

Mitarbeiter

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

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

Mitarbeiter

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Nachhaltigkeitsstrategie



Webseite: Geschäftsgrundsätze

Mitarbeiterkennzahlen

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

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

Anzahl der Mitarbeiter nach Region, Geschlecht, Beschäftigungsart und Arbeitsvertrag

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

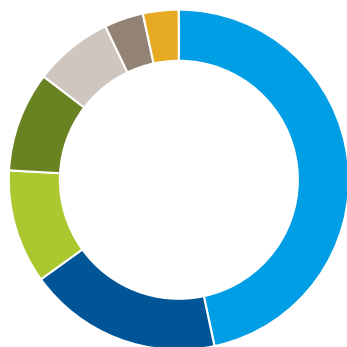
¹ Die konzernweite Mitarbeiterzahl bezieht bis einschließlich 2015 nur die Mitarbeiter ein, die in Konzerngesellschaften tätig waren, die dem operativen Versicherungsbetrieb zuzuordnen sind. Ab 2016 werden die Mitarbeiter aller in den Abschluss des Hannover Rück-Konzerns einbezogenen Unternehmen erfasst.

Anzahl der Mitarbeiter nach Region und Geschlecht

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

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

Mitarbeiter nach Region



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

Mitarbeiterentwicklung und -förderung

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

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

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

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Nachhaltigkeitsstrategie

Aus- und Weiterbildung

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

Ausbildung

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

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

Weiterbildung

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

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

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

Mitarbeiterförderung

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

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

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

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

Nachfolgeplanung

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

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

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

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

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

Gesundheit

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

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

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

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

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

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

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

Mitarbeiterbindung

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Nachhaltigkeitsstrategie



Vergütung und Leistungsbeurteilung

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

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

Work-Life-Balance

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

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

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

Um Mitarbeitern den Wiedereinstieg während oder nach der Elternzeit zu erleichtern, ermuntern wir unsere Führungskräfte, den Kontakt zu unseren in Elternzeit befindlichen Mitarbeitern aktiv zu pflegen, z. B. durch die Einladung zu Weiterbildungen, internen Veranstaltungen und Feiern. Konzernweit waren im Berichtsjahr 152 Mitarbeiter unseres Unternehmens in Elternzeit, davon 47 Männer und 105 Frauen. 44 Mitarbeiter kehrten im Jahr 2016 aus ihrer Elternzeit zurück, davon 20 Männer und 24 Frauen. 43 Mitarbeiter, die im Jahr 2015 aus ihrer Elternzeit zurückkehrten, waren nach zwölf Monaten noch immer in unserem Unternehmen beschäftigt (20 Männer, 23 Frauen).

Mitarbeiterzufriedenheit

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

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

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

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

Mitarbeiterfluktuation nach Region

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

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

Mitarbeiterfluktuation nach Geschlecht

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

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

Mitarbeiterfluktuation nach Altersgruppe

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

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

Vergütung und Sozialleistungen

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Vergütung und Leistungsbeurteilung

Förderung der Vielfalt

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter

 [Aus- und Weiterbildung](#)

 [Webseite: Karriere](#)

Diversity Kennzahlen

Wir erheben Daten zur Diversität unserer Mitarbeiter konzernweit in Bezug auf Geschlecht und Alter und für den Standort Hannover zusätzlich in Bezug auf die Nationalität. Aus ethischen Gründen und teilweise aufgrund gesetzlicher Regelungen veröffentlichen wir keine Daten bezüglich sonstiger Kategorien, wie z. B. Glaubensrichtung oder Behinderung.

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

Angestellte Mitarbeiter nach Ländern

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

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

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

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

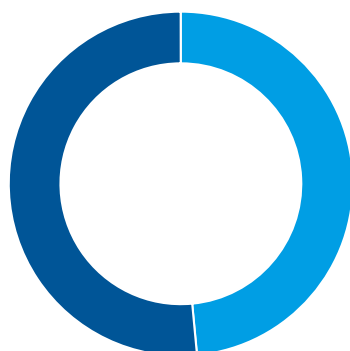
Von den in Deutschland tätigen 92 Führungskräften sind 15 weiblich, das sind 16,3 %. Konzernweit ist das Geschlechterverhältnis der 2.893 Mitarbeiter mit 48,9 % männlichen und 51,1 % weiblichen Mitarbeitern ausgeglichen. Für die deutschen Gesellschaften haben wir eine gemeinsame Frauenquote in Höhe von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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Geschlecht

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

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

Anteil der männlichen und weiblichen Mitarbeiter



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

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

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

Mitarbeiterzusammensetzung nach Altersgruppe und Mitarbeiterkategorie

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

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

Generationenmanagement

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

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

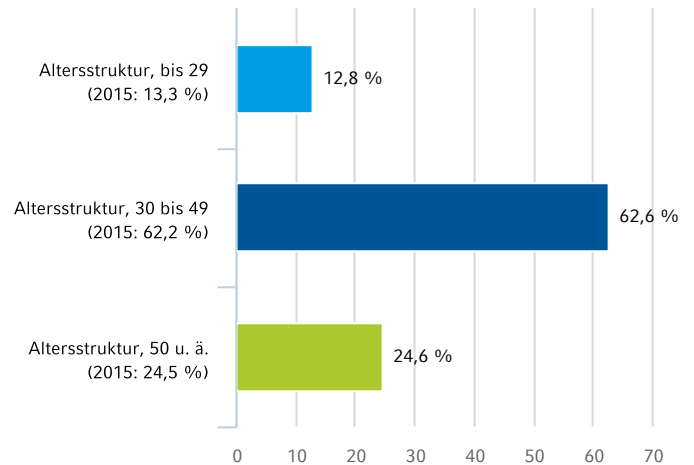
Mehr Informationen zum Thema unter



Aus- und Weiterbildung

Die Altersstruktur unserer Konzernbelegschaft ergibt auch 2016 ein ausgewogenes Bild: 12,8 % unserer Mitarbeiter sind unter 30, 62,6 % zwischen 30 und 50 und 24,6 % über 50 Jahre alt. Ein Vergleich der Altersstruktur über die Jahre zeigt jedoch eine dem demografischen Wandel entsprechende Entwicklung auf. Der Anteil an Mitarbeitern „50 Jahre und älter“ stieg von 2011 bis 2016 kontinuierlich um 4,6 Prozentpunkte an.

Altersstruktur der Mitarbeiter konzernweit



Gewinnung von Nachwuchskräften

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

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

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Webseite: Karriere

Mitbestimmung

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

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

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

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

Mehr Informationen zum Thema unter



Führungsstruktur