

CSR-Bericht



Nachhaltigkeitsbericht der VGH Versicherungen
Geschäftsjahr 2018

Nichtfinanzieller Bericht der Landschaftlichen Brandkasse Hannover

Über diesen Bericht

Die Landschaftliche Brandkasse Hannover erstellt als Mutterunternehmen für den VGH-Konzern einen zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht gemäß §§ 341a HGB, 341j HGB i. V. m. § 315b HGB. Inhaltlich legt er die nachhaltigen Aktivitäten der Landschaftlichen Brandkasse für das Geschäftsjahr 2018 gem. § 289c bis e HGB offen und erfüllt damit die vom Gesetzgeber vorgegebene CSR*-Berichterstattungspflicht. Für die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts orientierte sich die VGH am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Hinweis zur Lesbarkeit

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

* CSR steht für Corporate Social Responsibility und meint die gesellschaftliche Verantwortungsübernahme von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wie nachhaltig ist die VGH? Wo stehen wir und wohin wollen wir uns weiterentwickeln? Diesen Fragen haben wir uns auch im Geschäftsjahr 2018 intensiv gewidmet.

Für die VGH mit einer Unternehmensgeschichte von 269 Jahren ist das Thema Nachhaltigkeit ein elementarer Baustein des unternehmerischen Erfolgs. Inzwischen gewinnt es auch auf politischer und gesellschaftlicher Ebene zunehmend an Bedeutung. Da für uns zukunftsorientiertes Denken und Handeln unerlässlich sind, haben wir uns im Gesamtvorstand dafür entschieden, die nachhaltige Ausrichtung der VGH weiter zu systematisieren.

Im Berichtsjahr führten wir hierfür eine sogenannte Wesentlichkeitsanalyse durch. Darüber ermittelten wir Ansichten und Interessen unserer wichtigsten Anspruchsgruppen und identifizierten nachhaltige Schwerpunktthemen. Den Erhebungsprozess und die Ergebnisse stellen wir ab Seite 8 dar.

Auch in unseren Stabs-, Fach- und Schadenbereichen wollen wir uns nachhaltiger entwickeln. Den Anfang haben wir im Bereich der Kapitalanlagen gemacht. Auf den Seiten 13 – 15 erläutern wir, wie unser neues Konzept für eine nachhaltigere Kapitalanlage sorgt und mehr Transparenz im Anlageprozess schafft.

Darüber hinaus finden in der VGH fortlaufend zahlreiche innovative Projekte und Entwicklungen mit nachhaltigem Charakter statt – diese stellen wir auszugsweise in den jeweiligen Rubriken dieses Reports vor.

Wir freuen uns, dass Sie durch die Beschäftigung mit diesem Bericht Ihr Interesse an einer zukunftsorientierten VGH zeigen.

Ihr



Hermann Kasten
Vorsitzender des Vorstands
der VGH Versicherungen

Berichtsinhalt

Das Geschäftsmodell	6
Wesentlichkeit	8
Achtung der Menschenrechte	11
Nachhaltige Kapitalanlage	13
Kundenbeziehungen	16
Arbeitnehmerbelange	20
Sozialbelange	27
Compliance	30
Umweltbelange	32
Zukunftsblick	36

Das Geschäftsmodell

Traditionelle Werte wie Vertrauen, Verlässlichkeit, Nähe und regionale Verankerung gehören zum Selbstverständnis der Versicherungsgruppe Hannover (VGH) als gemeinwohlorientierter Rundumversicherer. Mit einer Unternehmensgeschichte von fast 270 Jahren sind wir eines der ältesten Unternehmen Niedersachsens. Verantwortungsvoll und zukunftsorientiert zu wirtschaften gehört zu einem Schlüsselement unseres unternehmerischen Erfolgs.



Die Versicherungsgruppe Hannover (VGH) ist der größte öffentlich-rechtliche Versicherer in Niedersachsen, bestehend aus folgenden Unternehmen:

- Landschaftliche Brandkasse Hannover
- Provinzial Lebensversicherung Hannover
- Provinzial Krankenversicherung Hannover AG
- Provinzial Pensionskasse Hannover AG

Zum VGH-Konzern mit gleichem Geschäftsmodell gehören außerdem die folgenden Unternehmen:

- Alte Oldenburger Krankenversicherung AG
- Öffentliche Versicherung Bremen
- Öffentliche Versicherung Oldenburg (Oldenburgische Landesbrandkasse und Öffentliche Lebensversicherungsanstalt Oldenburg)

In die nichtfinanzielle Erklärung wird außerdem die Rechtsschutz-Schaden GmbH einbezogen sowie die ivv – Informationsverarbeitung für Versicherungen GmbH, die als unser EDV-Dienstleister fungiert.

Wir bieten der Bevölkerung sowie Wirtschaftsbetrieben und Einrichtungen des öffentlichen Lebens ein umfassendes Angebot an Schaden- und Personenversicherungen und geben unseren Kunden ein Versprechen: im Leistungsfall für sie da zu sein. Dieses Versprechen halten wir seit Unternehmensbestehen ein, was maßgeblich auf den verantwortungsvollen Umgang mit den uns anvertrauten Kundengeldern zurückzuführen ist.

Als Anstalt des öffentlichen Rechts sind wir keinen Anteilseignern verpflichtet, sodass erzielte Überschüsse zum größten Teil an unsere Kunden in Form von Beitragsrückerstattungen zurückfließen. Es bedeutet aber auch, dass wir unsere gesamten ökonomischen Potenziale aus uns selbst heraus generieren müssen. Unseren Unternehmenserfolg führen wir maßgeblich auf den täglichen Einsatz von über 5.000 Menschen zurück, die direkt oder mittelbar für den VGH-Verbund arbeiten.

Besonderen Wert legen wir auf eine hohe Kundenzufriedenheit und überdurchschnittlichen Kundenservice. Daher setzen wir – auch in Zeiten der Digitalisierung – auf persönliche Kundenkontakte und Ansprechpartner in der Region. Erreichbar sind diese über ein flächendeckendes Servicenetz, bestehend aus zehn Regionaldirektionen, etwa 450 VGH-Vertretungen sowie der LBS und den 41 Sparkassen. Insgesamt betreuen wir als VGH rund 1,7 Millionen Kunden mit rund fünf Millionen Versicherungsverträgen. 📍

**Wir geben unseren
Kunden das Versprechen,
im Leistungsfall für sie
da zu sein.**

Wesentlichkeit

Vertrauen ist in der Versicherungsbranche eine besonders harte Währung. Darum sind uns der Austausch und die Beziehungen zu unseren Anspruchsgruppen sehr wichtig. Nur durch einen ehrlichen und offenen Dialog können wir das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern, Vertriebspartnern, Trägern und der Öffentlichkeit wahren. Daher beziehen wir nach Möglichkeit stets die Interessen und Meinungen unserer Anspruchsgruppen in unsere Entscheidungen ein.

Systematisch mit dem Fokus auf Nachhaltigkeitsfragen haben wir im Jahr 2018 eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um die wichtigsten Stakeholderinteressen einzubinden.

Die Analyse erfolgte für den gesamten VGH-Konzern und ermittelte die folgenden Aspekte:

- Identifikation relevanter nachhaltiger Themen, Trends und Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext
- Bewertung der extern wahrgenommenen Nachhaltigkeitsleistung
- Priorisierung relevanter Themen zur Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie
- Erfüllung von externen Anforderungen (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz bzw. GRI-Standards)

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sollen fortan in unsere CSR-Berichterstattung einfließen. So bilden wir in diesem Bericht neben den gesetzlich festgelegten Themenfeldern zusätzlich aus der Untersuchung resultierende Aspekte ab.

Die Wesentlichkeitsanalyse

Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wir die verschiedenen Standpunkte interner und externer Anspruchsgruppen zum Thema Nachhaltigkeit im VGH-Verbund. Uns war es wichtig, möglichst viele verschiedene Personengruppen in unsere Erhebung einzubeziehen, vor allem Kunden, Mitarbeiter, Vertriebspartner, Kooperationspartner, VGH-Vorstände und unsere Träger. In unserem Erhebungsprozess gingen wir mehrstufig vor:

1. Desktopanalyse

Themenidentifikation über Internet-Recherchen zur VGH/Branche

2. Online-Befragung

Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen von internen und externen Anspruchsgruppen

3. Telefoninterviews

Vertiefte Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen von internen und externen Anspruchsgruppen sowie dem Management

4. Management-Workshop

Diskussion der Ergebnisse und Priorisierung wesentlicher Kernhandlungsfelder als Basis zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Themenidentifikation

<u>Seite</u>	<u>Übergeordnete gesetzliche Themen</u>	<u>Wesentlich ermittelte Unterthemen</u>
11 – 12	Menschenrechte	Zum übergeordneten Thema „Menschenrechte“ wurden keine weiteren wesentlichen Aspekte ermittelt
20 – 26	Arbeitnehmerbelange	<ul style="list-style-type: none"> - Unternehmenskultur - Mitarbeitergesundheit - Vielfalt - Aus- und Weiterbildung / Mitarbeiterentwicklung
27 – 29	Sozialbelange	- Förderung von Kultur-, Sport- und Sozialprojekten
30 – 31	Compliance	- Datenschutz
32 – 35	Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> - Förderung von Projekten - Nachhaltige Beschaffung* - Ressourcenschonung/ Energieeffizienz - Dienstreisen/Fuhrparkmanagement
	<u>Weitere übergeordnete wesentliche Themen</u>	
13 – 15	Kapitalanlage	- Nachhaltige Kapitalanlage
16 – 19	Kundenbeziehungen	<ul style="list-style-type: none"> - Kundenzufriedenheit - Nachhaltige Versicherungsprodukte* - Mehrwert-Services*

* Zu den mit Sternchen gekennzeichneten Themen liegen noch keine expliziten Konzepte, Strategien und Ziele vor, die in diesem Bericht dargestellt werden könnten.

Inhalte dieses Berichts

In diesem Bericht finden sich zum einen Angaben zu den gesetzlich vorgegebenen Themen (Menschenrechte, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Compliance und Umweltthemen) wieder. Zum anderen identifizierten wir im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zwei weitere übergeordnete Themen: Kapitalanlagen und Kundenbeziehungen. Diesen insgesamt sieben Kategorien ordnen wir alle weiteren Themen zu, die wir über die Wesentlichkeitsanalyse als relevant ermitteln konnten.

Einen expliziten Handlungsrahmen wollen wir mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie setzen.

Unsere priorisierten Themen

Aufgrund ihrer Wesentlichkeit und Bedeutung für unser Geschäftsmodell werden wir uns in den nächsten Jahren mit drei Themen der Tabelle verstärkt auseinandersetzen: nachhaltige Kapitalanlage, Kundenzufriedenheit und nachhaltige Versicherungsprodukte. Parallel zu diesen drei Themen arbeiten wir an einem themenspezifischen Kommunikationskonzept, dem Dialog mit Interessensgruppen sowie einer Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeitsstrategie

Schon heute ziehen sich nachhaltige Strategien bei der VGH entsprechend dem regional verankerten und dezentral organisierten Geschäftsmodell durch alle Unternehmensbereiche: von der Produktentwicklung und der Pflege von Kundenbeziehungen über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für die eigenen Mitarbeiter bis hin zu Kapitalanlagen mit zum Teil jahrzehntelangen Laufzeiten. Eine übergeordnete Strategie für die nachhaltige Unternehmensentwicklung ist aus diesen Gründen implizit gegeben. Einen expliziten Handlungsrahmen wollen wir mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie setzen. Als Grundlage dienen hierfür die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse. Die Koordination nachhaltiger Unternehmensaktivitäten wird von der Abteilung Unternehmenskommunikation durch die Zuständigkeiten der CSR-Berichterstattung verantwortet.

Risiken

Fortlaufend wichtig im Zusammenhang mit wesentlichen Themen ist die kontinuierliche Prüfung nichtfinanzieller Risiken. Hier ließen sich im Berichtszeitraum keine wesentlichen Risiken identifizieren. 🌀

Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist eine Grundvoraussetzung unseres unternehmerischen Handelns – nicht nur aufgrund der Gesetzgebung, sondern auch bedingt durch unseren Fairness-Anspruch.



Unsere Verantwortung

Grundsätzlich ist für uns als Finanzdienstleister die Achtung von Menschenrechten in dreierlei Hinsicht relevant. Wir tragen

- Verantwortung als Arbeitgeber,
- Verantwortung im Beschaffungsprozess und
- Verantwortung im Bereich nachhaltiger Kapitalanlagen.

Arbeitgeberverantwortung

Als niedersächsisches Unternehmen haben wir den Anspruch, alle nationalen und internationalen Gesetze zu berücksichtigen. Die Achtung der Menschenrechte findet sich im Umgang mit unseren Mitarbeitern und in verschiedensten Unternehmensbereichen wieder, beispielsweise in der Kapitalanlage. Ohnehin ist ein fairer und vertrauensvoller Umgang mit unseren Mitarbeitern ein Unternehmensziel, für das wir uns vielfältig einsetzen. Näheres ist dazu dem Kapitel „Arbeitnehmerbelange“ zu entnehmen.

Achtung der Menschenrechte im Beschaffungsprozess

Den Anspruch, Menschenrechte zu wahren, stellen wir auch an unsere Dienstleister. Daher arbeiten wir maßgeblich mit niedersächsischen Anbietern zusammen, die gleichermaßen verpflichtet sind, deutsches Recht einzuhalten. Da uns faire Geschäftsbeziehungen grundsätzlich wichtig sind, stellen wir mit unseren Beschaffungsrichtlinien einen strategischen Rahmen auf, der die Interessen aller Vertragspartner ausgegogen berücksichtigt.

Die Achtung der Menschenrechte findet sich im Umgang mit unseren Mitarbeitern und in verschiedensten Unternehmens- bereichen wieder.

Beschaffungsrichtlinien

Nachhaltiges Handeln unter Berücksichtigung ökonomischer, ökologischer und sozialer Faktoren stellt für die VGH eine Prämisse der Beschaffungsprozesse dar. In unseren Beschaffungsrichtlinien sind Ziele, Aufgaben und Abläufe für alle Mitarbeiter festgehalten, die mit der Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen beauftragt sind. Auch Vollmachten sind darin geregelt sowie allgemeine Verhaltensgrundsätze. Grundprinzipien, wie die Vermeidung von Interessenskollisionen und Korruption, die Beachtung des Umweltschutzes sowie die Achtung der Menschenrechte, sind im Rahmen des Beschaffungsprozesses zu berücksichtigen.

Nachhaltige Kapitalanlage

Als regionales Versicherungsunternehmen können wir auf Arbeitnehmerbelange und Beschaffungsprozesse direkt Einfluss nehmen. Im Bereich der Kapitalanlage ist bei einer mitunter weltweiten Streuung innerhalb von Aktienfonds nur eine indirekte Einflussnahme möglich. Daher erarbeiteten wir 2018 ein Kapitalanlagekonzept, das soziale und ökologische Gesichtspunkte stärker herausstellt und damit auch die Achtung der Menschenrechte stützt. Mehr dazu ist dem Kapitel „Nachhaltige Kapitalanlage“ zu entnehmen.

Kontrollmechanismen

Unsere vom Vorstand aufgestellten „Allgemeinen Verhaltensgrundsätze“ stellen die interne Grundlage für die Einhaltung von Menschenrechten dar. Unsere Mitarbeiter können auf diese Grundsätze über das Intranet zugreifen. Um Verdachtsfälle von Menschenrechtsverstößen zu melden, können die bekannten Hinweisgebersysteme aus dem Bereich Compliance genutzt werden. Verstöße werden von der Compliance-Stelle in einem Meldeprozess gemäß unserer Compliance-Leitlinie an den Vorstand berichtet. Dieser entscheidet wiederum über Sanktionsmaßnahmen. Näheres ist dazu im Kapitel „Compliance“ festgehalten. Im Berichtsjahr 2018 wurden keine Fälle von Menschenrechtsverstößen festgestellt. ❌

Nachhaltige Kapitalanlage

Versicherungsverträge, insbesondere in der Personenversicherung, bedeuten für Kunden und Unternehmen oftmals eine jahrzehnte- oder lebenslange Laufzeit. Damit die VGH zu jedem Zeitpunkt das Leistungsversprechen erfüllen kann, legen wir den höchsten Stellenwert auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Kundengeldern.



Das wichtigste Ziel unserer Kapitalanlage ist es, die Kundenansprüche sicherzustellen. Diesem Ziel folgen alle Kapitalanlagestrategien des VGH-Verbunds. Neben der Erfüllung aufsichtsrechtlicher Vorgaben erreichen wir in unserer Kapitalanlage möglichst große Sicherheit bei jederzeitiger Liquidität und angemessener Mischung und Streuung. Dabei haben wir das berechnete Rentabilitätsinteresse unserer Kunden im Blick.

Im letzten Jahr haben wir uns intensiv mit dem Thema Nachhaltigkeit in unserer Kapitalanlage auseinandergesetzt und an einem Konzept gearbeitet, das soziale und ökologische Aspekte konsequenter in unseren Anlageentscheidungen berücksichtigt. Wir haben dieses Konzept 2018 verabschiedet und die Kriterien zum Jahresende erfolgreich im VGH-Verbund eingeführt.

Unser Konzept

Zur Erstellung unseres Kapitalanlagekonzepts identifizierten wir verbundweit nachhaltige Themen, die im Bereich der Kapitalanlage besonders relevant sind. Darauf aufbauend formulierten wir Ausschlusskriterien, die Investitionen in gewisse Geschäftspraktiken oder Geschäftsaktivitäten unterbinden. Anlagen im Bestand, die gegen diese Kriterien verstoßen, verkaufen wir und investieren keine weiteren Gelder in Unternehmen und Branchen, die nicht mit unserem Nachhaltigkeitskonzept in Einklang stehen.

Um die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen zu fördern und einzufordern, nutzen wir neben den genannten Ausschlusskriterien unsere Aktien-Stimmrechte. Aktien halten wir überwiegend innerhalb unserer Fonds. Die Deko Investment GmbH als unsere Kapitalverwaltungsgesellschaft vertritt uns bei Hauptversammlungen deutscher und ausgewählter ausländischer Aktiengesellschaften, stimmt im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung ab und nutzt das Rederecht. Zudem führt sie Gespräche mit Unternehmensvertretern zu kritischen Themen, wie beispielsweise Klimastrategien. Über die Ergebnisse und Entwicklungen berichtet uns die Deko regelmäßig.

Die Vorstände der jeweiligen VGH-Verbundunternehmen waren in die Entwicklung und in den Entscheidungsprozess hinsichtlich des Nachhaltigkeitskonzeptes fortlaufend eingebunden und beschlossen es einvernehmlich.

Um stets über Aktivitäten und Praktiken investierbarer Unternehmen informiert zu sein, arbeiten wir mit einer weltweit führenden Nachhaltigkeits-Ratingagentur zusammen.

Zusätzlich setzen wir im Bereich der Kapitalanlage ein Nachhaltigkeitsgremium ein, das ab 2019 die Einhaltung der Konzeptkriterien überwacht, die Weiterentwicklung plant und regelmäßig die Fachbereiche und Vorstände über aktuelle Themen unterrichtet.

Mithilfe von Daten der Nachhaltigkeits-Ratingagentur bewerten wir insbesondere die Schwere entsprechender Vorfälle im Bereich der Geschäftspraktiken und entscheiden auf dieser Grundlage über einen Ausschluss aus unseren investierbaren Anlagen. Zudem schließen wir auch Unternehmen aus unseren investierbaren Anlagen aus, die in von uns ausgewählten

Wir haben das berechnete Rentabilitätsinteresse unserer Kunden im Blick.

Geschäftsfeldern aktiv sind. Ob es zu einem Ausschluss kommt, ist dabei von der Art und dem Umfang der Geschäftstätigkeit abhängig. Der Umfang der Geschäftstätigkeit bestimmt sich nach unserer Definition anhand des Umsatzes, den das betroffene Unternehmen in diesem Geschäftsfeld im Verhältnis zum gesamten Umsatz des Unternehmens erzielt. Für bestimmte Geschäftsfelder haben wir Umsatzgrenzen vorgegeben. Unternehmen, zu deren Geschäftsfeldern beispielsweise die Produktion oder der Handel mit gebannten Waffen gehört, werden hingegen schon aufgrund der Art des Geschäftsfeldes ausgeschlossen. In solchen Fällen ist die Höhe des Umsatzes unerheblich für den Ausschluss.

Anwendung auf die Kapitalanlage

Wir investieren sowohl in unserem Direktbestand als auch innerhalb unserer Spezialfonds nicht mehr in Aktien und Zinspapiere von Unternehmen und Kreditinstituten, die gegen unsere Ausschlusskriterien verstoßen.

Die rund 16,3 Milliarden Euro Kapitalanlagevolumen des VGH-Verbundes gliedern sich grob in zwei Teile: Gut die Hälfte dieses Volumens investieren wir in Aktien und zinstragende Wertpapiere von Unternehmen und Kreditinstituten. Der andere Teil ist in weitestgehend risikofreie Staatsanleihen

und ähnliche öffentliche Anleihen bester Bonität – wie beispielsweise Anleihen von Bundesländern oder Kommunen – investiert. Rund zwei Drittel dieses Portfolios entfallen dabei auf Deutschland sowie deutsche Bundesländer oder Kommunen. Innerhalb unserer Kapitalanlagestrategie haben wir diese Schuldner sowie einige andere Staaten (vorwiegend in Kerneuropa) als besonders sicher und somit besonders bedeutsam und elementar für die Anlage der uns anvertrauten Gelder definiert. Daher werden unsere Ausschlusskriterien aktuell nicht auf Schuldner dieses Portfolios angewandt.

Unsere Ausschlusskriterien gelten zurzeit für Unternehmensaktien und -anleihen und demnach für ein Kapitalanlagevolumen von rund 8 Milliarden Euro. Im Berichtsjahr haben wir mit der Quantifizierung unserer Konzeptziele begonnen und werden dieses im Jahr 2019 fortführen.

Ausblick

Nachdem wir im Jahr 2018 ein Grundkonzept für die Nachhaltigkeit unserer Kapitalanlage entwickelt und Ausschlusskriterien definiert haben, wollen wir 2019 die Anwendung dieser Kriterien in unseren Prozessen festigen und unsere diesbezügliche Expertise vertiefen. 🌱

Ausschlusskriterien des Kapitalanlagekonzepts im VGH-Verbund

Ausschluss von Geschäftsaktivitäten

Rüstung

- Produktion und Vertrieb geächteter Waffen (z.B. Streubomben, Landminen, Chemiewaffen)
- Produktion und Vertrieb von Rüstungsgütern und sonstigen Waffensystemen

Energie

- Produktion und Vertrieb von Atomenergie
- Produktion und Verarbeitung von Kohleenergie
- Abbau von Ölsanden
- Anwendung von Hochvolumen-Fracking

Ausschluss von Geschäftspraktiken

Wesentliche Verstöße gegen Menschen- und Arbeitsrechte

Dazu gehören u.a. Ausübung von Zwangs- oder Kinderarbeit, Diskriminierung, Verstöße gegen die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit, Verstöße gegen Mindestarbeitsstandards, Gesundheitsschädigung, Bedrohung, Freiheitsberaubung

Wesentliche Umweltverstöße

Dazu gehört der Ausschluss von Unternehmen, die maßgeblich gegen Umweltrechte, Naturschutzgesetze internationale Konventionen zum Schutz der Umwelt verstoßen

Wesentliche Verstöße im Bereich Korruption und Bestechung

Zum Beispiel in großem Umfang Annahme von Bestechungsgeldern oder Bestechung Dritter

Kundenbeziehungen

Unsere unternehmerische Hauptaufgabe besteht darin, der Bevölkerung in unserem Geschäftsgebiet leistungsstarke Produkte und einen kundenorientierten Service zu bieten.



Unsere Kunden im Mittelpunkt

Wir richten unsere Produkte am Kundenbedarf aus und stellen persönliche Kontakte in der unmittelbaren Kundenumgebung zur Verfügung. Unsere dezentrale Aufstellung sorgt für ein dichtes Servicenetz, bestehend aus unseren Regionaldirektionen, VGH-Vertretungen, den Sparkassen und der LBS.

Ergänzt wird der auf persönlichen Kundenbeziehungen beruhende Service zunehmend durch digitale Dialogangebote wie die Chat-Funktion und Online-Schadenmeldung auf der VGH-Homepage. Darüber hinaus sind wir für unsere Kunden über die Social-Media-Plattformen Facebook, Youtube, Twitter und den unternehmenseigenen Karriere-Blog erreichbar. Auf diesen Kanälen bieten wir unseren Kunden direkte Ansprechpartner und liefern kanal- und zielgruppengerechte Mehrwerte. Gleichwohl unterstützen wir unsere Vertreter dabei, in sozialen Netzwerken ebenfalls aktiv zu sein und individuellen Kundenservice zu bieten. Hierzu leisten wir Hilfestellung mit fachkundigen Ansprechpartnern, führen Schulungen durch und stellen dialoganregende Social-Media-Inhalte zur Verfügung.

Um unseren Kunden jederzeit – sowohl auf persönlichen als auch auf digitalen Wegen – einen guten Service zu bieten, nahm die VGH auch 2018 an der Initiative „gut beraten“ teil. Sie fördert und systematisiert die Weiterbildungsaktivitäten von Versicherungsvermittlern, um so die Beratungsqualität zu steigern. Getragen wird die Initiative unter anderem vom Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Außerdem kommt die VGH der europaweiten Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) nach. Diese trat 2018 in Kraft und gibt unter anderem die Weiterbildungspflicht für vertriebllich Tätige vor.

Die Kunden im Zeitalter der Digitalisierung

Grundsätzlich haben wir den „hybriden“ Kunden fest im Blick, der sich online informiert, seine Versicherungsverträge digital organisieren will, der jedoch ebenso großen Wert auf die persönliche Beratung durch einen Versicherungsexperten vor Ort legt. Aus diesen Gründen gehen wir bei der Digitalisierung unseres Geschäftsmodells den Weg der kontinuierlichen Weiterentwicklung, auf dem wir unseren Kunden umfassenderen Service und ergänzende Dialogmöglichkeiten anbieten möchten.

Messung der Kundenzufriedenheit

Um die individuellen Kundenbedürfnisse unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten proaktiv befriedigen zu können und auf zukünftige Anforderungen vorbereitet zu sein, gehen wir bei der Analyse, Pflege und Optimierung der Kundenzufriedenheit zweistufig vor.

Zum einen sind Arbeitskreise und Tagungen mit unseren Vertriebspartnern in regelmäßiger Taktung fest etabliert. Diese liefern den Fachbereichen und vertriebsunterstützenden Einheiten im Innendienst wertvolle Hinweise und zeigen Fehlentwicklungen sowie einen sich ändernden Bedarf frühzeitig auf.

Zum anderen setzen wir auf empirische Messmethoden zur Ermittlung der Kundenzufriedenheit. Seit 2001 lassen wir uns jährlich von unseren Kunden über ein unabhängiges Institut in „YouGov-Kundenmonitoren“ bewerten. Außerdem führen wir seit 2006 jährlich ein kundenorientiertes Benchmarking (Kubus-Studie) durch und richten regelmäßig direkte Kundenbefragungen aus.

Als Folge der im Jahr 2017 durchgeführten Schaden-Kundenbefragung brachten wir für die Landschaftliche Brandkasse neue Projekte im Schaden- und Servicebereich auf den Weg. Ziel ist, uns in allen Schadenprozessen noch stärker am Kunden zu orientieren und die Servicequalität insgesamt zu steigern.

Auch 2018 nahmen unabhängige Institutionen versicherungsvergleichende Umfragen vor. In verschiedenen Ratings wurde unser Mutterunternehmen, die Landschaftliche Brandkasse Hannover, in neun Kategorien als fairster Versicherer bewertet (u.a. fairster Vollversicherer, fairster Kfz-Versicherer, fairster Kundenservice). Weitere Auszeichnungen erhielten wir unter anderem für die Finanzstärke unseres Lebensversicherers (Provinzial Lebensversicherung Hannover) sowie für langjährig hervorragende Bilanzkennzahlen unserer Krankenversicherung (Provinzial Krankenversicherung Hannover AG).

Zwei weitere wichtige Indikatoren für eine hohe Kundenzufriedenheit sind die Stornoquoten, die sich dauerhaft auf niedrigem Niveau befinden, sowie die im Marktvergleich unterdurchschnittlichen Beschwerdequoten, die die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht jährlich veröffentlicht.



Kundenzufriedenheit als Daueraufgabe

Wir legen großen Wert auf zufriedene Kunden. So überprüfen der Gesamtvorstand und der Leitungskreis jährlich die Geschäftsstrategie. Auch die Kundenzufriedenheit wird in diesem Zusammenhang kontinuierlich betrachtet. Mithilfe der intern definierten Leistungsindikatoren und der Ergebnisse der Kundenbefragungen wird gemeinsam das Vorgehen für die Zukunft festgelegt.

Unser Ziel in Sachen Kundenzufriedenheit ist es, in den Zielkategorien überdurchschnittliche Servicequalität, enge Kundenbindung und ausgeprägte Kundennähe sowie attraktive Produkte im Marktvergleich im ersten Drittel zu liegen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr nicht in allen Kategorien erreicht, daher arbeiten wir 2019 an Maßnahmen zur weiteren Stärkung und Messung der Kundenzufriedenheit. Einige dieser Maßnahmen sind:

„Kundencheck“ in Vorstandssitzungen

Künftig unterziehen wir die Vorlagen zu Vorstandssitzungen einem sogenannten „Kundencheck“. Mit ihm werden alle vorgetragenen Themen auf den Kundennutzen hin überprüft.

Das „Programm Schaden“

Im Schadenfall ist es uns wichtig, Kundenanliegen bestmöglich zu bedienen und eine hohe Kundenzufriedenheit zu erzielen.

**Grundsätzlich
haben wir den „hybriden“
Kunden fest im Blick, der
sich online informiert,
seine Versicherungsverträge
digital organisieren will, der
jedoch ebenso großen Wert
auf die persönliche
Beratung durch einen
Versicherungsexperten
vor Ort legt.**

Um die Kundenzufriedenheit zu steigern und unsere Schadenprozesse zu optimieren, riefen wir 2018 das „Programm Schaden“ ins Leben. Es soll die Erreichbarkeit, die Regulierungsgeschwindigkeit und die Bearbeitungsqualität für unsere Kunden erhöhen, unsere regionale Präsenz und Kompetenz stärken sowie die Strategie der Schadenbearbeitung weiterentwickeln. In diesem Zuge schärften wir unsere strategischen Ziele und Leitlinien sowie unsere Planung zur Schaden-Organisation der Zukunft.

Den Großteil der Veränderungsmaßnahmen werden wir im Jahr 2019 im Mutterunternehmen und in allen VGH-Regionaldirektionen durchführen.

Neue Mehrwert-Services 2018

ePostfach

Um unseren Kunden einen zeitgemäßen Service zu ermöglichen, bieten wir seit 2018 das VGH ePostfach an. Hierüber können unsere Kunden ihre digitalen Versicherungsdokumente schnell, sicher und papiersparend empfangen und verwalten. Mehr zum ePostfach erfahren Sie auf Seite 34 dieses Berichts.

Social-Media-Kampagne: Im Land der Riesen

Die Social-Media-Kampagne „Im Land der Riesen“ zeigt engagierte Menschen in Niedersachsen. Über die persönlichen Geschichten der Protagonisten vermitteln wir authentische Einblicke in spannende Projekte, die von der VGH oder der VGH-Stiftung gefördert werden. Indem die Kampagne über Themen wie Gesundheit, Bildung und Brandschutz informiert, kreieren wir Mehrwerte für unsere Kunden, auch dies ist Teil unserer Servicephilosophie. ☘



Arbeitnehmerbelange

In Zeiten der Digitalisierung, Globalisierung und des demografischen Wandels konkurrieren wir im Wettbewerb um die besten Talente. Für uns ist eine Positionierung als attraktiver Arbeitgeber daher von besonderer Bedeutung. Denn unsere Mitarbeiter stellen die wichtigste Unternehmensressource dar.

Insgesamt sind rund 1.800 Menschen für das Mutterunternehmen, die Landschaftliche Brandkasse, tätig – im VGH-Verbund sind es sogar über 3.000 Personen.¹ Unser kompetentes Personal wissen wir zu schätzen. Für dieses sorgen wir im sozialpartnerschaftlichen Verständnis zwischen Vorstand, Personalbereich und Personalrat.

Um die Mitarbeiterbindung zu stärken, sorgen wir für eine gute Unternehmenskultur, berücksichtigen Mitarbeiterinteressen und bieten vielfältige Arbeitszeitmodelle, die eine individuelle Lebensplanung und -gestaltung ermöglichen. Außerdem setzen wir uns für Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, Gesundheitsförderung und eine Work-Life-Balance ein.

Personalstrategie

Alle Aktivitäten im Personalbereich beruhen maßgeblich auf den jährlich vom Vorstand verabschiedeten personalpolitischen Grundsätzen. Im Berichtsjahr lauteten diese wie folgt:

- Wertorientierte Personalpolitik
- Erhalt von Arbeitsplätzen mit anspruchsvollen Aufgaben
- Pflege einer Unternehmenskultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- Wahrung von Chancengleichheit
- Pflege einer vertrauensvollen Sozialpartnerschaft

Auf diesen Grundsätzen bauen wir unsere Planungsleitlinien auf, die in Abstimmung mit dem Vorstand jahresbezogene Ziele festlegen. Im Berichtsjahr 2018 standen die nachhaltige Gesunderhaltung der Mitarbeiter, die Begrenzung des krankheitsbedingten Kapazitätsausfalls, die daraus resultierenden Folgekosten sowie die Erhaltung von Kompetenz, Motivation und Arbeitskraft im Fokus.

Unternehmenskultur

Wir legen großen Wert auf ein vertrauensvolles Miteinander. Unsere Führungsrichtlinien schaffen den Rahmen für ein partnerschaftliches Miteinander, in dem Vertrauen, Hilfsbereitschaft und gegenseitige Achtung grundlegend sind. Darüber hinaus sind wir ein sicherer Arbeitgeber, der qualifizierte Arbeitsplätze erhält sowie Einstiegs- und Ausbildungsmöglichkeiten bietet. Dass die VGH ein fairer und geschätzter Arbeitgeber ist, zeigt die im Durchschnitt lange Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter von rund 19 Jahren in der VGH.

Mitsprache

Ein sozialpartnerschaftliches Grundverständnis zwischen Vorstand, Personalbereich und den Organen der Arbeitnehmervertreter prägt die Kultur der VGH. Unser gemeinsames Ziel ist es, innerbetriebliche Regelungen weiterzuentwickeln, die Mitbestimmungskultur zu wahren und individuelle Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Ergebnisse dieser Zusammenarbeit zeigen sich in einer Vielzahl von Dienstvereinbarungen. Während die Unternehmensmitbestimmung über die Arbeitnehmervertretungen in den Aufsichtsräten erfolgt, sorgen folgende Organe für die betriebliche Mitbestimmung:

- Personalrat
- Betriebsrat
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung

Eine unmittelbare Beteiligung der Mitarbeiter ist uns wichtig – hierfür setzen wir unterschiedliche Instrumente, wie beispielsweise die Mitarbeiterbefragung, ein.

¹ Konzernkennzahlen, aus denen sich auch Werte anderer Unternehmen ergeben, sind dem Anhang zu entnehmen.

Aus- und Weiterbildung

Unsere Mitarbeiter sind das Fundament für unseren unternehmerischen Erfolg, heute und in Zukunft. Daher bilden wir unser Personal von morgen überwiegend selbst aus – als Kaufleute für Versicherungen und Finanzen und Bachelor of Arts. Unser IT-Dienstleister, die ivv GmbH, bildet zusätzlich Fachinformatiker und Bachelor of Science aus. Guten Hochschulabsolventen bieten wir auch ein Trainee-Programm. Im Berichtsjahr wurden im VGH-Verbund insgesamt 100 Auszubildende, Bachelor-Studenten und Trainees eingestellt.

Die dauerhafte tätigkeitsbegleitende Qualifizierung unserer Mitarbeiter sichert unsere Wettbewerbsfähigkeit und unsere Wettbewerbsvorteile. Gleichzeitig kann sie zur Arbeitszufriedenheit beitragen und die persönliche Entwicklung stärken. In unserer Gesamtdienstvereinbarung zur Personalentwicklung legen wir Ziele fest, die wir im Rahmen der beruflichen Weiterbildung verfolgen:

- Bewältigung aktueller und künftiger Arbeitsanforderungen
- Förderung der beruflichen Weiterbildung unter Berücksichtigung von Tarifverträgen
- Sicherung und Erweiterung des Qualifikationsniveaus
- Verbesserung sozialer Kompetenzen
- Entfaltung der Leistungsmotivation
- Erkennen und Fördern von Qualifikationen und Potenzialen
- Verbesserung der Führungskompetenzen
- Festlegung von Standards für Qualifizierungs- und Entwicklungsmaßnahmen
- Förderung des lebenslangen Lernens zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im demografischen Wandel

Im Berichtsjahr investierten wir vielfältig in Weiterbildungsaktivitäten. Seit 2018 können unsere Mitarbeiter eine digitale Weiterbildungsplattform nutzen. Hier bieten wir einen besseren Zugang zum vielfältigen Weiterbildungsangebot, stellen Seminarinhalte vor und garantieren einen leichten Anmeldevorgang. Auch ermöglicht die Plattform unseren Mitarbeitern eine bessere Organisation eigener Weiterbildungsaktivitäten und -zeiten. Dieses ist besonders vor dem Hintergrund der europaweiten Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) relevant. Das Gesetz trat 2018 in Kraft und gibt unter anderem die Weiterbildungspflicht für vertriebllich Tätige vor. In der VGH stellten wir 2018 für Weiterbildungen einen Etat von rund 1.300 Euro pro Mitarbeiter zur Verfügung. Das Budget floss unter anderem in das Angebot von über 370 internen Veranstaltungen, bei denen wir rund 2.500 Teilnahmen verbuchten. Ferner schlossen 46 Mitarbeiter erfolgreich eine berufliche Fortbildungsmaßnahme, zum Beispiel als Versicherungsfachwirt, ab.

Potenziale erkennen

Im Berichtsjahr haben wir erstmalig sogenannte Potenzialkonferenzen in der VGH durchgeführt. Mit ihnen ermitteln und identifizieren wir fortan bereichsübergreifend jährlich Potenziale und Kompetenzen von Fach- und Führungskräften. Diese Maßnahme führten wir aufgrund eines erhöhten Bedarfs an die Mitarbeit in strategischen Projekten, an EDV-Koordination, Projektleitung und Führungskräfte (mit Fokus auf Frauen) ein.

Vielfalt

Jeder Mitarbeiter bringt am Arbeitsplatz täglich seine Persönlichkeit ein, mitsamt seinen Interessen und Lebensvorstellungen. Wir möchten möglichst allen Mitarbeitern gerecht werden und auf individuelle Ansprüche und Vorstellungen eingehen. Darum legen wir großen Wert auf eine Work-Life-Balance und auf Gleichstellung.

Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ist oft das entscheidende Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Daher richten wir unsere Personalpolitik familienfreundlich aus und sorgen für Möglichkeiten, das eigene Leben individuell zu planen und zu gestalten. Zahlreiche Dienstvereinbarungen, beispielsweise zu Zeitwertkonten, zu Familienpausen, variablen Arbeitszeiten, Homeoffice oder zum mobilen Arbeiten, setzen hierfür den Rahmen.

Gleichstellung

Für die Chancengleichheit der Geschlechter setzen wir uns mit unserer Gleichstellungsbeauftragten ein. In unserem Gleichstellungsplan legen wir hierfür Ziele und Maßnahmen fest. Darin benennen wir unter anderem das Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen zu steigern. Seit 2016 achten wir daher verstärkt auf die aktive Ansprache und Motivation unserer Mitarbeiterinnen.

Darüber hinaus sorgen wir für gute Voraussetzungen zur gelingenden Inklusion von Mitarbeitern mit Handicap. Um ein Umfeld der Chancengleichheit zu schaffen und zu erhalten, sind alle Mitarbeiter und insbesondere alle Führungskräfte in ihrer täglichen Arbeit gefordert.

Mitarbeitergesundheit

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, ist Teil unseres Leitbildes und eine erfolgsrelevante Säule der Unternehmenskultur. Unser Führungsansatz ist deshalb ebenfalls gesundheitsorientiert ausgerichtet. Unsere Führungskräfte stehen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht in besonderer Verantwortung, Mitarbeiter bei gesundheitsfördernden Maßnahmen zu unterstützen.

**Wir
richten unsere
Personalpolitik
familienfreundlich
aus und sorgen
für Möglichkeiten,
das eigene Leben
individuell zu
planen und zu
gestalten.**

Zu diesem Zweck bieten wir in der VGH vielfältige Weiterbildungsseminare und die Teilnahme an Betriebssportgruppen an. Im Berichtsjahr führten wir außerdem informative Gesundheitstage durch. Darüber hinaus können unsere Mitarbeiter jederzeit externe Beratungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, die unter anderem im Hinblick auf soziale und gesundheitliche Problemstellungen adäquate Hilfsangebote bieten.

Zusätzlich stehen in unserem Unternehmen Ansprechpartner für Gesundheitsbelange zur Verfügung, etwa die Gesundheitsbeauftragte, der Betriebsarzt, der Koordinator für Arbeits- und Gesundheitsmanagement, die Fachkraft für Arbeitssicherheit (in Zusammenarbeit mit den Sicherheitsbeauftragten) und der Koordinator für das betriebliche Eingliederungsmanagement.²

Um Gesundheitsgefahren rechtzeitig zu erkennen, führen wir systematisch eine Gefährdungsbeurteilung durch. Sie betrachtet gegenwärtige Tätigkeiten, Arbeitsabläufe und -bedingungen sowie deren aktuelle und absehbare Auswirkungen auf unsere Mitarbeiter. Dabei ermittelt und bewertet die Analyse systematisch alle relevanten Gefährdungen, insbesondere auch hinsichtlich psychischer Belastungen. Ziel ist es, erforderliche Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit unserer Belegschaft festzulegen und umzusetzen.

Auch stellten wir im Berichtsjahr unsere alljährliche Personalstatistik auf, die unter anderem Krankheitsquoten ausweist. Hier lässt sich ein leicht sinkender Krankheitsstand erkennen. Während im Geschäftsjahr 2017 ein Mitarbeiter durchschnittlich 16,3 Tage krankheitsbedingt ausfiel, ließen sich im Jahr 2018 noch 15,9 Tage messen. Diese sinkenden Kennzahlen wünschen wir uns auch für die Folgejahre.

Innovationskraft durch Beteiligung stärken

Neue Impulse zu generieren, ist uns wichtig, um langfristig am Markt zu bestehen und zukunftsfähig zu bleiben. Unsere Mitarbeiter erleben unser Unternehmen täglich aus unterschiedlichen Positionen und Blickwinkeln, sie kennen verschiedenste Strukturen, haben spezifisches Fachwissen und nehmen Abläufe unterschiedlich wahr. Dieses Wissen ist wertvoll. Wir möchten es nutzen, um Potenziale und Optimierungsmöglichkeiten zu erkennen sowie Neues auszuprobieren.

Bereits seit vielen Jahren können unsere Mitarbeiter ihre Verbesserungsvorschläge im sogenannten „Ideenmanagement“ einreichen. Um das Thema Innovation noch stärker im Unternehmen zu verankern und Partizipationsmöglichkeiten für Mitarbeiter zu schaffen, initiierten wir im Berichtsjahr das „Innovation Board“.

Unsere Mitarbeiter können fortan Ideen in Form eines Steckbriefes an das Innovation Board richten. Dort wird in Abstimmung mit dem Ideenmanagement der Vorschlag geprüft und anschließend an ein Expertenteam (Innovation Team) gereicht. Dieses besteht aus Kollegen unterschiedlicher Fachbereiche, ausgestattet mit vielfältigem Know-how und unterschiedlicher Expertise. Wird die Idee als positiv bewertet, erarbeitet das Innovation Team hierzu einen Prototyp. Dieser wird anschließend an den zuständigen Fachbereich gereicht. Dort wird er getestet und soll letztlich bei erfolgreicher Umsetzung fest im Unternehmen verankern werden. ✖

² Das betriebliche Eingliederungsmanagement soll langzeiterkrankten Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Berufsalltag erleichtern.

VGH-Verbund-Kennzahlen im Überblick

Bei den Kennzahlen handelt es sich grundsätzlich um Stichtagsbetrachtungen, andernfalls ist es entsprechend ausgewiesen.

Mitarbeiteranzahl

<u>Gruppe</u>	<u>Unternehmen</u>	<u>Mitarbeiter</u>
VGH	Landschaftliche Brandkasse Hannover	1.802
	Provinzial Lebensversicherung Hannover	207
	Provinzial Krankenversicherung Hannover AG	45
	Rechtsschutz Schaden-Service GmbH	15
AO	Alte Oldenburger Krankenversicherung AG	243
ÖVB	Öffentliche Versicherung Bremen	7
ÖVO	Öffentliche Versicherung Oldenburg	330
ivv	ivv GmbH	437
		Gesamt 3.086

Es werden im Folgenden nur die Unternehmen dargestellt, zu denen Kennzahlen zur Verfügung stehen.

Betriebszugehörigkeit

<u>Gruppe</u>	<u>Unternehmen</u>	<u>Ø Berufsjahre</u>	<u>Fluktuationsquote in %</u>	<u>Einstellungsquote in %</u>
VGH	Landschaftliche Brandkasse Hannover	19,0	2,4	3,8
	Provinzial Lebensversicherung Hannover			
	Provinzial Krankenversicherung Hannover AG			
	Rechtsschutz Schaden-Service GmbH			
AO	Alte Oldenburger Krankenversicherung AG	14,6	-	-
ÖVO	Öffentliche Versicherung Oldenburg	19,2	-	-
ivv	ivv GmbH	15,8	5,3	9,8

Ausbildung/Einstellungszahlen

<u>Unternehmen</u>	<u>Köpfe</u>				
	<u>KVF</u>	<u>BA</u>	<u>BS</u>	<u>FI</u>	<u>T</u>
Landschaftliche Brandkasse Hannover	71	7	-	-	7
- davon Innendienst	23	7	-	-	7
- davon Außendienst (Hauptvertreter)	48	-	-	-	-
Alte Oldenburger Krankenversicherung AG	3	-	-	1	-
Öffentliche Versicherung Oldenburg	1	-	-	-	-
ivv GmbH	-	-	5	4	1

KVF = Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen
 BA = Bachelor of Arts (Versicherungswirtschaft)
 BS = Bachelor of Science (Anwendungsentwicklung/Systemintegration)
 FI = Fachinformatiker
 T = Trainee

Die Ausbildungszahlen beziehen auch den Außendienst ein, da die Konzernunternehmen mit Anreizsystemen die Ausbildung durch die rechtlich selbstständigen Hauptvertreter maßgeblich unterstützen.

Weiterbildung

<u>Gruppe</u>	<u>Unternehmen</u>	<u>Interne Veranstaltungen*</u>		<u>Interne und externe Veranstaltungen</u>	
		<u>Anzahl**</u>	<u>Teilnahmen</u>	<u>Etat/Kopf in €</u>	<u>Abgeschlossene EQ***</u>
VGH	Landschaftliche Brandkasse Hannover	372	2.493	1.261	46
	Provinzial Lebensversicherung Hannover				
	Provinzial Krankenversicherung Hannover AG				
	Rechtsschutz Schaden-Service GmbH				
AO	Alte Oldenburger Krankenversicherung AG	-	-	-	3
ivv	ivv GmbH	114	324	1.196	5

* Unter den Begriff Veranstaltungen fallen unter anderem Seminare, Tagungen, Erfahrungsaustausche etc.

** In Abhängigkeit von der Unternehmenszugehörigkeit der Teilnehmer an einer Veranstaltung wird die Veranstaltung für das jeweilige Unternehmen gezählt.

*** EQ = Entwicklungsqualifikation, z.B. berufsbegleitender Master

VGH-Verbund-Kennzahlen im Überblick

Work-Life-Balance

<u>Gruppe</u>	<u>Unternehmen</u>	<u>Teilzeitquote in %</u>	<u>Umwandlung SiF in MAK</u>	<u>Langzeitkonto in MAK</u>
VGH	Landschaftliche Brandkasse Hannover	20,8	70,3	19,4
	Provinzial Lebensversicherung Hannover			
	Provinzial Krankenversicherung Hannover AG			
	Rechtsschutz Schaden-Service GmbH			
ivv	ivv GmbH	15,3	12,4	3,4

SiF = Umwandlung von Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) in Freizeit

MAK = Mitarbeiterkapazität (Vollzeit)

Langzeitkonto = Wertkonto, auf dem Sonderzahlungen als Freizeit angespart werden, z.B. für einen längeren Sonderurlaub

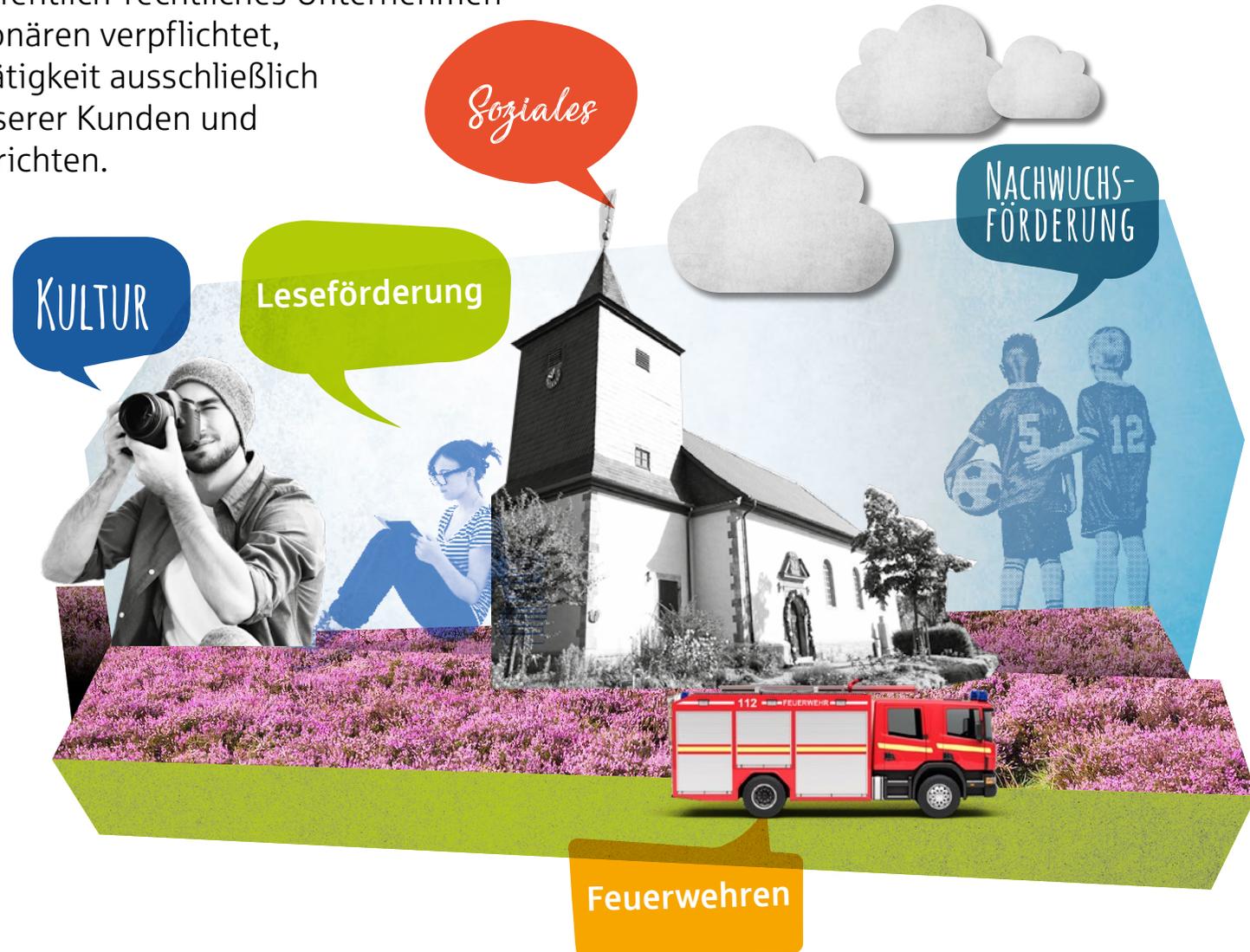
Krankheitsquote

<u>Gruppe</u>	<u>Unternehmen</u>	<u>Krankheitsquote in %</u>	<u>Krankheitstage in MAK</u>	<u>Ø Krankheitstage/Kopf</u>
VGH	Landschaftliche Brandkasse Hannover	6,7	126,4	15,9
	Provinzial Lebensversicherung Hannover			
	Provinzial Krankenversicherung Hannover AG			
	Rechtsschutz Schaden-Service GmbH			
AO	Alte Oldenburger Krankenversicherung AG	-	-	10,2
ÖVO	Öffentliche Versicherung Oldenburg	4,1	-	-
ivv	ivv GmbH	6,5	26,2	15,0

MAK = Mitarbeiterkapazität (Vollzeit)

Sozialbelange

In unserer Unternehmensphilosophie ist die Förderung der gesellschaftlichen und individuellen Lebensqualität fest verankert. Als öffentlich-rechtliches Unternehmen sind wir keinen Aktionären verpflichtet, sodass wir unsere Tätigkeit ausschließlich an den Belangen unserer Kunden und am Gemeinwohl ausrichten.



Nachhaltiges Engagement als Unternehmenskern

Aus unserem öffentlichen Auftrag heraus, aber auch aus Überzeugung sind wir seit 269 Jahren eng mit den Menschen in unserem Geschäftsgebiet verbunden. Eine besondere Partnerschaft pflegen wir aufgrund unserer Historie mit Kirchen, Kommunen und Feuerwehren, was sich in zahlreichen dauerhaften Engagements im Rahmen einer Mehr-Jahres-Planung widerspiegelt.

Die Verteilung von Fördergeldern beruht auf dem vom Vorstand jährlich aufgestellten Wirtschaftsplan, der die Budgets für die VGH-Direktion und die Regionaldirektionen festlegt. Letztlich erfolgt die Vergabe von Sponsorings und Spenden einerseits zentral über die VGH, andererseits dezentral über die Regionaldirektionen oder auch in Form von Förderungen und eigenen Projekten der VGH-Stiftung. Ein gemeinsames Ziel unseres gesellschaftlichen Engagements über alle Aktivitäten hinweg ist die Nachwuchsförderung.

Unsere Schwerpunkte

Wir engagieren uns in vielfältigen Projekten im Sport, in Kunst und Kultur, Bildung und Wissenschaft, Denkmalpflege und Wohltätigkeit. Außerdem sind wir aufgrund unserer Historie – anfänglich als Feuerversicherer – eng mit den niedersächsischen Feuerwehren verbunden. Im Folgenden stellen wir unsere größten Förderaktivitäten vor.

Feuerlöschwesen

Die Landschaftliche Brandkasse Hannover wurde 1750 als „Brand-Assecurations-Societaet“ gegründet. Dementsprechend schreibt unsere Satzung auch heute noch die Förderung des Feuerlöschwesens vor. Dieser Aufgabe kommen wir nach, indem wir die kommunalen Feuerwehren, den Landesfeuerwehrverband sowie die Feuerwehrunfallkasse finanziell unterstützen. Darüber hinaus betreiben wir in Kooperation mit dem Landesfeuerwehrverband Niedersachsen das VGH Brandschutzmobil. Mit diesem Fahrzeug lassen sich landesweit mit einem anschaulichen Aktionsprogramm Präventionsmaßnahmen zur Brandverhütung und -bekämpfung demonstrieren. Insgesamt stellt die VGH neben sonstigen Maßnahmen zur Brandschutzaufklärung für die Förderung des Feuerlöschwesens über 100.000 Euro pro Jahr bereit.

**Eine besondere
Partnerschaft pflegen
wir aufgrund unserer Historie
mit Kirchen, Kommunen
und Feuerwehren.**

VGH-Stiftung

Anlässlich des 250-jährigen Bestehens der Landschaftlichen Brandkasse Hannover gründeten wir im Jahr 2000 die VGH-Stiftung. Sie unterstützt laut Förderkonzept Projekte in Niedersachsen und Bremen in den Bereichen Wissenschaft, Kultur – hier mit den Schwerpunkten Denkmalpflege, Literatur, Bildende Kunst, Museumspädagogik – und Mildtätigkeit. Sie ist nicht nur finanzieller Unterstützer, sondern ein fachlich erfahrener Partner, der Wissen, Vermittlungskompetenz und inhaltliche Beratung bietet. Auch ist die Stiftung selbst Projektinitiator (JULIUS-CLUB) und Veranstalter (Literaturfest Niedersachsen). Jährlich werden rund 90 Projekte mit insgesamt etwa einer Million Euro unterstützt. Welche Projekte unterstützt werden, wird anhand der Förderungsrichtlinien entschieden, die in der „Förderungskonzeption der VGH-Stiftung“ festgehalten sind.

Spenden an Landschaftsverbände

Einen Großteil unseres jährlichen Spendenbudgets in Höhe von 1,6 Millionen Euro stellen die Landschaftliche Brandkasse und Provinzial Lebensversicherung regional engagierten Institutionen wie den niedersächsischen Landschaftsverbänden zur Verfügung. Diese setzen die Gelder für gemeinwohlorientierte Projekte in ihrem Gebiet ein. So können förderungswürdige Projekte und finanzielle Belastungen in den dezentralen Strukturen bestmöglich gefördert und aufgefangen werden, da die regionalen Belange dort am besten bekannt sind. Auf diese Weise unterstützen wir flächendeckend soziale und kulturelle Belange in unserem Geschäftsgebiet und dienen so dem Gemeinwohl.

Förderung von Kultur-, Sport- und Sozialprojekten

Wir sind Unterstützer zahlreicher Kultur-, Sport- und sozialer Sponsorings. Unser Schwerpunkt liegt auf der Förderung des Nachwuchses, der kulturellen Vielfalt und des Breitensports.

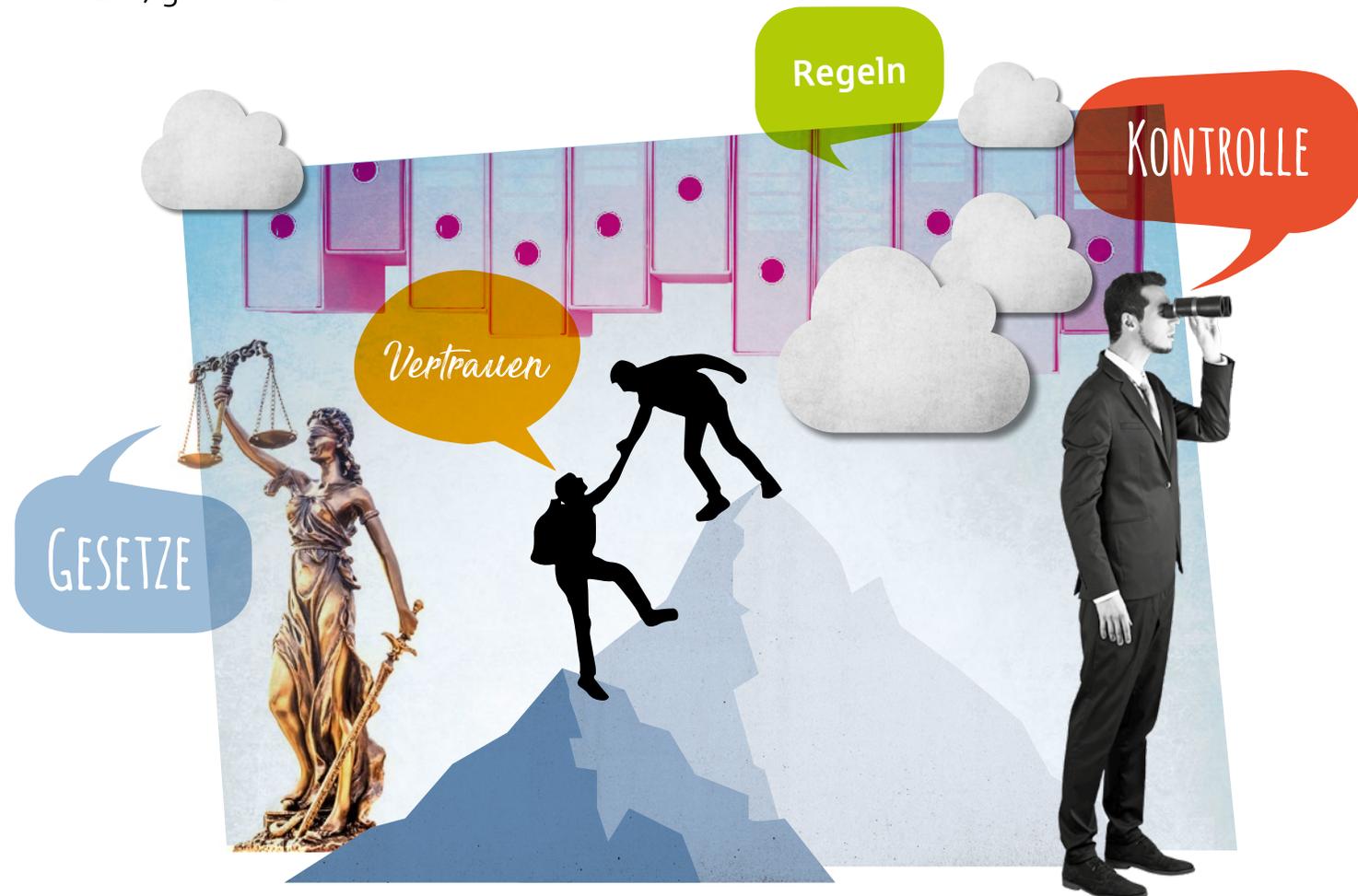
Wir legen großen Wert auf eigene Impulse und Initiativen. Unter anderem verleihen wir jährlich den VGH Fotopreis an talentierte Fotografie-Studenten der Hochschule Hannover und setzen uns für den regionalen Fußball und Reitsport ein. Beispiele dafür sind der VGH Girls-Cup im Mädchenfußball, der VGH Fairness-Cup oder der VGH Cup für junge Springreiter. Darüber hinaus fördern wir das Ehrenamt in Niedersachsen. Gemeinsam mit dem Land Niedersachsen und dem Sparkassenverband sind wir Ausrichter des Niedersachsenpreises für Bürgerengagement, der elf Projekte unter Hunderten von Teilnehmern prämiert. Auch loben wir jährlich unter allen Beschäftigten der VGH den Ehrenamtspreis für Mitarbeiterprojekte aus.

Neues Engagement

Ab 2019 ist die VGH Exklusivpartner des Hindernislaufs „Steelman“ in Hannover. Im Berichtsjahr erarbeiteten wir ein neues Sponsoring-Konzept. Das Lauf-Event dient der Nachwuchsförderung im Behinderten-Leistungssport und soll Läufer und Zuschauer aufrufen, für den guten Zweck zu spenden. Alle Spendeneinnahmen bis zu einer Gesamtsumme von 25.000 Euro werden wir verdoppeln. 🍀

Compliance

Als öffentlich-rechtlicher Versicherer sieht sich die VGH im besonderen Maße verpflichtet, alle rechtlichen Vorgaben einzuhalten. Der darüber hinausgehende Fairness-Anspruch prägt unser unternehmerisches Selbstverständnis und setzt die Einhaltung gesetzlicher, ethischer und selbst gegebener Regeln und Standards, wie unsere „Allgemeinen Verhaltensgrundsätze“, geradezu voraus.



Die VGH sorgt in vielfältiger Weise für die Einhaltung rechtlicher Vorgaben. Denn neben finanziellen Schäden durch ungerechtfertigte Zahlungen an Dritte können etwaige Bußgelder bei Verstößen oder der Ausschluss bei öffentlichen Vergabeverfahren drohen. Auch können sich weitgehende Reputationsschäden nachteilig auf die geschäftlichen Aktivitäten auswirken. Ein zentrales Kontrollinstrument stellt das Compliance Management System (CMS) dar.

Kontrolle durch Compliance Management System

Im Jahr 2016 trat die EU-Richtlinie Solvency II in Kraft. In diesem Zuge integrierten wir in unser internes Kontrollsystem erstmals ein CMS. Es sorgt unter anderem für einen systematisierten Prozess, in dem sowohl rechtliche Vorgaben kontinuierlich erfasst als auch deren Einhaltung über Planungs- und Dokumentationsprozesse sichergestellt wird. Rechtliche Risiken werden darin fortlaufend transparent gemacht und fließen in geschäftliche Entscheidungsprozesse ein.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Inhaltlich sind unserem Selbstverständnis entsprechend die „Allgemeinen Verhaltensgrundsätze“ definiert worden. Darin finden sich auch unsere Regeln zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung wieder. Schließlich sehen wir uns – nicht allein zur Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs – verpflichtet, strafrelevantes Verhalten in keiner Form zu akzeptieren und Verstöße unter Einbindung des Vorstands zu sanktionieren.

Im Fokus unserer Grundsätze stehen insbesondere Hilfestellungen und präventive Maßnahmen, die durch eine Sensibilisierung der Mitarbeiter helfen sollen, kritische Situationen zu vermeiden. Hierzu führen wir fortlaufend Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter durch.

Zusätzlich haben wir für die Zusammenarbeit mit unseren Vertriebspartnern einen eigenständigen Verhaltenskodex formuliert. Er trägt den spezifischen Anforderungen im Vertrieb Rechnung. Über ein Rundschreiben sind die jeweiligen Vertriebspartner informiert worden. Die Einhaltung des Kodexes erfolgt über unseren Vertrieb beziehungsweise durch die Regionaldirektionen, die für die Einhaltung Verantwortung tragen. Beschwerden lassen sich über ein Hinweissystem melden und werden darauf folgend vom Vertriebsbereich bearbeitet.

Beschwerdemanagement

In der VGH gibt es sowohl ein Beschwerdemanagement als auch ein Hinweisgebersystem, welche die organisatorischen Rahmenbedingungen im Falle eines Gesetzesverstößes festlegen. Potenzielle Ansprechpartner sind die jeweiligen Führungskräfte als Vertrauenspersonen, die Personalvertreter, der Compliance-Verantwortliche sowie die besonderen Compliance-Funktionen (Datenschutzbeauftragter, Geldwäschebeauftragter). Über das interne Hinweisgebersystem können Mitarbeiter unter anderem auch Beschwerden zu Korruption und Bestechung melden. Externe Personen können das Beschwerdemanagement und zahlreiche andere Stellen nutzen, um mögliche Fälle zu melden. Dieses kann beispielsweise über die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder den Ombudsmann geschehen.

Datenschutz

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte von Kunden, Anspruchstellern oder Mitarbeitern erfährt immer größer werdende Bedeutung. Basis für die Gewährleistung dieses Schutzes ist eine vertrauensvolle und faire Zusammenarbeit aller Beteiligten. Die Persönlichkeitsrechte sind ein hohes Schutzgut auch im Interesse des Unternehmens. In unserem Unternehmen ist daher ein

Datenschutzmanagementsystem etabliert, durch welches die wesentlichen datenschutzrelevanten und sensiblen Prozesse gesteuert werden. Damit wir die Einhaltung und Umsetzung der Datenschutzmaßnahmen gewährleisten können, stellen wir mit fachkundige Expertise bereit. Unser Datenschutzbeauftragter schult unsere Mitarbeiter beim Eintritt ins Unternehmen verpflichtend und steht unseren Fachbereichen als Ansprechpartner zur Verfügung. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern freiwillige Datenschutzzschulungen in unserem Seminarkatalog an.

Compliance-Bericht

Die interne Revision und die Compliance-Funktion prüfen die Einhaltung aller relevanten Gesetze, Vorgaben und Regeln. Auch werden hierfür Erkenntnisquellen wie die Analyse des Beschwerdeaufkommens genutzt. Die Ergebnisse dieser Prüfungen werden im Compliance-Bericht erfasst und dem Vorstand sowie den Aufsichtsgremien vorgestellt. Im Berichtsjahr 2018 ließen sich keine Verstöße im Bereich von Korruption und Bestechung feststellen. 🕒

Im Fokus
unserer Grundsätze
stehen insbesondere
Hilfestellungen und
präventive
Maßnahmen.

Umweltbelange



Umweltbelange sind für uns als
Versicherungsunternehmen in zweierlei
Hinsicht von besonderer Bedeutung:

Erstens stellt die ökologische Umwelt eines der wichtigsten Güter unserer Gesellschaft dar. Sie bietet uns und nachfolgenden Generationen einen Lebensraum – und Unternehmen einen Wirtschaftsraum. Für uns als VGH ist das besonders relevant, da wir auf unser Geschäftsgebiet festgelegt sind und nicht auf andere Märkte ausweichen können. Mit unserer Übernahme ökologischer Verantwortung schützen wir nicht nur die Umwelt heutiger und nachfolgender Generationen, sondern investieren gleichermaßen in unsere Zukunftstätigkeit.

Zweitens sind ökologische Entwicklungen für uns relevant, da sie sich jedes Jahr unvorhersehbar auf unser Geschäftsergebnis auswirken. Hochwasser, Stürme, Hagel und Starkregen können enorme Schäden verursachen und beeinflussen so unseren Unternehmenserfolg. Aufgrund der langfristigen und kurzfristigen Abhängigkeit von Umweltereignissen ist unser Unternehmenskern ökologisch ausgerichtet.

Unsere Umweltleitlinien

Unsere vom Vorstand verabschiedeten Umweltleitlinien sind die Basis unseres ökologischen Handelns. Sie gelten für die Unternehmen am Standort Hannover. So finden viele der im Bericht erläuterten Umweltaktivitäten an unserem Hauptstandort, der VGH-Direktion, statt. Unser ökologisches Know-how bringen wir aber gleichermaßen an unseren weiteren Standorten ein – etwa bei geplanten Baumaßnahmen in den Regionaldirektionen. Mit unseren Umweltleitlinien verpflichten wir uns auch, durch unsere Leistungen die wirtschaftliche Existenz unserer Kunden zu sichern. Sollten sie von Umweltschäden betroffen sein, helfen unsere Produkte, die finanziellen Belastungen zu minimie-

ren. Darüber hinaus achten wir darauf, unsere Produkte regelmäßig unter ökologischen Gesichtspunkten zu verbessern, unseren Kunden Beratungsleistungen zur Schadenverhütung bereitzustellen, Energie, Wasser und Material sparsam einzusetzen, die Nutzung umweltverträglicher Techniken und Verfahren anzuwenden und unsere Mitarbeiter zu umweltschonendem Ressourcenumgang anzuhalten.

Ressourcenschonung / Energieeffizienz

Uns ist bewusst, dass wir als Dienstleistungsunternehmen im Vergleich zu Industrieunternehmen einen geringeren Einfluss auf unsere Umwelt ausüben, dennoch ist unser Umweltengagement breit gefächert und erstreckt sich über sämtliche Unternehmensbereiche. Daher ist unser Vorstand stets in neue Umweltaktivitäten eingebunden – wie bei der im Berichtsjahr begonnenen Sanierung der raumlufttechnischen Anlage.

Grundsätzlich arbeiten wir kontinuierlich am Einsparpotenzial umweltrelevanter Ressourcen. Dazu stellen wir jährlich eine Öko-Bilanz auf, um unseren Ressourcenverbrauch zu ermitteln. Im Folgenden weisen wir die Daten hinsichtlich unseres Strom-, Heizungs-, Wasser- und Papierverbrauchs aus. Außerdem legen wir die Kennzahlen zum CO₂-Ausstoß bezüglich des Energieverbrauchs von Fernwärme und Strom offen. Diese Daten beziehen sich aufgrund der Signifikanz für den Gesamtverbrauch auf die hannoversche VGH-Direktion am Schiffgraben und am Warmbüchenkamp. In Zukunft arbeiten wir an einer noch detaillierteren Erhebung unserer Umweltkennzahlen.

Verbrauch der Einsatzfaktoren

Art	2016	2017	2018	+/- (%) VJ
Strom (in MWh)	9.759	9.627	9.637	0,1
Heizung (in MWh)	7.373	7.472	7.356	-1,6
Wasser (in m ³)*	31.498	31.629	28.221	-10,8
Papier (in Tsd. Blatt)**	6.100	5.800	7.400	27,6

* Wassermengen Warmbüchekamp für 2016+2017 korrigiert*

** Enthalten ist nur Kopierpapier für den internen Gebrauch je Abteilung

CO₂-Bilanz

Art	2016	2017	2018	+/- (%) VJ
Emissionen Scope 2*** (in kg CO ₂)	670.914	679.976	669.377	-1,6

***Emissionen Scope 2 setzt sich zusammen aus dem Verbrauch von Fernwärme und Strom.
Quelle: Zur Ermittlung der Emissionen wurde der Emissionsfaktor von enercity verwendet.

Papiereinsparung durch Digitalisierung

Die Einsparung von Papier ist uns ein großes Anliegen. So arbeiten wir seit mehreren Jahren an diversen EDV-Projekten, um den Verbrauch zu reduzieren. Dabei machen wir uns die Digitalisierung zunutze: Ein wichtiger Meilenstein war die Einführung des elektronischen ePostfaches. Seit der Einführung im August haben sich bis zum Bilanzstichtag rund 4.800 Kunden registriert.

Energieaudit

In einem Vierjahresrhythmus führen wir in der VGH ein Energieaudit durch. Das zuletzt im Jahr 2015 durchgeführte Audit bescheinigte uns nur wenig Optimierungspotenzial zur weiteren Energieeinsparung im Gebäudemanagement. Allerdings wurde uns der Austausch der Lufttechnik empfohlen. Mit diesem Austausch haben wir 2018 im Hauptgebäude der VGH-Direktion begonnen. Dieser wird in den nächsten Jahren sukzessive fortgesetzt. Das nächste Energieaudit wird 2019 durchgeführt.

Förderung von Projekten

Unser Ziel ist es, einen stetigen Wissensaustausch in Fragen des Umweltschutzes und anderer nachhaltiger Entwicklungen der Gesellschaft in Niedersachsen zu fördern. Dafür steht die Landschaftliche Brandkasse Hannover als Mutterhaus des Konzerns im engen Kontakt mit Experten, anderen Unternehmen und Kommunen und engagiert sich in folgenden Projekten:

**Das Thema Elektromobilität
spielt weltweit eine immer
bedeutendere Rolle.**

Klima-Allianz Hannover

Klima-Allianz Hannover ist eine Zusammenarbeit vieler Akteure aus Wirtschaft und Verwaltung. Sie tauschen sich regelmäßig aus und verfolgen das gemeinsame Ziel, den Kohlendioxidausstoß der Stadt Hannover zu senken. Wir haben unseren Beitrag dazu bereits 2017 geleistet, indem wir konsequent auf Ökostrom umstellten und damit unseren CO₂-Ausstoß senken konnten. In dem Projekt und Netzwerk sind wir weiterhin aktiv und tauschen uns intensiv zu vielen zukunftsrelevanten Fragen aus.

Ökoprofit

Seit dem Jahr 2000 sind wir ein zertifiziertes Ökoprofit-Unternehmen. Ökoprofit steht für Ökologisches Projekt für integrierte Umwelttechnik und stellt ein Kooperationsprojekt zwischen Kommunen und Betrieben dar. In diesem Rahmen tauschen sich die teilnehmenden Unternehmen über Möglichkeiten der Umwelt- und Ressourcenschonung aus und setzen regelmäßig neue Prioritäten, die zu konkreten Einsparungen in den Bereichen Energie, Wasser, Abfall und Emissionen führen.

E-Mobilität – Engagement wird ausgebaut

Das Thema Elektromobilität spielt weltweit eine immer bedeutendere Rolle. Auch für uns als Versicherer ein Grund, sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen.

Unseren 2017 eingeschlagenen Weg zur Förderung der Elektromobilität haben wir 2018 weiterverfolgt und ausgebaut. Mit dem Programm „E-Mobilität“ am Standort Hannover bündeln wir die Aktivitäten zum Ausbau der Ladeinfrastruktur und zum Versicherungsschutz im Bereich E-Mobilität. Parallel treibt das Projekt „E-Mobilität“ den Ausbau der Ladeinfrastruktur an den Standorten unserer Versicherungsagenturen an.

Im Jahr 2017 installierten wir vor der VGH-Direktion unsere erste E-Ladesäule in Kooperation mit dem regionalen Energiedienstleister enercity. Seitdem werden die zwei Ladepunkte von der

Öffentlichkeit genutzt. 2018 verzeichneten wir über 650 Ladevorgänge. Der Verbrauchswert betrug im Berichtsjahr rund 9.700 kWh. Außerdem installierten wir 2018 vier weitere Ladeplätze in den Tiefgaragen zur Nutzung für die Mitarbeiterfahrzeuge sowie Dienstwagen. Sie weisen einen Verbrauchswert von etwa 800 kWh bei über 160 Ladevorgängen auf. Alle Ladesäulen liefern ausschließlich Ökostrom.

Auch unseren Versicherungsschutz in der Sach-, Haftpflicht-, Rechtsschutz- und Kraftfahrtversicherung haben wir für unsere Kunden in vielfältiger Weise um Elemente zum Thema E-Mobilität erweitert. Zusätzlich boten wir wie im Vorjahr Beitragsrabatte in Höhe von 20 Prozent beim Abschluss einer Kfz-Versicherung für E-Autos an.

Darüber hinaus haben wir für unseren Dienstwagen-Fuhrpark, zusätzlich zu unserem bisherigen Hybrid-Fahrzeug, das erste Elektro-Auto angeschafft. Seitdem sind unsere Mitarbeiter angehalten, bei Fahrten bis ca. 125 Kilometer bevorzugt dieses Auto zu nutzen.

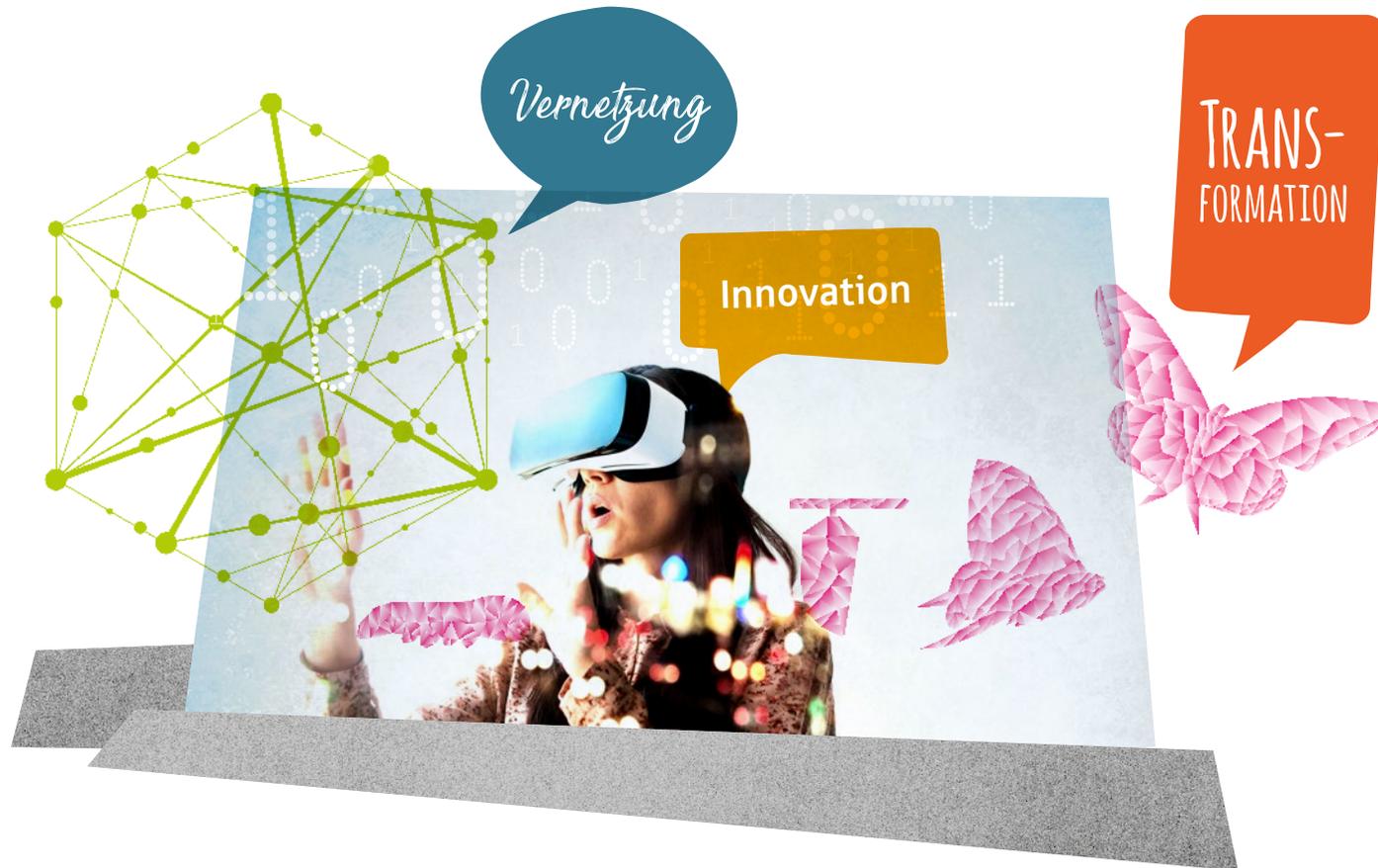
Eine weitere Aktivität hinsichtlich umweltfreundlicher Mobilität ist das Angebot des Fahrradleasings. Seit April 2018 besteht für unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, ein Fahrrad im Rahmen der Entgeltumwandlung zu leasen. Das Angebot nutzen bisher rund 40 Personen.

Um einen weiteren Anreiz zu schaffen, mit dem Fahrrad zur Arbeit zu kommen, bauen wir sukzessiv in allen Regionaldirektionen Duschen ein. In der VGH-Direktion existieren diese bereits.

Neben der Förderung der Elektromobilität setzen wir uns für eine umweltschonende Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ein. Die Landschaftliche Brandkasse subventioniert am Hauptstandort Hannover im Jahresdurchschnitt 255 Mitarbeiter-Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr. ☘

Zukunftsblick

Der digitale Wandel ist allgegenwärtig und umfasst sowohl den privaten Alltag als auch die Arbeitswelt. Wir möchten auf Veränderungen schnell reagieren und Trends am Markt erkennen, um unsere Unternehmen zukunftsfähig zu halten und damit ihre Wettbewerbsstärke auszubauen. Daher gründete die VGH 2017 die eigenständige Unternehmenseinheit FUTUR X. Seit 2018 tritt sie als Gesellschaft mit beschränkter Haftung auf.



Die FUTUR X GmbH versteht sich als Dienstleister der VGH. Sie bearbeitet in einem interdisziplinären Ansatz und branchenübergreifend relevante Themen auch außerhalb der Versicherungswirtschaft. FUTUR X vermittelt Wissen, vernetzt Themen oder Personen, transportiert werthaltige Erkenntnisse zurück in die VGH und überführt sie dort in interne Strukturen. Dabei handelt es sich nicht nur um Impulse zur innovativen Produktentwicklung, sondern auch um unternehmerische Transformationsprozesse und Mitarbeiterqualifizierung im Zusammenhang mit modernen Kreativmethoden.

FUTUR X ist ein interner und externer Botschafter der VGH für das umfangreiche Engagement im Bereich zukunftsweisender Erneuerung und ist Schnittstelle in der niedersächsischen Unternehmenslandschaft, der Innovations- und Gründerszene. Die GmbH beschäftigt fünf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kompetenzen aus den Bereichen Kommunikation, Kreativmethodik, Geschäftsfeldentwicklung und Versicherung. Diese arbeiten an unterschiedlichen Innovationsprojekten, beispielsweise zu den Themen E-Mobilität, Ladeinfrastruktur, Smart Home, Smart Living, Employer Branding und Mitarbeiterqualifizierung.

FUTUR X beschäftigt sich darüber hinaus mit den künftigen Einsatzmöglichkeiten von künstlicher Intelligenz, virtueller und erweiterter Realität (VR/AR). Zudem bietet die GmbH zahlreiche Beteiligungsmöglichkeiten. So entwickelte sie vier Veranstaltungsformate und führte im Berichtsjahr 17 Events in der VGH durch. Zahlreiche Podcasts, Vorträge und Präsentationen realisierte FUTUR X zu Innovationsthemen für die VGH und erreichte mit ihren zahlreichen Aktivitäten mehr als 10.000 Interessierte aus allen gesellschaftlichen Bereichen.

Nicht nur die vielfältigen Impulse von FUTUR X, sondern alle im Bericht beschriebenen Erfolge und Fortschritte, werden uns auch im Jahr 2019 anspornen, die VGH in allen Belangen der Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln. 🍀

**FUTUR X vermittelt Wissen,
vernetzt Themen oder Personen,
transportiert werthaltige
Erkenntnisse zurück in die VGH
und überführt sie dort in interne
Strukturen.**

Sie haben Fragen zu diesem Bericht?

Wenden Sie sich bitte an:
VGH Versicherungen
Abteilung Unternehmenskommunikation
Tel. 0511 362-3800
E-Mail: nachhaltigkeit@vgh.de