

CSR-Report



Nachhaltigkeitsbericht der VGH Versicherungen
Geschäftsjahr 2017

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 2017 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.

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 über 260 Jahren sind wir eines der ältesten Unternehmen Niedersachsens. Verantwortungsvoll und zukunftsorientiert zu wirtschaften gehört zu einem Schlüsselement unseres unternehmerischen Erfolgs.

Die Versicherungsgruppe Hannover 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
- Alte Oldenburger Krankenversicherung AG
- Öffentliche Versicherung Bremen
- Öffentliche Versicherung Oldenburg
(Oldenburgische Landesbrandkasse und Öffentliche
Lebensversicherungsanstalt Oldenburg).

Wir bieten der Bevölkerung sowie Wirtschaftsbetrieben und Einrichtungen des öffentlichen Lebens ein lückenloses Angebot an Sach- 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 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 rund 4.600 Menschen zurück, die direkt oder mittelbar für die VGH 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 Sparkassen. Insgesamt betreuen wir rund 1,9 Millionen Kunden mit rund fünf Millionen Versicherungsverträgen. 🌐

Wesentlichkeit

Seit über 260 Jahren folgen wir dem öffentlichen Auftrag, der Bevölkerung in Niedersachsen Versicherungsschutz für alle Lebenslagen und -bereiche anzubieten. Diese Daueraufgabe ist der wesentliche Faktor unseres wirtschaftlichen Handelns. Mit unseren Produkten verkaufen wir ein Leistungsversprechen und setzen alles daran, dieses zu erfüllen.

Mit den uns anvertrauten Kundengeldern gehen wir behutsam um und sorgen insbesondere bei der Kapitalanlage für eine langfristige und sichere Wertschöpfung. Unser Geschäftsmodell ist damit per se auf die Zukunft ausgerichtet und macht nachhaltiges Denken und Handeln unerlässlich.

Nachhaltige Strategien ziehen sich 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. Explizite Anreizsysteme für Mitarbeiter, die auf Nachhaltigkeitszielen basieren, sind aktuell nicht vorhanden. Mit der Verortung der Zuständigkeit für die CSR-Berichterstattung in der Abteilung Unternehmenskommunikation geht die VGH im Sinne einer gesamtheitlicheren Betrachtung

einen ersten Schritt zur Koordination von nachhaltigen Unternehmensaktivitäten.

Unseren Markterfolg sichert neben dem tragfähigen Geschäftsmodell unser umfangreiches Produktportfolio. Wesentliche Faktoren, die nachhaltig unsere Geschäftstätigkeit prägen, sind

- langfristig renditeträchtige Kapitalanlagen,
- dauerhafte Kundenbeziehungen,
- kompetente Mitarbeiter
- sowie die Erfüllung unseres satzungsgemäßen Gemeinwohlauftrags.

Diese Themen werden im Folgenden dargestellt. Des Weiteren berichten wir über die Themen Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Umwelt.

Risiken

Unser Geschäft basiert auf Vertrauen. Insofern verschafft uns unsere gute Reputation wertvolle Vorteile im hart umkämpften Wettbewerb. Sie ist ein wesentlicher Treiber unserer vielfältigen Unternehmensaktivitäten. Ein Reputationsschaden stellt für alle Themenblöcke in diesem Bericht ein übergeordnetes Risiko dar. Beispielsweise trägt unsere Reputation zum Markterfolg bei und stärkt das Vertrauen der Kunden, Vertriebspartner, Mitarbeiter und Träger in unser Unternehmen und unsere Produkte. Ein Reputationsschaden könnte sich erheblich auf Kundenbeziehungen und unseren Markterfolg auswirken. Auch für die Arbeitgeberattraktivität spielt die Reputation eine entscheidende Rolle, um dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Den Reputationsrisiken begegnen wir mit einem umfangreichen Reputationsmanagement. 🔄

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 erfüllen wir alle nationalen und internationalen Gesetze. Die Achtung der Menschenrechte findet sich im Umgang mit unseren Mitarbeitern und in allen Unternehmensbereichen wieder. 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 ausgewogen berücksichtigt.

Faire Geschäftsbeziehung durch 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.

Sie dienen

- der Vermeidung von Interessenkollisionen und Korruption,
- der Beachtung des Umweltschutzes nach den jeweils gültigen nationalen und internationalen Regelungen und Empfehlungen,
- der Einhaltung von nationalen und internationalen sozialen Standards, insbesondere hinsichtlich der Grund- und Menschenrechte, der Gewährung fairer und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen, des Verbots von Kinder- und Zwangsarbeit, angemessener Begrenzung der Arbeitszeit, Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zu Mindestlöhnen und Gesundheitsschutz der durch die Bundesrepublik Deutschland ratifizierten Sozialstandards der Ilo.

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 arbeiten wir seit 2016 an einem 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. Darüber hinaus informieren wir über Menschenrechtsthemen in Compliance-Schulungen. Verstöße gegen die Allgemeinen Verhaltensgrundsätze 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 2017 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.



Unsere Kapitalanlagestrategie

Aufsichtsrechtliche Vorgaben erfordern im Bereich der Kapitalanlagen vor allem eine möglichst große Sicherheit und jederzeitige Liquidität. Auf eine angemessene Mischung und Streuung der Kapitalanlagebestände ist ebenfalls zu achten. Darüber hinaus haben wir das berechnete Rentabilitätsinteresse unserer Kunden im Blick.

Für die VGH-Unternehmen wird die Erfüllung der Anforderungen an die Kapitalanlage über die jeweiligen Kapitalanlagestrategien sichergestellt. Dabei lassen sich die Kapitalanlagen grundsätzlich in zwei Portfolien unterteilen:

1. Die Investments im Sicherheitsportfolio sind hinsichtlich Struktur, Laufzeit und Höhe an den ihnen gegenüberstehenden Verpflichtungen orientiert und enthalten ausschließlich gute Bonitäten. In diesem Portfolio sind überwiegend festverzinsliche Anlagen innerhalb Deutschlands zugeordnet.
2. Das Risikoportfolio dient zur Erwirtschaftung einer höheren Rendite und beinhaltet im Kundeninteresse chancenreichere Anlagen. Dazu gehören überwiegend Fondsinvestments, bei denen eine sehr breite Verteilung auf die verschiedenen Vermögensklassen sowie Schuldner vorliegt.

Umfang und Aufteilung der Kapitalanlagen

Das gesamte Kapitalanlagevolumen über alle Versicherungsunternehmen innerhalb der VGH-Gruppe beläuft sich zum 31.12.2017 auf knapp 16 Milliarden Euro. Die Provinzial Lebensversicherung Hannover ist mit rund 8,75 Milliarden, gemessen am Kapitalanlagevolumen, das größte Unternehmen. Die Landschaftliche Brandkasse Hannover hält zu dem Stichtag über 3 Milliarden Euro und ist damit das zweitgrößte Unternehmen. Auf die weiteren Konzern-Versicherungsunternehmen entfällt ein Kapitalanlagevolumen von insgesamt gut 4 Milliarden Euro.

Ausblick

Orientierte sich bisher die Ausrichtung unserer Kapitalanlagen im Interesse unserer Kunden hauptsächlich an den Faktoren Sicherheit, Langfristigkeit und Rentabilität, planen wir, in Zukunft verstärkt ökologische und soziale Nachhaltigkeitsaspekte im Kapitalanlagegeschäft zu berücksichtigen. Seit 2016 setzen wir uns aktiv mit der Thematik auseinander und wollen im Geschäftsjahr 2018 sowohl für den Direktbestand als auch innerhalb der Fonds ein Konzept für die weitere strategische Umsetzung von Nachhaltigkeitsaspekten entwickeln. In einem ersten Schritt werden wir im Jahr 2018 Kriterien für einen gezielten Ausschluss bestimmter Branchen, Geschäftspraktiken und Staaten erarbeiten und für das Neugeschäft einführen.

Wir tragen damit nicht nur einer Entwicklung im Finanzdienstleistungssektor Rechnung, in welcher das „Grüne Geld“ an Bedeutung gewinnt, sondern bauen durch die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien im Bereich der Kapitalanlage unsere satzungsmäßige Gemeinwohlorientierung weiter aus. ✪

**Wir haben das berechnete
Rentabilitätsinteresse unserer
Kunden im Blick.**

Kundenzufriedenheit

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



Der Kunde im Mittelpunkt

Wir richten unsere Produkte am Kundenbedarf aus und stellen persönliche Ansprechpartner 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 die 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. Ebenso unterstützen wir unsere Vertreter dabei, in sozialen Netzwerken 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 Kundenservice zu bieten, nehmen wir an der Initiative „gut beraten“ teil. Sie fördert

Auf unseren Social-Media-Kanälen bieten wir unseren Kunden direkte Ansprechpartner und liefern kanal- und zielgruppengerechte Mehrwerte.

mittels eines Punktesystems die Weiterbildungsaktivitäten von Versicherungsvermittlern, um so die Beratungsqualität zu steigern. Getragen wird die Initiative unter anderem vom Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV).

Der Kunde im Zeitalter der Digitalisierung

Grundsätzlich haben wir den hybriden Kunden fest im Blick, der sich online informiert und 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 den individuellen Kundenbedürfnissen unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten proaktiv begegnen zu können und auf zukünftige Anforderungen vorbereitet zu sein, gehen wir bei der Analyse und Pflege 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 haben im Berichtsjahr eine Schadenkundenbefragung vorgenommen.

Diese Erhebungen werden ergänzt durch weitere externe vergleichende Umfragen. Im Jahr 2017 haben wir im Rahmen von Unternehmensratings unter anderem eine Auszeichnung für sehr guten Kundenservice als Privat-Haftpflicht-Versicherer erhalten. Auch wurden wir als fairster Vollversicherer (Landschaftliche Brandkasse Hannover) und fairster Kfz-Versicherer (Landschaftliche Brandkasse Hannover) bewertet. Weitere Auszeichnungen erhielten wir für den Berufsunfähigkeitsschutz (Provinzial Krankenversicherung Hannover AG), die Krankenversicherung (Provinzial Krankenversicherung Hannover AG) und die starke Bonität unserer Lebensversicherung (Provinzial Lebensversicherung Hannover). Zwei weitere wichtige Indikatoren für eine hohe Kundenzufriedenheit sind die Stornoquoten, die sich dauerhaft auf äußerst niedrigem Niveau befinden, ebenso wie die Beschwerdequote. Über fünf Millionen Versicherungsverträgen standen im Jahr 2017 lediglich 385 Beschwerden gegenüber. Das entspricht einer Beschwerdequote von 0,008 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr sank damit sowohl die absolute Zahl der Beschwerden (2016: 487) als auch die Beschwerdequote (2016: 0,009 Prozent)¹.



Kundenzufriedenheit als Daueraufgabe

Wir legen großen Wert auf zufriedene Kunden. Unsere Zielsetzung in Sachen Kundenzufriedenheit ist es, in den Zielkategorien überdurchschnittliche Servicequalität, enge Kundenbindung und ausgeprägte Kundennähe sowie attraktive Produkte im Marktvergleich mindestens im ersten Drittel zu liegen. Dieses Ziel haben wir im Berichtsjahr nicht in allen Kategorien erreicht, daher arbeiten wir im laufenden Berichtsjahr an Maßnahmen, die die Kundenzufriedenheit weiter stärken sollen. Grundsätzlich überprüfen der Gesamtvorstand sowie die Leitungskreise jährlich die Geschäftsstrategie. Auch die Entwicklung der Kundenzufriedenheit wird in diesem Zuge kontinuierlich betrachtet. Mithilfe der intern definierten Leistungsindikatoren und der Ergebnisse der Kundenbefragungen wird gemeinsam das Vorgehen für die Zukunft festgelegt.

Besonderes Engagement – jetztlosleben.de

Mit dem Onlinemagazin jetztlosleben.de gehen wir – neben dem im Jahr 2017 erfolgten Relaunch unserer Website (www.vgh.de) – neue Wege, um junge Menschen in unserem Geschäftsgebiet anzusprechen. Beim Aufbruch ins eigene Leben wollen wir unsere Zielgruppe von 18 bis 35 Jahren begleiten und bieten dafür spannende Artikel, interessante Fakten und inspirierende Geschichten zu den Kategorien „Lebensweg“, „Zuhause“ und „Unterwegs“. Darin greifen wir beispielsweise Themen wie Studium und Ausbildung, Freizeit, Eintritt ins Berufsleben, die erste eigene Wohnung oder die Gründung einer Familie auf. ☒

¹ Einbezogen in die Berechnung sind die Landschaftliche Brandkasse Hannover, Provinzial Lebensversicherung Hannover und Provinzial Krankenversicherung Hannover AG. Nicht berücksichtigt ist die Alte Oldenburger Krankenversicherung AG, da sich ihre Beschwerdezahlen auf ein bundesweites Geschäftsgebiet beziehen. Dadurch würde das Gesamtbild der nur in Niedersachsen tätigen VGH-Unternehmen überproportional verzerrt.



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 von besonderer Bedeutung, denn nur durch den täglichen Einsatz unseres qualifizierten Fachpersonals können wir unsere vorteilhafte Stellung als regionaler Marktführer bewahren.

Somit stellt unsere Belegschaft die wichtigste Unternehmensressource dar. Insgesamt sind rund 4.600 Menschen direkt und indirekt für die VGH tätig. Dazu zählen die Mitarbeiter in der VGH-Direktion in Hannover und unserer zehn Regionaldirektionen sowie die rund 500 Vertreter mit ihren Angestellten. Zum Stichtag des 31.12.2017 betrug die direkte Mitarbeiteranzahl 2.025² Personen.

Unsere kompetenten Personalressourcen wissen wir zu schätzen – und unsere Mitarbeiter schätzen die VGH. Wir sind stolz auf eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von rund 19 Jahren. Um die Mitarbeiterbindung aufrechtzuerhalten, sorgen wir für eine gute Unternehmenskultur, die Berücksichtigung von Mitarbeiterinteressen und für vielfältige Arbeitszeitmodelle, die eine individuelle Lebensplanung und -gestaltung ermöglichen. Außerdem setzen wir uns für Aus- und Weiterbildung, Chancengleichheit, Gesundheitsförderung und eine ausgewogene Work-Life-Balance ein.

Die Personalstrategie

Alle Aktivitäten in Personalbereichen beruhen maßgeblich auf den jährlich vom Vorstand verabschiedeten personalpolitischen Grundsätzen. Im Berichtsjahr konzentrierten wir uns besonders auf folgende Themen:

- Kontinuität in der wertorientierten Personalpolitik
- Verfolgung wirtschaftlicher Ziele unter Berücksichtigung der sozialen Verantwortung des Unternehmens
- Erhaltung von Arbeitsplätzen mit anspruchsvollen Aufgaben
- eine Unternehmenskultur der vertrauensvollen Zusammenarbeit
- Chancengleichheit
- konsensorientierte Mitbestimmung
- gesellschaftliche Verantwortung in der Ausbildungspolitik

Auf diesen Grundsätzen bauen wir unsere Planungsleitlinien auf, die in Abstimmung mit dem Vorstand jahresbezogene Ziele festlegen. Im Berichtsjahr 2017 waren die nachhaltige Gesunderhaltung der Mitarbeiter, die Begrenzung des krankheitsbedingten Kapazitätsausfalls, die daraus resultierenden Folgekosten sowie die Erhaltung von Kompetenz, Motivation und Arbeitskraft in einem besonderen Fokus. Des Weiteren findet jährlich der Personalplanungsprozess statt. Auch hier ist der Vorstand eingebunden, genauso wie mehrmals monatlich in themenbezogene Rücksprachen.

Unternehmens- und Führungskultur

Unser Ziel ist es, langfristig motivierte, gesunde und zufriedene Mitarbeiter zu beschäftigen. Daher legen wir nicht nur Wert auf die Einhaltung von Recht und Gesetz, sondern pflegen – genauso wie mit unseren Kunden – einen vertrauensvollen, wertschätzenden und fairen Umgang. Darüber hinaus sorgen unsere Führungsrichtlinien für ein partnerschaftliches Miteinander, in dem Vertrauen, Hilfsbereitschaft und gegenseitige Achtung grundlegend sind.

² Diese Angaben beziehen sich auf die Mitarbeiter der Landschaftlichen Brandkasse, Provinzial Lebensversicherung, Provinzial Krankenversicherung und Provinzial Pensionskasse und sind Berechnungsgrundlage für die in diesem Abschnitt ausgewiesenen Mitarbeiterangaben. Ab dem Geschäftsjahr 2018 werden hierfür auch die Öffentliche Versicherung Bremen, die Alte Oldenburger und die Öffentlichen Versicherungen Oldenburg einbezogen.

Mitspracherecht

Als niedersächsischer Arbeitgeber sind deutsche Arbeitsstandards für uns bindend. Darauf basieren tarifliche Regelungen, Dienst-/Betriebsvereinbarungen und die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte. Da unsere Mitarbeiter für den Unternehmenserfolg ausschlaggebend sind, berücksichtigen wir sie über die gesetzlichen Pflichten hinaus mit ihren Interessen und ihrem Know-how bei den Entscheidungsprozessen. Schließlich befinden wir uns in einem hart umkämpften Markt, den die fortschreitende Digitalisierung zunehmend beeinflusst. In diesem stetigen Wandel müssen wir uns als agil und resilient beweisen. Einhergehende Herausforderungen und Change-Prozesse lassen sich nur im Einklang bewältigen und bedürfen des Einbezugs jedes Einzelnen.

Die Mitbestimmung erfolgt maßgeblich über die folgenden Organe:

- Personalbereich
- Personalrat
- Betriebsrat
- Gleichstellungsbeauftragte
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Schwerbehindertenvertretung

Zusätzlich stellen wir Ressourcen für Sonderbeauftragte frei. So sorgt unsere Fachkraft für Arbeitsschutz und Sicherheit für die Einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen. Eine Mitarbeiterin beschäftigt sich ausschließlich mit den Fragen rund um das Thema Gesundheit.

Darüber hinaus erhalten unsere Mitarbeiter unternehmerischen Gestaltungsraum, indem sie an der Mitarbeiterbefragung teilnehmen, die wir regelmäßig durchführen. Die daraus resultierenden Ergebnisse nehmen wir sehr ernst, leiten im Rahmen eines heterogen zusammengesetzten Expertenteams neue Ziele ab und arbeiten Optimierungspotenziale und Maßnahmen heraus, von denen möglichst viele Mitarbeiter profitieren sollen. Ein Resultat der letzten Mitarbeiterbefragung ist beispielsweise die Veranstaltungsreihe „Snack mit Chef“. Sie soll den direkten Austausch zwischen Vorstand und Mitarbeitern fördern. Sie fand im Berichtsjahr sowohl in der VGH-Direktion als auch in unseren Regionaldirektionen statt.

Des Weiteren berücksichtigen wir Mitarbeiterinteressen über zahlreiche Dienstvereinbarungen (siehe Work-Life-Balance).

Aus- und Weiterbildung

Unsere gute Marktstellung können wir nur sichern, indem wir unsere persönlichen, fachlichen und methodischen Kompetenzen kontinuierlich ausbauen und den Wissensaufbau fördern. Daher investieren wir insbesondere in die Bildung und Qualifikation unserer Mitarbeiter.

Unser Personal von morgen bilden wir selbst aus – als Kaufleute für Versicherungen und Finanzen, Bachelor of Arts und Bachelor of Science. Ins Ausbildungsprogramm der VGH starteten im Jahr 2017 insgesamt 70 Auszubildende und acht duale Studenten. Darüber hinaus bieten wir guten Hochschulabsolventen ein Trainee-programm, mit dem im Jahr 2017 sieben Hochschulabsolventen in die VGH eingestiegen sind.

Nachhaltigkeit im Personalbereich bedeutet für uns, qualifizierte Fachkräfte langfristig ans Unternehmen zu binden. Das gilt nicht nur für die Absolventen unseres Ausbildungsprogramms, sondern für die gesamte Belegschaft. Von daher stellen wir unseren Mitarbeitern ein breites Weiterbildungsangebot zur Verfügung, um berufliche und persönliche Potenziale zu stärken und Qualifikationen auszubauen. Im Jahr 2017 richteten wir 147 Seminare für den Innendienst aus, an denen 1.249 Mitarbeiter (582 Männer und 667 Frauen) teilnahmen. Darüber hinaus schlossen 37 Mitarbeiter erfolgreich eine berufliche Fortbildungsmaßnahme, zum Beispiel als Versicherungsfachwirt, ab.

Nachhaltigkeit im Personalbereich bedeutet für uns, qualifizierte Fachkräfte langfristig ans Unternehmen zu binden.

Als zukunftsorientiertes Unternehmen freuen wir uns darüber, dass unsere Mitarbeiter am lebenslangen Lernen interessiert sind. Dieses gilt es von den jeweiligen Führungskräften zu unterstützen, auch im Personalbereich stehen jederzeit Ansprechpartner zur Verfügung. In den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen sind alle Führungskräfte verpflichtet, über die jeweiligen Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten mit den Angestellten zu sprechen.

Vielfalt

Rund 4.600 Menschen arbeiten direkt oder mittelbar für die VGH. Jeder von ihnen bringt am Arbeitsplatz alltäglich 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, Gleichstellung und Gesundheitsförderung.

Work-Life-Balance

Die Vereinbarung von Privat- und Arbeitsleben ist oftmals das entscheidende Kriterium bei der Arbeitgeberwahl. Daher richten wir unsere Personalpolitik familienfreundlich aus und sorgen für Möglichkeiten, eine individuelle Lebensplanung und -gestaltung vorzunehmen. Unsere strategische Ausrichtung wird getragen von zahlreichen Dienstvereinbarungen, beispielsweise zur Altersteilzeit, zu Zeitwertkonten, zu Familienpausen, variablen Arbeitszeiten, Homeoffice oder zum mobilen Arbeiten. Besonders beliebt ist bei unseren Mitarbeitern die Dienstvereinbarung zur Umwandlung von Sonderzahlungen in Freizeit.

Gleichstellung

Männer und Frauen haben in der VGH die gleichen Chancen. Daher wollen wir die Frauenquote in Führungspositionen von aktuell 20,12 Prozent (2016 noch 19,88 Prozent) gezielt steigern. Um das weibliche Führungspotenzial zu fördern, setzen wir verstärkt auf die aktive Ansprache und Motivation unserer Mitarbeiterinnen und bieten entsprechende gezielte Entwicklungsmaßnahmen an. Einhergehend setzen wir uns für Frauen im angestellten Außendienst, für Führung in Teilzeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein.

Das A und O ist die Gesundheit

Ein wichtiger Baustein, qualifiziertes Fachpersonal im Einsatz für unsere Kunden zu haben, ist ein vielfältiges Aus- und Weiterbildungsangebot. Daneben spielen die Gesunderhaltung und Gesundheitsförderung eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang führen wir regelmäßig eine Gefährdungsbeurteilung über alle Unternehmensbereiche hinweg durch. Zusätzlich unterstützen wir diverse Gesundheitsprogramme, richten Gesundheitstage im Unternehmen aus, stellen finanzielle Mittel für den Betriebsport zur Verfügung und bieten interne Ansprechpartner wie unsere Gesundheitsbeauftragte und den Betriebsarzt. Auch bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, externe Berater in Anspruch zu nehmen, beispielsweise den pme Familienservice. Trotz aller Bemühungen lässt es sich nicht vermeiden, dass Mitarbeiter erkranken. Aus unserer Management Summary, einer regelmäßig erhobenen Statistik der Personalkennzahlen, lässt sich eine steigende Krankheitsquote in unserem Unternehmen erkennen. Während im Geschäftsjahr 2016 die Mitarbeiter durchschnittlich 15,7 Tage erkrankten, ließen sich im vergangenen Jahr 16,3 Tage messen. Ein möglicher Grund liegt in dem weiterhin ansteigenden Durchschnittsalter der Belegschaft. Uns ist es wichtig, diese Tendenzen rechtzeitig zu erkennen, den konkreten Ursachen auf den Grund zu gehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen – beispielsweise im Rahmen unseres betrieblichen Eingliederungsmanagements. Es soll langzeiterkrankten Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Berufsalltag erleichtern. 🌱

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.



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

Nachhaltiges Engagement als Unternehmenskern

Aus unserem öffentlichen Auftrag heraus, aber auch aus Überzeugung sind wir seit über 260 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 der Gelder 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 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 heraus.

Feuerlöschwesens

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 Landesfeuer-

wehrverband sowie die Feuerwehrunfallkasse finanziell unterstützen. Darüber hinaus stellen wir den niedersächsischen Feuerwehren unser Brandschutzmobil zur Verfügung. Mit diesem Fahrzeug lassen sich landesweit mit einem anschaulichen Aktionsprogramm Präventionsmaßnahmen zur Brandschutzverhütung und -bekämpfung demonstrieren. Insgesamt stellt die VGH neben sonstigen Maßnahmen zur Brandschutzvermeidung für die Förderung des Feuerlöschwesens rund 111.000 Euro per anno bereit.

VGH-Stiftung

Anlässlich des 250-jährigen Bestehens der VGH gründeten wir im Jahr 2000 die VGH-Stiftung. Sie unterstützt laut Förderkonzeption 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 aufgestellter 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, die in der „Förderkonzeption der VGH-Stiftung“ festgehalten sind, entschieden.

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.

Sponsorings

Wir sind Unterstützer zahlreicher Kultur-, Sport- und Soziosponsorings. 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 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 zehn Projekte unter hunderten von Teilnehmern prämiert. Auch loben wir jährlich unter allen Beschäftigten der VGH den Ehrenamtspreis für Mitarbeiterprojekte aus. ☘

Compliance

Als öffentlich-rechtlicher Versicherer sieht sich die VGH im besonderen Maße verpflichtet, alle rechtlichen Vorgaben einzuhalten. Insofern prägt der damit verbundene Fairness-Anspruch unser unternehmerisches Selbstverständnis und setzt die Einhaltung gesetzlicher, ethischer und selbstgegebener Regeln und Standards, wie zum Beispiel 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 weitergehende Reputationsschäden nachteilig auf die geschäftlichen Aktivitäten auswirken. Ein zentrales Kontrollinstrument stellt das Compliance-Managementsystem (CMS) dar.

Kontrolle durch Compliance-Managementsystem

Im Jahr 2016 trat die EU-Richtlinie Solvency II in Kraft. In diesem Zuge implementierten 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 werden. Rechtliche Risiken werden darin fortlaufend transparent gemacht und fließen in geschäftliche Entscheidungsprozesse ein.

Die Verantwortung für die systematische Implementierung des CMS und dessen Umsetzung trägt der Leiter der zentralen Rechtsabteilung. Die Compliance-Funktion ist insbesondere für die Organisation und Steuerung des CMS zuständig und überwacht die Einhaltung aller Rechtsregeln.

Im VGH-Verbund obliegt es jedem Unternehmen, die aufsichtsrechtlichen Regeln selbstständig zu erfüllen. Gleichwohl überwacht die Landschaftliche Brandkasse als Mutterunternehmen die Einrichtung und Ausgestaltung der Compliance-Funktion in der gesamten VGH-Gruppe. In der operativen Umsetzung des CMS kommt analog zum Geschäftsmodell den dezentralen Einheiten der Aufbauorganisation aufgrund der sächlichen Nähe eine hohe Verantwortung zu.

Allgemeine Verhaltensgrundsätze

Inhaltlich sind im Zuge der Umsetzung aus unserem Selbstverständnis die entsprechenden „Allgemeinen Grundsätze“ definiert worden. Darin befinden 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 im Falle eines Verstoßes Sanktionen unter Einbindung des Vorstands vorzunehmen.

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 umfangreiche Schulungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter durch.

Zusätzlich haben wir für die Zusammenarbeit mit unseren Vertriebspartnern einen selbstständigen Verhaltenskodex formuliert. Er trägt den spezifischen Anforderungen im Vertrieb Rechnung. Über ein Rundschreiben sind die jeweiligen Vertriebspartner informiert worden.

Beschwerdemanagement

Innerhalb der VGH besteht ein Beschwerdemanagement, das die organisatorischen Rahmenbedingungen im Falle eines Gesetzesverstößes festlegt. Potenzielle Ansprechpartner sind die jeweiligen Führungskräfte als Vertrauenspersonen, die Personalvertreter, der Compliance-Verantwortliche sowie die besonderen Compliance-Funktionen (Datenschutzbeauftragter, Geldwäschebeauftragter).

Compliance-Bericht

Die Interne Revision und die Compliance-Funktion prüfen die Einhaltung aller relevanter 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 2017 ließen sich keine Verstöße im Bereich von Korruption und Bestechung feststellen. ✪

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 ökologischen Verantwortungsübernahme 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 den Gesamtkonzern. Viele der im Bericht erläuterten Umweltaktivitäten finden an unserem Hauptstandort, der VGH-Direktion, statt. Unser ökologisches Know-how bringen wir aber gleichermaßen an unseren weiteren Standorten ein – wie beispielsweise bei geplanten Baumaßnahmen in den Regionaldirektionen.

Mit unseren Umweltleitlinien verpflichten wir uns, durch unsere Leistungen die wirtschaftliche Existenz unserer Kunden zu sichern. Sollten sie von Umweltschäden betroffen sein, helfen unsere Produkte, die finanziellen Belastungen zu minimieren. Darüber hinaus verpflichten wir uns, 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 über den umweltschonenden Ressourcenumgang zu informieren.

Unser Engagement

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. Jährlich stellen wir eine Öko-Bilanz auf, die dem Vorstand vorgestellt wird. Darüber hinaus ist der Vorstand fortlaufend bei neuen Umweltaktivitäten eingebunden – wie beispielsweise bei der im Berichtsjahr erfolgten Installation von E-Ladesäulen am Hauptstandort.

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 VGH-Direktion in Hannover am Schiffgraben und am Warmbüchenkamp. In Zukunft arbeiten wir an einer noch detaillierteren Erhebung der Umweltkennzahlen für unseren Konzern.

Verbrauch der Einsatzfaktoren

Art	2016	2017	+/- (%) VJ
Strom (in MWh)	9.759	9.627	-1,4
Fernwärme (in MWh)	7.373	7.472	+1,4
Wasser (in m ³)	33.199	33.173	-0,1
Papier (in Tsd. Blatt*)	6.100	5.800	-4,9

* Enthalten ist nur Kopierpapier für den internen Gebrauch je Abteilung

CO2-Bilanz

Art	2016	2017	+/- (%) VJ
Emissionen Scope 2**	670.941	679.976	+1,4

** Emissionen Scope 2 setzt sich zusammen aus dem Verbrauch von Fernwärme und Strom

Quelle: Zur Ermittlung der Emissionen wurde der Emissionsfaktor von enercity verwendet.

Grundsätzlich arbeiten wir kontinuierlich am Einsparpotenzial umweltrelevanter Ressourcen. Beispielsweise haben wir 2017 ein Projekt initiiert, das den Grundstein für die Implementierung von elektronischen Postfächern für unsere Kunden legt. Das Angebot der ePostfächer bezieht sich zunächst auf die Landschaftliche Brandkasse Hannover. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen auch die anderen Unternehmen das Angebot nutzen können. Mit der Einführung der ePostfächer werden wir zukünftig technisch in der Lage sein, Dokumente elektronisch zu versenden und damit unseren hybriden Kunden ein modernes, digitales Kommunikationsangebot zu bieten und gleichzeitig den Papierverbrauch zu reduzieren. Sollten Kunden weiterhin den klassischen Postweg bevorzugen, wird dieses aber weiterhin möglich sein.

Energieaudit

Bereits im Jahr 2015 ließen wir ein Energieaudit durchführen. Ziel war es, den Energieverbrauch der VGH transparent darzustellen und mögliche Einsparmaßnahmen zu erkennen.

In diesem Rahmen ließen wir unseren Energieverbrauch systematisch erfassen und analysieren. Die externen, unabhängigen Auditoren stellten fest, dass unsere Anlagen auf dem Stand der Technik sind und nur noch wenige Einsparpotenziale aufgrund der vielfältigen Maßnahmen in der Vergangenheit vorhanden sind. Lediglich bei der Lüftungstechnik ließen sich Optimierungsmöglichkeiten erkennen. Den Austausch der Lüftungstechnik haben wir im Berichtsjahr vorbereitet, im Jahr 2018 wird mit der Umsetzung begonnen.

Kooperative Projekte

Unser Ziel ist es, einen stetigen Wissensaustausch in Fragen des Umweltschutzes und anderer nachhaltiger Entwicklungen der Gesellschaft in Niedersachsen zu fördern. Dafür stehen wir als Landschaftliche Brandkasse im engen Kontakt mit Experten, anderen Unternehmen und Kommunen und engagieren uns in folgenden Projekten:

Zukunftsprojekt „Gemeinde 5.0“

Das Projekt „Gemeinde 5.0“ vom Niedersächsischen Städte- und Gemeindebund (NSGB) soll Kommunen auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft unterstützen. Wir beteiligen uns an diesem Projekt in Form des Katastrophenwarnsystems KATWARN. Mit ihm steht den Kommunen ein effizienter Baustein für flächendeckenden, modernen Bevölkerungsschutz in Niedersachsen zur Verfügung.

Klima-Allianz 2020

Die Klima-Allianz Hannover 2020 ist eine Zusammenarbeit zwischen vielen Akteuren aus Wirtschaft und Verwaltung. Sie tauschen sich regelmäßig aus und verfolgen das gemeinsame Ziel, den Kohlendioxidausstoß der Stadt Hannover bis zum Jahr 2020 um 40 Prozent zu senken. Allein durch die konsequente Umstellung auf Ökostrom im Jahr 2007 haben wir unseren CO₂-Ausstoß seither um mehr als 80 Prozent reduziert und damit unseren Beitrag zur Erreichung des Projektziels geleistet.

ÖkoProfit

Seit dem Jahr 2000 sind wir ein zertifiziertes Ökoprotit-Unternehmen. Ökoprotit 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.

Besonderes Engagement im Jahr 2017 – E-Mobilität

Das Thema Elektromobilität spielt weltweit eine immer bedeutendere Rolle. Auch für uns als Versicherer ein Grund, sich intensiv mit diesem Thema auseinanderzusetzen. Den Anstoß hierfür gab unsere 2017 neu gegründete Unternehmenseinheit „Futur X“. Sie agiert als eigenständige GmbH außerhalb der Standardprozesse einer Versicherung und dient als branchen- und unternehmensübergreifende Dialogplattform für Zukunftsthemen. Auf diese Weise kann Futur X Marktchancen von morgen identifizieren, um damit einen Beitrag zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu leisten.

Hinsichtlich der Elektromobilität haben wir uns das Ziel gesetzt, den Ausbau der öffentlich zugänglichen Ladeinfrastruktur in Niedersachsen zu fördern und uns für den Klimaschutz und deren Weiterentwicklung einzusetzen. Dafür gingen wir mit dem regionalen Energiedienstleister enercity eine Kooperation ein und installierten

Das Thema Elektromobilität spielt weltweit eine immer bedeutendere Rolle.

in einem ersten Schritt Ladesäulen für Elektro-Fahrzeuge in der VGH-Direktion. Parallel dazu boten wir unseren Kunden Beitragsrabatte in Höhe von 20 Prozent beim Abschluss einer Kfz-Versicherung für E-Autos an.

Neben der Förderung der Elektromobilität setzen wir uns für eine umweltschonende Verkehrsmittelnutzung ein. Die Landschaftliche Brandkasse subventioniert am Hauptstandort Hannover 252 Mitarbeiter-Jobtickets für den öffentlichen Nahverkehr, stellt einen hybriden Dienstwagen zur Verfügung und bietet Dienstfahrräder an.

2017 erhielten wir von der Landeshauptstadt und Region Hannover die Auszeichnung „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“. Diese Auszeichnung sowie die weiteren in diesem Bericht beschriebenen Fortschritte und Erfolge werden uns auch im Jahr 2018 anspornen, unser Unternehmen in allen Belangen der Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln. ☘

Sie haben Fragen zu diesem Bericht?

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