricht der Entwicklung des demografischen Wandels. Der Anteil an Mitarbeitern der Alterskategorie „50 Jahre und älter“ stieg von 2011 bis 2023 kontinuierlich um 10 Prozentpunkte an und ist 2023 erstmalig wieder rückläufig.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit N 13



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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Hierarchieebenen im Jahr 2023 N 14



Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie N 15

	Geschlecht	2023 ¹			2022		2021		2020	
		Anzahl	+/- Vorjahr	in %	Anzahl ²	in % ³	Anzahl ²	in % ³	Anzahl ²	in % ³
Mitarbeiterzahl	Männer	1.880	186	11,0	1.694	5,8	1.601	2,6	1.560	8,7
	Frauen	2.016	192	10,5	1.824	4,5	1.745	5,2	1.658	0,6
Group Executive	Männer	130	5	4,0	125	3,3	121	0,0	121	0,8
	Frauen	44	10	29,4	34	9,7	31	14,8	27	0,0
Weitere Mitarbeiter	Männer	1.750	181	11,5	1.569	6,0	1.480	2,8	1.439	9,4
	Frauen	1.972	182	10,2	1.790	4,4	1.714	5,1	1.631	0,6

¹ Neue Definition nach ESRS-Standards

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.

³ Die Prozentzahlen beziehen sich auf die Veränderung der jeweiligen Mitarbeitergruppe zum Vorjahr

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 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.

Sustainable Protection

3-3

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 Portefolios 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“ überwachen wir nicht nur Megatrends und zukünftige Risiken, sondern analysieren auch die sich daraus ergebenden Chancen.

Unser Engagement in der Schaden-Rückversicherung

Resilienz gegen Naturgefahren stärken

In der Schaden-Rückversicherung fördern wir vor allem den Ausbau des Versicherungsschutzes in Bezug auf Extremwetterereignisse und Katastrophenlagen. Schwellen- und Entwicklungsländer 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 Naturkatastrophendeckungen als auch unsere nachhaltigen Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen von Klima- und Naturkatastrophen in Schwellen- und Entwicklungsländern auszuweiten. Wir arbeiten intensiv mit unseren Partnern für die Bereitstellung von Versicherungsschutz zusammen und fördern die Entwicklung aktuarischer Methoden in verschiedenen Initiativen zur Beurteilung solcher Risiken. Dadurch tragen wir zur Verringerung dieser Schutzlücke bei und stärken die finanzielle Widerstandsfähigkeit.

Parametrische Versicherung

Wir engagieren uns in der Entwicklung, Umsetzung und Platzierung von indexbasierten (oder parametrischen) Versicherungslösungen. Im Unterschied zu schadenbasierten Versicherungen erfolgt die Auszahlung bei parametrischen Deckungen nicht im Falle eines feststellbaren Schadens, sondern bei Erreichen eines vorher festgelegten Wertes. Für diesen auch Auslöser oder Trigger genannten Wert lassen sich beispielsweise Parameter wie Niederschlagsmenge, Windgeschwindigkeit oder Erdbebenstärke verwenden. Die Höhe der Auszahlung hängt dann allein von der Überschreitung des vorab festgelegten Schwellenwerts ab und erfordert keine weitere Begutachtung oder Bewertung des Schadens vor Ort. Zur Berechnung der Prämien ist meist keine Historie von konkreten Vorereignissen notwendig, da sie auf historischen Indexwerten basieren können. Dadurch sind individuelle Risiken auch ohne vorherige Schäden versicherbar und können zu risikogerechten Prämien angeboten werden.

Parametrische Deckungen bieten nicht nur eine Risikobewertung auf Basis von langjährigen, objektiv messbaren Daten, sondern sie ermöglichen auch erhebliche Kostenvorteile bei der Schadenregulierung, da nur die zugrunde liegenden Daten zur Bestimmung der Auszahlungshöhe herangezogen werden. Die Instrumente, die insbesondere auf dem Austausch digitaler Informationen beruhen, eignen sie sich außerdem besonders gut für die Prozessautomatisierung in digitalen Ökosystemen, was zusätzliche Kostenvorteile bringt. Da parametrische Zahlungen keine Schadenregulierung vor Ort erfordern, kann das der Versicherungsleistung zugrunde liegende Geld auch an schwer erreichbare Versicherte in abgelegenen Orten schnell und unkompliziert ausgezahlt werden. Neben dem klassischen Weg über Bankkonten eignen sich dazu je nach Bedarf beispielsweise auch Online-Zahlungsplattformen oder Mobilfunknetze.

Unter den Initiativen, die wir als Hannover Rück begleiten, nimmt der Natural Disaster Fund (NDF) eine Sonderstellung ein. Er wird durch Drittkapital finanziert und von der Hannover Rück, der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und dem britischen Foreign, Commonwealth & Development Office (FCDO) unterstützt. Der NDF hat zum Ziel, die Versicherungsdeckung für Naturkatastrophen zu erhöhen, indem er Kunden und Bevölkerungsgruppen anspricht, die derzeit über keinen Versicherungsschutz verfügen. Bis zum Jahr 2023 konnten in 55 Ländern zusätzlich 40 Millionen Menschen versichert werden.



Im Jahr 2023 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 Subsistenzbauern im gesamten Land gegen Ernteausfälle schützen. Unter Berücksichtigung der zugehörigen Haushalte profitierten im Jahr 2023 mehr als fünf Millionen Menschen von dieser Schutzdeckung.

Die Hannover Rück ist zudem Gründungsmitglied der seit Februar 2022 bestehenden Lemonade Crypto Climate Coalition. Ziel der Koalition ist es, Subsistenzlandwirten und Viehhaltern einen Versicherungsmechanismus für den Fall von unvorhersehbaren katastrophalen Verlusten durch extreme Klima- und Wetterereignisse zu bieten. Landwirten wird ermöglicht, Zahlungen mit globalen Stablecoins oder lokalen Währungen über eine dezentralisierte Anwendung (dApp) von ihrem Telefon aus zu tätigen und zu empfangen. Im Rahmen des zugehörigen Pilotprojekts in Kenia sind ca. 10.000 Landwirte versichert und die ersten beiden Erntesaisons wurden erfolgreich beendet. Die bereits erfolgten Auszahlungen veranschaulichen, dass das Produkt funktioniert. Weitere regionale Projekte sind in Vorbereitung.

Die Hannover Rück ist aktives Mitglied des Insurance Development Forums (IDF). Das IDF ist eine öffentlich-private Plattform für die Koordination und Zusammenarbeit zwischen der Versicherungswirtschaft und öffentlichen Trägern und Organisationen, wie den Vereinten Nationen, der Weltbank und anderen Entwicklungsfinanzierungsorganisationen.



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.

Im Kontext des trilateralen Abkommens zwischen dem IDF, dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) sowie des Entwicklungsprogramms der Vereinten Nationen (UNDP) engagieren wir uns in mehreren Projekten für neue Versicherungslösungen zur Deckung finanzieller Schäden aus Naturkatastrophen für vulnerable Länder. Als Partner des Projektes „Enhancing Medellin’s Urban Resilience“ in Kolumbien waren wir gemeinsam mit WTW und Global Communities daran beteiligt, eine indexbasierte Absicherung gegen Überschwemmungen, Erdbeben und Erdbeben zu entwickeln. Das vom InsuResilience Solutions Fund cofinanzierte Projekt wurde Mitte 2023 abgeschlossen und unter anderem auf der Klimakonferenz COP 28 vorgestellt. Ein weiteres Projekt, das wir ebenfalls zusammen mit mehreren Partnern durchführen, sieht die Absicherung verschiedener Städte in Argentinien gegen Flutrisiken vor.

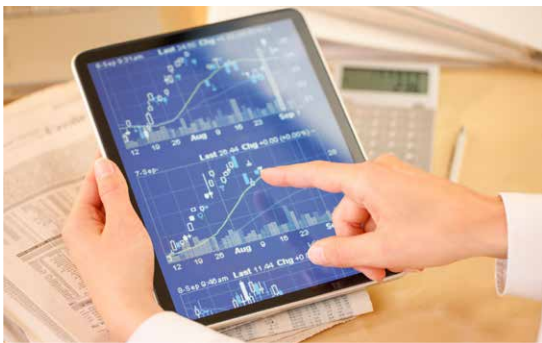
Katastrophenanleihen

Die Hannover Rück hat im Jahr 2023 insgesamt zehn Katastrophenanleihen mit einem Volumen von 2,8 Mrd. USD (Vorjahr: 1,3 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 gemeinnützigen Munich Climate Insurance Initiative (MCII) vertreten. Ziel der MCII ist die Umsetzung verschiedener Initiativen, um die Resilienz von durch den Klimawandel besonders stark betroffenen Ländern zu erhöhen.



Im Pacific Insurance & Climate Adaptation Programme (PICAP) bringen wir seit 2021 unsere Expertise in die Risikomodellierung ein. 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. Langfristiges Ziel ist es, das Produkt weiterzuentwickeln und weltweit auszurollen.

Im Rahmen einer Zusammenarbeit mit dem marokkanischen Finanzministerium und Solidaritätsfonds gegen Naturkatastrophen (FSEC) haben wir 2023 erneut eine traditionelle und eine parametrische Versicherungslösung mitgedeckt, um die lokale Bevölkerung finanziell vor Erdbeben, Überflutungen, Tsunamis und Terrorrisiken zu schützen. Die Initiative wurde von der Weltbank begleitet. Im Jahr 2023 ist nach einem schweren Erdbeben in Marokko eine signifikante Auszahlung an die Regierung für die ländliche nicht versicherte Bevölkerung erfolgt.

Nachhaltige Technik und grüne Technologien

Bei der Hannover Rück arbeitet ein Expertenteam an der Entwicklung parametrischer Deckungskonzepte, die sich am individuellen Bedarf unserer Kunden orientieren. Wir kooperieren mit einem wachsenden globalen Netzwerk von FinTechs, InsurTechs und Start-ups, die sich auf weniger versicherungsspezifische Aspekte wie etwa die Datengewinnung spezialisiert haben. Dank dieser Kooperationen können wir neueste Technologien in unsere parametrischen Deckungen integrieren und an die individuellen Bedarfe unserer Kunden anpassen. Dies beinhaltet nicht nur lokal spezifische Daten für die Risikomodellierung und innovative Einzelprodukte, sondern auch Plattformlösungen, um Prozesse effizienter für unsere Kunden zu gestalten.

Unser Partner-Netzwerk im aufstrebenden InsurTech-Sektor umfasst zunehmend digitale Verwaltungs- und Vertriebssysteme, auf die wir im Bedarf zurückgreifen können. Diese Systeme können einen bedeutenden Beitrag zur Etablierung neuer Wertschöpfungsketten leisten, insbesondere in der Zusammenarbeit mit Kunden außerhalb der Versicherungsbranche, beispielsweise aus dem Bereich der Nichtregierungsorganisationen oder des öffentlichen Sektors.

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 beschäftigen wir uns mit neuen, noch in der Entwicklung befindlichen Technologien, wie z.B. Wasserstoff. Unser fakultatives Prämienvolumen ist in diesem Segment von 2021 bis 2023 um 53 % gewachsen und stellt auch weiterhin ein strategisches Wachstumssegment dar.

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, Cybersecurity und künstliche Intelligenz 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, Rohstoffversorgung und sozioökonomische Ungleichheiten.

Initiativen zur Bewertung von Risiken

Im Bereich der Beurteilung der Risiken aus Naturgefahren arbeitet die Hannover Rück mit Regierungen, Universitäten und Forschungseinrichtungen zusammen und ist in verschiedenen Marktinitiativen und 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 es|meRiT und es|unfallT elektronische Risikoprüfungstools für ihre Kunden zur Verfügung, die eine medizinische Bewertung direkt beim Kunden ermöglichen. Insbesondere die Anwendung es|meRiT 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 und damit erzeugte Erdbebengefährdungs- und Risikolandkarten zu erhöhen.

Die Förderung der Zusammenarbeit in der weltweiten Erdbebenforschung und die Etablierung einheitlicher Standards wurden erfolgreich umgesetzt. Das inzwischen frei online verfügbare Modell „Open Quake“ ist als Plattform für die Nutzung durch Wissenschaft, Regierungen sowie öffentliche 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. In der neuen Strategie der GEM Foundation wird die Erweiterung auf zusätzliche geophysikalische Gefahren wie Landrutsch und Tsunami angestrebt. Zusätzlich sollen die GEM-Ansätze auf meteorologische Gefahren wie Flut und Windsturm durch Kooperation mit Partnern übertragen werden.

Als Partner fördern wir das Open Loss Modelling Framework (OASIS). OASIS hat einen Open-Source-Simulationsrechner 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. Zusätzlich wurden weltweite Standards für die Erhebung von exponierten Sachwerten als Austauschformat zwischen unterschiedlichen Marktteilnehmern wie Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Maklern entwickelt.

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.

Im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Internationalen Vereinigung für 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.

Im Climate Risk Committee der International Underwriting Association (IUA) sind wir zudem tätig bezüglich der Identifizierung rechtlicher, regulatorischer und operativer Fragen, die für den Versicherungsmarkt in Bezug auf Klimarisiken aufkommen können.

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 wurden beispielsweise die Risiken „Energy Storage Systems“ und „Data Ethics“ 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 Langlebigkeitsrisiken 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 profunden Expertise auf dem Langlebigekeitsmarkt unterstützen wir unsere Kunden erfolgreich bei der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen zur Absicherung dieser Langlebigekeitsrisiken. Dies tun wir bereits seit 1995 und sind einer der führenden Anbieter auf dem Markt für Langlebigekeitslösungen.

Mit unseren Langlebigekeitsversicherungsprodukten 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 Langlebigekeitsabsicherung fehlt, Lösungen angeboten und erneut unsere Fähigkeit unter Beweis gestellt, unsere Langlebigekeitsexpertise 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 Langlebigekeitsrisikos 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.

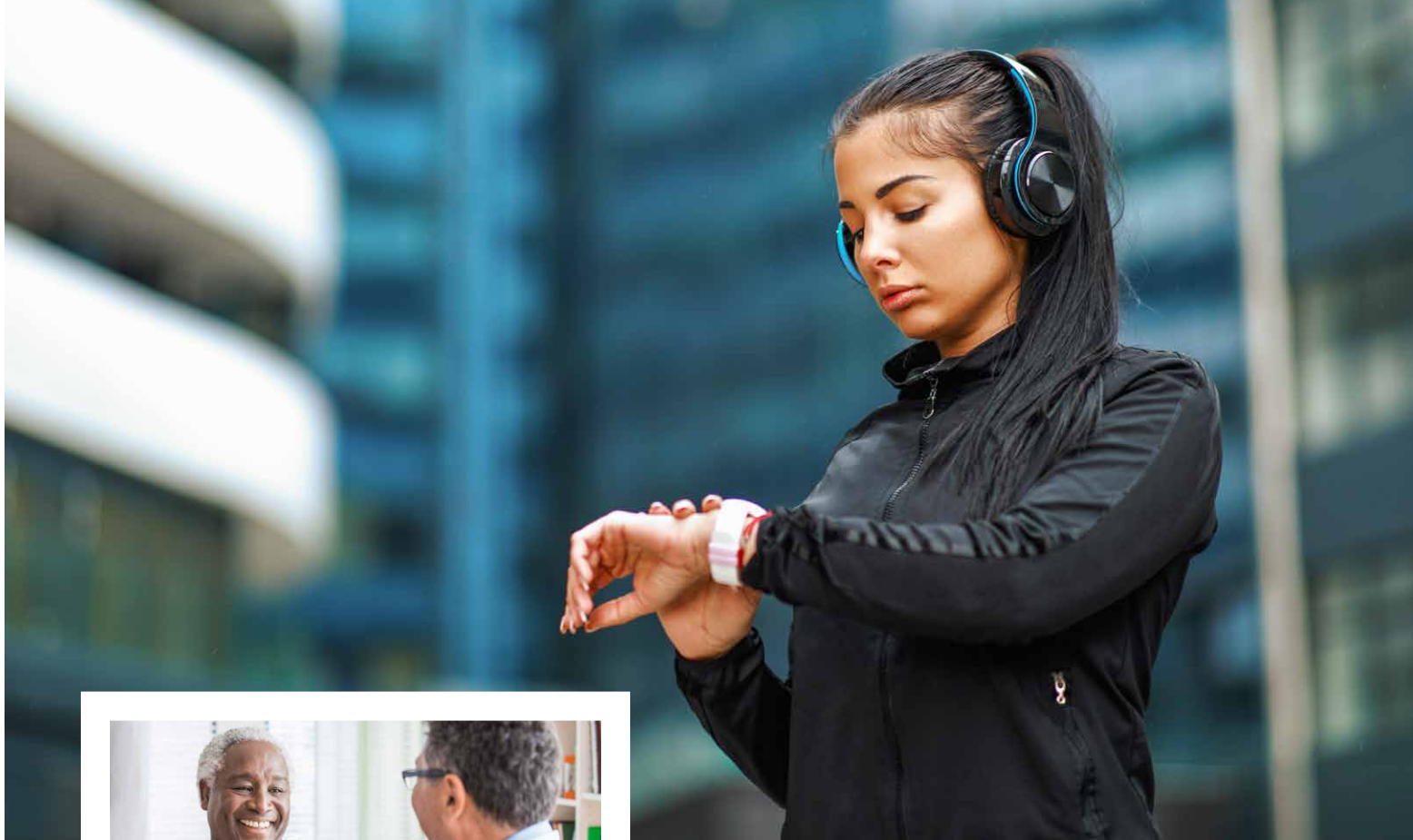
Im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei der Geneva Association setzen wir uns in der Arbeitsgruppe „Global Ageing“ mit dem demografischen Wandel auseinander. Darüber hinaus analysieren wir in unserer hausinternen Arbeitsgruppe „Emerging Risks & Scientific Affairs“ auch Themen wie Urbanisierung und verschiedenste 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

Weltweite Konflikte, der Klimawandel und die anhaltende Inflation können große Auswirkungen auf die psychische Gesundheit der Menschen haben. Krankschreibungen wegen psychischer Erkrankungen nehmen genauso zu wie der Alkohol- und Drogenkonsum. Die Auswirkungen auf die Gesellschaft sind nicht zu unterschätzen, und neben den körperlichen Symptomen stehen auch psychische Probleme beim Thema Gesundheit weiterhin im Fokus.

Wir unterstützen unsere Kunden dabei, sachgerechte Produkte zu entwickeln und somit ihren Kunden, den Versicherungsnehmern, eine größtmögliche Unterstützung anzubieten. Mit unserem Education-&-Training-Programm bilden wir die Underwriter unserer Kunden weiter aus und befähigen sie so, die Risiken noch adäquater einschätzen und bewerten zu können. Insbesondere in Ländern, wo der Versicherungsmarkt noch wenig etabliert ist, ist die Unterstützung mit unserer Expertise und unserem Know-how wertvoll. So schaffen wir die Grundvoraussetzungen, um psychische Erkrankungen aus der Stigmatisierung zu holen, sodass diese Krankheitsbilder richtig erkannt werden und den Betroffenen angemessene Hilfe angeboten wird.

Wir gehen davon aus, dass mit einer abnehmenden Skepsis gegenüber diesen Krankheitsbildern zunehmend Angaben zu psychischen Erkrankungen bei der Risikoprüfung gemacht und die Leistungsansprüche steigen werden. Daher ist es für die Risiko- und Leistungsprüfer sowie Produktentwickler wichtig, sich über die Entwicklung im Bereich der psychischen Gesundheit zu informieren, um für Erkrankte den bestmöglichen Versicherungsschutz und ein entsprechendes Leistungsspektrum anbieten zu können.



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

ReCent Medical News

Mit unserer Newsletter-Reihe „ReCent“ decken wir ein breites Themenspektrum ab. Neben der Reihe „ReCent Medical News“, die sich mit aktuellen und zukünftigen medizinischen Trends befasst, gibt es die „ReCent Actuarial News“, die thematisch auf aktuarielle, mathematische und stochastische Fragestellungen fokussiert sind. Zudem haben unsere ausländischen Einheiten im UK (ReCent UK) und den USA (ReCent US) ähnliche Formate in ihren Märkten etabliert. Unsere ReCent Special Editions mit bestimmten Themenschwerpunkten runden das Spektrum ab. So startete im Jahr 2023 eine 13-teilige Reihe zu monogenetischen Erkrankungen, die zu jeder dieser Krankheiten wichtige medizinische Informationen zur Risikobewertung betrachtet. Mit diesem Service-Angebot ermöglichen wir es unseren (potenziellen) Kunden, von unserer globalen Expertise zu profitieren und dieses Wissen in ihre tägliche Arbeit einfließen zu lassen. Abhängig vom Themenschwerpunkt und Markt 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.

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.

Speziell in Südafrika haben wir unsere Unterstützung im Bereich Microinsurance ausgeweitet. Unser Fokus und der unserer Partner liegt ausdrücklich darauf, Versicherungsschutz für einkommensschwache Bevölkerungsschichten anzubieten. Wir unterstützen Erstversicherungsunternehmen unter anderem durch Rückversicherungslösungen sowie Produkt- und Preismanagement.

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 Ende 2023 haben acht Erstversicherer weltweit das Programm implementiert. Speziell im lateinamerikanischen Markt ist das Interesse groß. Hier ist eine vereinfachte Version von Vitality als Teil eines Rückversicherungsvertrages geplant, die keine zusätzlichen Kosten für unseren Versicherungspartner verursacht und so eine stärkere Nutzung und Akzeptanz fördert. Das Ziel dabei ist, die längerfristigen Gesundheitskosten durch die breitere Ausrichtung auf die Gesundheitsvorsorge zu senken.

In Südafrika haben wir unser spezielles Rehabilitationsprogramm im Bereich der Berufsunfähigkeitsversicherung im vergangenen Jahr sehr erfolgreich weiter ausgebaut. Den Versicherungsnehmern wird dadurch der berufliche Wiedereinstieg beispielsweise nach längerer Krankheit erleichtert und so unkompliziert wie möglich gestaltet. Darüber hinaus setzen wir eine Light-Touch-Version des Programms ein, um Personen noch besser zu unterstützen, bei denen das Risiko von Langzeitversicherungsansprüchen besteht. Das Ziel dabei ist, ihre langfristige Gesundheit zu verbessern und Arbeitsfähigkeit wiederherzustellen. 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. Die durchschnittliche Rückkehrquote zur Arbeit lag bei 37 % aller Personen, die an dem Programm teilgenommen haben.

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.

In Australien bieten wir ebenfalls Rehabilitationsdienstleistungen an, die umfassende Lösungen für die Genesung und Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bereitstellen. Wir treiben Innovationen voran und investieren in die Forschung, um unsere Kunden bei der Bewältigung der Herausforderungen in der Rehabilitation zu unterstützen. Darüber hinaus bieten wir für die Branche maßgeschneiderte Bildungsinitiativen an, wie Rehabilitations-Buchclubs, Seminare zur beruflichen Weiterentwicklung, Veranstaltungen zur psychischen Gesundheit sowie eine Messe zum Thema Rehabilitation, die auch im Jahr 2023 wieder stattfand.

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. 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 wurde die Innovationsplattform 2022 für die gesamte Versicherungsbranche geöffnet und bietet nun fast 200 verschiedene InsurTech-Lösungen. Darunter befinden sich Anbieter zu digitalem Vertrieb, KI und Analytik, Wearables, Sensoren und vieles mehr. Mit über 800 Kunden der Hannover Rück aus mehr als 110 Ländern ist hr | equarium zu einer wichtigen Plattform für die globale Zusammenarbeit erwachsen.

Seit April 2021 gibt es zusätzlich auch Artikel und Interviews mit Branchenexperten und innovativen Unternehmen zu aktuellen Themen der Versicherungsindustrie, die zusätzlich auf LinkedIn geteilt werden und so einer noch größeren Gruppe zugänglich gemacht werden. Die Themen der Artikel und Interviews befassen sich mit nachhaltigen und gesellschaftlichen Fragen, die sich auf die (Rück-)Versicherung auswirken, wie z. B. Digitalisierung, psychische Gesundheit und veränderte Kundenbedürfnisse.

Digital Business Accelerator

Der Digital Business Accelerator für Life & Health (L&H DBA) konzentriert sich auf Partnerschaften mit dem Fokus auf verbesserte Risikobewertung sowie skalierbare Produkt- und Angebotsentwicklung. Ziel ist es, neue Technologien und Trends zu nutzen, um den Underwriting-Prozess und die Risiko- und Schadenbewertung für Lebens- und Krankenversicherungen zu optimieren. Gleichzeitig fördern wir die Gesundheit und das Wohlbefinden der Menschen und leisten somit einen positiven Beitrag zur Gesellschaft.

Ein Schlüsselprojekt ist unsere Partnerschaft mit LifeQ. LifeQ ist ein führender unabhängiger Anbieter von Biometrie- und Gesundheitslösungen in klinischer Qualität. LifeQ ist so konzipiert, dass es als fester Bestandteil komplett in die Versicherung eingebettet ist. Das gemeinsam entwickelte Versicherungsprodukt geht dabei über den rein finanziellen Schutz hinaus. 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.

Eine weitere erfolgreiche Partnerschaft wurde mit Fortiro geschlossen, die zur Integration ihrer fortschrittlichen Betrugserkennungstechnologie „Protect“ führte. In einem Proof-of-Concept in Australien bestätigte die Technologie drei Betrugsfälle und potenzielle Änderungen für drei weitere Ansprüche, was zu einer potenziellen jährlichen Einsparung führte. Diese Ersparnis kommt wiederum dem Endkunden – dem Versicherungsnehmer – zugute, da sich Versicherungsprodukte und -leistungen nicht aufgrund von Betrug verteuern. Die Betrugserkennungstechnologie von Fortiro wird nun im gesamten australischen Lebensversicherungsportefeuille eingesetzt und zeigt, dass sie auch in anderen Märkten und über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg skalierbar ist und Effizienzsteigerungen ermöglicht. Diese Anerkennung wurde durch den „Protection Review Global Development Award 2023“ unterstrichen, der den positiven Einfluss von Fortiro auf die Lebensversicherungsbranche bestätigt.

Services

Wir stellen unseren Kunden eine Vielzahl an Services zur Verfügung, die den Underwriting-Prozess vereinfachen können. In diesem Zusammenhang ist die sogenannte elektronische Gesundheitsakte (EHRs) zu nennen, die sich als hilfreich erwiesen hat. Eine elektronische Gesundheitsakte ist eine digi-

tale 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 Risikoselektionsprozess zu rationalisieren.

Mit unseren modularen, automatisierten Systemen „hr|ReFlex“ und „hr|QUIRC“ bieten wir eine qualifizierte und schnelle Risikoprüfung direkt am Point of Sale (beispielsweise am Bankschalter, in einem Telefoninterview oder online) an. Unsere sogenannte Underwriting Workbench haben wir bereits erfolgreich implementiert. Dabei handelt es sich um eine webbasierte Benutzeranwendung, die von Underwritern für Underwriter entwickelt wurde. Ziel ist die Beschleunigung und Vereinfachung von komplexeren Lebensversicherungsanträgen, die nicht automatisch mit „hr|ReFlex“ gemacht werden können, sowie die Annahme von Fällen, die ein Underwriting-Team auf herkömmliche Weise, z. B. als Papierantrag, erreichen. Zudem ist unser Claims-Modul erfolgreich implementiert und automatisiert auch hier den Schadenprozess. Mit „hr|decida“ haben wir zudem ein speziell auf die Krankenversicherung zugeschnittenes webbasiertes Underwriting-Tool, mit dem unsere Kunden Krankenversicherungsanträge einschätzen können. Außerdem überarbeiten und entwickeln wir kontinuierlich unser Angebot an weiteren Services weiter, 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.

Mit einem dezidierten Team, das sich mit der Aufbereitung, Analyse und Auswertung von Daten beschäftigt, sind wir in der Lage, immer besser die teils komplexen Probleme unserer Kunden zu verstehen und individuell auf ihre Bedürfnisse einzugehen. Für die Endkunden entstehen ebenfalls Vorteile, da durch die Analyse der Daten die Produkte deutlich besser an die einzelnen Lebensweisen angepasst werden können.

Weiterhin unterstützen wir unsere Kunden dabei, die Komplexität von (Rück-)Versicherungsthemen und die damit verbundenen Herausforderungen zu verstehen. So halten unsere Experten Vorträge auf internationalen Fachveranstaltungen oder sind mit Beiträgen in internationalen Fachpublikationen und Podcasts vertreten, wo sie aktuelle Fragestellungen unter anderem aus den Bereichen Longevity, Enhanced Annuities, Risikoprüfung, intelligente Technologietrends, Schließung der Schutzlücke, digitale Gesundheitsdaten und Disability aufgreifen. Darüber hinaus bietet die Hannover Rück weltweit eigene Seminare zu Themen wie Mental Health, Genetik, Health Coaching und Disability Management sowie zu verschiedenen Krankheitsbildern.

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.

Bereits im Jahr 2022 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 Versicherungsnehmern 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. Ebenfalls werden im fakultativen Zentralbereich Rückversicherungsverträge für Einzelrisiken ausgeschlossen, die mehr als 30 % ihres Umsatzes aus Aktivitäten in Thermalkohle generieren.

Ergänzend wurde 2021 ein Ausstiegsplan für das fakultative Bestandsgeschäft in Thermalkohle verabschiedet. Der Phasenplan sieht Ausschlüsse auf Basis von Schwellenwerten vor. Im ersten Schritt bis zum 31. Dezember 2025 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. Es ist geplant, diese Schwellenwerte in den Folgejahren sukzessive zu verringern bis zum vollständigen Ausschluss aller Thermalkohle-Risiken im Jahr 2038. Bereits jetzt ist eine Ausweitung bestehender Kapazitäten im Rahmen von Erneuerungen ausgeschlossen.



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, die 20 % oder mehr ihres Umsatzes mit Ölsand generieren. Dies schließt auch die 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. Die derzeit bestehenden Rückversicherungsverträge im Bestandsportefeuille werden ab 2025 nicht mehr verlängert. Der fakultative Zentralbereich rückversichert außerdem keine neuen alleinstehenden Ölkraftwerke, die sich bis zum 1. Juli 2023 weder in Betrieb noch im Bau befanden.

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 stehen. Des Weiteren zeichnet der fakultative Zentralbereich seit 2023 keine Projekte, die im Zusammenhang mit Tiefseebergbau stehen.

Der fakultative Zentralbereich lehnt zudem Geschäfte ab, die mit einer Schädigung von geschützten Feuchtgebieten, Schutzgebieten der Kategorie IUCN 1a/b oder einer Schädigung von UNESCO-Weltkulturerbestätten einhergehen. Darüber hinaus wurde die Entscheidung getroffen, die Treibhausgas-Emissionen des fakultativen Zentralbereichs anhand des PCAF-Standards (Partnership for Carbon Accounting Financials) zu ermitteln. Dafür wurde im Berichtszeitraum die Datenerhebung gestartet, um anschließend die Berechnung der Treibhausgas-Emissionen vornehmen zu können.

Im obligatorischen Rückversicherungsgeschäft werden großvolumige Portefeuilles mit teilweise heterogenen Risiken übernommen. Wir haben im Berichtszeitraum einen Prozess aufgebaut, in dem wir mit unseren Zedenten in einen systematischen Dialog treten. Ziel dabei ist die Erlangung eines Überblicks über deren ESG-Positionierung und Klimaziele, aber auch über die Exponierung gegenüber fossilen Brennstoffen.

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.

Für Underwriter der Schaden-Rückversicherung und Personen-Rückversicherung sowie weitere interessierte Mitarbeiter bieten wir Schulungen zum Thema ESG in Form eines Web-Based-Trainings an.

Neben den geschilderten Inside-out-Wirkungen können ESG-Themen auch mit negativen Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage (Outside-in-Perspektive) einhergehen. Beide Wirkweisen 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 Umwelthaftpflichtversicherung können sich Umweltverschmutzung bzw. Verstöße gegen Umweltauflagen oder auch Menschenrechtsverletzungen 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.

ESG im Asset-Management

3-3

Im Rahmen unserer Risikomanagementsysteme betrachten wir auch zukünftige Risiken (sog. 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 sowie unsere Kapitalanlagen beeinflussen. Auch sind sie dadurch gekennzeichnet, dass sich ihr Risikogehalt, insbesondere im Hinblick auf unseren versicherungstechnischen Vertragsbestand, nicht verlässlich beurteilen lässt. So hat der Klimawandel nicht nur Einfluss auf Naturgefahren, sondern steht auch in engem Zusammenhang mit Biodiversität. Weitere Einflüsse können die menschliche Gesundheit (z. B. Pandemierisiko), die Weltwirtschaft, den Agrarsektor (Nahrungsmittelverfügbarkeit und Nahrungsmittelsicherheit) und vieles mehr betreffen. Als weitere zukünftige Risiken gelten beispielsweise Cyberisiken, Pandemien, Rohstoffknappheit, Lieferkettenrisiken und die Unterbrechung kritischer Infrastruktur.

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 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 etwa 40 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 und die veränderte geopolitische Landschaft.

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-Geschäftsberichts 2023.

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. Entsprechend verbindliche Vorgaben sind seit 2012 in einer internen Richtlinie (Responsible Investment Policy) schriftlich fixiert, ihre Anwendung wird durch einen ESG-Beauftragten im Investment-Team sichergestellt.

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.

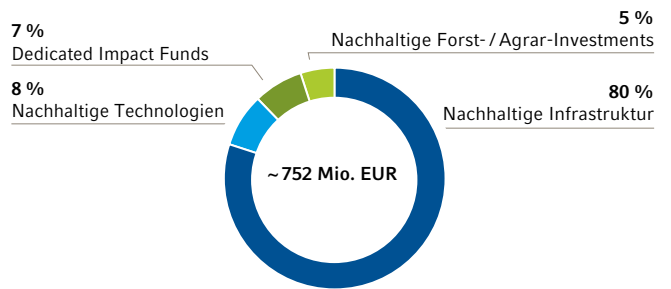
Im Mittelpunkt unserer Klimastrategie steht eine schrittweise Dekarbonisierung des liquiden Anlageportefeuilles. Dies erfolgt zunächst durch eine Reduzierung des CO₂-Fußabdrucks (Scope 1 und 2) der selbstverwalteten Kapitalanlagen aus den Bereichen Unternehmensanleihen, besicherte Anleihen und Aktien 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. Hierzu haben sich inzwischen entsprechende Prozesse im Portfolio-Management etabliert: Wir konzentrieren 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. Auch im abgelaufenen Geschäftsjahr lag der Fokus somit mehrheitlich auf Umweltthemen. Identifizierte Emittenten stammen in erster Linie aus den Bereichen Energieversorgung (Öl und Gas), aber auch aus der Chemiebranche oder Schwerindustrie. 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 und unter Berücksichtigung individueller Unternehmens- und Branchengegebenheiten 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 vor allem die Transformation in eine ressourcenschonende Wirtschaft unterstützen.

Aufteilung der Strategien für nachhaltige Kapitalanlagen (Marktwerte per 31.12.2023; ohne Immobilien)

N 16



Dazu gehören einerseits nachhaltige Infrastruktur-Assets, unter anderem in den Bereichen erneuerbare Energien und „Clean Transport“, sowie Investitionen, die explizit zur „Transition“ beitragen, indem sie über Infrastruktur-Projekte zur CO₂-Reduzierung die Abkehr von fossilen Energieträgern beschleunigen. Andererseits legen wir den Fokus verstärkt auf Impact Investments, indem wir in nachhaltige innovative Technologien investieren, etwa in den Bereichen Kreislaufwirtschaft, Energiespeicherung oder Energieeinsparung. Auch Engagements in nachhaltigen Forst- und Agrar-Investments werden ausgebaut. Schließlich wächst unser Portefeuille an Dedicated-Impact-Fonds weiter an. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 hatten wir bereits 28 dieser besonders impactfokussierten Fonds im Bestand.

Erreichte Verbesserungen im Dedicated-Impact-Fonds-Portefeuille (in Klammern vollständiger Fonds-Impact)

N 17



6 Tsd. (984 Tsd.) geschaffene Arbeitsplätze



750 (108 Tsd.) weibliche Angestellte



> 3,8 Mio. (279,6 Mio.) Individuen mit (erstmaligem) Zugang zu grundlegenden Dienstleistungen



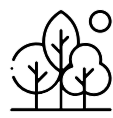
143 Tsd. (6,2 Mio.) Studierende mit Zugang zum Aus- und Fortbildungsangebot



262 Tsd. (28,1 Mio.) Tonnen: Reduktion des CO₂-Aufkommens



17 Tsd. (932 Tsd.) Tonnen: Reduktion des Abfall-Aufkommens



15 Tsd. (1,8 Mio.) ha tropische Wälder und Farmland vor Abholzung bewahrt

Einen weiteren wichtigen Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsansatzes stellt die Anwendung von Negativkriterien 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 Bestandsportfeuille; Emittenten, die gegen unsere ESG-Kriterien verstoßen, werden ausgeschlossen oder aktiv abgebaut. Zum Stichtag 31. Dezember 2023 beliefen sich diese Investmentklassen auf rund 87 % 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 Portefeuilles bilden weiterhin die zehn Prinzipien des UN Global Compact. Unternehmen, die Menschenrechte missachten oder sich an Menschenrechtsverletzungen mit-schuldig 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 Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung oder Korruption aufgefallen sind. Im Bereich fossiler Energieträger haben wir unsere Ausschlusskriterien nochmals erweitert und verschärft. Sie gelten nun für Emittenten, die 25 % oder mehr ihrer Umsätze aus der Förderung oder Verstromung von Thermalkohle, der Energiegewinnung aus Schieferöl/-gas oder der Ölsandgewinnung erzielen. Beim Kohle-Kriterium setzen wir die Umsatzschwelle zudem auf 10 % herab. Neuinvestitionen in Emittenten, die oberhalb dieser Marke liegen, schließen wir aus; bis spätestens Anfang 2025 werden wir uns auch von den betroffenen Bestandsinvestments trennen. Ebenfalls schließen wir Unternehmen aus, die 5 % oder mehr ihres Umsatzes mit der Offshore-Förderung von Öl und Gas innerhalb des nördlichen Polarkreises erzielen (66° 34'N) sowie Neuinvestitionen in Emittenten, die 25 % oder mehr ihrer Umsätze aus dem Öl-Geschäft (upstream oder midstream) erzielen. 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 ergänzen seit 2019 auch Best-in-Class-Analysen verstärkt die ESG-Steuerung. Sie ermöglichen ein laufendes Monitoring der Nachhaltigkeitsqualität des Bestandsportefeuilles und werden 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 2023 veröffentlichen wir zum dreizehnten 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 2023. Bedeutende Entwicklungen des Jahres 2024 sind bis zum Redaktionsschluss im Mai 2024 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 2024 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 gemäß der Definition der neuen European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

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 99 % erweitert. Die Daten unserer internationalen Standorte erhalten wir direkt vom jeweiligen Standort.

Die Berechnung unseres Treibhausgasausstoßes erstellen wir im Zusammenarbeit mit einem Dienstleister.

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

GRI-Inhaltsindex

3-7

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				
2-3	Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	66, 69		
Tätigkeiten und Mitarbeiter:innen				
2-7	Angestellte	36–38		
Unternehmensführung				
2-9	Führungsstruktur und Zusammensetzung	21–22, 27–28		
2-10	Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	21–22		
2-11	Vorsitzende:r des höchsten Kontrollorgans	21–22		
2-14	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	8–9		
2-20	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	21–22		
Strategie, Richtlinien und Praktiken				
2-22	Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	8–9		
2-28	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	25–26		
Einbindung von Stakeholdern				
2-30	Tarifverträge	42		

Wesentliche Themen

Standard	Angabe	Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
Wesentliche Themen				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1: Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9–11		
	3-2: Liste der wesentlichen Themen	9–11		
Wesentliches Thema: Good Governance			6, 10	1
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	20		
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	47–49		
Wesentliche Themen: Compliance			1–6, 10	
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	12–14		
GRI 418:	GRI 418-1: Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	15–17		

Wesentliche Themen

Standard	Angabe	Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
Wesentliche Themen: Risikomanagement				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	12		
Eigene Angabe	Einbindung von ESG-Risiken im Risikomanagement	12		
Wesentliche Themen: ESG im Versicherungsgeschäft				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	61–63	7	1–2
Wesentliche Themen: Sustainable Protection				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	52–60	7–9	1–3
Wesentliche Themen: ESG im Asset-Management				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	63–65	1–10	1–3
Wesentliche Themen: Klimawandel				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	26–33	7, 9	1, 4
Wesentliches Thema: Gesundheit der Mitarbeiter				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	45–46	1–2	
GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016	403-1: Repräsentation von Mitarbeitern in formellen Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüssen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	45–46		
Wesentliches Thema: Attraktivität als Arbeitgeber				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	40–43	1–6	
Wesentliches Thema: Lernen und Entwicklung				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	44		
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-2: Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	44		
Wesentliches Thema: Vielfalt und Chancengleichheit				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	47–49	1–6	
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1: Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	47–49		
Wesentliches Thema: Menschenrechte				
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3: Management von wesentlichen Themen	23–24	1–6, 10	

Weitere themenspezifische Angaben 2016

Angabe		Seite(n)	UNGC-Prinzip	PSI
401-3	Elternzeit	48	6	
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle	45–46	1–2	
403-4	Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden	45–46	1–2	
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	47–49	1–2, 6	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	15–17	1–2	

Kontakte

2-3

Svenja Seefeldt

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

Oliver Suess

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

Karl Steinle

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

Bildnachweise

Adobe Stock

Seite 1, Seite 6/7, Seite 13, Seite 15, Seite 18/19, Seite 25,
Seite 29, Seite 34/35, Seite 37, Seite 40, Seite 45,
Seite 50/51, Seite 58, Seite 61

Getty Images

Seite 53 (2011 bill hinton/Getty Images 134305554),
Seite 53 (Peter Zelei Images/Getty Images/62631032),
Seite 54 (Gregor Schuster/Getty Images/114573658),
Seite 54 (Laurence Cartwright Photography/
Getty Images/113850982),
Seite 58 (Jose Luis Pelaez/Corbis/Getty Images/42-69818631)

HRV

Seite 46 (537853 82633737 accident webpage2)

Herausgeber

Hannover Rück SE

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

Erschienen im Juni 2024

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.

