

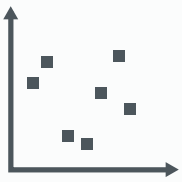
2015

Nachhaltigkeitsbericht 2015

talanx.

Versicherungen. Finanzen.

HIGHLIGHTS



2014 erstmals Stakeholder-Befragung und Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt
→ Seite 13 ff.

Talanx-Gesellschaften sind dem Datenschutzkodex der Versicherungswirtschaft → Seite 25 und dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb → Seite 56 beigetreten



Energieeffizientes Zentralgebäude in Hannover: umfangreiche Leittechnik, Geothermieanlage, passivhaustaugliche Bauelemente und regenerative Lüftung
→ Seite 28



Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet und 2015 veröffentlicht
→ Seite 8 ff.

Charta der Vielfalt unterzeichnet und Diversity Commitment veröffentlicht
→ Seite 42

„ISP“-Produktfamilie bietet Fondspolizen für Nachhaltigkeit im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland
→ Seite 50



Talanx-Publikationen 2015 CO₂-neutral und auf FSC-Papier gedruckt
→ Seite 29



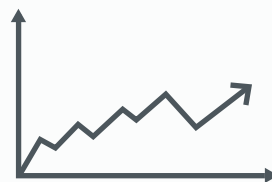
Ampega GenderPlus Aktienfonds ermöglicht Privatanlegern, am German Gender Index zu partizipieren
→ Seite 50

Zuständigkeit für Nachhaltigkeitsthemen beim Gesamtvorstand festgelegt
→ Seite 12



Internen Probe-Nachhaltigkeitsbericht erstellt
→ Seite 14

Ampega Responsibility Fonds, terrAssisi Renten I AMI und terrAssisi Aktien I AMI bieten nachhaltige Geldanlage für Drittkunden
→ Seite 50



1,13
MRD. EUR
bis Ende 2015
in Infrastruktur
investiert

→ Seite 51 f.

550
MIO. EUR

Talanx strukturiert 2015 als Konsortialführer Anleihe für Nordsee-Windpark Gode Wind 1 in Höhe von rund 550 Mio. EUR und zeichnet mit rund 300 Mio. EUR ca. 60% des Anleihevolumens
→ Seite 52



terrAssisi Aktien I AMI gewinnt 2015 1. Platz bei FundAwards, Kategorie „Aktien Nachhaltigkeit“ und Top10-Platzierung unter nachhaltigen Aktienfonds von yourSRI
→ Seite 50

AUF EINEN BLICK

Die folgende Kennzahlen-Übersicht beinhaltet die Themen, die in der  Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden (Seite 13 ff.), und die Themen, die darüber hinaus für den Talanx-Konzern relevant sind.

T1 FINANZ-, UMWELT- UND MITARBEITERKENNZAHLEN

Kennzahl (für das Jahr bzw. zum Jahresende 2015)	Einheit	Wert (gerundet)
Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen		
Gebuchte Bruttoprämien	IN MIO. EUR	31.799
Operatives Ergebnis (EBIT)	IN MIO. EUR	2.182
Konzernergebnis	IN MIO. EUR	734
Eigenkapitalrendite	IN %	9,0
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	IN MIO. EUR	100.777
Anzahl Mitarbeiter ¹⁾	IN KÖPFEN	21.691
Aktien im Streubesitz	IN %	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	IN MIO. EUR	15.468
Abdeckung des Talanx-Konzerns durch diesen Bericht		
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns	IN %	56,9
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns ohne Hannover Rück-Gruppe	IN %	64,5
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns	IN %	29,8
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns für die Erstversicherung	IN %	61,2
Compliance und Transparenz		
Reichweite des Verhaltenskodex in Bezug auf Mitarbeiter	IN %	100
Weibliche Mitglieder im Aufsichtsrat der Talanx AG	IN %	25,0
Weibliche Mitglieder im Vorstand der Talanx AG	IN %	—
Weibliche Mitglieder in den Aufsichtsräten der Gesellschaften des Talanx-Konzerns ²⁾	IN %	8,7
Weibliche Mitglieder in den Vorständen/Geschäftsführungen der Gesellschaften des Talanx-Konzerns ²⁾	IN %	15,3
Betriebsablauf und Beschaffung		
Energieverbrauch pro Arbeitsplatz/Mitarbeiter ³⁾	IN MWH	4,2
Papierverbrauch pro Arbeitsplatz/Mitarbeiter ³⁾	IN TONNEN	0,04
Wasserverbrauch pro Arbeitsplatz ⁴⁾	IN KUBIKMETERN	5,5
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten ⁵⁾	IN MIO. KM	38,7
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter ⁶⁾	IN KM	4.008
Treibhausgasemissionen aus Dienstreisen und Dienstwagenfahrten ⁶⁾	IN TONNEN	4.706
Treibhausgasemissionen aus Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter ⁶⁾	IN TONNEN	0,5
Arbeit und Beschäftigte ⁷⁾		
Weiterbildungstage insgesamt	IN TAGEN	19.141
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	IN TAGEN	2
Durchgeführte Mitarbeitergespräche ⁸⁾	IN %	95,7
Intern besetzte Führungspositionen	IN %	87,5
Personalfluktuationsrate	IN %	6,5
Betriebszugehörigkeit	IN JAHREN	14,5
Weibliche Mitarbeiter insgesamt	IN %	46,9
Frauen in Führungspositionen	IN %	17,5
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	IN %	93,0
Kapitalanlage und Produkte		
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	IN MIO. EUR	1.134

¹⁾ umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit)

²⁾ umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie der WARTA-Gruppe

³⁾ umfasst die größten vier Geschäftsstandorte des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) und die WARTA-Gruppe; z. T. bezogen auf physische Arbeitsplätze, z. T. auf Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc., da die Relation zur Anzahl der Verbraucher gezeigt werden soll

⁴⁾ umfasst die größten vier Geschäftsstandorte des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe

⁵⁾ umfasst ca. 79 % der Dienstwagen des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe, inklusive privat gefahrener Kilometer

⁶⁾ umfasst den Talanx-Konzern in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe, inklusive privat gefahrener Kilometer

⁷⁾ umfasst Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit) in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe

⁸⁾ umfasst Gespräche der Leitenden Angestellten des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe (in der Regel Führungskräfte der 1. und 2. Führungsebene) mit ihren Vorgesetzten

INHALT

1 Finanz-, Umwelt- und Mitarbeiterkennzahlen auf einen Blick

3 Brief des Vorstandsvorsitzenden

4 Über diesen Bericht

1 ALLGEMEINE ANGABEN UND ORGANISATIONSPROFIL

AB SEITE 5

5 Geschäftsbereiche, Produkte und Marken

6 Wertschöpfungskette

2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -GOVERNANCE

AB SEITE 8



9 Handlungsfelder

9 Nachhaltigkeitsziele und Maßnahmen

12 Nachhaltigkeits-Governance

3 DIALOG UND BERICHT

AB SEITE 13



13 Wesentlichkeitsanalyse

15 Ermittelte Themen

4 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

AB SEITE 19



19 Corporate Governance

22 Compliance im engeren Sinn (Einhaltung von Gesetzen, Regeln, Vorschriften)

23 Anti-Korruption und Geldwäscheprävention

24 Datenschutz

5 BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG

AB SEITE 26



27 Verbrauch

30 Emissionen und Abfall

33 Beschaffung und Lieferanten

6 ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE

AB SEITE 35



36 Recruiting, Aus- und Weiterbildung

41 Diversity und Familienfreundlichkeit

45 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

7 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE

AB SEITE 47



47 Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

49 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

53 Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten

8 CORPORATE CITIZENSHIP

AB SEITE 61



62 GRI-Index

68 Impressum

LEGENDE

 Nachhaltigkeitsziel

 GRI-Verweis


 Seitenverweis

 Web-Verweis



HERBERT K. HAAS
Vorstandsvorsitzender

*Sehr geehrte
Damen und Herren,*

¹  der Klimawandel, die demografische Entwicklung und die Vielfalt der Kulturen bestimmen unser Handeln als international agierendes Unternehmen und einer der großen Versicherungskonzerne Deutschlands und Europas. Alle gesellschaftlichen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit betreffen uns, entweder schon heute oder in absehbarer Zukunft. Sie beeinflussen den Arbeitsmarkt und die Arbeitswelt, unsere Produkte, unsere Kapitalanlage, unsere Einkaufspolitik und die Anforderungen an eine gute Unternehmensführung.

Talanx bekennt sich deshalb zur ganzheitlichen, nachhaltigen Unternehmensführung. Als international agierender Versicherungskonzern und langfristig orientierter Investor verschreiben wir uns einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung und integrieren ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in unsere Geschäftstätigkeit. Wir nehmen die Verantwortung für unser Umfeld als Unternehmen gerne an. Deshalb freue ich mich, Ihnen unsere Strategie und Fortschritte beim Thema Nachhaltigkeit nun in unserem ersten Bericht vorstellen zu können, der unter Anwendung der international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt wurde. Von nun an werden wir jährlich über wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte informieren.

Unser Handeln als Versicherungskonzern wird durch viele Faktoren von Nachhaltigkeit geprägt. Lassen Sie mich hier nur einige nennen: Wir unterstützen den Wandel hin zu erneuerbaren Energieträgern durch Versicherungsschutz, durch Investitionen in Infrastruktur sowie durch die Abnahme von Erneuerbaren Energien. Wir schützen Privatpersonen und Unternehmen vor den finanziellen Folgen des Klimawandels und beraten sie präventiv. Wir bieten

unseren Kunden an, am Erfolg von Unternehmen teilzuhaben, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften oder ausgeprägte Nachhaltigkeitskriterien realisiert haben. Wir integrieren eine steigende Anzahl älterer Erwerbstätiger und Menschen mit Migrationshintergrund. Wir bieten Menschen Altersvorsorgeprodukte, die auch gesellschaftliche und ökologische Aspekte beinhalten. Gerade diese Themen gewinnen für unsere Kunden, aber auch für Investoren an Relevanz.

Um dieser wachsenden Verantwortung nachzukommen, hat der Talanx-Konzern aus seiner Dachstrategie eine Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet. Dafür haben wir gemeinsam mit den Geschäftsbereichen, Funktionen und Abteilungen Ziele und Schritte definiert.

In den Jahren 2014 und 2015 lagen unsere Schwerpunkte dabei auf der Durchführung einer Stakeholder-Befragung sowie der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie und Handlungsfelder. Zugleich haben wir Strukturen geschaffen und ein konzernweites Kompetenzteam eingerichtet, das sich unter anderem mit der Erarbeitung eines internen Probeberichts befasst hat. Der Probebericht diente der Vorbereitung für diesen ersten öffentlichen Nachhaltigkeitsbericht. Zudem haben wir im laufenden Jahr konkrete Ziele für die Handlungsfelder festgelegt, um einen greifbaren Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung zu leisten. Auch diese Ziele stellen wir Ihnen im vorliegenden Bericht vor.

¹  G4-1

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung befindet sich im Aufbau; sie erstreckt sich derzeit auf den Standort Deutschland und die WARTA-Gruppe in Polen. Da weltweite Präsenz eines der Markenzeichen und einer der großen Erfolgsfaktoren des Talanx-Konzerns ist, streben wir an, mittelfristig weitere Standorte in die Nachhaltigkeitsberichterstattung einzubeziehen. Dazu zählen insbesondere die strategischen Zielmärkte in Lateinamerika, Mittel- und Osteuropa.

Wir verstehen unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung als Prozess, und wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Weg begleiten – gerne auch mit Ihrem Feedback.


Ich danke Ihnen für Ihr Interesse und wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Mit freundlichen Grüßen







Herbert K. Haas
Vorsitzender des Vorstands, Talanx AG

ÜBER DIESEN BERICHT


 G4-30 | G4-32

 Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt Talanx erstmals umfangreich Informationen zu ökologischen, sozialen und Governance-Themen vor. Der Bericht wendet die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4) an und erfüllt die „In-Übereinstimmung“-Option Kern, die die wesentlichen Elemente eines Nachhaltigkeitsberichts enthält. Zum Teil gehen die Angaben über den Kern-Umfang hinaus, da der Bericht beispielsweise auch die Informationsanforderungen von relevanten nachhaltigkeitsorientierten Environmental, Social and Governance (ESG)-Ratings bedienen soll. Der Nachhaltigkeitsbericht des Talanx-Konzerns erscheint, beginnend mit diesem Bericht, jährlich.

 www.hannover-rueck.de/8142/nachhaltigkeit


Die Icons am Seitenrand  G4-... verweisen auf die zugehörigen Indikatoren der GRI-G4-Leitlinien. Eine Übersicht über alle in diesem Bericht enthaltenen GRI-Aspekte und -Indikatoren bietet der  GRI-Index (Seite 62 ff.). Verweise auf andere Seiten in diesem Bericht werden mit dem Icon  gekennzeichnet; ein  markiert einen Verweis auf eine Website. Durch ein  weisen wir auf eines unserer Nachhaltigkeitsziele hin; eine  Übersicht über alle Ziele finden Sie auf Seite 10 f.

 G4-28

Eine wichtige Grundlage für diesen Bericht und unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist eine Stakeholder-Befragung aus dem Herbst 2014, an der Mitarbeiter¹⁾, Kunden, Investoren und Analysten sowie Vertreter weiterer Interessensgruppen mitgewirkt haben, siehe  Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 13 ff.).

 Nachhaltigkeitsziel


 G4-17

 **Geltungsbereich:** Der vorliegende Bericht umfasst die Gesellschaften und Standorte des Talanx-Konzerns an unserem Hauptsitz Deutschland, soweit diese in signifikantem Umfang zu den einzelnen Indikatoren oder Aspekten beitragen, sowie die WARTA-Gruppe in Polen.


 G4-33


Konkret zählen dazu die Talanx AG, der Geschäftsbereich Industrierversicherung in Deutschland, der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland, die Talanx International AG sowie unsere Konzernfunktionen, etwa Talanx Service AG, Talanx Systeme AG (der IT-Dienstleister des Konzerns) und Talanx Asset Manage-


ment. Zusammengefasst sind hier rund 9.700 Mitarbeiter beschäftigt. Zudem erstreckt sich dieser Nachhaltigkeitsbericht auf die WARTA-Gruppe in Polen, für die derzeit rund 2.700 Mitarbeiter tätig sind. Somit wird auch der in Hinblick auf die Mitarbeiterzahlen zweitgrößte Standort des Talanx-Konzerns abgedeckt. Konkret finden die Angaben der Non-Life- und Life-Gesellschaften Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S.A. und der Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie „WARTA“ S.A. Einzugsbereich in den Nachhaltigkeitsbericht, an denen die Talanx AG jeweils durchgerechnet mit 75,7% beteiligt ist.

Dieser Bericht bezieht sich vorrangig auf den Bereich der Erstversicherung und unsere Konzernfunktionen. Angaben über die  Hannover Rück sind in der Regel nicht in diesem Bericht enthalten, da unsere Rückversicherungstochter einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, dem detaillierte Angaben entnommen werden können. Auch unsere Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele gelten für den Talanx-Konzern ohne die Hannover Rück-Gruppe.

In den Fällen, in denen die Angaben noch nicht für alle von diesem Bericht abgedeckten Gesellschaften, Standorte oder Bereiche vorliegen, wird dies kenntlich gemacht.

 **Berichtszeitraum:** Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2015, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015. Viele Daten veröffentlichen wir zum ersten Mal. In Zukunft ist vorgesehen, die Daten nicht nur für das Berichtsjahr, sondern auch für **Vorgängerjahre** anzugeben. Dadurch können die Angaben eingeordnet und miteinander verglichen werden.

 Zudem ist eine **Ausweitung** der Berichterstattung über die nächsten Jahre mit Blick auf weitere Gesellschaften und Standorte im Ausland vorgesehen.


 Eine **externe Prüfung** des Nachhaltigkeitsberichts durch den Abschlussprüfer wird derzeit nicht vorgenommen. Die Finanzzahlen in diesem Bericht basieren, soweit nicht anders angegeben, auf dem Abschluss des Talanx-Konzerns, der nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellt und vom Abschlussprüfer geprüft wurde.

¹⁾ Personenbezeichnungen beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter; in der Regel wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Sprachform verwendet

1 ALLGEMEINE ANGABEN UND ORGANISATIONS-PROFIL

¹ Der Talanx-Konzern arbeitet als Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Er beschäftigte zum Jahresende 2015 weltweit 21.691 Mitarbeiter.¹⁾ An der Spitze des Konzerns steht die seit 2012 börsennotierte Finanz- und Managementholding Talanx AG mit Sitz in Hannover. Mehrheitseigentümer der Talanx AG ist mit 79,0% der HDI V.a.G., ein seit über 100 Jahren bestehender Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. 21,0% der Aktien befinden sich im Streubesitz, inklusive Mitarbeiteraktien in Höhe von 0,1%.


² Die Talanx-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2015 ein **Konzernergebnis** von 734 Mio. EUR erzielt. Die gebuchten Bruttoerträge des Konzerns stiegen deutlich auf den neuen Rekord von 31,8 Mrd. EUR und sind somit im Vergleich zum Vorjahr um 9,7% gewachsen. Das operative Ergebnis (EBIT) stieg auf 2,2 Mrd. EUR und wuchs somit verglichen mit dem Vorjahr um 15,3%.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum „erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert“ können dem  Geschäftsbericht des Talanx-Konzerns für das Jahr 2015 entnommen werden:


- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel „Geschäftsentwicklung“, Seite 29 ff.
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe „Konzernbilanz der Talanx AG“, Seite 130 f.
- zur Aktie siehe „Die Talanx-Aktie“, Seite 14 ff., sowie „Ergebnis je Aktie“, Seite 241 f.
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 32, „Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen“, Seite 232
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 33, „Übriges Ergebnis“, Seite 233

- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe „Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG“, Seite 136
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 35, „Ertragsteuern“, Seite 233

Zum Wert der durch den Konzern getätigten Investitionen in die Gemeinschaft nehmen wir derzeit keine Erhebung vor.


³ Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx-Konzerns im Geschäftsjahr werden im  Konzern-Geschäftsbericht 2015 beschrieben, u. a. im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 18 ff.) sowie im Kapitel „Geschäftsentwicklung“ (Seite 29 ff.).

GESCHÄFTSBEREICHE, PRODUKTE UND MARKEN

⁴ Talanx ist auf allen fünf Kontinenten mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und beschäftigt Mitarbeiter in über 40 Ländern. Eine Übersicht über alle im konsolidierten Jahresabschluss enthaltenen Unternehmen liefert das  Kapitel „Anteilsbesitz“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 245 ff. Darüber hinaus unterhält der Konzern Geschäftsbeziehungen mit Erst- und Rückversicherungskunden in insgesamt rund 150 Ländern.

⁵ Die **Konzernstruktur** von Talanx wird auf der hinteren Umschlagseite dargestellt. In der Erstversicherung agiert der Talanx-Konzern mit den drei spartenübergreifend ausgerichteten Geschäftsbereichen Industrieversicherung, Privat- und Firmenversicherung Deutschland sowie Privat- und Firmenversicherung International.

Die **Industrieversicherung** ist weltweit präsent. Sie ist so weit wie möglich unabhängig von Dritten und befähigt, internationale Konsortien zu führen. Die internationale Ausrichtung in der Industrieversicherung wird durch die erfolgte Umfirmierung der HDI-Gerling Industrie Versicherung AG in die HDI Global SE verstärkt zum Ausdruck gebracht.

¹  G4-3 | G4-5 | G4-7 | G4-9

³  G4-13

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016

²  G4-9 | G4-EC1

⁴  G4-6 | G4-9 | G4-17

 Geschäftsbericht

⁵  G4-4 | G4-8

 Geschäftsbericht

¹⁾ Die Angabe beinhaltet aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees. Inklusive Aushilfen liegt die Zahl bei 21.965.



Im Geschäftsbereich **Privat- und Firmenversicherung Deutschland** sind die Versicherungsangebote für inländische Privatkunden sowie kleine und mittlere Unternehmen zusammengefasst. In der Privat- und Firmenversicherung spielt das Geschäft über die Vertriebswege Kooperationen, Makler- und Exklusivvertrieb sowie die Bancassurance eine wichtige Rolle. Letztere umfasst den Vertrieb von Versicherungsprodukten über Partnerbanken, die ihre vielfältigen Vertriebskanäle zur Verfügung stellen. Das Versicherungsgeschäft ist dabei vollständig in die Strukturen des Bankpartners integriert.

Der Geschäftsbereich **Privat- und Firmenversicherung International** ist in mittlerweile 13 Ländern präsent. Er fokussiert hauptsächlich auf die strategischen Kernmärkte in Lateinamerika, darunter die Wachstumsstaaten Brasilien, Mexiko, Chile und Peru, sowie Mittel- und Osteuropa inklusive Polen und der Türkei. Der Vertriebsweg Bancassurance ist dabei in den Ländern Polen, Ungarn und Russland etabliert.

 www.warta.pl

¹  G4-12


Die Segmente Schaden- und Personen-Rückversicherung gehören zum Geschäftsbereich **Rückversicherung**, der durch die Hannover Rück SE getragen wird.

Die Konzerngesellschaften betreiben die in der Versicherungsberichterstattungs-Verordnung genannten **Versicherungszweige** teils im selbst abgeschlossenen und teils im Rückversicherungsgeschäft mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Details können dem  Abschnitt „Geschäftsmodell“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015 (Seite 18) entnommen werden. Für weitere Angaben siehe zudem  Abschnitt „Versicherungsprodukte im Talanx-Konzern“ (Seite 54 f.).


 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016

Zum Segment **Konzernfunktionen** zählt die Talanx AG, die vorwiegend strategische Aufgaben wahrnimmt und keine eigene operative Geschäftstätigkeit betreibt. Weiterhin gehören zum Segment die internen Dienstleistungsgesellschaften, der Rückversicherungsmakler Talanx Reinsurance Broker, die Talanx Reinsurance (Ireland) Limited und der Bereich Vermögensverwaltung, der mit Talanx Asset Management GmbH, Ampega Investment GmbH und Talanx Immobilien Management GmbH vor allem die Kapitalanlagen des Konzerns betreut.

Neben Talanx zählt zu den wichtigsten **Marken** des Konzerns die traditionelle Marke HDI. Unter der Marke treten Gesellschaften mit Fokus im Industrie- sowie im Privat- und Firmengeschäft auf – sowohl in Deutschland als auch im Ausland, z. B. HDI Seguros oder HDI Sigorta. Weiterhin sind Hannover Re und E+s Rück, Ampega, TARGO Versicherung, PB Versicherungen und neue Leben Versicherungen zu nennen. In Polen bestehen mit WARTA und TU Europa wichtige Marken, in Ungarn mit Posta Biztosító und in Russland mit CIV life.

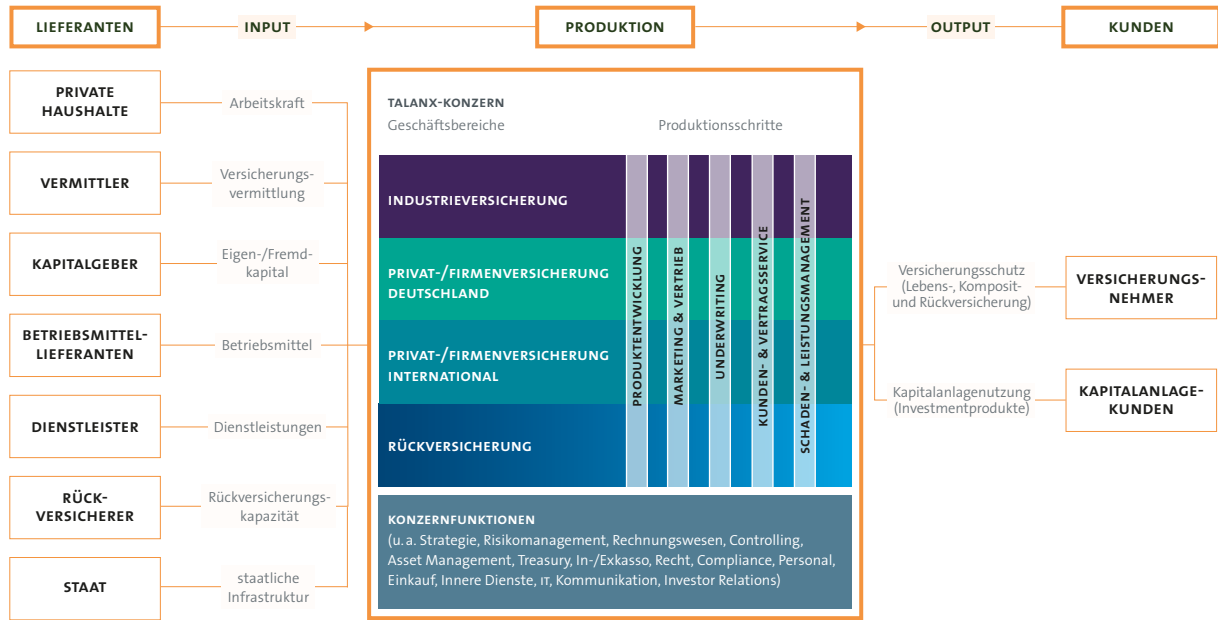
Die WARTA-Gruppe bietet in Polen als zweitgrößte Versicherungsgruppe Sach-, Haftpflicht- und Personenversicherungen sowie Lebensversicherungen an. Durch die Kombination von Produkten und Dienstleistungen mehrerer Gesellschaften kann WARTA ihren Kunden ein besonders breites, maßgeschneidertes Leistungsangebot offerieren, siehe  Unternehmenswebsite.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

¹  Abbildung 1 zeigt in vereinfachter Form die wesentlichen Elemente der **Wertschöpfungskette** des Talanx-Konzerns.

Die Darstellung fokussiert dabei im Interesse der Übersichtlichkeit auf das operative Versicherungsgeschäft. Der Konzern bietet darüber hinaus weitere Leistungen an, z. B. die Empfehlung und Durchführung von Schadenverhütungsmaßnahmen, Rückversicherungsberatung und -vermittlung sowie Dienstleistungen auf dem Gebiet des Schadenmanagements.

Für die **Produktion** von Versicherungsschutz und weiteren Dienstleistungen benötigt der Talanx-Konzern Produktionsfaktoren, die sich in der Abbildung unter dem Begriff **Input** finden. Neben Betriebsmitteln und Kapital werden Input-Faktoren vorrangig in Form von Leistungen bezogen, etwa die Arbeitskraft des Personals oder Rück-



versicherungskapazität. Zu den weiteren **Lieferanten** von Dienstleistungen zählen beispielsweise Sachverständige bzw. Gutachter, Sanierungsfirmer, Entsorger und Rechtsanwälte. Dienstleister, die in der Vermittlung von Versicherungsprodukten (dem **Output**) tätig sind, werden gesondert unter dem Begriff **Vermittler** aufgeführt.

Hier zeigt sich bereits, dass die Wertschöpfungskette des Versicherungsgeschäfts im Vergleich zu anderen Branchen Besonderheiten aufweist. Hervorzuheben ist insbesondere der Produktionsprozess, ein „System von simultan und sukzessiv vollzogenen innerbetrieblichen und kundenbezogenen Prozessen, deren Ergebnisse das absatzreife oder abgesetzte Produkt Versicherungsschutz bewirken.“¹⁾ Eine weitere Besonderheit liegt in der Mitwirkung der Versicherungskunden an der Produktion, denn die Versicherungsnehmer müssen etwa Informationen bereitstellen oder sind in die Abwicklung von Schadenfällen involviert.

Die verschiedenen **Produktionsschritte** im Talanx-Konzern werden modellhaft anhand der fünf Schritte „Produktentwicklung“, „Marketing & Vertrieb“, „Underwriting“, „Kunden- & Vertragsservice“ sowie „Schaden- & Leistungs-

management“ dargestellt. Bei der Durchführung dieser Schritte leisten je nach Geschäftsbereich die Abteilungen und Funktionen im Konzern ihren Beitrag. Die Hannover Rück verfügt über weitgehend eigene Funktionen und Strukturen.

Generell sind die Produktionsschritte, Akteure und Leistungen aufgrund der oben dargestellten Besonderheiten nicht immer klar voneinander abgegrenzt, zumal Unterschiede zwischen den Geschäftsbereichen berücksichtigt werden müssen. So findet die Tarifentwicklung in der Industrie- und Rückversicherung im Underwriting statt, in der Privat- und Firmenversicherung hingegen in der Produktentwicklung. Mit Kunden- und Vertragsservice ist in der Regel die Bestandsverwaltung von abgeschlossenen Versicherungsverträgen gemeint. Zudem vertreiben die bereits genannten **Vermittler** in Form von Maklern, Handelsvertretern und Bankpartnern Versicherungsschutz oder Investmentprodukte an **Kunden**, während diese Tätigkeit auch vom Vertrieb innerhalb des Unternehmens durchgeführt wird. Marketing und Vertrieb finden somit an mehreren Stellen statt.

¹⁾ Dieter Farny, 1989, Versicherungsbetriebslehre, Verlag Versicherungswirtschaft, Karlsruhe, Seite 133.


2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -GOVERNANCE

Unser Verständnis von Nachhaltigkeit ist: die Grenzen der Belastbarkeit des Planeten und seiner Menschen anzuerkennen. Die gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit, insbesondere der Klimawandel und die demografische Entwicklung, sind im Talanx-Konzern täglich spürbar. Sie beeinflussen z. B. den Arbeitsmarkt und unser Geschäft auf vielerlei Weise. Indem wir ökologische und gesellschaftliche Themen in Management und Governance unseres Unternehmens integrieren, tragen wir dazu bei, den Planeten als lebenswerten Raum auch für nachfolgende Generationen zu erhalten. Wie unser Beitrag als Versicherer konkret aussieht, beschreiben wir in den folgenden Abschnitten.

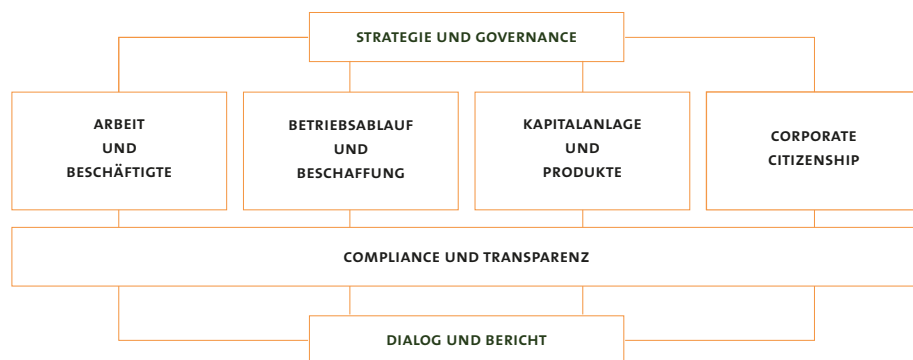
Der Talanx-Konzern integriert ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in seine Geschäftstätigkeit. Als international agierender Versicherungskonzern und langfristig orientierter Investor verschreiben wir uns einer

verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung. Auch unsere Kunden gehen mit uns überwiegend langfristige Beziehungen ein. Wir handeln deshalb mit vorausschauender Perspektive, um Leistungsversprechen, die wir unseren Kunden geben, auch in Zukunft erfüllen zu können.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus Handlungsfeldern, Zielen und Maßnahmen. Sie dient dazu, unsere Geschäftstätigkeit mit ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen. Dafür haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie aus der Dachstrategie des Konzerns abgeleitet und mit seinem Leitbild und seinen Werten verknüpft. Weiterhin bauen unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsmanagement auf den Anforderungen und Interessen unserer **Stakeholder** auf. Stakeholder-Gruppen definieren wir als Anspruchs- oder Interessensgruppen, die den Erfolg des Talanx-Konzerns beeinflussen können oder von den Handlungen unseres Konzerns beeinflusst werden.¹⁾ Von besonderer Bedeutung sind dabei unsere Kunden, unsere Investoren und unsere Mitarbeiter.



Mehr zu unserer Stakeholder-Befragung und zur Bestimmung der für Talanx wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen findet sich im  Kapitel „Dialog und Bericht“ (Seite 13 ff.).

A2 HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES TALANX-KONZERNS



¹⁾ Vgl. R. Edward Freeman, 1984, Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman, Boston, Seite 46.

HANDLUNGSFELDER

Neben den übergeordneten Bereichen  „Strategie und Governance“ (Seite 8 ff.) sowie  „Dialog und Bericht“ (Seite 13 ff.) strebt der Talanx-Konzern an, Ziele in fünf weiteren Handlungsfeldern zu erreichen. Abbildung 2 zeigt diese Handlungsfelder.

COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

Das Handlungsfeld Compliance und Transparenz umfasst als Querschnittsfunktion die Einhaltung von gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften sowie des eigenen Verhaltenskodex über den gesamten Konzern und alle Handlungsfelder hinweg. Von dieser Grundlage für rechtlich korrektes, verantwortungsbewusstes und ethisches Handeln bei Talanx hängen das Vertrauen in den Konzern und seine Wettbewerbsfähigkeit ab. Neben Themen wie Geldwäscheprävention und Anti-Korruption zählen hierzu z. B. auch Datenschutz und Steuer-Compliance. Der Talanx-Konzern möchte bezüglich dieser und weiterer Aspekte Transparenz herstellen.

BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG

Mit dem Handlungsfeld Betriebsablauf und Beschaffung zielen wir auf eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs. Dazu zählen zum Beispiel der sorgsame Umgang mit Ressourcen, die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte, die Wahrung von Mitarbeiter- und Menschenrechten auch entlang der Lieferkette sowie eine Reduktion der von uns direkt und indirekt verursachten Treibhausgas (THG)-Emissionen. Auch die Talanx-Beschäftigten möchten wir zur Ressourcenschonung und zur Beachtung der Nachhaltigkeit in ihrem täglichen Handeln anregen, z. B. bei Dienstreisen.

ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE

Das Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigte spiegelt den Wunsch wider, die Interessen unserer weltweit über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und ein attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder zu sein. Der Talanx-Konzern engagiert sich für die Weiterbildung und -entwicklung seiner Beschäftigten und fördert Diversity und Chancengleichheit, indem z. B. der Anteil von Frauen in Führungspositionen durch gezielte Maßnahmen gesteigert werden soll.

KAPITALANLAGE UND PRODUKTE

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit betrifft im Talanx-Konzern besonders die Kapitalanlage und die Versicherungsprodukte. Durch die Hebelwirkung unseres Geschäfts liegt hier ein großes Potenzial, einen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung zu leisten. Daher streben wir an, Nachhaltigkeitsaspekte langfristig bei Kapitalanlagen, Versicherungsprodukten und Dienstleistungen zu berücksichtigen, wobei Aspekte wie Transparenz, verständliche Aufklärung und faire Beratung eine wichtige Rolle spielen.

CORPORATE CITIZENSHIP

Mit dem Handlungsfeld Corporate Citizenship begegnen wir einem wichtigen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung, indem wir uns für das Gemeinwohl engagieren und ausgewählte gemeinnützige Projekte und Initiativen unterstützen. Aktuell engagieren sich der Talanx-Konzern und insbesondere die dafür ins Leben gerufene Stiftung für die Themen Bildung und Ausbildung, sowohl am Standort Hannover als auch darüber hinaus. Aufbauend auf dieser Aktivität möchte der Konzern eine Corporate-Citizenship-Strategie entwickeln, an der wir unser gesellschaftliches Engagement ausrichten.

NACHHALTIGKEITZIELE UND MASSNAHMEN

Der Talanx-Konzern setzt sich Ziele in den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. Während manche Ziele bzw. deren Umsetzung erst langfristig erreicht werden können, sind andere Schritte schneller umzusetzen oder zum Teil bereits erreicht worden. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die aktuell gültigen Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern und den Status der Ziele.

Bei der nächsten Überprüfung und Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie voraussichtlich im Jahr 2017 werden nach Bedarf weitere bzw. neue Ziele und Maßnahmen festgelegt. Als Ausgangs- bzw. Vergleichsjahr für die Ziele dient künftig in der Regel das aktuelle Berichtsjahr 2015.

T2 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS¹⁾

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Strategie und Governance				
Strategisches Ziel: Entwicklung und Implementierung einer Strategie und Governance-Struktur für Nachhaltigkeit				
Etablierung einer Nachhaltigkeitsstrategie samt Handlungsfeldern und konkreten Zielen	Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie mit Handlungsfeldern		2014	Erreicht
	Veröffentlichung eines Vorstands-Commitments zu Nachhaltigkeit		1. Halbj. 2016	Erreicht
	Entwicklung und Veröffentlichung von Zielen		2016	Erreicht
	Sukzessive Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Kernmärkten		Laufend	Aktiv
Etablierung von Nachhaltigkeits-Governance	Festlegung der Zuständigkeit des Gesamtvorstands der Talanx AG		2014	Erreicht
Dialog und Bericht				
Strategisches Ziel: Etablierung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung und eines Stakeholder-Dialogs				
Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI)	Erstellung eines internen Probeberichts (für das Jahr 2014/2015) als Zwischenschritt		2015	Erreicht
	Veröffentlichung geeigneter Informationen aus dem Probebericht auf der Talanx-Website		2016	Erreicht
	Veröffentlichung des ersten Nachhaltigkeitsberichts (für das Jahr 2015) für den Talanx-Konzern in Deutschland und die WARTA-Gruppe in Polen		2. Halbj. 2016	Erreicht
	Ausweitung der Berichterstattung auf Gesellschaften in den Zielregionen		2018	In Planung
Durchführung eines Stakeholder-Dialogs und einer Wesentlichkeitsanalyse	Erste Befragung von Stakeholdern, Ableitung wesentlicher Themen und deren Aufnahme in die Berichterstattung (erneute Durchführung nach ca. drei Jahren geplant)		2014	Erreicht
Compliance und Transparenz				
Strategisches Ziel: Transparenz, Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Compliance-Richtlinien				
Überprüfung und ggf. Ergänzung von Compliance-Richtlinien auf/ um Nachhaltigkeitsaspekte	Bestandsaufnahme/Prüfung bestehender Richtlinien (Verhaltenskodex etc.) auf Nachhaltigkeitskriterien		2017	Aktiv
Betriebsablauf und Beschaffung				
Strategisches Ziel: Nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Einkaufs und Betriebsablaufs, Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes				
Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Einkauf	Entwicklung und schrittweise Implementierung eines konzerneinheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex	Deutschland	2017	In Planung
	Vermehrtes Angebot umweltfreundlichen Büro- und Verbrauchsmaterials (mit Umweltkennzeichen) (Zielwert: 40%) und Hinweis auf umweltfreundliche Produkte im Einkaufsportale	Deutschland	2017	Aktiv
	Regelprüfung möglicher Zusammenarbeit mit vorwiegend inländischen/ortsansässigen Lieferanten an den größten Standorten, wenn dadurch Nachhaltigkeit nachweislich gefördert wird	Deutschland	2017	Aktiv
Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	Klimaneutraler Druck aller Geschäftsberichte und Verwendung von FSC-zertifiziertem Papier	Deutschland	2016	Aktiv
	Steigerung der Umweltfreundlichkeit der Briefpapiere und Umschläge	Deutschland	2017	Aktiv
	Schrittweise Nutzung von Erneuerbaren Energien	Deutschland	Ab 2018	In Planung
	Prüfung der Umstellung auf klimaneutralen Post-/Briefversand	Deutschland	2016	In Prüfung
	Optimierung des Energieverbrauchs durch die Anpassung von Zeitschaltprogrammen, den Einsatz effizienter LED-Leuchtmittel in allen Gebäuden, deren Eigentümer Talanx ist, und den verstärkten Einsatz von Präsenzmeldern in Büros	Deutschland	Laufend	Aktiv
	Installation einer weiteren Videopräsenzanlage, um Reisetätigkeiten zu reduzieren	Deutschland, Hilden	2016	Aktiv
	Verstärkung der internen Kommunikation zur Senkung des Energie- und Papierverbrauchs am Arbeitsplatz	Deutschland	2017	In Planung
	Umstellung der Reisekostenabrechnungen auf eine Web-Anwendung zur Reduktion des Papierverbrauchs	WARTA-Gruppe	2016	Aktiv
	Systematischer Ersatz veralteter Geräte durch solche der nächsten Generation, etwa energieeffiziente und umweltverträgliche Kühlschränke und Klimaanlage	WARTA-Gruppe	2017	Aktiv
	Installation von Strahlreglern in Wasserhähnen in Einrichtungen der WARTA zur Reduktion des Wasserverbrauchs	WARTA-Gruppe	2017	Aktiv
Einsatz von neuen recyclingfähigen Papierhandtüchern in den Waschräumen	Deutschland, Hannover	2016	Aktiv	
Verstärkter Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel und Optimierung der Reinigungsintervalle	Deutschland	2016	Aktiv	

T2 **NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS¹⁾**

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Umweltfreundliche Ausgestaltung der Dienstwagen-Regelungen und -Nutzung	Festlegung der CO ₂ -Bonus-Obergrenze für Dienstwagen bei 130g/km	Deutschland	2017	In Planung
	Vollständiger Austausch der Fahrzeugflotte durch Fahrzeuge nach Euro-5 und Euro-6-Norm	WARTA-Gruppe	2017	Aktiv
	Fahrtraining für die Nutzer von Firmenwagen hinsichtlich wirtschaftlichem Fahren u. a. zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs	WARTA-Gruppe	2017	Pilot startet 2016

Arbeit und Beschäftigte

Strategisches Ziel: Transparenz, Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Personalarbeit

Überprüfung und ggf. Ergänzung von Personal-Richtlinien auf/um Nachhaltigkeitsaspekte	Bestandsaufnahme/Prüfung bestehender Richtlinien auf Nachhaltigkeitskriterien	Deutschland	2017	Aktiv
Diversity/Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen	Zukünftige Besetzung von mindestens 25 % der vakanten Führungspositionen in allen Hierarchieebenen in Deutschland mit weiblichen Mitarbeitern	Deutschland	Laufend	Aktiv
	Besetzung von mindestens 35 % der Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern	WARTA-Gruppe	Laufend	Aktiv
Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Ausrollen von Gesundheitstagen bzw. -management auf die Standorte	Deutschland	Laufend	Aktiv

Kapitalanlage und Produkte

Strategisches Ziel: Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Kapitalanlagen, Versicherungsprodukten und Dienstleistungen

Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl der Kapitalanlagen	Erarbeitung eines Vorgehens für ein konzernweites ESG-Screening der Kapitalanlagen		2016	Aktiv
Steigerung der Investitionen in Infrastruktur	Ausdehnung des Volumens der Investitionen in Infrastrukturprojekte auf ca. 2 Mrd. EUR		2017	Aktiv


Corporate Citizenship



Strategisches Ziel: Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für gesellschaftliches und lokales Engagement

Etablierung einer konzernweiten Richtlinie bzw. Strategie für Corporate Citizenship	Bestandsaufnahme der Aktivität im Talanx-Konzern		2016	In Planung
	Analyse weiterer möglicher (konzernweiter) Engagements, Recherche bzw. Wahl möglicher strategischer Partner		2016	In Planung

¹⁾ Soweit nicht anders angegeben, gelten die Ziele in den Handlungsfeldern „Strategie und Governance“, „Dialog und Bericht“, „Compliance und Transparenz“, „Kapitalanlage und Produkte“ sowie „Corporate Citizenship“ konzernweit (ohne die Hannover Rück-Gruppe). Die Handlungsfelder „Betriebsablauf und Beschaffung“ sowie „Arbeit und Beschäftigte“ werden regionsspezifisch festgelegt, derzeit für Deutschland und die WARTA-Gruppe in Polen

NACHHALTIGKEITS-GOVERNANCE

¹  G4-34 | G4-36 |
G4-42 | G4-48

¹  Das Nachhaltigkeitsmanagement von Talanx wird konzernweit aufgesetzt und soll sukzessive in den Kernmärkten implementiert werden. Die **Gesamtverantwortung** für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand der Talanx AG. Wie auch die weiteren Ziele, Werte und Strategien des Konzerns werden die (Weiter-)Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung von Maßnahmen vom Gesamtvorstand festgelegt und überprüft. Um die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die oberste Managementebene des Konzerns zu unterstreichen, hat der Gesamtvorstand ein  Nachhaltigkeits-Commitment veröffentlicht.

²  G4-15


 www.talanx.com/nachhaltigkeit

Zudem trägt der Vorstandsvorsitzende der Talanx AG eine herausgehobene Verantwortung für Nachhaltigkeit, weil in seinem Ressort im Bereich Group Communications der Nachhaltigkeitsbeauftragte des Unternehmens angesiedelt ist. Hier werden das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert und auch der Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Der Leiter des Bereichs Group Communications berichtet direkt dem Vorstandsvorsitzenden.

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur des Konzerns erfolgt die **Umsetzung** der meisten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen und Konzernfunktionen vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Kerngeschäfts. Die Abstimmung von Zielen und Maßnahmen und die Erhebung der Daten für die Berichterstattung erfolgen im Rahmen eines **Kompetenzteams**, in dem Vertreter aller Geschäftsbereiche und der relevanten Gesellschaften und Konzernfunktionen

sowie Abteilungen der Talanx AG zusammenkommen. Mit unserer Tochtergesellschaft Hannover Rück SE, die eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie etabliert hat und einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, steht Talanx im Austausch und stimmt Schritte ab.

Auf Ebene der Konzerngesellschaften, beispielsweise der WARTA-Gruppe, wird das Thema Nachhaltigkeit von verschiedenen Bereichen verantwortet, etwa Marketing, Kommunikation oder Compliance. Zudem ist das Thema Bestandteil des Risikomanagements.

²  Der Talanx-Konzern und die Konzerngesellschaften engagieren sich in verschiedenen **Initiativen** mit Bezug zu Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Good Governance. Neben dem Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Code of Best Practice for WSE Listed Companies in Polen (Warsaw Stock Exchange) ist hier der Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) zu nennen (betrifft den Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland). Weiterhin ist Talanx seit dem Jahr 2007 Mitglied der Klima-Allianz Hannover 2020, ist im Jahr 2013 der Charta der Vielfalt beigetreten und gehört seit dem Jahr 2015 dem Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum an.

3 DIALOG UND BERICHT

WESENTLICHKEITSANALYSE

¹ In Orientierung an den Berichterstattungsleitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4) bildet eine Wesentlichkeitsanalyse die Grundlage dieses Nachhaltigkeitsberichts. In die Analyse fließen die Einschätzung unserer relevanten Stakeholder-Gruppen und von Talanx ein. Diese Einschätzungen werden zum einen über eine Befragung von Interessensgruppen, zum anderen über ein Meinungsbild der Vertreter in dem Kompetenzteam Nachhaltigkeit eingeholt.

Mit diesem Vorgehen zielen wir darauf ab, die Nachhaltigkeitsthemen und Herausforderungen zu identifizieren, die für den Talanx-Konzern und sein Nachhaltigkeitsengagement **wesentlich** sind und zu denen wir somit in diesem Bericht Stellung beziehen. Als „wesentlich“ definieren wir in Übereinstimmung mit den GRI-Leitlinien Themen, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Auswirkungen des Konzerns widerspiegeln bzw. die Einschätzungen und Entscheidungen unserer Stakeholder beeinflussen. Die wesentlichen Themen sind dabei nicht nur in die Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichts eingeflossen, sondern sind zugleich essentieller Bestandteil der (Weiter-)Entwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele.

ERMITTLUNG VON THEMEN

Wie in den GRI-Leitlinien vorgeschlagen, wurde zur Bestimmung der Berichtsinhalte zunächst eine umfassende Liste von Nachhaltigkeitsthemen erstellt, die für die Aufnahme in die Talanx-Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht in Frage kommen. Diese Liste wurde anhand einer Bandbreite an Quellen zusammengetragen, darunter

- Initiativen wie der United Nations Global Compact (UNGC), der zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption aufstellt
- Informationsanforderungen von Environmental, Social and Governance (ESG)-Ratings
- Leitlinien zur Berichterstattung wie Global Reporting Initiative und deren sektorspezifische Zusatzindikatoren sowie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex
- Fachliteratur, aktuelle Forschungsergebnisse und Studien.

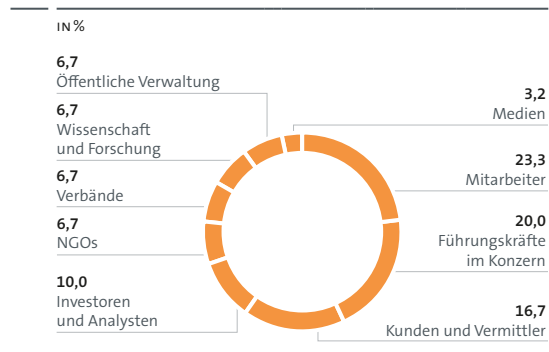
Die verschiedenen Themen wurden innerhalb des konzernweiten Kompetenzteams auf ihre Bedeutung für die Aktivität, Produkte und Dienstleistungen der Geschäftsbereiche, Konzernfunktionen und Standorte hin bewertet. Relevante Themen wurden bei der Entwicklung des Fragebogens berücksichtigt, den Talanx für die Stakeholder-Befragung genutzt hat.

STAKEHOLDER-BEFragung UND PRIORISIERUNG VON THEMEN

Die zu befragenden Stakeholder-Gruppen wurden vorab festgelegt. Da Talanx erstmals eine nachhaltigkeitspezifische Umfrage durchgeführt hat, war es vor allem wichtig, möglichst vielfältige Stakeholder-Perspektiven einzufangen und ein ausgewogenes Meinungsbild zu erhalten. Befragt wurden Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Politikvertreter, Medien sowie Vertreter von Verbänden und der Wissenschaft. Darüber hinaus gibt es für den Talanx-Konzern besonders wichtige **Key-Stakeholder-Gruppen**, die auch explizit in der Talanx-Strategie genannt werden. Dazu zählen unsere Kunden und Geschäftspartner, unsere Investoren und unsere Beschäftigten. Ihre Einschätzungen haben in der Wesentlichkeitsanalyse eine besondere Würdigung erfahren, indem diese Key-Stakeholder-Gruppen in der Befragung zahlenmäßig etwas stärker vertreten waren.

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns Rechnung zu tragen, wurden auch Vertreter der Stakeholder-Gruppen aus dem Ausland eingebunden. Die telefonische Befragung erfolgte im Herbst 2014. Die Zusammensetzung der 30 Teilnehmer zeigt Abbildung 3.

A3 TEILNEHMER DER STAKEHOLDER-BEFragung VON TALANX



¹ G4-18 | G4-24 |
G4-25 | G4-26 |
G4-27

www.globalreporting.org/standards/g4

www.talanx.com/konzern/konzernstrategie

In einem nächsten Schritt wurden auch die Mitglieder des Kompetenzteams Nachhaltigkeit gebeten, eine Bewertung der abgefragten Themen vorzunehmen. Durch die Zusammenführung der Einschätzungen der Stakeholder und des Kompetenzteams sind die Themen und Inhalte identifiziert worden, die nach GRI **wesentlich** sind und über die wir somit berichten. Bei der Priorisierung der Themen waren zudem die Einschätzungen unserer Key-Stakeholder-Gruppen entscheidend, d. h. Kunden und Geschäftspartner, Investoren und unsere Beschäftigten. Themen, die diese Stakeholder-Gruppen als besonders wichtig erachten, sind ebenfalls in diesem Bericht enthalten.

Der Vorstand wurde als höchster Entscheidungsträger in den Prozess der Ermittlung wesentlicher Aspekte eingebunden. So wurden die Relevanz von Themen im Vorstand bestätigt und das Vorgehen für den Stakeholder-Dialog abgestimmt. Auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind zur Validierung im Vorstand besprochen worden, um daraus Handlungsfelder und Ziele für die Nachhaltigkeitsstrategie von Talanx abzuleiten.


GRUNDSÄTZE ZUR FESTLEGUNG DER BERICHTSINHALTE

Die Wesentlichkeitsanalyse haben wir unter Beachtung der Grundsätze zur Festlegung der Berichtsinhalte nach GRI durchgeführt: Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern.

Nachhaltigkeitskontext: Der Bericht stellt die Leistung des Talanx-Konzerns im größeren Zusammenhang einer nachhaltigen Entwicklung dar. Dafür haben wir bei der Themenermittlung neben der Liste an GRI-Indikatoren vielfältige Literaturquellen, Studien und Initiativen zum Thema Nachhaltigkeit sowie die Kriterien aus ESG-Ratings herangezogen.

Wesentlichkeit: Der Bericht deckt in Übereinstimmung mit den GRI-Leitlinien die Aspekte ab, die

- die wesentlichen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen **Auswirkungen** von Talanx wiedergeben bzw.
- die Beurteilungen und Entscheidungen unserer **Stakeholder** maßgeblich beeinflussen.

Um die „Wesentlichkeit“ der Berichtsinhalte sicherzustellen, nehmen wir die Themen auf, die auf aggregierter Basis sowohl von den befragten Stakeholdern als auch von dem Talanx-eigenen Kompetenzteam Nachhaltigkeit als besonders wichtig eingestuft wurden. Zudem berichten wir auch über jene Themen, die von unseren Key-Stakeholder-Gruppen als besonders wichtig angesehen werden. Welche Themen dies im Detail sind, zeigt die  Übersicht über die wesentlichen und zusätzlichen Themen, [Seite 16 ff.](#)

Vollständigkeit: Der Bericht zielt darauf ab, alle Aspekte abzudecken, die für Talanx als Versicherungskonzern von Relevanz sind. Dafür haben wir nach der Priorisierung der Themen noch einmal einen Vergleich mit den Quellen vorgenommen, die zur Themenermittlung und für die Erstellung des Fragebogens genutzt wurden. Zudem haben wir auch die von anderen Finanzdienstleistungs- und Versicherungsunternehmen veröffentlichten Nachhaltigkeitsinformationen und branchenspezifische Studien gesichtet, um sicherzustellen, dass wir keine Themen vernachlässigt haben. Weiterhin wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Vorstand behandelt.

Einbeziehung von Stakeholdern: Wir zeigen in diesem Bericht auf, welche Stakeholder für Talanx eine Rolle spielen und welche Themen für sie von Bedeutung sind. Soweit möglich, wird über diese Themen berichtet. Über die direkte Befragung von Stakeholdern hinaus finden deren Interessen auch dadurch Berücksichtigung, dass Studien, Initiativen und ESG-Ratings bei der Themenermittlung herangezogen werden. Nicht zuletzt ist der Bericht nach den GRI-Leitlinien aufgebaut, die das Ergebnis eines Multi-Stakeholder-Prozesses sind.

Zur Überprüfung unseres Vorgehens und in Vorbereitung für diesen ersten öffentlichen Nachhaltigkeitsbericht haben wir, aufbauend auf der Wesentlichkeitsanalyse, im Jahr 2015 zudem einen internen Probebericht erstellt.

ERMITTELTE THEMEN

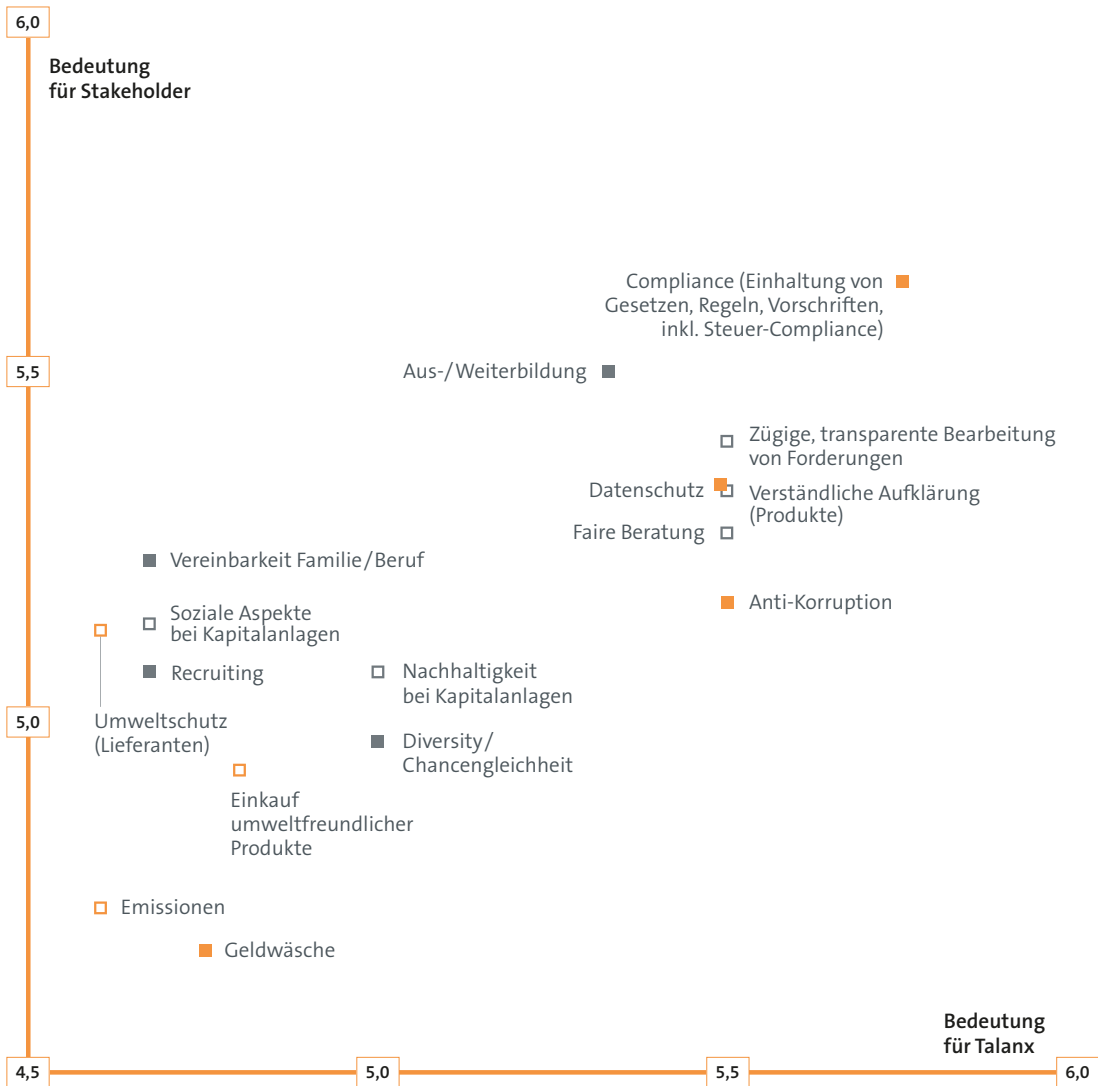
Die in diesem Bericht beschriebenen Themen lassen sich in wesentliche und zusätzliche Themen unterscheiden.

WESENTLICHE THEMEN

Die Relevanz von Nachhaltigkeitsthemen wurde in der Stakeholder-Befragung und in dem Kompetenzteam Nachhaltigkeit anhand einer Skala von 1 („nicht wichtig“)

bis 6 („sehr wichtig“) eingestuft. Dies ermöglicht die Gegenüberstellung der Ergebnisse in einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix. Abbildung 4 zeigt alle Themen, die von den befragten Stakeholdern und der internen Einschätzung von Talanx nach jeweils mindestens den aggregierten Wert 4,5 erhalten haben, was einer Einschätzung zwischen „eher wichtig“ und „sehr wichtig“ entspricht.

A4 WESENTLICHKEITSMATRIX – RELEVANZ VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN FÜR TALANX



Die Bewertung erfolgte anhand einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 6 (sehr wichtig)

■ Compliance und Transparenz
□ Betriebsablauf und Beschaffung

■ Arbeit und Beschäftigte
 Kapitalanlage und Produkte

Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt, dass die Stakeholder und das Kompetenzteam viele Themen ähnlich einschätzen. Beispielsweise erhält das Thema Compliance im engeren Sinn, also die Einhaltung von Gesetzen, Regeln und Vorschriften, in beiden Gruppen den höchsten Wert unter den abgefragten Themen.

Dem folgen zahlreiche produktrelevante Aspekte, die die Interessen der Kunden zum Gegenstand haben, sowie die Themen Aus- und Weiterbildung und Anti-Korruption. Auch im weiteren Verlauf finden sich mehrere personalbezogene Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversity. Wesentlich sind weiterhin Nachhaltigkeitsaspekte bei Kapitalanlagen und diverse ökologische Aspekte in Einkauf und Betriebsablauf, gefolgt von Geldwäsche. Insgesamt werden 16 Themen als „wesentlich“ (x- und y-Wert zwischen 4,5 und 6) eingestuft.

ZUSÄTZLICHE THEMEN

Weiteres Augenmerk liegt in der Wesentlichkeitsanalyse auf den Themen, die unsere Key-Stakeholder als relevant erachten, d. h. unsere Kunden und Geschäftspartner, Investoren und Beschäftigten. Diese Themen nehmen wir ebenfalls in den Nachhaltigkeitsbericht auf, um die Informationsbedürfnisse aller unserer relevanten Stakeholder zu berücksichtigen. Tabelle 3 zeigt, um welche Themen es sich hierbei handelt und für welche Key-Stakeholder-Gruppen die Themen besonders relevant sind.






Zudem werden die Grenzen der einzelnen Aspekte innerhalb und außerhalb des Talanx-Konzerns aufgezeigt, d. h. für welche Akteure bzw. an welcher Stelle in der  Wertschöpfungskette (Seite 6 f.) ein Thema Auswirkungen hat. Innerhalb des Talanx-Konzerns wurde ermittelt, für welche Geschäftsbereiche und Funktionen ein Thema Auswirkungen hat. Außerhalb des Talanx-Konzerns wurden primär die Akteure identifiziert, die mit dem Talanx-Konzern in einer Geschäftsbeziehung stehen und von einem Thema betroffen sind, etwa Kunden oder Lieferanten. Vereinzelt ist der Bezug allgemeiner.

Tabelle 3 verweist zudem auf die Angaben zu den Managementansätzen („DMA“, „Disclosures on Management Approach“) für die einzelnen Themen. Die in den Leitlinien der GRI vorgeschlagenen DMA haben wir zu zehn Talanx-eigenen DMA kombiniert. Der Tabelle lässt sich entnehmen, welche GRI-Aspekte und -Indikatoren diese zehn DMA jeweils umfassen, siehe auch  GRI-Index (Seite 62 ff.).

WESENTLICHE UND ZUSÄTZLICHE THEMEN IM ÜBERBLICK

 Tabelle 3 bietet eine Übersicht über alle wesentlichen (durch oranges Quadrat  gekennzeichnet) und zusätzlichen Themen, über die wir berichten.

 G4-19 | G4-20 |
G4-21 | G4-27

T3 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN UND ZUSÄTZLICHEN THEMEN

DMA sowie wesentliche und zusätzliche Themen	Besonders wichtig für			Zugeordnete GRI-Indikatoren	Grenze innerhalb von Talanx	Grenze außerhalb von Talanx
	Kunden/Partner	Investoren	Beschäftigte			
Compliance und Transparenz				G4-16 G4-34 G4-38 G4-39 G4-40 G4-41 G4-51 G4-56		
DMA – Compliance im engeren Sinn						
■ Compliance im engeren Sinn (Einhaltung von Gesetzen, Regeln, Vorschriften, inkl. Steuer-Compliance)	X	X	X	EN29 LA16 SO7 SO8 SO11	ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
DMA – Anti-Korruption und Geldwäscheprävention						
■ Anti-Korruption	X	X	X		ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
■ Geldwäsche	X	X	X	SO3 SO4 SO5	ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
DMA – Datenschutz						
■ Datenschutz	X	X	X	PR8	ganzer Konzern	insb. Kunden, zudem Geschäftspartner und Lieferanten
Betriebsablauf und Beschaffung				EN31		
DMA – Betriebsablauf und Beschaffung						
■ Emissionen	X	X	X	EN15 EN16 EN17 EN18 EN19 EN30	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Energieverbrauch	X	X	X	EN3 EN5 EN6	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Materialverbrauch	X	X	X	EN1 EN2	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-) Lieferanten
Wasserverbrauch	X		X	EN8	Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-) Lieferanten
Abfall	X		X	EN22 EN23	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
■ Umweltschutz bei Lieferanten	X		X		insb. Einkauf	Lieferanten
■ Beschaffung umweltverträglicher Produkte	X	X	X	EN32 EN33	insb. Einkauf	(Betriebsmittel-) Lieferanten
Arbeitsbedingungen bei Lieferanten	X		X		insb. Einkauf	Lieferanten
Wahrung der Menschenrechte durch Lieferanten	X		X	LA14 LA15 HR4 HR5 HR6 HR10 HR11 SO9 SO10	insb. Einkauf	Lieferanten
Beschaffung sozialverträglicher Produkte	X		X		insb. Einkauf	(Betriebsmittel-) Lieferanten
Beschaffung bei regionalen Lieferanten	X		X	EC9	insb. Einkauf	Lieferanten, lokales Umfeld/Region
Arbeit und Beschäftigte				G4-10 G4-11 LA2		
DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung						
■ Aus- und Weiterbildung	X	X	X	LA9 LA10 LA11	insb. Personal, ganzer Konzern	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Recruiting und Zugang zu Talenten	X	X	X	EC5 EC6 LA1	insb. Personal, ganzer Konzern	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit						
■ Diversity und Chancengleichheit	X	X	X	LA12 LA13 HR3	insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf	X	X	X	LA3	insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
DMA – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz						
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X		X	LA6 LA7	ganzer Konzern, Innere Dienste, Mitarbeiter	–



T3 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN UND ZUSÄTZLICHEN THEMEN

DMA sowie wesentliche und zusätzliche Themen	Besonders wichtig für			Zugeordnete GRI-Indikatoren	Grenze innerhalb von Talanx	Grenze außerhalb von Talanx
	Kunden/Partner	Investoren	Beschäftigte			
Kapitalanlage und Produkte				G4-14 G4-45 G4-47 EC2 EC8 FS6		
DMA – Kapitalanlage						
■ Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen	X	X	X			Akteure am Kapitalmarkt
■ Berücksichtigung von sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen	X		X	FS11	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Akteure am Kapitalmarkt
Berücksichtigung von ökologischen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen	X		X			Akteure am Kapitalmarkt
Ausschluss kritischer Branchen	X					Wertpapier-Emittenten
Infrastrukturinvestitionen	X		X	EC7	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Länder/Regionen, in die investiert wird, Infrastruktur-Nutzer
Wahrnehmung von Aktionärsrechten durch Talanx (Active Ownership)		X		FS10	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Wertpapier-Emittenten
DMA – Versicherungsprodukte						
■ Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen	X	X	X		alle Geschäftsbereiche, insb. Produktentwicklung, Vertrieb	Kunden, Vermittler
■ Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem	X	X	X	PR3 PR4 PR5 PR6 PR7 PR9	alle Geschäftsbereiche, insb. Produktentwicklung, Vertrieb	Kunden, Vermittler
■ Zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen	X	X	X		alle Geschäftsbereiche, Kunden- & Vertragsservice, Schaden-/Leistungsmanagement	Kunden, Vermittler
Unterstützung umweltfreundlicher Produkte/Projekte/Technologien	X		X	FS8	alle Geschäftsbereiche	Kunden, Umwelt insgesamt
Unterstützung eines gesunden Lebensstils	X	X	X		Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung	Kunden
Berücksichtigung gesellschaftlicher Interessen			X	FS7	alle Geschäftsbereiche	Kunden, Gesellschaft insgesamt
Einhaltung der Menschenrechte bei Versicherungsnehmern der Industrie	X		X		Industrieversicherung, z.T. Privat- und Firmenversicherung	Kunden
Zugang zum Versicherungsmarkt für alle Bevölkerungsgruppen	X	X		FS13	alle Geschäftsbereiche	(Benachteiligte) Regionen/Bevölkerungsgruppen
Corporate Citizenship						
DMA – Corporate Citizenship						
Employee Volunteering	X		X		ganzer Konzern, u. a. Personal, Mitarbeiter	gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, lokales Umfeld
Unterstützung gemeinnütziger Projekte	X		X	EC1	ganzer Konzern	gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, Gesellschaft insgesamt
Lokales Engagement	X		X		ganzer Konzern, u. a. Personal	lokale Gesellschaft/ Gemeinschaft

4 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

CORPORATE GOVERNANCE

Die Talanx AG unterliegt als börsennotiertes Unternehmen mit Sitz in Hannover dem deutschen Aktien- und Kapitalmarktrecht sowie dem Mitbestimmungsrecht. Die drei Organe Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung bilden die Führungsstruktur des Unternehmens. Die Aufgaben und Befugnisse der Organe ergeben sich aus dem Gesetz, der Satzung der Talanx AG und den Geschäftsordnungen für Vorstand und Aufsichtsrat.

Weitere Angaben zur Corporate Governance können den  Corporate-Governance-Grundsätzen und der Satzung sowie dem  Konzern-Geschäftsbericht entnommen werden. Im Folgenden finden sich spezifische Verweise zu den einzelnen Themen.

1 AUFGABEN UND BEFUGNISSE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

ZUM VORSTAND

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel IV „Zusammenwirken von Vorstand und Aufsichtsrat“
- Satzung der Talanx AG, Kapitel III „Vorstand“

ZUM AUFSICHTSRAT

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung der Talanx AG, Kapitel IV „Aufsichtsrat“

ZU DEN AUSSCHÜSSEN

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 70 f. sowie Seite 10 ff.

2 NOMINIERUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN FÜR DAS HÖCHSTE KONTROLLORGAN

 G4-38 | G4-40


ZUM VORSTAND

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel III „Vorstand“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 70 f.
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Zielgrößen gemäß §§ 76 Absatz 4, 111 Absatz 5 AktG; gesetzliche Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 AktG“, im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 68

NOMINIERUNG UND AUSWAHL DES AUFSICHTSRATS

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 70 f.

 www.talanx.com/investor-relations/corporate-governance

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016

3 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel V „Vorstand“ sowie Kapitel VI „Aufsichtsrat“

 G4-41

 G4-34

4 AMTSZEIT DES KONTROLLORGANS

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung der Talanx AG, Kapitel IV „Aufsichtsrat“

 G4-38

5 VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

 G4-51

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung des Vorstands beschließt der gesamte Aufsichtsrat.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel V „Vorstand“ sowie Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Vorstands“ im Vergütungsbericht, Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 74 ff.

 G4-16

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS


Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.




- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 86 ff.



AKTUELLE ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT



 G4-38 | G4-39



 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016

 www.talanx.com/konzern/management/vorstand

 Zum 31. Dezember 2015 bestand der **Vorstand** des Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Seit 2006 ist Herbert K. Haas Vorsitzender des Vorstands, siehe auch  Konzern-Geschäftsbericht 2015, „Vorstand“ (Seite 8) sowie die  Talanx-Website.

Der **Aufsichtsrat** bestand zum 31. Dezember 2015 aus zwölf männlichen und vier weiblichen Mitgliedern. Unter den weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind drei Arbeitnehmervertreterinnen und eine Anteilseignervertreterin. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist seit 2006 Wolf-Dieter Baumgartl, siehe auch  Konzern-Geschäftsbericht 2015, „Aufsichtsrat“ (Seite 9) sowie die  Website.

Die Mitglieder der **Ausschüsse** sind dem  Konzern-Geschäftsbericht 2015, Abschnitt „Aufsichtsratsausschüsse“ (Seite 10), sowie der  Website zu entnehmen. Auf der Website finden sich zudem Informationen zu den Mandaten der Aufsichtsratsmitglieder in anderen Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt nicht gleichzeitig eine geschäftsführende Funktion ein, da die Talanx AG ein dualistisches System der Unternehmensführung hat, in dem Aufsicht und Leitung getrennt sind, siehe auch  „Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate-Governance-Bericht“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015 (Seite 67 ff.) sowie die  Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) nach § 161 AktG.

MITGLIEDSCHAFTEN DES TALANX-KONZERNS

 Talanx und die Konzerngesellschaften, darunter die WARTA-Gruppe, sind Mitglied regionaler und bundesweiter Verbände, Interessenvertretungen und Vereine. Im Folgenden wird eine Auswahl wichtiger Mitgliedschaften gezeigt.

VERSICHERUNGSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN UND GEMEINSCHAFTEN

- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVAG)
- CRO (Chief Risk Officers) Forum
- Deutsche Kernreaktor-Versicherungsgemeinschaft (DKVG)
- European Insurance CFO (Chief Financial Officers) Forum
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
- Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum
- International Union of Aerospace Insurers (UIAI)
- International Union of Marine Insurance (IUMI)
- Pharma-Rückversicherungsgemeinschaft
- Polnischer Dachverband der Versicherungen (PIU)
- Polnischer Versicherungs-Garantiefonds (UFG)
- Polnisches Büro der Kfz-Versicherer (PBUK)
- The Geneva Association
- Verkehrsofferhilfe e. V. (VOH)
- Versicherungsombudsmann e. V.

VERBÄNDE UND VEREINE DER INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

- Arab-German Chamber of Commerce and Industry e. V. (Ghorfa)
- Deutscher Verkehrssicherheitsrat e. V. (DVR)
- Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer
- German Business Association (Vietnam)
- Industrie- und Handelskammer Hannover (IHK)
- Industrie-Club Hannover e. V.
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e. V. (INW)
- Polnischer Verband der Kfz-Händler (Związek Dealerów Samochodów)
- Vereinigung polnischer Unternehmen (Polski Klub Biznesu)

 Geschäftsbericht

 www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat

 Geschäftsbericht

 www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat/ausschusse

 Geschäftsbericht

 www.talanx.com/investor-relations/corporate-governance/entsprecherklaerung/2015

FÖRDERUNG UND SPONSORSCHAFTEN


- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V. (DVfVW)
- Internationale Schule Hannover Region GmbH
- Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften (KVW)
- Partner Club of Poznań University of Economics, Polen
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e. V.
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft an der Universität Hannover e. V.


THEMEN-/FUNKTIONSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN

- Allgemeine Arbeitgebervereinigung (AGV)
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung e. V. (DGFP)
- Deutscher Anwaltverein e. V. (DAV)
- Deutscher Investor Relations Verband e. V. (DIRK)
- Deutsches Institut für Compliance e. V. (DICO)
- Deutsches Rechnungslegungs Standards Committee e. V. (DRSC)
- Institut „Finanzen und Steuern“ e. V. (ifst)
- Juristische Studiengesellschaft Hannover

Wie die deutschen Konzerngesellschaften ist auch die WARTA-Gruppe darüber hinaus vor Ort in Verbänden und Vereinen aktiv.

WERTE, GRUNDSÄTZE, VERHALTENSSTANDARDS UND -NORMEN


¹  Nicht nur die Qualität unserer Produkte und Dienstleistungen bestimmt unseren Geschäftserfolg, sondern auch ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiter untereinander, gegenüber unseren Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Ein fairer und respektvoller Umgang sowie die Achtung der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen bilden dabei die Grundlage des Handelns der Mitarbeiter.

Eine zeitgemäße Corporate Governance ist bei Talanx gelebte Selbstverständlichkeit. Neben der kontinuierlichen Beschäftigung mit den sich wandelnden rechtlichen Rahmenbedingungen gibt Talanx jährlich eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) ab. Eine entsprechende Erklärung zum Code of Best Practice for WSE Listed Companies (Polen) wird ebenfalls abgegeben. Zudem werden die eigenen  Corporate-Gover-



nance-Grundsätze der Talanx AG regelmäßig überarbeitet, im Geschäftsjahr 2015 zuletzt im August.


Die Unternehmenskultur des Talanx-Konzerns ist geprägt durch das tägliche und aktive Leben der  **Talanx-Werte:**

- Unternehmerisches Denken und Handeln im Konzernverbund
- Leistungs- und Erfolgsorientierung
- Ganzheitliche Kundenfokussierung
- Vertrauen und offene Kommunikation

Die vier Werte sind zentraler Bestandteil des Talanx-Leitbildes und bilden den Rahmen für unsere konzernweite Zusammenarbeit. Sie bieten Orientierung und unterstützen den nachhaltigen Erfolg unseres Konzerns, indem sie ein gemeinsames Verständnis schaffen. Der Konzernvorstand hat sich verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Geschäftsbereiche entsprechend dieser Werte agieren, und unterstützt Maßnahmen, diese zu verankern. Auch Unternehmensprozesse und Personalinstrumente richten sich an den Werten aus, etwa das 360°-Feedback, siehe  DMA „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ (Seite 35).

Im Jahr 2015 wurde erstmals der **Talanx-Werte-Award** ausgeschrieben. Er wird 2016 zum ersten Mal verliehen. Ziel der Auszeichnung ist es, vorbildliches Verhalten im Konzern zu würdigen und andere zum Handeln im Sinne der Werte zu inspirieren. Für den Award können sich konzernweit Teams aus allen Einheiten bewerben.

Die wichtigsten Grundsätze und Regeln für alle Mitarbeiter im Talanx-Konzern werden durch den Verhaltenskodex geregelt, siehe  DMA „Compliance im engeren Sinn“ im folgenden Abschnitt (Seite 22 f.) sowie  Abschnitt „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ (Seite 53 ff.) zum Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb.

Talanx hat sich zudem das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2017 eine ¹  Bestandsaufnahme der Regelwerke und Richtlinien zum Thema Compliance dahingehend vorzunehmen, ob und wie diese sinnvoll um zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden könnten.

 www.talanx.com/karriere/talanx-als-arbeitgeber/unternehmenskultur

¹  G4-56


¹  Nachhaltigkeitsziel

 Corporate Governance

COMPLIANCE IM ENGEREN SINN (EINHALTUNG VON GESETZEN, REGELN, VORSCHRIFTEN)

 G4-DMA

 [www.talanx.com/
investor-relations/
corporate-governance](http://www.talanx.com/investor-relations/corporate-governance)

 **Wesentlichkeit:** Der Begriff „Compliance“ lässt sich als die Gesamtheit aller inhaltlichen und organisatorischen Vorkehrungen definieren, um das rechtmäßige Verhalten der Talanx-Gesellschaften, ihrer Organmitglieder und Mitarbeiter im Hinblick auf alle rechtlichen und ethischen Vorgaben und auf die unternehmensinternen Richtlinien in den wesentlichen Unternehmensbereichen und Betriebsabläufen zu gewährleisten. Der Talanx-Konzern erachtet die Einhaltung geltenden Rechts als selbstverständliche Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Dies beinhaltet Gesetze und Vorschriften mit Bezug zur Umwelt gleichermaßen wie solche u. a. zu Anti-Korruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Steuer-Compliance.

Der Aspekt Compliance ist für den Talanx-Konzern wesentlich, da rechtlich korrektes, verantwortungsbewusstes und ethisches Handeln Grundvoraussetzung für das Vertrauen in unseren Konzern und seine Wettbewerbsfähigkeit ist. Darüber hinaus werden durch rechtmäßiges Verhalten volkswirtschaftliche oder gesellschaftliche Schäden verhindert, die z. B. aus Steuerdelikten oder wettbewerbswidrigem Verhalten resultieren können.

Abgrenzung des Aspekts: Innerhalb des Talanx-Konzerns ist das Thema Compliance für alle relevant, von Geschäftsbereichen über Abteilungen bis hin zu den einzelnen Mitarbeitern. Außerhalb des Konzerns können insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten von dem Thema berührt sein.

 globalccoforum.org

Auswirkungen: Compliance bedeutet generell die Wahrung oder Einhaltung von Vorschriften und Gesetzen und zielt vorrangig auf die Vermeidung von negativen Auswirkungen durch Gesetzes- und Regelverstöße ab. Zugleich strebt der Talanx-Konzern in dem Handlungsfeld „Compliance und Transparenz“ aber auch die Offenlegung von Informationen und Erläuterungen zu den Themen Compliance und Governance an. Dadurch werden die Transparenz des Konzerns gesteigert und die Vergleichbarkeit mit Wettbewerbern verbessert.

Maßnahmen und Richtlinien: Der Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns beinhaltet die wichtigsten Grundsätze und Regeln, die für Mitarbeiter auf allen Ebenen des

Talanx-Konzerns gelten, einschließlich der Mitglieder der Geschäftsleitungen. Der Kodex dient dazu, den Mitarbeitern die grundlegenden rechtlichen und ethischen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die jeweiligen Gruppengesellschaften entsprechen müssen, darzulegen und ihre arbeits- bzw. dienstvertraglichen Pflichten näher zu bestimmen. Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig und in verschiedenen Sprachen verfügbar. Zugleich wird durch die Veröffentlichung des Verhaltenskodex im Internet auch den Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern des Talanx-Konzerns sowie weiteren Interessierten die Bedeutung rechtmäßigen Verhaltens im Talanx-Konzern transparent dargelegt.

Der Verhaltenskodex wird durch die **Compliance-Richtlinie** sowie weitere Hinweise und Erläuterungen konkretisiert, die im Intranet zur Verfügung stehen. In der Compliance-Richtlinie finden sich ausführliche inhaltliche Vorgaben zu den im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen.

Ein **Hinweisgebersystem** ermöglicht es, bestimmte gravierende Gesetzesverstöße zu melden. Es lässt sich über die Talanx-Website weltweit erreichen. Das Hinweisgebersystem steht derzeit neben der deutschen in sieben weiteren Sprachen zur Verfügung, die im Konzern stark vertreten sind. Über das System können Hinweise auf Betrug, fehlerhafte Buchführung bzw. Rechnungslegung, Korruption, Untreue, Wettbewerbs- und Kartelldelikte, Verstöße gegen Insider- und Embargobestimmungen sowie Marktmanipulation abgegeben werden – auf Wunsch vollständig anonymisiert. Daneben können Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien auch dem jeweiligen Vorgesetzten oder direkt den Compliance Officern des Talanx-Konzerns bzw. des jeweiligen Geschäftsbereichs gegeben werden.

Der Talanx-Konzern ist Gründungsmitglied des im Januar 2015 konstituierten **cco-Forums**, das sich aus den Chief Compliance Officern international tätiger Versicherungsunternehmen zusammensetzt. Die Arbeit im Forum dient neben der Identifizierung gemeinsamer Standpunkte auch der Möglichkeit, frühzeitig Entwicklungstendenzen im regulatorischen Umfeld von Compliance zu erkennen und entsprechend zu würdigen.

Mithilfe von **Schulungs**veranstaltungen und -programmen bietet der Talanx-Konzern seinen Mitarbeitern regelmäßig Gelegenheit, ihr Wissen und ihre Kenntnisse über ausgewählte Compliance-Themen aufzufrischen, zu erweitern und zu vertiefen. Neue Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen von Einführungsveranstaltungen geschult. Des

Weiteren wird zu den relevanten Compliance-Themen im Rahmen von Präsenzs Schulungen und sogenannten webbasierten Trainings (WBT) regelmäßig geschult. Im Rahmen jeder Schulung werden Praxisfälle besprochen, die in der Regel auf den jeweiligen Adressatenkreis der Schulung zugeschnitten sind. Zudem besteht die Möglichkeit, konkrete Fragen an die Referenten zu stellen, die entweder direkt oder im Nachgang geklärt und beantwortet werden. Durch die Einbindung eines speziellen Tools erhalten die Teilnehmer der Schulungen auch die Möglichkeit, interaktiv mitzuwirken.

Zuständigkeiten: Die Compliance-Organisation des Talanx-Konzerns besteht aus dem Chief Compliance Officer, der gleichzeitig Corporate-Governance-Beauftragter und Generalbevollmächtigter der Talanx AG ist, und weiteren Compliance Officer, die für die einzelnen Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften zuständig sind. Die Compliance-Abteilung ist für die Etablierung und Weiterentwicklung von Konzernrichtlinien und Strukturen zur Sicherstellung der Compliance im Konzern, für die Nachverfolgung von Complaints und Compliance-Verstößen, für interne Schulungen sowie Fragen der Corporate Governance zuständig. Daneben erfolgt anlassbezogen eine umfassende Beratung in den relevanten Compliance-Themenfeldern.

Ergebnisse und Kontrolle: Die Einhaltung der Compliance-Vorschriften wird durch den Bereich Compliance sowie im Rahmen der Revisionsprüfungen kontrolliert. Die Inhalte der maßgeblichen Compliance-Regelwerke werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Zudem berücksichtigt der Konzern im Hinblick auf die Themen Compliance und Transparenz die Interessen und Anforderungen von Stakeholdern, zum einen über den nachhaltigkeitsbezogenen Stakeholder-Dialog, zum anderen über die Orientierung an den GRI-Leitlinien und die Teilnahme an ESG-Rating-Prozessen.

¹ Talanx sind für das Geschäftsjahr 2015 keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt. Auch sind berichtenswerte Fälle wettbewerbswidrigen Verhaltens oder von Kartell- und Monopolbildung nicht bekannt. Gleiches gilt für die WARTA-Gruppe. Zu Fällen im Zusammenhang mit Produkten siehe [Abschnitt „Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ \(Seite 56 f.\)](#).

² Generell spielen Umweltgesetze und -vorschriften für den Talanx-Konzern aufgrund seiner Geschäftstätigkeit eine untergeordnete Rolle. Talanx sind keine Fälle von Bußgeldern oder Strafen wegen der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften bekannt. Gleiches gilt für die WARTA-Gruppe.

³ In Deutschland sind derzeit keine Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken bekannt. Zum 31. Dezember 2015 waren insgesamt 13 Arbeitsrechtsverfahren gegen die WARTA-Gruppe anhängig. In Polen haben ehemalige Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf eine Befreiung von den Gerichtskosten, wenn sie Klage vor dem polnischen Arbeitsgericht erheben, um gegen eine Kündigung vorzugehen. Daher ist dies kein ungewöhnlicher Weg, um z. B. eine höhere Abfindung zu erzielen.

⁴ In Deutschland sind für das Jahr 2015 weder in dem Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung noch in der Industrieversicherung Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt. Auch in der WARTA-Gruppe sind keine solchen Beschwerden bekannt.

ANTI-KORRUPTION UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

⁵ **Maßnahmen und Richtlinien:** Die wesentlichen Themen Anti-Korruption und Geldwäscheprävention sind essentielle Bestandteile des Compliance-Managements von Talanx. Der Verhaltenskodex gibt dazu konkrete Verhaltensregeln vor. So wird verdeutlicht, dass Bestechung und Bestechlichkeit nicht toleriert werden. Zudem wird konkret das Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierungen hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass bei allen Verdachtsfällen der Geldwäschebeauftragte und der Compliance Officer zu informieren sind. Weiterhin gibt es u. a. spezifische Verhaltensregeln zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten, zur Gewährung und Annahme von Vorteilen, Geschenken und Einladungen, zur Ausgestaltung von Spenden und Sponsoring sowie zu Nebentätigkeiten und Beteiligungen an anderen Gesellschaften und Geschäften. Als börsennotiertes Unternehmen hebt Talanx zudem die Beachtung der Insiderregeln hervor.

Zur **Risikobewertung** der Organisation in Bezug auf Korruption wird zunächst die mögliche Schadenstiefe ermittelt. Hierzu wird auf das aus den gesetzlichen Anforderungen ableitbare Sanktions- und Haftungsrisiko abgestellt. In einem zweiten Schritt wird die Anzahl eintretender Verstöße pro Jahr geschätzt. Hierbei wird zwischen Best-Case-Szenario, wahrscheinlichstem Szenario und Worst-Case-Szenario unterschieden. Aus diesen zwei Schritten werden die möglichen Schadensszenarien abgeleitet. Wesentliche Kriterien sind dabei das Tätigkeitsfeld, Verantwortlichkeit, Produktbezogenheit oder Kundenkontakt.

³ G4-LA16

⁴ G4-SO11

⁵ G4-DMA

¹ G4-SO7 | G4-SO8

² G4-EN29

Die Regeln für den Umgang mit **Zuwendungen** an Geschäftspartner sind in einer entsprechenden Arbeitsanweisung festgelegt. Danach ist es für die Mitarbeiter verpflichtend, Zuwendungslisten zu führen. Diese sind auf Abteilungsebene zusammenzuführen und werden von der Compliance-Abteilung systematisch angefordert. Durch eine Auswertung der Zuwendungslisten (z. B. über Art und Häufigkeit) kann eine Risikobewertung der Organisation erfolgen. Flankierende Schulungen zum Thema Anti-Korruption dienen dazu, den korrekten Umgang mit Zuwendungen sicherstellen.

Sowohl im Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns als auch in der Compliance-Richtlinie wird auf den Aspekt der Vermeidung von **Interessenkonflikten** hingewiesen. Unvermeidbare Interessenkonflikte sind dem Vorgesetzten oder dem jeweiligen Compliance Officer offenzulegen. Über das Hinweisgebersystem besteht zudem die Möglichkeit, Interessenkonflikte anonym zu melden. Nicht angezeigte Interessenkonflikte können Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie – und damit eine Verletzung arbeits- und dienstvertraglicher Pflichten – darstellen und auch zivil- und arbeitsrechtliche Folgen für die Mitarbeiter haben. Mögliche Interessenkonflikte werden auch über die Abfrage der Zuwendungslisten ermittelt.

Der Verhaltenskodex enthält bestimmte, allgemein formulierte Vorgaben für den **Umgang mit Spenden und Sponsoring** im Konzern. Darüber hinaus existieren in einigen Geschäftsbereichen konkretisierende Regelwerke zu diesem Thema.

1 Im Rahmen des Compliance-Plans und des Revisionsplans werden die Korruptionsrisiken im Konzern regelmäßig geprüft. Zu den relevanten Korruptionsrisiken gehört der Tatvorwurf der Bestechlichkeit und Bestechung sowie der Vorteilsannahme und Gewährung im Zusammenhang mit Einladungen und Geschenken, bei Einkauf und Ausschreibungen, Spenden und Sponsoring, in Vergütungsstrukturen und bei Vertriebspartnern.

Die Prüfung von Korruptionsrisiken im Zusammenhang mit der Annahme und Gewährung von Einladungen und Geschenken wurde 2015 in den Zentralabteilungen und Niederlassungen der HDI Global SE und den Fachbereichen der Talanx Service AG, der Talanx Systeme AG sowie der Talanx AG durchgeführt.

Auch in der WARTA-Gruppe hat die Korruptionsbekämpfung einen hohen Stellenwert. Sie dient nicht nur dazu, die Anforderungen an die Unternehmensführung im Hinblick auf rechtliche Vorgaben und höchste ethische Standards zu

erfüllen, sondern auch dem Schutz der Unternehmensreputation. Dafür hat die WARTA-Gruppe verschiedene wichtige Schritte unternommen.

Insbesondere wurde eine Anti-Korruptions-Richtlinie etabliert, die Maßnahmen zur Prävention und Standards für ethisches Verhalten festlegt. Weiterhin existieren Anweisungen zum Schutz von Hinweisgebern sowie zum Umgang mit Geschenken, Spenden oder Sponsoring. Auch Abläufe bei Untersuchungsverfahren und zur Benachrichtigung von Behörden sind geregelt. Neben verpflichtender Weiterbildung gibt es regelmäßige Kommunikation zu Compliance-Themen, z. B. dem Umgang mit Geschenken. Die Mitarbeiter der WARTA-Gruppe erklären mit ihrer Unterschrift, dass sie in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex handeln.

2 **Informationen und Schulungen** im Zusammenhang mit dem Thema Korruptionsbekämpfung gibt es im Talanx-Konzern in vielfältiger Form. Der Aufsichtsrat wird durch den jährlichen Compliance-Bericht über die wesentlichen Compliance-Risiken und die Maßnahmen zur Einhaltung der Vorgaben informiert. Hierunter fällt auch das Thema Korruptionsprävention.

Im August 2014 und im Mai 2015 wurde ein verpflichtendes webbasiertes Training (WBT) zum Thema Compliance an alle Mitarbeiter des Konzerns im Inland ausgerollt, das das Thema Korruption abdeckt. Die Vorstände der Bancassurance-Gesellschaften wurden im Rahmen einer Vorstandssitzung über Maßnahmen und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung informiert und geschult. Zudem wurden alle Maklerbetreuer in den Vertriebsdirektionen in Deutschland informiert und geschult.

In der WARTA-Gruppe werden alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Mitarbeiterkategorie, per E-Mail über Richtlinien und Verfahren zur Anti-Korruption informiert. Schulungen zu dem Thema werden über eine E-learning-Plattform angeboten, und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Schulung zu absolvieren.

3 Weder Talanx noch der WARTA-Gruppe sind bestätigte wesentliche Korruptionsfälle im Geschäftsjahr 2015 bekannt.

DATENSCHUTZ

4 **Wesentlichkeit:** Versicherungen erheben, verarbeiten und speichern in großem Umfang personenbezogene Daten. Die Daten werden in der Antragstellung, bei der Beratung von Kunden, im Underwriting, im Kunden- und Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren werden personenbezogene Daten u. a. im Zu-

2 G4-SO4

1 G4-SO3

3 G4-SO5

4 G4-DMA

sammenhang mit Personalmanagement, Aktionären und dem Fondsgeschäft erhoben, verarbeitet und gespeichert. Das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter in den Schutz und die Sicherheit von Daten ist daher ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit des Talanx-Konzerns und maßgeblich für die Reputation.

Maßnahmen und Richtlinien: Neben den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) wird der Umgang mit personenbezogenen Daten auch im Konzern-Verhaltenskodex geregelt, indem die Mitarbeiter verpflichtet werden, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die **Konzern-Datenschutzrichtlinie** einzuhalten und aktiv dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe gesichert werden. Personenbezogene Daten dürfen von Mitarbeitern nur erhoben, verarbeitet und gespeichert werden, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich bzw. eine Rechtsgrundlage erfüllt ist. In Zweifelsfällen sind die zuständigen betrieblichen Datenschutzbeauftragten einzubinden.

Darüber hinaus sind Hinweise zum Datenschutz der Konzern-Datenschutzrichtlinie sowie Arbeitsanweisungen zu entnehmen, deren Gültigkeit sich auf den Talanx-Konzern einschließlich der Tochtergesellschaften und Betriebsstätten im Inland ohne Rückversicherungsgesellschaften erstreckt. Hier werden u. a. die Rechte der Kunden beschrieben, z. B. auf Auskunft oder auf Löschung.

Als **Kollektivmaßnahme** der Erstversicherungsgesellschaften des Konzerns ist der Beitritt zum **Datenschutzkodex der Versicherungswirtschaft** zu nennen. Die Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft wurden vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) gemeinsam mit Unternehmensvertretern, Datenschutzbehörden und Verbraucherschützern erarbeitet und im Jahr 2012 als verbindliche Verhaltensrichtlinie zertifiziert. Die Erstversicherungsgesellschaften, Pensionskassen und Pensionsfonds des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland sowie die HDI Global SE sind dem Datenschutzkodex im Jahr 2014 beigetreten.

Zuständigkeiten: Die **Abteilung Konzern-Datenschutz** mit ihren betrieblichen Datenschutzbeauftragten hat wesentlich dafür zu sorgen, dass die Bestimmungen des BDSG eingehalten werden. Der Zweck des BDSG besteht darin, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Jede inländische Talanx-Konzerngesellschaft bestellt einen betrieblichen Datenschutzbeauftragten (DSB), wenn die Voraussetzungen gemäß § 4f BDSG erfüllt

sind. Der DSB nimmt die ihm kraft Gesetzes (§ 4g BDSG) und aus der Datenschutzrichtlinie zugewiesenen Aufgaben bei weisungsfreier Anwendung seiner Fachkunde wahr. Um den Anforderungen des BDSG gerecht zu werden, erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie der Konzern-Rechtsabteilung, der Compliance-Funktion, der Informationssicherheit und der Konzern-Revision. Die Datenschutzrisiken werden an das Risikomanagement gemeldet.

Der Konzern-Datenschutz steht den Fachbereichen und Projekten in allen Fragen des Datenschutzes (Auskunftsersuchen, Lösungsbegehren, Beschwerden und sonstigen Eingaben von Betroffenen) beratend zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden an den Konzern-Datenschutz wenden, wobei auf Wunsch absolute Vertraulichkeit gewahrt wird. Für die Kunden sind die Kontaktdaten zum Konzern-Datenschutz auf den Websites veröffentlicht. Die Abteilung berichtet in Form eines Jahresberichts der Geschäftsleitung der Talanx AG sowie den Geschäftsbereichen über stattgefundene Prüfungen, Beanstandungen und ggf. noch zu beseitigende Organisationsmängel. Unterjährig wird bei bestimmten Datenschutzvorkommnissen an die Geschäftsleitung berichtet.

Das Thema **Informationssicherheit** und somit die Vermeidung von Schäden durch den Verlust der Verfügbarkeit, Vertraulichkeit oder Integrität von Kunden-, Geschäfts- und Mitarbeiterinformationen ist in der Talanx Systeme AG zentral gebündelt. Der Leiter des Bereichs Security nimmt die Rolle des „Chief Information Security Officer“ der Talanx-Gruppe wahr.

Schulungen: Das Lernprogramm Datenschutz stellt die wesentlichen Grundzüge zum Umgang mit personenbezogenen Daten dar und erläutert dessen Bedeutung für die tägliche Arbeit. Die Schulung richtet sich an alle im Inland tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Talanx-Konzerns. Präsenzs Schulungen werden auf Anforderung von Fachbereichen erteilt.

1 In Deutschland gab es im Jahr 2015 keine wesentlichen **Beschwerden** in Bezug auf eine Verletzung des **Datenschutzes**. Als Materialitätsschwelle gilt die Verhängung eines Bußgeldes gemäß BDSG, die Zahlung von Schadenersatz an Betroffene oder die Erteilung einer Strafanzeige.


In der WARTA-Gruppe gab es im gleichen Zeitraum zwei begründete Beschwerden. Beschwerden von Behörden waren nicht darunter.


1  G4-PR8

5

BETRIEBSABLAUF UND
BESCHAFFUNG


¹  G4-DMA

¹  **Wesentlichkeit:** Als Unternehmen ohne physische Produktion, das Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen anbietet, hat der Talanx-Konzern geringere Auswirkungen auf die Umwelt als beispielsweise produzierende oder rohstoffintensive Unternehmen. Gleichwohl beschäftigt der Konzern an seinen weltweiten Standorten über 20.000 Mitarbeiter – und die verbrauchen Energie und Material, unternehmen Dienstreisen und begeben sich täglich auf den Weg zur Arbeit und zurück. Zudem kauft der Konzern Produkte bzw. Betriebsmittel ein, die die Mitarbeiter benötigen, um ihrer Arbeit nachzugehen, sei es Papier, IT-Produkte oder Nahrungsmittel für die Kantinen. Diese Aspekte können Auswirkungen auf die Umwelt haben. Gerade bei der Beschaffung sind aus Nachhaltigkeitssicht zudem gesellschaftliche Aspekte relevant, etwa unter welchen Arbeitsbedingungen die Menschen entlang unserer Lieferkette arbeiten und ob Menschenrechte eingehalten werden. Daher zielt der Konzern im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie auf eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs ab.

Abgrenzung des Aspekts: Innerhalb des Talanx-Konzerns ist das Thema Nachhaltigkeit in Betriebsablauf und Beschaffung vor allem für die Konzernfunktionen relevant, insbesondere den Einkauf, IT-Einkauf und die Inneren Dienste. Gerade der Verbrauch von Material und Energie wird darüber hinaus maßgeblich durch das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters mitgesteuert. Außerhalb des Konzerns ist das Thema insbesondere für Lieferanten relevant. Die Auswirkungen, die wir durch unsere Kerngeschäftstätigkeit auf die Umwelt haben, behandelt  das Kapitel „Kapitalanlage und Versicherungsprodukte“, Seite 47 ff.

Auswirkungen: Um unser Tagesgeschäft und den Einkauf nachhaltigkeitsorientiert zu gestalten, möchten wir sorgsam mit Ressourcen umgehen, insbesondere beim Verbrauch von Energie und Wasser sowie von Materialien. Weiterhin können wir durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Einkauf einen wesentlichen Beitrag

leisten. Hierzu zählt z. B., dass Talanx umweltfreundliche Produkte beschafft oder entlang der Lieferkette ökologische Kriterien berücksichtigt und auf die Wahrung von Mitarbeiter- und Menschenrechten achtet. Die Menge unserer Treibhausgas-Emissionen können wir vor allem durch die umweltfreundliche Ausgestaltung der Anreise unserer Mitarbeiter zur Arbeit sowie der Dienstreisen reduzieren. Zudem möchten wir die Talanx-Beschäftigten dazu anregen, Ressourcen zu schonen und Nachhaltigkeit in ihrem täglichen Handeln zu beachten. Die Maßnahmen zielen somit sowohl darauf, negative Auswirkungen zu vermeiden, als auch darauf, positive Auswirkungen zu fördern.

Maßnahmen und Richtlinien: Um relevante Nachhaltigkeitskriterien zukünftig stärker in das Handlungsfeld Betriebsablauf und Beschaffung zu integrieren, hat Talanx sich das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2017 ¹  einen konzern-einheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex zu entwickeln und schrittweise zu implementieren.

Für den Einkauf von IT-Hardware, Software, Telekommunikationsgütern, IT-Dienstleistungen und Verträgen zur IT-Wartung gilt bereits eine Richtlinie, die auch einen Verhaltenskodex für Auftragnehmer enthält. In diesem Verhaltenskodex sind Vorgaben zu Menschen- und Arbeitsrechten, Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Ethik festgelegt.

Als eine wesentliche Maßnahme im Zusammenhang mit dem Thema Energie haben wir im Jahr 2015 ein Energieaudit nach DIN EN 16247 eingeführt. Damit hat Talanx das Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) umgesetzt, das zum 5. Dezember 2015 eingeführt wurde. Das Audit dient dazu, den Energieeinsatz und -verbrauch bei Talanx systematisch zu analysieren, um Potenzial für Verbesserungen der Energieeffizienz zu identifizieren. Zudem wird in dem Audit bewertet, welche Maßnahmen wirtschaftlich sinnvoll sind.

Zuständigkeiten: An der nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung von Betriebsablauf und Beschaffung arbeiten diverse Konzernfunktionen mit, die organisatorisch zur Talanx Service AG und der Talanx Systeme AG gehören. Dazu zählen vor allem der Einkauf mit der Warengruppe Mobilität (Reisen, Fuhrpark), der IT-Einkauf, die Inneren Dienste sowie der Bereich Personal.

Der **Einkauf** ist dafür verantwortlich, Verträge in wirtschaftlicher, zeitgerechter und zeitgemäßer Form zu gestalten, und er organisiert die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen für die deutschen Konzerngesellschaften. Für IT-Beschaffungen und IT-Dienstleistungen ist der **IT-Einkauf** zuständig.

Der Bereich **Innere Dienste** verantwortet die bundesweite Bündelung, Koordination und Durchführung technischer, infrastruktureller sowie verkaufsunterstützender Dienstleistungen. Damit gewährleistet er einen reibungslosen Bürobetrieb und entlastet die Vertriebsseinheiten. Der Bereich ist u. a. zuständig für das Gebäude- und Mietvertragsmanagement, die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, den Kantinenbetrieb und das Catering, den Brandschutz, die Logistik und Entsorgung sowie Aspekte um Kälte, Klima und Lüftung. Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte werden hier an zahlreichen Stellen berücksichtigt.

In der **Personalwirtschaft** wird das Angebot für die vergünstigte Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (SammelAbos bzw. Jobtickets) für die Mitarbeiter organisiert. Durch die Vergünstigung leistet Talanx einen wichtigen Beitrag zur umweltfreundlichen Anreise der Mitarbeiter zu ihrem Arbeitsort.

Ergebnisse und Kontrolle: Bei der Ausgestaltung des Managementansatzes für das Handlungsfeld Betriebsablauf und Beschaffung berücksichtigt der Talanx-Konzern u. a. die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, in die die Meinungen unserer Stakeholder einfließen. Zudem hat Talanx sich konkrete Ziele für die ¹☒ Reduktion des Emissionsausstoßes und des Energieverbrauchs gegeben, siehe dazu unsere Nachhaltigkeitsziele (☒ Seite 10 f.). Diese Ziele werden wir auf ihre Erreichung hin überprüfen und, sofern sinnvoll, um weitere oder neue Ziele ergänzen. In unsere Bewertung und Überprüfungen fließen auch die Ergebnisse von ESG-Ratings ein.

Die folgenden Angaben für Deutschland beziehen sich in der Regel auf die nach Mitarbeiterzahlen größten vier Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg (Zentralen und Niederlassungen, ohne Hannover Rück-Gruppe). An diesen Standorten befinden sich zusammen nahezu 10.000 (physische) Arbeitsplätze und somit mehr als drei Viertel der Arbeitsplätze in Deutschland. Die Angaben für die WARTA-Gruppe beziehen sich in der Regel auf das gesamte Unternehmen.

¹☒ Die Höhe der Aufwendungen und Investitionen für den Umweltschutz im Talanx-Konzern insgesamt beziffern wir nicht. Wir ergreifen Maßnahmen an verschiedenen Stellen im Konzern und mit Bezug zu verschiedenen Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. So unterstützt Talanx z. B. Mitarbeiter bei der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs, wir verwenden mehrheitlich umweltfreundliches Büropapier, und die Gesellschaften bieten Versicherungsprodukte und Beratung im Bereich der Erneuerbaren Energien an. Diese Zahlen werden nicht an einer Stelle zusammengeführt.

¹☒ G4-EN3

VERBRAUCH

ENERGIEVERBRAUCH

²☒ An den vier größten Standorten in Deutschland wurden im Jahr 2015 insgesamt ca. 40.100 MWh (Megawattstunden) Energie verbraucht, davon 24.000 MWh Strom und 16.100 MWh Heizenergie.¹ Das entspricht einem Energieverbrauch von rund 4,1 MWh je Arbeitsplatz.² Zudem wurden rund 1,4 Mio. Liter Kraftstoff für den Fuhrpark verbraucht, davon ca. zwei Drittel Diesel und ein Drittel Benzin. In diesem Zusammenhang hat Talanx sich das Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2018 schrittweise auf die ²☒ Nutzung von Erneuerbaren Energien umzustellen.

²☒ G4-EN3

¹☒ Nachhaltigkeitsziel

²☒ Nachhaltigkeitsziel


In der WARTA-Gruppe betrug der gesamte Energieverbrauch ca. 15.650 MWh, darunter 9.640 MWh Strom und 6.010 MWh Heizenergie. Das entspricht einem Energieverbrauch von rund 4,6 MWh je Mitarbeiter, wobei neben Stamm-Mitarbeitern auch Auszubildende etc. berücksichtigt wurden, um die Relation zur Anzahl der Verbraucher zu zeigen.

¹ Eine der Mietflächen wurde erst im zweiten Halbjahr 2015 nach einem Umbau übernommen, so dass hier keine ganzjährigen Verbrauchswerte vorliegen. Zudem bestimmen wir an manchen Standorten die Verbrauchswerte über Nebenkostenabrechnungen, die zum Redaktionsschluss dieses Berichts unter Umständen nicht vorlagen. In solchen Fällen schätzen wir die Werte anhand der Durchschnittswerte der Vorjahre


² Anstelle der Anzahl der Mitarbeiter wird hier als Referenz die Anzahl der Büroarbeitsplätze herangezogen, da auch externe Personen in den Gebäuden untergebracht sind, z. B. Mitarbeiter der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Zusammengenommen ergibt sich daraus ein Energieverbrauch von rund 55.750 MWh an den vier größten Standorten in Deutschland und in der WARTA-Gruppe. Rechnerisch bedeutet das einen relativen Energieverbrauch von ca. 4,2 MWh je Arbeitsplatz bzw. Mitarbeiter.¹⁾


¹  G4-EN5
Nachhaltigkeitsziel

¹  Als Energieintensitätsquotient geben wir den Energieverbrauch im Verhältnis zur Fläche an, für die der Energieverbrauch gemessen wird. An den vier größten Standorten in Deutschland wie auch in der WARTA-Gruppe beträgt dieser Quotient jeweils etwa 0,2 MWh/m².

²  G4-EN6

²  Das im Jahr 2011 neu gebaute Zentralgebäude am Standort HDI-Platz 1 in Hannover bietet nahezu 2.000 Arbeitsplätze. Das Gebäude verfügt über energieeffiziente Anlagen für den Gebäudebetrieb wie eine Geothermieanlage, passivhaustaugliche Bauelemente, eine regenerative Lüftung und Fernwärmeunterstützung sowie umfangreiche Leittechnik zur effizienten Steuerung. Zudem werden die Sanitärräume und Teeküchen in den Gebäuden am Standort Hannover größtenteils mit Kaltwasser versorgt, was sich ebenfalls positiv auf den Energiebedarf auswirkt. Im vergangenen Jahr konnten wir den Energieverbrauch für die Klimatisierung der Serverräume um 20% reduzieren, u. a. durch eine Erhöhung der Serverraumtemperaturen.


³  G4-EN1 | G4-EN2

Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an unserem Ziel, den ¹  Energieverbrauch zu optimieren, indem wir beispielsweise Zeitschaltprogramme anpassen, verstärkt Präsenzmelder in Büros nutzen und in allen Gebäuden, deren Eigentümer Talanx ist, effiziente LED-Leuchtmittel einsetzen.


¹  Nachhaltigkeitsziel

Auch die WARTA-Gruppe ergreift zahlreiche Maßnahmen, um den Energieverbrauch zu senken. Dazu zählt die Installation von LED-Beleuchtung in der Außenwerbung, die durch astronomische Uhren und Dämmerungsschalter aktiviert wird, die automatische Abschaltung der Außenbeleuchtung außerhalb der Geschäftszeiten sowie der Austausch der Elektro- und Licht-Installationen, wodurch Arbeitsbedingungen und Brandschutz verbessert und der Energieverbrauch gesenkt wurden.

Zudem hat das Hauptgebäude der WARTA im Jahr 2015 erneut die Zertifizierung BREEAM In-Use erhalten, mit der Gebäude im Betrieb bewertet werden.

Die WARTA-Gruppe hat sich weiterhin das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2017 ²  veraltete Geräte bei Neuanschaffungsbedarf systematisch durch solche der nächsten Generation zu ersetzen, etwa energieeffiziente und umweltverträgliche Kühlschränke und Klimaanlage.

MATERIALVERBRAUCH

³  Der Aspekt des Materialverbrauchs betrifft den Talanx-Konzern als Unternehmen, das Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen anbietet, vor allem mit Blick auf das **Papier**. Weitere Materialien benötigen wir für den Produktionsprozess von Versicherungsschutz bzw. Dienstleistungen nicht im wesentlichen Umfang.

Im Jahr 2015 haben die Mitarbeiter von Talanx an den größten Standorten in Deutschland insgesamt ca. 473,7 Tonnen Papier verbraucht. Der relative Papierverbrauch liegt demnach bei ca. 0,05 Tonnen je Arbeitsplatz. Unseren Papierbedarf an den Hauptgeschäftsstandorten decken wir dabei zu 100% über Papier, das vom Forest Stewardship Council zertifiziert ist (FSC-Mix). Durch diese Zertifizierung wird Papier aus verantwortungsvollen Quellen gekennzeichnet.²⁾ Um den Papierverbrauch zu reduzieren, ist die Standardeinstellung bei Druckern zudem doppelseitiger Druck.

Die Mitarbeiter der WARTA-Gruppe haben im Jahr 2015 rund 88,8 Tonnen Druckerpapier sowie rund 181,2 Tonnen Papier für Versicherungsanträge verbraucht. Der relative Papierverbrauch liegt bei ca. 0,03 Tonnen Druckerpapier pro Mitarbeiter, wobei hier auch Auszubildende etc. berücksichtigt wurden, sowie rund 0,03 Tonnen Papier für Versicherungsanträge je Versicherungsmakler.

Rechnerisch ergibt dies einen relativen Papierverbrauch an den vier größten Standorten in Deutschland und der WARTA-Gruppe von ca. 0,04 Tonnen je Arbeitsplatz bzw. Mitarbeiter.

¹⁾ Die Angaben für Deutschland beziehen sich dabei auf die Anzahl der Arbeitsplätze, die Angaben für die WARTA-Gruppe auf Mitarbeiter inkl. Auszubildenden etc.

²⁾ Bei der Produktion von FSC-Mix-Papier werden nach Angaben des FSC Materialien aus FSC-zertifizierten Wäldern und/oder Recyclingmaterial sowie Material aus kontrollierten Quellen verwendet

Zahlreiche Dokumente werden in Deutschland zudem im hauseigenen **Druckzentrum** produziert, das als Dienstleister für alle bundesweiten Betriebsbereiche agiert. Die hier verbrauchte Papiermenge lag im Jahr 2015 bei ca. 70 Mio. Blatt. Das im Druckzentrum verarbeitete Papier ist FSC-zertifiziert. Das restliche Volumen an bedrucktem Papier wird bei unterschiedlichen Druckereien auf Anfrage der Fachbereiche beschafft und verarbeitet.

In der Regel drucken der Talanx-Konzern und die Gesellschaften auch Geschäftsberichte, Broschüren und ähnliche Publikationen auf FSC-Mix-Papier. Zur deutlichen Kennzeichnung dieses umweltfreundlichen Papiers ist Talanx im Berichtsjahr dazu übergegangen, Publikationen verstärkt mit dem entsprechenden Logo zu versehen. Zudem werden Talanx-Publikationen seit dem Berichtsjahr überwiegend CO₂-neutral gedruckt; auch hier legen wir auf eine deutliche Kennzeichnung Wert. Wir haben das Ziel, dies auszuweiten und ab dem Jahr 2016 ¹ alle Geschäftsberichte klimaneutral zu drucken und FSC-zertifiziertes Papier dafür zu verwenden. Die Quartalsberichte bzw. Quartalsmitteilungen bieten wir ab Mitte des Jahres 2016 ausschließlich in elektronischer Form an.

Darüber hinaus wird das Mitarbeitermagazin des Talanx-Konzerns mit einer Auflage von rund 13.000 Heften und etwa 80 Seiten Umfang seit August 2015 auf Papier gedruckt, das mit dem Umweltzeichen „Blauer Engel“ ausgezeichnet ist.

Um unsere Bemühungen um die Verwendung umweltfreundlichen Papiers weiter zu verstärken, haben wir uns zudem das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2017 ² die Umweltfreundlichkeit der Briefpapiere und Umschläge, die wir verwenden, zu steigern.

Nicht zuletzt soll ³ die Senkung des Energie- und Papierverbrauchs am Arbeitsplatz verstärkt Gegenstand unserer internen Kommunikation sein. Dadurch sollen die Mitarbeiter dafür sensibilisiert werden, welchen Beitrag sie zur Ressourcenschonung leisten können.

Als Maßnahme zur ⁴ Reduktion des Papierverbrauchs hat die WARTA-Gruppe sich das Ziel gesetzt, die Reisekostenabrechnungen im Jahr 2016 auf eine Web-Anwendung umzustellen.

Weiterhin haben unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtszeitraum rund 2.470 **Tonerkartuschen** verbraucht, was einem relativen Verbrauch pro Arbeitsplatz von 0,25 entspricht. Rund 25 % der Tonerkartuschen haben wir recycelt, indem sie mit Refill-Toner neu befüllt wurden.

Im weiteren Zusammenhang mit umweltfreundlichen Materialien und Ressourcen hat Talanx es sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2017 ⁵ neue recyclingfähige Papierhandtücher in den Waschräumen einzusetzen. Zudem möchten wir ⁶ verstärkt umweltfreundliche Reinigungsmittel nutzen und die Reinigungsintervalle weiter optimieren.

WASSERVERBRAUCH

¹ In Deutschland wurden an den vier größten Standorten im Berichtsjahr ca. 54.200 m³ Wasser verbraucht.¹⁾ Dies entspricht einem relativen Wasserverbrauch von ca. 5,5 m³ je Arbeitsplatz.

In der WARTA-Gruppe ist der Wasserverbrauch in der Regel in den Mietkosten für die Standorte bzw. Gebäude enthalten und wird nicht extra aufgeschlüsselt.

Um den Wasserverbrauch zu senken, wurde das Ziel festgelegt, ⁷ in Einrichtungen der WARTA Strahlregler in Wasserhähnen zu installieren. Dadurch wird ein Verbrauchsrückgang von bis zu 10 % erwartet.

⁴ Nachhaltigkeitsziel

⁵ Nachhaltigkeitsziel

⁶ Nachhaltigkeitsziel

¹ Nachhaltigkeitsziel

¹ G4-EN8

² Nachhaltigkeitsziel

⁷ Nachhaltigkeitsziel

³ Nachhaltigkeitsziel

¹⁾ Hier gilt, analog zum Energieverbrauch, dass für eine der Mietflächen nur für das zweite Halbjahr 2015 Verbrauchswerte vorliegen. Zudem wird der Verbrauch anhand der Werte der Vorjahre geschätzt, sofern Nebenkostenabrechnungen zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht vorlagen

EMISSIONEN UND ABFALL

1 Nachhaltigkeitsziel

TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

1 G4-EN15

1 SCOPE-1-EMISSIONEN

An den größten Standorten in Deutschland nutzen wir ausschließlich Fernwärme und betreiben keine eigenen Verbrennungsanlagen (z. B. zum Heizen).

4 G4-EN15 FS | G4-EN17 FS

Durch den Verbrauch von Kraftstoff für Dienstwagen sind rund 2.428 Tonnen CO₂ entstanden. Diese berücksichtigen wir unter dem Punkt „Emissionen aus der Reisetätigkeit“ (s.u.).

In der WARTA-Gruppe lag der CO₂-Ausstoß aufgrund des Kraftstoffverbrauchs für Dienstwagen im Berichtsjahr bei ca. 515 Tonnen.

2 G4-EN16

2 SCOPE-2-EMISSIONEN

Bei der Ermittlung der Scope-2-Emissionen in Deutschland berücksichtigen wir die Emissionen aus eingekauftem Strom und eingekaufter Heizenergie an den vier größten Standorten. Diese Werte beliefen sich im Jahr 2015 auf 12.024 Tonnen CO₂ durch eingekauften Strom sowie 4.203 Tonnen CO₂ durch eingekaufte Heizenergie. Zusammengerechnet ergibt dies 16.227 Tonnen CO₂.

Ausgehend von dem Verbrauch an Erdgas und Heizöl in den Standorten der WARTA-Gruppe belaufen sich die Treibhausgasemissionen in der Kategorie Scope 2 dort auf ca. 510 Tonnen CO₂. Die CO₂-Emissionen aus dem eingekauften Strom schätzen wir auf rund 5.785 Tonnen.

Rechnerisch ergibt dies für die vier größten Standorte in Deutschland und die WARTA-Gruppe zusammen Scope-2-Emissionen in Höhe von etwa 22.522 Tonnen.

3 G4-EN17

3 SCOPE-3-EMISSIONEN BZW. EMISSIONEN AUS ANDEREN QUELLEN

Weiterhin sind in Deutschland durch den Verbrauch von Wasser nach Aussage der Versorger keine CO₂-Emissionen entstanden, durch die Entsorgung von Abfall 31 Tonnen CO₂. Mit unserem Papierverbrauch haben wir 852 Tonnen CO₂ verursacht.

Aus unserem nationalen Post- und Paketversand resultieren zudem rund 409 Tonnen CO₂. In diesem Zusammenhang prüfen wir im Jahr 2016, ob wir unseren Post- bzw. Briefversand künftig klimaneutral gestalten können.

Zusammengerechnet betragen unsere Scope-3-Emissionen damit rund 1.292 Tonnen.

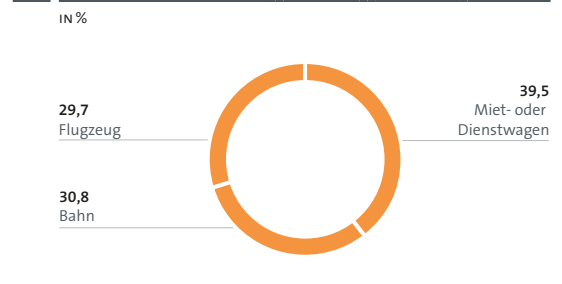
4 SCOPE-3-EMISSIONEN BZW. EMISSIONEN AUS DER REISETÄTIGKEIT

Die CO₂-Emissionen, die sich im Talanx-Konzern in Deutschland aus der Reisetätigkeit ergeben, bestimmen wir anhand der Flugreisen, Reisen mit der Bahn sowie Autofahrten mit Dienstwagen und Mietwagen. Im Jahr 2015 wurde im Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt eine Strecke von ca. 38,7 Mio. Kilometern zurückgelegt (ohne Hannover Rück-Gruppe).¹ Rechnerisch ergibt sich hieraus eine Reisestrecke von ca. 4.008 Kilometern pro Mitarbeiter.

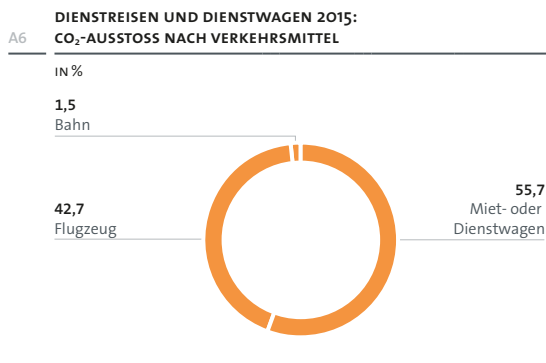
Der CO₂-Ausstoß der Dienstreisen und Dienstwagenfahrten beträgt rund 4.706 Tonnen. Darin ist auch der CO₂-Ausstoß aus dem Kraftstoffverbrauch für unsere Dienstwagen enthalten. Rechnerisch bedeutet dies einen relativen CO₂-Ausstoß von rund 0,5 Tonnen je Mitarbeiter durch Reisen und Dienstwagenfahrten.

Abbildungen 5 und 6 zeigen, wie sich die zurückgelegten Kilometer und der CO₂-Ausstoß auf die Kategorien Flug, Bahn und Miet- bzw. Dienstwagen verteilen.

A5 DIENSTREISEN UND DIENSTWAGEN 2015: ZURÜCKGELEGTE KILOMETER NACH VERKEHRSMITTEL



¹ Derzeit können nicht für alle Dienstwagen Angaben gemacht werden, da vereinzelt Dienstwagen nicht in der Datenerfassung enthalten sind. Die Werte für das Jahr 2015 umfassen ca. 79% der Dienstwagen des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe, inklusive privat gefahrener Kilometer



Um die Emissionen der Flugreisen zu bestimmen, haben wir die Umrechnungsfaktoren für Treibhausgas-Berichterstattung des britischen DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) genutzt, für Bahnreisen die Umweltkennzahlen der Deutschen Bahn. Hinsichtlich der Dienstwagen berufen wir uns auf die CO₂-Angaben der Hersteller und bei Mietwagen auf die Angaben des Dienstleisters, der wiederum mehrheitlich die Angaben der Hersteller verwendet bzw. in seltenen Fällen Schätzungen des CO₂-Ausstoßes anhand von Durchschnittswerten vornimmt.

Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der gesamten Fahrzeugflotte lag in Deutschland im Jahr 2015 bei etwa 136 g/km. Durch die Nutzung von Mietwagen kam es, ausgehend von den Angaben der Hersteller bzw. der Dienstleister, im Durchschnitt zu einem CO₂-Ausstoß von 131 g/km. Beide Werte sind, verglichen mit dem Jahr 2014, leicht gesunken.

REDUZIERUNG DER TREIBHAUSGAS-EMISSIONEN

1 Talanx unternimmt an verschiedenen Stellen Schritte, um seine Treibhausgas-Emissionen zu reduzieren.

Um die CO₂-sparsame Durchführung von Dienstreisen zu unterstützen, hat Talanx im Berichtsjahr über 1.000 Mitarbeitern eine BahnCard der Deutschen Bahn zur Verfügung gestellt.

Weiterhin möchte Talanx im Jahr 2016 **1** eine weitere Videopräsenzanlage am Standort Hilden installieren, um Reisetätigkeiten zu reduzieren.

Wir haben uns auch das Ziel gesetzt, **2** die Grenze für den CO₂-Ausstoß zu senken, ab der eine Bonuszahlung für die Anschaffung eines Dienstwagens geleistet wird, und zwar auf 130 g/km oder weniger. Zudem wird derzeit die Möglichkeit geprüft, Elektrofahrzeuge einzusetzen.

In der WARTA-Gruppe konnten vom Jahr 2014 auf das Jahr 2015 durch eine Verringerung des Heizenergieverbrauchs rund 36 Tonnen CO₂ eingespart werden.

Auch unsere polnische Tochtergesellschaft ergreift darüber hinaus mehrere Maßnahmen, um den Ausstoß von Treibhausgas-Emissionen zu senken. So wurde zum einen das Ziel festgelegt, bis zum Jahr 2017 **3** die Dienstwagenflotte bei Neuanschaffungen durch Fahrzeuge nach Euro-5 und Euro-6-Norm auszutauschen.

Weiterhin startet im Jahr 2016 ein Pilotprojekt in Form von **4** Fahrtrainings für die Nutzer von Firmenwagen, das zum Ziel hat, wirtschaftliches Fahren zu fördern. Dadurch soll u. a. eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs erreicht werden.

Eine Übersicht über die Ziele und Maßnahmen, die Talanx sich zur Reduzierung der Emissionen vorgenommen hat, zeigt der **5** Abschnitt zu den Nachhaltigkeitszielen (Seite 9 ff.).

ARBEITSWEGE DER MITARBEITER

2 Der Talanx-Konzern und seine Gesellschaften bieten vor allem Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen an. Daher sind ökologische Auswirkungen durch **Transport** für uns lediglich hinsichtlich des Transports der Mitarbeiter relevant. Weltweit reisen täglich über 20.000 Mitarbeiter zur Arbeit an und ab, unter anderem mit dem Pkw, der Bahn (Nah- und Fernverkehr), dem öffentlichen Personennahverkehr oder dem Fahrrad. Als Mitglied der **6** Klima-Allianz Hannover 2020 unterstützt Talanx das Klimaschutzziel, bis zum Jahr 2020 im Stadtgebiet 40% weniger Treibhausgase auszustoßen als noch 1990.

1 Nachhaltigkeitsziel

2 Nachhaltigkeitsziel

3 Nachhaltigkeitsziel

4 Nachhaltigkeitsziel

1 G4-EN19

2 G4-EN30

6 www.hannover.de/Leben-in-der-Region-Hannover/Umwelt/Klimaschutz-Energie/Akteure-und-Netzwerke/Klima-Allianz-Hannover/Aktuelles/Klima-Allianz-2020

Zur Unterstützung einer umweltfreundlichen Anreise bieten wir unseren Mitarbeitern an verschiedenen Standorten in Deutschland Vergünstigungen bei der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs an, konkret beim Erwerb des SammelAbos in Hannover sowie des JobTickets in Köln, Hilden und Hamburg.

In Hannover hatten zum 31. Dezember 2015 1.143 Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was ca. 28% der dortigen Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, mit Stand 31. Dezember 2015 waren das 2.201 Tickets. Da das JobTicket in Köln solidarfinanziert wird, werden die Kosten im Rahmen einer jährlichen Kalkulation auf alle Nutzer umgelegt. Die derzeitige Abnahmequote liegt bei ca. 70%. Am Standort Hamburg bei neue leben Versicherungen nutzten zum Dezember 2015 insgesamt 226 Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 93% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 62 Personen ein JobTicket, etwa 10% der Mitarbeiter. Zusätzlich erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

Für das Jahr 2016 ist geplant, unseren dienstwagenberechtigten Fach- und Führungskräften als umweltfreundliche Alternativen zum Kfz eine monatliche Mobilitäts-pauschale oder die Vollfinanzierung einer BahnCard 100 für die 1. Klasse anzubieten.


Darüber hinaus gibt es im Talanx-Konzern verschiedene Aktionen, um die umweltfreundliche Anreise zur Arbeit mit dem Fahrrad zu fördern. Im Jahr 2015 beteiligte sich der Talanx-Konzern am Standort Hannover erstmalig an dem bundesweiten Wettbewerb „Stadtradeln“. Das Team Talanx stellte in der Region Hannover eines der größten Teams und sammelte im Aktionszeitraum die meisten Kilometer für die Stadt und Region Hannover. Auch an dem „multimobil-Tag“ der Klima-Allianz Hannover 2020 beteiligte sich Talanx im Berichtsjahr erstmalig, neben 25 weiteren Unternehmen aus Hannover. Talanx rief seine Mitarbeiter an dem Tag dazu auf, möglichst klimaschonend

zur Arbeit zu kommen, zum Beispiel mit Bus, Bahn oder mit dem Fahrrad. Zudem fanden verschiedene Aktionen rund um das Fahrrad statt, z.B. Fahrradcodierungen, Sicherheitssimulatoren und Aktionen zur Diebstahlsicherheit. Über den Aktionstag hinaus konnte ein Lastenrad von Mitarbeitern ausgeliehen werden. Im November 2015 wurde Talanx von der Landeshauptstadt und Region Hannover als „fahrradfreundlicher Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

Um mehr Transparenz hinsichtlich der Themen Klimawandel und CO₂-Emissionen herzustellen, hat Talanx im Jahr 2015 erstmals an der Befragung zu „CDP's climate change program“ (Carbon Disclosure Project) teilgenommen.

ABFALL UND ABWASSER

¹ In Deutschland entstand an den größten vier Standorten im Jahr 2015 rund 44.000 m³ Abwasser. Die Differenz zum Wasserverbrauch ergibt sich dadurch, dass wir Wasser zur Bewässerung der Außenflächen nutzen (Brauchwasser).

In der WARTA-Gruppe ist eine Erhebung der Abwassermenge derzeit nicht möglich, siehe auch die  Angabe zum Wasserverbrauch (Seite 29).

² An den größten vier Standorten sind im Jahr 2015 insgesamt rund 937 Tonnen Abfall entstanden.¹⁾ Das entspricht einer Abfallmenge von ca. 115,2 Kilogramm pro Arbeitsplatz. Wie in Tabelle 4 dargestellt, wurde die Hälfte des Abfalls dem Recycling zugeführt. Etwas weniger als ein Viertel des Abfalls machen Küchen- und Speiseabfälle aus, die energetisch verwertet wurden. Der Restabfall (non-IT) wird über den regionalen Entsorger entsorgt und in einer mechanisch-biologischen Abfallbehandlungsanlage behandelt (z. T. oberirdische Deponierung, z. T. energetische Verwertung; genauere Angaben hierzu sind derzeit nicht möglich).

¹⁾ Die Angaben umfassen derzeit rund 83% der Arbeitsplätze an unseren Standorten in Hannover, Köln, Hilden und Hamburg

 www.cdp.net

¹  G4-EN22

²  G4-EN23

T4 **ABFALLMENGE 2015**

	Abfall in Tonnen	in %
Recycling	471	50,3
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	202	21,6
Kompostierung	12	1,3
Restabfall (non-IT)	252	26,9
Abfallgesamtmenge	937	100,0
Abfallmenge pro Arbeitsplatz	0,12	—

Der Elektronikabfall wird separat betrachtet. Im Geschäftsjahr 2015 entstanden ca. 16 Tonnen Elektronikabfall, der dem Recycling zugeführt wurde.

In der WARTA-Gruppe kann die Abfallmenge nicht bestimmt werden, da die Entsorgungskosten in den Mietkosten der Gebäude enthalten sind oder als Pauschalbetrag an die jeweilige Gemeinde entrichtet werden. Spezielle Abfälle wie Elektronikabfall oder Möbel werden an Recyclingunternehmen übergeben.

BESCHAFFUNG UND LIEFERANTEN

UMWELTSCHUTZ BEI LIEFERANTEN UND UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG

¹ Durch unseren Bürobetrieb bzw. die Infrastruktur, die wir für die Erledigung unseres Kerngeschäfts nutzen, sowie die damit verbundene Beschaffung verursachen wir keine hervorzuhebenden ökologischen Auswirkungen. Für die Beschaffung von Produkten und Betriebsmitteln nutzt der Talanx-Konzern in Deutschland vorwiegend inländische Lieferanten. Diese unterliegen den gleichen strengen gesetzlichen Vorgaben in Deutschland wie Talanx. Daher ist nicht davon auszugehen, dass der Konzern in seiner Lieferkette signifikante negative Auswirkungen auf die Umwelt hat.

Gleichwohl achten wir beispielweise bei der Auswahl des Büropapiers, das wir einsetzen, auf Umweltfreundlichkeit und eine entsprechende Zertifizierung. Zudem wird zum Teil in den Kantinen an den Standorten Biokost angeboten.

Um ökologische Kriterien künftig systematisch bei der Auswahl von Lieferanten zu berücksichtigen, hat Talanx das Ziel formuliert, bis zum Jahr 2017 ¹ einen **Verhaltenskodex für Lieferanten** zu entwickeln und schrittweise zu implementieren, in dem u. a. die Einhaltung von **Umweltschutz** als Kriterium enthalten ist.

Weiterhin möchten wir bis zum Jahr 2017 unseren Mitarbeitern ² vermehrt umweltfreundliches Büro- und Verbrauchsmaterial mit Umweltkennzeichen anbieten. Den Zielwert haben wir auf 40 % festgelegt. Im Einkaufsportale möchten wir auf diese umweltfreundlichen Produkte hinweisen.

Der Aspekt der Beschaffung wird getrennt für den Einkauf und den IT-Einkauf betrachtet. Bei der **IT-Beschaffung** nutzen wir bereits heute einen Verhaltenskodex für Auftragnehmer, der Bestandteil der „Arbeitsanweisung Einkauf IT-Assets und IT-Dienstleistungen“ des Talanx-Konzerns ist. Der Verhaltenskodex deckt die Menschenrechte von Arbeitnehmern – etwa das Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit sowie den Aspekt der Diskriminierung –, den Schutz von Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmer sowie das Thema Umweltschutz ab. Weiterhin verlangt der Kodex von den Auftragnehmern die Einhaltung ethischer Normen. Er ist für Lieferanten bzw. Auftragnehmer im Bereich IT verpflichtend.

Die WARTA-Gruppe fordert von ihren Lieferanten, die sich an Ausschreibungsverfahren beteiligen, bei der Abgabe ihres Angebots eine Erklärung zur Übereinstimmung mit den Prinzipien des ¹ United Nations Global Compact (UNGC). Die zehn Prinzipien beziehen sich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Alle Geschäftspartner, die die WARTA-Gruppe über Ausschreibungsverfahren ausgewählt hat, haben eine solche Erklärung abgegeben. Darüber hinaus ist WARTA nicht bekannt, dass das Unternehmen in seiner Lieferkette signifikante tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die natürliche Umwelt hat.

¹ Nachhaltigkeitsziel


² Nachhaltigkeitsziel

¹ G4-EN32 | G4-EN33

www.unglobalcompact.org

ARBEITSBEDINGUNGEN UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE BEI LIEFERANTEN SOWIE SOZIALVERTRÄGLICHE BESCHAFFUNG


¹  G4-LA14 | G4-LA15
G4-HR4 | G4-HR5
G4-HR6 | G4-HR10
G4-HR11 | G4-SO9
G4-SO10

¹  Talanx setzt in den größten Standorten in Deutschland, Hannover, Köln, Hilden und Hamburg, zu 90% inländische Lieferanten ein. Diese unterliegen der deutschen Rechtsprechung und insbesondere den deutschen Arbeitsgesetzen (ArbG). Talanx prüft seine Lieferanten daher nicht gesondert darauf, ob sie Arbeitspraktiken einhalten, das Recht auf Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen oder Menschenrechte verletzen oder gefährden, ob sie Risiken von Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit bergen oder Auswirkungen auf die Gesellschaft haben.

Auch im Rahmen der bestehenden Lieferbeziehungen in der IT-Beschaffung ist nicht von einer Verletzung oder Gefährdung der genannten Aspekte auszugehen. Darüber hinaus greift hier der Verhaltenskodex für IT-Auftragnehmer, der Arbeitspraktiken, Menschenrechte, Umweltschutz und ethische Normen abdeckt (s. o.).

²  G4-EC9

¹  Nachhaltigkeitsziel

¹  Talanx hat sich vorgenommen, über die IT-Beschaffung hinaus einen Verhaltenskodex für Lieferanten zu entwickeln und schrittweise zu implementieren, in dem u. a. **Menschenrechte und Arbeitsbedingungen** als Kriterien enthalten sind (s. o.).


²  Nachhaltigkeitsziel


Im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten in Lieferantenbeziehungen wählt die WARTA-Gruppe das gleiche Vorgehen wie beim Thema Umweltschutz: Potenzielle Lieferanten müssen bei der Abgabe ihres Angebots eine Erklärung abgeben, dass sie die Prinzipien des United Nations Global Compact erfüllen. Alle Geschäftspartner, die über Ausschreibungsverfahren ausgewählt werden, haben eine solche Erklärung abgegeben.

Die WARTA-Gruppe hat keine Kenntnis von Fällen, in denen in der Lieferkette des Unternehmens Menschenrechte, Arbeitspraktiken oder das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen verletzt wurden oder gefährdet waren, oder in denen das Risiko von Zwangs- und Pflichtarbeit bestand. Auch sind keine signifikanten negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt oder zu erwarten.

Insbesondere verbietet die polnische Rechtsprechung, wie auch die deutsche, die Beschäftigung von Kindern. Eine Verletzung dieses Verbots stellt einen Gesetzesverstoß dar, und Unternehmen sind dazu verpflichtet, die zuständigen Stellen über Verdachtsfälle in Kenntnis zu setzen. Innerhalb der WARTA-Gruppe sind keine solchen Fälle bekannt.

BESCHAFFUNG BEI REGIONALEN LIEFERANTEN

²  In Deutschland werden ca. 30% der Einkaufsaufträge an lokale Lieferanten vergeben, während 70% des Auftragsvolumens von überregionalen Lieferanten abgewickelt werden. Dies gilt für den Einkauf im Bereich IT wie auch im weiteren Einkauf. Mit lokalen bzw. regionalen Lieferanten sind ortsansässige Unternehmen bzw. solche im gleichen Bundesland gemeint, wobei die Angaben sich hier auf die vier größten Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg beziehen.

In diesem Zusammenhang haben wir uns das Ziel gegeben, ²  im Einkauf an den größten Standorten eine Regelprüfung durchzuführen, ob eine Zusammenarbeit mit vorwiegend inländischen bzw. ortsansässigen Lieferanten möglich ist – sofern Nachhaltigkeit dadurch nachweislich gefördert wird.

In der WARTA-Gruppe liegt der Anteil der lokalen Lieferanten an den Einkaufskosten bei rund 99%. Als „lokale Lieferanten“ definieren wir jene, die ihren Sitz in Polen haben.

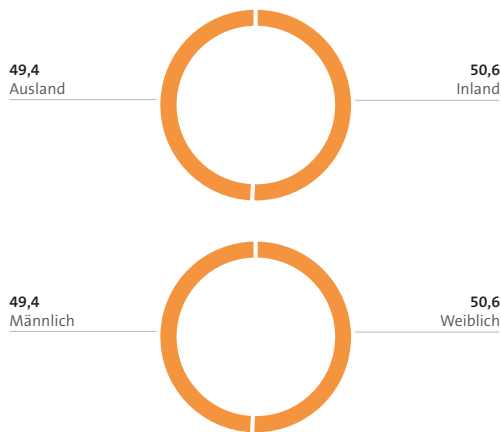
6

ARBEIT UND
BESCHÄFTIGTE

Im Talanx-Konzern waren zum Jahresende 2015 weltweit 21.691 Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.972 in Deutschland und 10.719 im Ausland.¹⁾ 10.709 Mitarbeiter waren männlich und 10.982 weiblich (siehe auch Abbildung 7).

A7 MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND
SOWIE NACH GESCHLECHT 2015

IN %



Im Folgenden zeigen wir, wie sich unsere Mitarbeiter hinsichtlich verschiedener Aspekte im Detail zusammensetzen.

¹⁾ Die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns verteilen sich nach **Regionen** wie in Tabelle 5 angegeben.

T5 MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT

Region	Anzahl	Anteil an Gesamt in %	Anteil in Region in %	
			Männlich	Weiblich
Deutschland	10.972	50,6	52,4	47,6
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	4.016	18,5	39,8	60,2
Süd- und Nordamerika	4.085	18,8	48,4	51,6
Übriges Westeuropa	2.026	9,3	52,9	47,1
Sonstige Regionen	592	2,7	52,4	47,6
Gesamt	21.691	100,0	49,4	50,6

¹⁾ Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees

Die Verteilung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns nach Arbeitsvertrag (befristet und unbefristet), Beschäftigungsart (Vollzeit und Teilzeit) und Geschlecht zeigt Tabelle 6.

T6 MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG,
BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT¹⁾

Beschäftigte	Männlich	Weiblich	Summe
Gesamt	9.431	9.567	18.998
Befristet	436	610	1.046
Unbefristet	8.995	8.957	17.952
davon Vollzeit	8.763	7.198	15.961
davon Teilzeit	232	1.759	1.991

¹⁾ umfasst den Talanx-Konzern ohne die Hannover Rück-Gruppe.
Die Abdeckung der Mitarbeiter des Konzerns ohne Hannover Rück-Gruppe beträgt ca. 99,4%

Im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland erfolgt der Vertrieb neben Versicherungsmaklern, Bankvertriebspartnern und Unternehmenskooperationen auch über den Exklusivvertrieb durch angestellte Mitarbeiter und durch ausschließlich für HDI tätige selbstständige **Handelsvertreter**. Zum Ende des Jahres 2015 waren 486 Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 104 Leiharbeiter tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigten Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 1% und ist somit nicht wesentlich.

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels enthalten ausführliche Informationen über die 9.651 Mitarbeiter des **Talanx-Konzerns in Deutschland** (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie die 2.690 Mitarbeiter der **WARTA-Gruppe in Polen**.²⁾

²⁾ Es gibt keine bedeutenden z. B. saisonalen Schwankungen der Zahl der Arbeitnehmer, weder in Deutschland noch in der WARTA-Gruppe.

³⁾ 91,3% der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland sind von **Kollektivvereinbarungen** erfasst, d.h. die Gesellschaften sind im Arbeitgeberverband oder wenden den Manteltarifvertrag für die private Versicherungswirtschaft an. Die restlichen Mitarbeiter werden außertariflich vergütet. Zum überwiegenden Anteil betrifft dies Personen, die besondere Aufgaben erfüllen oder Verantwortungsbereiche übernehmen, die mit höheren Anforderungen einhergehen als in der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe verlangt. Für die WARTA-Gruppe in Polen gelten keine vergleichbaren Kollektivvereinbarungen.


²⁾ Auch hier gilt die Definition: aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees

¹⁾ G4-10

²⁾ G4-10

³⁾ G4-11

1 G4-LA2


1  Zahlreiche betriebliche freiwillige Leistungen stehen in Deutschland grundsätzlich allen Mitarbeitern zu. In Deutschland umfasst dies:

- vermögenswirksame Leistungen
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse
- Zahlung von Jubiläumsgeld nach 10, 25 sowie 40 Jahren Betriebszugehörigkeit
- Heirats- und Geburtsbeihilfen
- Bezuschussung des Mittagessens
- Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Bezuschussung der Teilnahme an externen Sportveranstaltungen
- Gruppenunfallversicherung

Auch in der WARTA-Gruppe unterscheiden sich die betrieblichen Leistungen weder für Vollzeit- und Teilzeitkräfte noch für fest und befristet beschäftigte Mitarbeiter.


RECRUITING, AUS- UND WEITERBILDUNG

2 G4-DMA

2  **Wesentlichkeit:** Weltweit sind über 20.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 40 Ländern auf fünf Kontinenten für die Talanx-Gruppe tätig. Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Konzern. Sie setzen ihre vielfältigen Talente in den unterschiedlichen Gesellschaften für unseren geschäftlichen Erfolg und zur Zufriedenheit unserer Kunden ein. Mit Hilfe professioneller Programme fördern wir unsere Beschäftigten und entwickeln ihre Kompetenzen kontinuierlich weiter. Zudem kann der Talanx-Konzern nur dann ein attraktiver Arbeitgeber sein, wenn er aktiv Entwicklungen begegnet wie dem demografischen Wandel, der sinkenden Zahl von Erwerbstätigen und der sich wandelnden Arbeitswelt. Personalgewinnung sowie Aus- und Weiterbildung sind daher wesentliche Themen für Talanx.

Abgrenzung und Auswirkungen: Innerhalb des Talanx-Konzerns verantwortet vor allem der Bereich Personal Mitarbeiterthemen, zugleich haben diese Themen Auswirkung auf jeden einzelnen Mitarbeiter und somit auf den gesamten Konzern. Außerhalb des Konzerns wird seine Wahrnehmung als attraktiver Arbeitgeber bei (potenziellen) Bewerbern insbesondere durch Maßnahmen des Personalmarketings unterstützt. Weiterhin gibt es Auswirkungen überall dort in der Wertschöpfungskette, wo Mitarbeiter im Kontakt mit Kunden sind, denn gut ausgebildete Mitarbeiter in der Kundenbetreuung sichern die Qualität unserer Leistung. Eine gute Aus- und Weiterbildung ist daher Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg und unsere Wettbewerbsposition.

Maßnahmen und Richtlinien: Ziel der Personalarbeit im Talanx-Konzern ist es, nachhaltiges, profitables Wachstum für unser Unternehmen sicherzustellen. Dies erreichen wir mit den richtigen Mitarbeitern am richtigen Ort und in der richtigen Aufgabenstellung. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern hohe Professionalität, Loyalität, unternehmerisches Denken und Handeln, Flexibilität, Motivation sowie Mobilität. Zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit fördern wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte kontinuierlich und qualifizieren sie systematisch durch interne und externe **Weiterbildungsmaßnahmen, zielgruppenspezifische Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme** sowie den Einsatz von **Personalentwicklungsinstrumenten** für ihre aktuellen oder zukünftigen Aufgaben.

Ein transparenter Führungsstil trägt zu einer risikobewussten Leistungskultur unserer Mitarbeiter bei. Unser Führungsinstrumentarium und unsere flachen Hierarchien setzen auf ein hohes Maß an **Eigenverantwortung**. Darüber hinaus bietet die Talanx-Gruppe eine leistungsorientierte Vergütung, flexible Arbeitszeiten und attraktive Sozialleistungen, etwa eine betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. All diese Leistungen spiegeln sich in einer geringen Fluktuationsrate und einer langen Konzernzugehörigkeit unserer Mitarbeiter wider, siehe auch  Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“ (Seite 38 ff.).

Wichtig für die **Nachwuchssicherung** ist insbesondere die berufliche Erstausbildung. Dies zeigt sich in unserer konstant hohen Übernahmequote, die seit Jahren bei mehr als 90% liegt. Die verschiedenen Gesellschaften des Talanx-Konzerns bieten ein vielfältiges Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten – von der klassischen Berufsausbildung bis hin zum Bachelorstudium. Seit dem Jahr 2005 wurde Talanx bereits sechsmal mit dem InnoWard, dem Bildungspreis des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BwV) e. V., in der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“ ausgezeichnet, zuletzt im September 2015.

Die Identifikation und Förderung unseres **Führungs- und Fachkräftenachwuchses** bildet einen weiteren Schwerpunkt in der Personalentwicklung. Die fortlaufenden Qualifizierungsmaßnahmen versetzen unsere Mitarbeiter in die Lage, neue oder veränderte Positionen zügig auszufüllen. Der Konzern ist aufgrund dieser Personalpolitik in der Lage, Führungs- und Fachpositionen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen zu besetzen, siehe auch [Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“ \(Seite 38 ff.\)](#).

Wir eröffnen überdurchschnittlich leistungsstarken und karriereorientierten Mitarbeitern besonders attraktive Perspektiven. So ermitteln wir z. B. mit einer ausführlichen persönlichen „Standortbestimmung“ individuelle Stärken und Entwicklungsfelder. Im nächsten Schritt wird ein passendes Entwicklungsinstrument bzw. -programm gewählt, um die Mitarbeiter fit für die künftigen Aufgaben zu machen. Abschließend bieten wir ihnen in der neuen Funktion weitere Entwicklungsmaßnahmen und Coachings an, um sie in der neuen Position bestmöglich zu unterstützen und zu etablieren.

Das **360°-Feedback** bietet Führungskräften die Möglichkeit, strukturiert Rückmeldungen von verschiedenen Akteuren aus ihrem beruflichen Umfeld einzuholen. Das Feedback bezieht sich auf verschiedene Aspekte des Führungsverhaltens und der Zusammenarbeit, die im Wesentlichen aus den [Talanx-Werten \(Seite 21\)](#) abgeleitet werden. Die Rückmeldungen aus verschiedenen Blickwinkeln und der Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung unterstützen Führungskräfte dabei, individuelle Stärken und Entwicklungsfelder besser zu erkennen. Für die Feedback-Geber bietet das Verfahren eine weitere Möglichkeit, die Qualität der Führung und Zusammenarbeit mitzugestalten und notwendige Klärungsprozesse anzustoßen. Das Feedback-Verfahren leistet zudem einen Beitrag, um die Talanx-Unternehmenskultur weiterzuentwickeln und die Talanx-Werte in der täglichen Arbeit umzusetzen.

Die **Talanx Corporate Academy** ist ein Personalentwicklungsinstrument ausschließlich für die oberste Managementebene und im Konzern erfolgreich etabliert. Sie vermittelt den in- und ausländischen Top-Führungskräften strategisch relevante Themen in Form eines inhaltlich hochwertigen und praxisorientierten Programms. So unterstützt die Talanx Corporate Academy die Umsetzung der Konzernstrategie, den Ausbau der Führungsqualität und den internationalen Best-Practice-Austausch im Konzern und prägt so maßgeblich die Unternehmenskultur. Auch dem Top-Management der Hannover Rück steht die Teilnahme offen. Im Jahr 2014 wurde die Talanx Corporate Academy mit dem InnoWard (s. o.) ausgezeichnet.


Nachhaltigkeitsziel

Darüber hinaus hat Talanx das Ziel festgelegt, bis zum Jahr 2017 ¹ eine Bestandsaufnahme der Regelwerke und Richtlinien zu den Themen Arbeit und Beschäftigte vorzunehmen. Dabei soll geprüft werden, ob und wie diese sinnvoll um Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden könnten.


Zuständigkeiten: Für den Wettbewerb um die Top-Talente der Zukunft und die Herausforderungen des demografischen Wandels braucht es effektive und effiziente Personalprozesse und -dienstleistungen. Personalbetreuung, Personalmarketing, berufliche Erstausbildung und Personalentwicklung sind elementare Bestandteile der konzernweiten Personalarbeit. Der **Vorstandssprecher Personal**, der in der Talanx Service AG angesiedelt ist, ist zuständig für die konzernübergreifende Personalarbeit, darunter die Implementierung und Weiterentwicklung der Personalstrategie, die Planung und Steuerung der strategischen Ziele und operativen Tätigkeiten der Personalfunktionen sowie das Management der Stakeholder und ihrer Bedarfe. Im Vorstand des Talanx-Konzerns wird das Ressort Personal durch den Arbeitsdirektor vertreten.


In den **verschiedenen Bereichen der Personalabteilung** werden die Personalpolitik im Konzern und Konzepte für die Personalstrategie initiiert sowie eine moderne Personalarbeit entwickelt und umgesetzt; zudem finden sich hier Spezialisten für Personalmanagement (u. a. Betreuung, Personalmarketing), für Arbeitsrecht, Vergütungsmanagement, betriebliche Altersversorgung und Personalwirtschaft (u. a. Gehaltsabrechnung, Personalcontrolling) sowie Personalentwicklung (u. a. Ausbildung, Weiterbildung, Potenzialentwicklung und Change Management).

Weitere wichtige Aufgaben sind die strategische Nachwuchssicherung durch die duale Ausbildung und das duale Studium, Einarbeitungs-, Trainee- und Potenzialprogramme sowie die Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Die Zuständigkeit erstreckt sich in der Regel auf die Konzerngesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Hannover Rück, für manche Themen auch auf Auslandsgesellschaften (z. B. internationale Programme wie das Management Development Programme oder die Implementierung der Talanx-Werte).

Auch über die Verantwortung für seine Mitarbeiter hinaus engagiert sich der Talanx-Konzern bei den Themen Bildung und Ausbildung, siehe  Kapitel „Corporate Citizenship“ (Seite 61).

RECRUITING UND GEWINNUNG VON TALENTEN

¹  Im Geschäftsjahr 2015 hat der Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 503 neue Mitarbeiter eingestellt. Im gleichen Zeitraum haben 626 Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, davon sind 175 Mitarbeiter in den Ruhestand gegangen. Die WARTA-Gruppe hat im gleichen Zeitraum 241 neue Mitarbeiter eingestellt; 392 Mitarbeiter haben das Unternehmen verlassen.

Die Verteilung dieser Mitarbeiter nach Geschlecht zeigt Tabelle 7, die Verteilung nach Altersstruktur die Tabelle 8, jeweils unterteilt in Deutschland und die WARTA-Gruppe. Zum Vergleich: Die Verteilung aller Mitarbeiter in Deutschland und der WARTA-Gruppe nach Geschlecht und Alter zeigt der  Abschnitt „Diversity und Chancengleichheit“ (Seite 43 ff.).

¹ G4-LA1

T7 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT

Geschlecht	Zugänge				Abgänge			
	Anzahl	In % des Personalbestands zum 31.12.2015	In % der Zugänge	In % des Geschlechts	Anzahl	In % des Personalbestands zum 31.12.2015	In % der Abgänge	In % des Geschlechts
Deutschland								
Männlich	292	3,0	58,1	5,7	342	3,5	54,6	6,7
Weiblich	211	2,2	41,9	4,7	284	2,9	45,4	6,3
Summe/ Durchschnitt	503	5,2	100,0	5,2	626	6,5	100,0	6,5
WARTA-Gruppe								
Männlich	97	3,6	40,2	9,0	137	5,1	34,9	12,8
Weiblich	144	5,4	59,8	8,9	255	9,5	65,1	15,8
Summe/ Durchschnitt	241	9,0	100,0	9,0	392	14,6	100,0	14,6

T8 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH ALTER

Altersgruppe	Zugänge				Abgänge			
	Anzahl	In % des Personalbestands zum 31.12.2015	In % der Zugänge	In % der Altersgruppe	Anzahl	In % des Personalbestands zum 31.12.2015	In % der Abgänge	In % der Altersgruppe
Deutschland								
Bis 30 Jahre	181	1,9	36,0	17,7	120	1,2	19,2	11,7
Über 30 bis 50 Jahre	267	2,8	53,1	4,8	242	2,5	38,7	4,3
Über 50 Jahre	55	0,6	10,9	1,8	264	2,7	42,2	8,6
Summe/ Durchschnitt	503	5,2	100,0	5,2	626	6,5	100,0	6,5
WARTA-Gruppe								
Bis 30 Jahre	125	4,6	51,9	25,9	88	3,3	22,4	18,2
Über 30 bis 50 Jahre	106	3,9	44,0	6,1	230	8,6	58,7	13,1
Über 50 Jahre	10	0,4	4,1	2,2	74	2,8	18,9	16,4
Summe/ Durchschnitt	241	9,0	100,0	9,0	392	14,6	100,0	14,6


Die Personalfluktuation liegt im Talanx-Konzern in Deutschland bei 6,5%. In der WARTA-Gruppe beträgt die Fluktuation 14,6%. Dieser relativ hohe Wert ist zum einen darin begründet, dass der polnische Arbeitsmarkt grundsätzlich flexibler ist als z. B. der deutsche. Zum anderen greifen bei WARTA noch die ausklingenden Maßnahmen eines Personalabbaus.

¹ Die **Standardeintrittsgehälter** in Deutschland orientieren sich an den Regelungen des Gehaltstarifvertrags der Versicherungswirtschaft und liegen für unsere Mitarbeiter immer oberhalb des gesetzlich vorgeschriebenen **Mindestlohns**. Für die Stellen der Leitenden Angestellten nutzen wir ein konzernweites Stellenbewertungsverfahren. Eintrittsgehälter für neue Mitarbeiter werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend der Wertigkeit der Stelle sowie der Qualifikation und Berufserfahrung des Mitarbeiters festgelegt.

¹ G4-EC5

Der Anteil der Mitarbeiter in der WARTA-Gruppe, deren Gehalt von lokalen Mindestlohnregelungen betroffen ist, ist nicht signifikant. Unter den männlichen Mitarbeitern betrifft dies ca. 0,1%, unter den weiblichen Mitarbeitern ca. 0,4%.

²  G4-LA9

¹  G4-EC6 Die meisten Führungskräfte in Deutschland sowie an den Auslandsstandorten der Talanx werden **lokal angeworben**. Auf einige Managementfunktionen in den Auslandsstandorten werden deutsche Führungskräfte auch als Teil einer persönlichen Entwicklungsmaßnahme für einen befristeten Zeitraum entsandt. Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie des Konzerns wird es in Zukunft einen verstärkten Austausch von Fach- und Führungsfunktionen zwischen den inländischen und ausländischen Einheiten geben. International bedeutsame Projekte im Talanx-Konzern besetzen wir zunehmend auch mit Kollegen der ausländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen, die im Rahmen der Projekte vorübergehend in Deutschland beschäftigt werden.

In der WARTA-Gruppe werden in der Regel 100% der Führungskräfte lokal angeworben, d.h. in Polen. Führungskräfte beziehen sich in diesem Fall auf die Vorstandsmitglieder und die Führungskräfte, die direkt dem Vorstand unterstehen.


In Deutschland gab es im Berichtsjahr 71 zu besetzende Führungspositionen im Talanx-Konzern. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 61 (85,9%) **mit internen Kandidaten besetzt**.

In der WARTA-Gruppe waren im Jahr 2015 fünf Führungspositionen zu besetzen. Eine Stelle (20,0%) wurde mit einem internen Bewerber gefüllt.

Die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** belief sich im Talanx-Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2015 auf 14,5 Jahre. In der WARTA-Gruppe betrug die entsprechende Zahl 9,2 Jahre.

³  G4-LA10


AUS- UND WEITERBILDUNG

²  In Deutschland haben sich im Jahr 2015 Versicherungsfachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs- sowie Sprach- und EDV-Trainings auf insgesamt 19.141 Weiterbildungstage summiert. Diese Weiterbildungsprogramme richten sich an alle Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland aller Hierarchiestufen (ohne Hannover Rück-Gruppe); manche Programme sind speziell für die Bancassurance- und Vertriebsgesellschaften konzipiert. Umgerechnet entspricht dies rund zwei Weiterbildungstagen pro Person im Jahr 2015.

Eine Unterteilung der Daten nach Geschlecht erscheint nicht zweckmäßig, da unter den weiblichen Mitarbeitern knapp ein Drittel Teilzeitkräfte sind. Die Zahlen lassen sich daher auf aggregierter Ebene nicht direkt miteinander vergleichen. Derzeit unterteilen wir nicht nach Mitarbeiterkategorien.

Die Mitarbeiter der WARTA-Gruppe haben im Berichtsjahr im Durchschnitt ca. 3,2 Stunden Weiterbildung erhalten. Auf Führungskräfte entfielen im Schnitt 3,5 Stunden, auf Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben 3,2 Stunden. Da in der WARTA-Gruppe der Anteil der Teilzeitkräfte unter den männlichen und weiblichen Mitarbeitern nicht so stark divergiert, lassen sich hier auch geschlechterspezifische Aussagen treffen: Weibliche Mitarbeiter erhielten im Jahresdurchschnitt ca. 3,3 Stunden Weiterbildung, männliche ca. 2,9 Stunden.

Darüber hinaus haben die Gesellschaften am Standort Zentrale Hannover im Jahr 2015 mindestens neun Bachelor- und Masterarbeiten bzw. Dissertationen sowie drei Studienprojekte unterstützt.

³  Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Programme und Instrumente für **Kompetenzmanagement** bei Talanx in Deutschland. Das Management Development Programme international steht Mitarbeitern auch über die Landesgrenzen hinaus offen.

Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme

Management-Entwicklungs-Programm (MEP)
 Management Development Programme (MDP) international
 Bereichs-Entwicklungs-Programm (BEP)
 Entwicklungs-Programm zum zertifizierten Projektleiter (EPP, Zert.)
 Entwicklungs-Programm für Experten (EPE)
 Entwicklungs-Programm für neue Führungskräfte (EPF)
 Potenzial-Entwicklungs-Programm (PEP)
 Trainee-Programm (Industrierversicherung)


Personalentwicklungsinstrumente


Standortbestimmung
 Coachings für Fach- und Führungskräfte
 Projektwerkstatt Betrieb Leben
 Mentoring-Programm für Frauen
 360°-Feedback
 Seminare für Führungskräfte

Fachseminare

siehe oben (📄 G4-LA-9)


In der WARTA-Gruppe gibt es ein jährliches Programm zur Weiterbildung sowohl für Mitarbeiter als auch für Führungskräfte. Zudem verfügt WARTA über ein freiwilliges Übergangs- bzw. „Outplacement“-Programm bei Beendigung der Beschäftigung.

1  In einzelnen Gesellschaften gibt es unterschiedliche Formulare und Prozesse, anhand derer Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern regelmäßige **Feedbackgespräche** führen. Zudem sind Führungskräfte aufgefordert, dass sie auch ohne formelles Mitarbeitergespräch regelmäßig für ihre Mitarbeiter zu sprechen sind.

Die Leitenden Angestellten der Talanx haben im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten. Das neue Mitarbeitergespräch ist an den  Talanx-Werten (Seite 21) ausgerichtet und wird seit 2014 für Leitende Angestellte konzernweit durchgeführt, d. h. in der Regel für Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene. Im Jahr 2015 haben in Deutschland ca. 96% der Leitenden Angestellten ein Mitarbeitergespräch geführt. Die Bancassurance-Gesellschaften haben formale Gespräche auf allen Ebenen. Im Talanx-Konzern wird derzeit daran gearbeitet, ein konzernweit einheitliches Mitarbeitergespräch zu etablieren.

In der WARTA-Gruppe erhalten alle Mitarbeiter regelmäßige Beurteilungen.

DIVERSITY UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

2  **Wesentlichkeit:** Zahlreiche Beispiele verdeutlichen die Entwicklungen, die das Arbeiten im Talanx-Konzern verändern: eine steigende Anzahl älterer Erwerbstätiger, die nachfolgenden Generationen Y und Z, höhere Ansprüche an Mobilität und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die zunehmende Globalisierung und, damit einhergehend, ein zunehmender Anteil weiblicher Mitarbeiter und von Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Gesellschaft.

 G4-DMA

Durch unser aktives Diversity-Management möchten wir nicht nur ein von Offenheit und Integration geprägtes Arbeitsklima schaffen, in dem Menschen mit vielerlei individuellen Fähigkeiten gerne zusammenarbeiten, sondern Vielfalt aktiv und bewusst nutzen, um den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens zu erhalten und weiter auszubauen.

1  G4-LA11

Abgrenzung: Das Thema Diversity hat Relevanz für den gesamten Talanx-Konzern bis hin zum einzelnen Mitarbeiter. Außerhalb des Konzerns ist das Thema in der Liefer- bzw. Wertschöpfungskette z. B. von Bedeutung für (potenzielle) Bewerber, aber auch für Kunden und Geschäftspartner, mit denen unsere Mitarbeiter in Kontakt sind und treten.

Auswirkungen: Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist Teil unserer Unternehmensidentität. Wir pflegen eine von Respekt, Wertschätzung und gegenseitiger Akzeptanz geprägte Unternehmenskultur. Bei Talanx arbeiten Frauen und Männer mit den unterschiedlichsten nationalen, ethnischen, religiösen und persönlichen Hintergründen und unterschiedlichen Alters ebenso wie Menschen mit und ohne Behinderung und unterschiedlicher sexueller Orientierung. Genau diese Vielfalt ist es, die unseren heterogenen Konzern erfolgreich macht. Diversity-Management bedeutet deshalb für uns, die Vielfalt unter den Beschäftigten bewusst zu fördern sowie möglichst viele potenzielle Bewerber zu erreichen. Gleichzeitig können wir durch unser Handeln zu Akzeptanz und Offenheit in der Gesellschaft beitragen.

Maßnahmen und Richtlinien: Vieles hat der Konzern bereits verwirklicht, um Vielfalt zu erkennen und zu fördern, Diskriminierung zu unterbinden und die Entwicklung unserer Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft zu unterstützen.

Vielfalt vorbereiten, z. B. in der Führung multinationaler oder generationsübergreifender Teams. Ein **Job-Rotation-Programm** fördert den weiteren Ausbau der kulturellen und ethnischen Internationalität in unserem Konzern.

Talanx beschäftigt zudem gezielt Menschen mit **internationaler** Herkunft und unterschiedlichen **kulturellen** Hintergründen. Beispielsweise beteiligt sich Talanx an dem Projekt „Adelante!“, das EU-Bürgern eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland ermöglicht. Nach einer sechswöchigen Schnupperphase haben im Jahr 2015 zwei spanische Jugendliche ihre Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen bei Talanx begonnen. Die Gründe für eine Beteiligung an dem Projekt sind vielfältig: Während in Spanien eine überproportional hohe Jugendarbeitslosigkeit herrscht, spürt Talanx zunehmend den Fachkräftemangel. Zudem haben wir zahlreiche Geschäftsaktivitäten im spanischsprachigen Lateinamerika und würden es begrüßen, zukünftig auch für die Zusammenarbeit mit diesen Märkten vermehrt auszubilden. Das Projekt der Industrie- und Handelskammer in Hannover und der Caritas wird u. a. von der Bundesregierung gefördert.



Talanx legt weiterhin Wert auf eine ausgeglichene **Work-Life-Balance**. In unseren Geschäftsbereichen bieten wir unseren Mitarbeitern in allen Lebensphasen vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich und individuell zu entfalten. Wir schaffen ein attraktives und familienfreundliches Arbeitsumfeld mit Arbeitsbedingungen, in denen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen wie für Männer selbstverständlich ist. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern **flexible Arbeitszeitmodelle** und die **Möglichkeit der Teilzeitarbeit**.


Zudem können Eltern durch die Zusammenarbeit mit dem Familienservice Unterstützung auf der Suche nach einer geeigneten **Kinderbetreuung** erhalten. Um die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zu erleichtern, zahlt Talanx weiterhin seit Januar 2014 für die kostenpflichtige Unterbringung der noch nicht schulpflichtigen Kinder seiner Mitarbeiter einen steuerfreien Zuschuss in Höhe von bis zu 100 Euro pro Monat im ersten Jahr nach der Rückkehr

 [www.talanx.com/
karriere/diversity](http://www.talanx.com/karriere/diversity)

 [www.charta-der-
vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de)

 [www.talanx.com/
investor-relations/
corporate-governance](http://www.talanx.com/investor-relations/corporate-governance)

Der Konzernvorstand hat sich im  „**Diversity Commitment**“ zur Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur bekannt. Zudem hat der Vorstand im Jahr 2013 die  **Charta der Vielfalt** unterzeichnet, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

Auch bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen achtet der Vorstand auf Vielfalt. Dies ist in den  Corporate-Governance-Grundsätzen verankert.

Ein weiteres Beispiel für die Förderung von Diversity ist das generationsübergreifende **Mentoring-Programm für Berufseinsteiger**, in dem einem jungen Mitarbeiter in der Ausbildung eine erfahrene Führungskraft als Mentor zur Seite gestellt wird, die seine Entwicklung fördert und ihn an ihrem Wissen und Erfahrungen teilhaben lässt. Weiterhin bietet die Talanx verschiedene **Trainings** an, die Führungskräfte gezielt auf die Besonderheiten gelebter

aus der Elternzeit. Da uns die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für unsere Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen ist, bieten wir nicht nur sehr flexible Teilzeitangebote, sondern auch die Möglichkeit, während der Elternzeit vom Home Office aus zu arbeiten.

Der Talanx-Konzern bekennt sich zur **Chancengleichheit** von Frauen und Männern und möchte den Anteil von Frauen in Führungspositionen langfristig weiter ausbauen. Das **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst**, das am 1. Mai 2015 in Deutschland in Kraft getreten ist, verpflichtet Unternehmen, die börsennotiert und mitbestimmungspflichtig sind, dazu, Zielgrößen festzulegen und zu berichten, ob diese erreicht sind – in Bezug auf den Frauenanteil im Aufsichtsrat, im Vorstand bzw. der Geschäftsführung sowie in den beiden darunterliegenden Führungsebenen.

Die von dem Gesetz betroffenen Gesellschaften haben inzwischen Zielgrößen festgelegt, die mit einer ersten Frist bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden sollen. Nach eingehender Beratung hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Bestellungszeitraums der laufenden Vorstandsmandate und -dienstverträge beschlossen, innerhalb des genannten Zeitraums – ohne Präjudiz für mögliche anlassbezogene anderweitige Entscheidungen zu gegebener Zeit – einen Frauenanteil im Vorstand der Talanx AG von voraussichtlich weiterhin null festzulegen. Im Falle einer anlassbezogenen, heute nicht absehbaren Neubestellung von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat bei gleicher persönlicher und fachlicher Qualifikation einer möglichen weiblichen Kandidatin den Vorzug geben. Ferner war nach dem vorgenannten Gesetz der Vorstand verpflichtet, den Anteil von Frauen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Talanx AG festzulegen. Für die erste Führungsebene wurde eine Quote von 9,1% beschlossen, in der zweiten Führungsebene eine Quote von 28,6%. Darüber hinaus ist bei der nächsten Wahl des Aufsichtsrats die fixe Geschlechterquote in Höhe von 30,0% zu erfüllen. Siehe dazu auch [„Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate-Governance-Bericht“](#) im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 67 ff.

Darüber hinaus hat Talanx das Ziel, in Deutschland ¹ künftig mindestens 25% der vakanten Führungspositionen in allen Hierarchieebenen mit weiblichen Mitarbeitern zu besetzen.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine konsequente Förderung unserer Mitarbeiterinnen durch die Personalentwicklung wichtig. Als eine der Maßnahmen unseres Diversity-Managements haben wir im Jahr 2014 ein **Mentorenprogramm für Frauen** implementiert, um Mitarbeiterinnen mit Potenzial bei der Entwicklung in weiterführende Führungspositionen zu unterstützen. Die Teilnehmerinnen stehen ein Jahr lang im Austausch mit ihren jeweiligen Mentoren, die allesamt Vorstände oder Führungskräfte der ersten Berichtsebene sind. Weiterhin gibt es in unserem Unternehmen spezielle **Förderprogramme** für Führungs- und Fachfunktionen sowie Projektleiter, an denen sowohl Frauen als auch Männer teilnehmen. Führungskräfte werden in der Talanx regelmäßig dafür sensibilisiert, ihre weiblichen Mitarbeiter mit Entwicklungspotenzial zu fördern, um langfristig den Frauenanteil in Führung zu erhöhen. Seit März 2014 gibt es darüber hinaus das Netzwerk **Frauen@Talanx**, das den informellen Austausch weiblicher Fach- und Führungskräfte aller Hierarchieebenen fördern soll.

Zusätzlich sei auf das Ziel der WARTA-Gruppe hingewiesen, ² künftig weiterhin mindestens 35% der Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern zu besetzen. Der Anteil männlicher und weiblicher Führungskräfte in der WARTA-Gruppe ist bereits heute als ausgewogen zu bezeichnen (siehe dazu auch den folgenden Abschnitt).

DIVERSITY UND CHANCENGLEICHHEIT


¹ Tabelle 10 zeigt, wie die Kontrollorgane der Talanx AG zum 31. Dezember 2015 mit Blick auf die Diversitätskategorien **Geschlecht** und **Alter** zusammengesetzt waren.

Die Mitarbeiter in Deutschland und in der WARTA-Gruppe setzen sich nach den Diversitätskategorien Geschlecht und Alter zusammen wie in Tabelle 11 dargestellt.

 Nachhaltigkeitsziel

 Nachhaltigkeitsziel

¹  G4-LA12

 [www.talanx.com/
investor-relations/
presentations-and-
events/disclosure/2016](http://www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016)


T10 ZUSAMMENSETZUNG DER KONTROLLORGANE DER TALANX AG NACH GESCHLECHT UND ALTER

	Nach Geschlecht			Nach Alter		
	Anzahl	Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	12,5	87,5

T11 ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER

	Nach Geschlecht			Nach Alter		
	Anzahl	Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
Deutschland						
1. Führungsebene	177	86,4	13,6	—	57,6	42,4
2. Führungsebene	442	85,1	14,9	0,5	61,1	38,5
3. Führungsebene	273	75,8	24,2	1,5	63,7	34,8
Gesamt Führungskräfte	892	82,5	17,5	0,7	61,2	38,1
Mitarbeiter exklusive Führungskräfte	8.759	50,1	49,9	11,6	57,3	31,1
Gesamt Mitarbeiter und Führungskräfte	9.651	53,1	46,9	11,6	57,3	31,1
WARTA-Gruppe						
Vorstand	8	100,0	—	—	62,5	37,5
Gehobenes Management	39	82,1	17,9	—	92,3	7,7
Management	245	50,6	49,4	4,5	79,6	15,9
Gesamt Führungskräfte (exklusive Vorstand)	284	54,9	45,1	3,9	81,3	14,8
Spezialisten/Mitarbeiter exklusive Führungskräfte	2.398	37,9	62,1	19,7	63,4	16,9
Gesamt Mitarbeiter und Führungskräfte	2.690	39,9	60,1	18,0	65,3	16,7


¹  G4-LA13

¹  Diversity-Management bedeutet für Talanx auch, möglichst viele potenzielle Bewerber zu erreichen. Daher werden Gehälter ausschließlich entsprechend der Aufgabe unter Berücksichtigung der Qualifikation und Leistung festgelegt. Auch die Stellenbewertung in Fach- und Führungsebenen erfolgt ausschließlich in Abhängigkeit von den Aufgaben und der Verantwortung der Stelle. Zu dem Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern werden darüber hinaus keine Angaben gemacht, da diese vertraulich sind.

Auch in der WARTA-Gruppe bestimmen sich die Gehälter vor allem nach der zu besetzenden Position und der Funktion, d. h. den Arbeitsinhalten. Auch die Erfahrung und Kompetenzen des Mitarbeiters werden berücksichtigt. Das Geschlecht ist hingegen kein Faktor der Vergütungspolitik; solch eine Diskriminierung wäre gesetzeswidrig. Zwei Personen mit

den gleichen Arbeitsinhalten und gleichen oder ähnlichen Erfahrungen und Kompetenzen werden aufgrund ihres unterschiedlichen Geschlechts keine unterschiedlichen Gehälter angeboten.

²  G4-HR3

²  Talanx toleriert keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Beziehungsstatus, Staatsangehörigkeit, Behinderung, medizinischer Verfassung oder aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors. Fälle von Diskriminierungen, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, sind uns nicht bekannt. Auch in der WARTA-Gruppe sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

¹ In Deutschland kann unter bestimmten Bedingungen im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit von bis zu sechs Monaten beansprucht werden. Die tarifliche Elternzeit laut Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe endet spätestens dreieinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes.

Im Jahr 2014 nahmen in Deutschland insgesamt 453 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch oder waren bereits in Elternzeit (Beginn davor, z. B. im Jahr 2013), darunter 139 Männer und 314 Frauen. Von diesen Mitarbeitern sind in der Berichtsperiode 413 Personen aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt oder werden voraussichtlich im Jahr 2016 zurückkehren, darunter 138 Männer und 275 Frauen. Daraus ergibt sich eine Rückkehrquote von 91,2% (definiert als Gesamtzahl der Beschäftigten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückgekehrt sind oder zurückkehren werden, geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten, die nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz hätten zurückkehren können). Unter den männlichen Mitarbeitern beträgt die Rückkehrquote 99,3%, unter den weiblichen Mitarbeitern 87,6%.

Von den 243 Mitarbeitern, die im Jahr 2014, also der Vorperiode, aus der Elternzeit zurückkehrten, sind insgesamt 226 Mitarbeiter zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei Talanx beschäftigt gewesen, davon 120 Männer und 106 Frauen. Daraus ergibt sich eine Verbleibsrate von insgesamt 93,0% (definiert als Gesamtzahl der Beschäftigten, die zwölf Monate nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz nach der Elternzeit noch beschäftigt waren, geteilt durch die Gesamtzahl der Beschäftigten, die im vorherigen Berichtszeitraum nach der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehrten). Unter den männlichen Mitarbeitern betrug die Verbleibsrate 91,6%, unter den weiblichen Mitarbeitern 94,6%.

In der WARTA-Gruppe nahmen im Jahr 2014 insgesamt 137 Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch oder waren bereits in Elternzeit, darunter ein Mann und 136 Frauen. Von diesen Mitarbeitern sind im Jahr 2015 insgesamt 124 an den Arbeitsplatz zurückgekehrt, darunter ein Mann und 123 Frauen. Daraus ergibt sich eine Rückkehrquote von 90,5%, unter den männlichen Mitarbeitern 100,0%, unter den weiblichen Mitarbeitern 90,4%. Die Verbleibsrate beträgt 45,5%, unter den männlichen Mitarbeitern 83,3% und unter den weiblichen Mitarbeitern 43,0%.

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

² **Wesentlichkeit und Auswirkungen:** Auf Grund der Geschäftstätigkeit von Talanx als Unternehmen, das Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen anbietet, sind die Risiken von körperlichen Verletzungen und Unfällen am Arbeitsplatz verhältnismäßig niedrig. Auch sind die Mitarbeiter keinen hohen Gesundheitsgefahren ausgesetzt. Dies gilt für den gesamten Talanx-Konzern, d. h. auch die Mitarbeiter in Deutschland wie der WARTA-Gruppe in Polen.

Gleichwohl sind die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit natürlich von hoher Bedeutung. Sie leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg und sind, neben der Qualität unserer Produkte und dem wirtschaftlichen Erfolg, ein wichtiges Unternehmensziel.

Maßnahmen und Richtlinien: In Deutschland unterstützen wir unsere Beschäftigten durch ein aktives **Gesundheitsmanagement**, diverse Sportangebote im Haus sowie individuelle Beratungsangebote. Unsere Standorte in Deutschland werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut. Die Interessen der Beschäftigten im Hinblick auf sicheres Arbeiten und die Gesundheit am Arbeitsplatz werden in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung, den Betriebsräten sowie den Vertretern der Schwerbehinderten wahrgenommen.

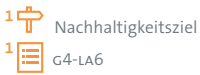
In Deutschland regeln das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die Unfallverhütungsvorschrift „DGUV Vorschrift 2“ diese Aspekte. Zudem wird der Bereich Arbeitsschutz mittlerweile auch stark von der europäischen Gesetzgebung geprägt. Für die Mitgliedsstaaten der EU gelten einheitliche Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

In der **Prävention** werden vorausschauend Maßnahmen ergriffen, die zum Erhalt von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beitragen. Die Prävention besitzt in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Ziel ist es, die Standards der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes durch eine kontinuierliche Verbesserung zu steigern und zu optimieren, um so die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft unserer Mitarbeiter zu erhalten und zu stärken.

¹ G4-LA3

² G4-DMA | G4-LA7

Stetige Informationen und Broschüren dienen dazu, das Bewusstsein für eine ganzheitliche – physische wie psychische – Gesundheit zu fördern. Die Prävention beinhaltet daher unter anderem Vorsorgemaßnahmen und Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheit aber auch Angebote für Stressmanagement und Bewegung sowie allgemeine Gesundheitsinformationen. An mehreren Standorten in Deutschland gibt es diverse Gesundheitskursangebote, von Functional Training über Qigong und Yoga bis hin zur Massage. Hinweise, Informationen und Angebote zum gesunden Arbeiten finden unsere Mitarbeiter im Intranet, insbesondere zu den Themen Ergonomie am Arbeitsplatz, Rücken, Augen sowie zum Umgang mit Stress.



Nachhaltigkeitsziel

G4-LA6

Darüber hinaus möchte Talanx ¹ die Durchführung von Gesundheitstagen bzw. das Gesundheitsmanagement laufend auf die Standorte ausrollen und hat dies als Ziel festgesetzt.

Auch durch das **Mitarbeitersportsponsoring** leisten wir einen Beitrag zum Bewusstsein für das Thema Gesundheit. Die Talanx AG übernimmt für Konzernmitarbeiter die Startgebühr bei öffentlichen Sport- bzw. Laufveranstaltungen und stellt einheitliche Funktionsshirts mit dem Talanx-Unternehmenslogo zur Verfügung. Wir fördern Sportveranstaltungen im ganzen Bundesgebiet und auch international; das Portfolio reicht von den großen Städtemarathons in Berlin, Hamburg, Hannover und Köln oder dem Halbmarathon in Madrid über Crossläufe bis hin zu kleineren regionalen Läufen. Auch andere Sportarten wie Triathlon und Drachenbootrennen werden gefördert. Voraussetzung ist, dass sich mindestens zehn Konzernmitarbeiter zu einem Team zusammenfinden.

Im Jahr 2015 hat die Talanx AG Mitarbeiter bei insgesamt 60 Veranstaltungen mit Startgeldern und Talanx-Funktionsshirts unterstützt. Die Shirts tragen das Siegel Öko-Tex® Standard 100; der Hersteller ist Mitglied des Global Social Compliance Programme (GSCP) und der Business Social Compliance Initiative (BSCI). Das Mitarbeitersportsponsoring steigert den Teamgedanken, den standortübergreifenden Austausch und die Identifikation mit unserem Unternehmen. Es kann somit zur Motivation und Gesundheit beitragen, aber auch zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitern.

Auch die WARTA-Gruppe fördert die Gesundheit ihrer Mitarbeiter auf vielerlei Weise. Natürlich erfüllt das Unternehmen alle diesbezüglichen polnischen Vorgaben, z. B. mit Blick auf Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften und die Einrichtung von Arbeitsplätzen. Zudem misst WARTA lau-

fend das Risiko, das mit der Erfüllung von Tätigkeiten einhergeht, bildet Mitarbeiter hierzu weiter und versorgt sie mit allen nötigen Informationen. Darüber hinaus engagiert WARTA sich freiwillig in Form eines Gesundheitsprogramms für Mitarbeiter und ihre Angehörigen. Das Programm ist sehr angesehen und wird von nahezu allen Mitarbeitern in Anspruch genommen.

Zudem hatte das Multisport-Programm, mit dem WARTA landesweit die Nutzung von Sporteinrichtungen subventioniert, im Jahr 2015 über 1.100 Mitglieder. WARTA unterstützt auch Sportaktivität oder -ereignisse, die die Mitarbeiter selbst organisieren, indem z. B. Hallen gemietet oder professionelle Coaches zur Verfügung gestellt werden.

¹ **Arbeitsunfälle** werden in Unfälle während der Arbeitstätigkeit und solche auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstelle (Wegeunfälle) unterteilt. In Deutschland sind Arbeitsunfälle, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führen, der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu melden, sowohl vom Arbeitgeber als auch vom behandelnden Arzt. Im Talanx-Konzern ereigneten sich im Jahr 2015 deutschlandweit 27 Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,3% entspricht, sowie 95 Wegeunfälle, was einer Wegeunfallquote von rund 0,9% entspricht. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit bewertet die Unfälle, um ggf. Maßnahmen zur Vermeidung abzuleiten.

Auch in Polen werden die o. g. zwei Kategorien von Arbeitsunfällen unterschieden. Jeder Unfall oder Fall von Berufskrankheit ist der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) und dem nationalen Statistikamt (GUS) zu melden. Die Anzahl der Unfälle in der ersten Kategorie beeinflusst direkt die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber zu leisten hat. Jeder Fall ist zu dokumentieren, das mit der Tätigkeit verbundene Risiko zu beurteilen und der Unfallhergang zu klären. In der WARTA-Gruppe ereigneten sich im Berichtsjahr 18 Unfälle, darunter sechs Arbeitsunfälle (Quote von 0,2%) sowie zwölf Wegeunfälle (Quote von 0,4%).

Darüber hinaus ermittelt Talanx die Fehlzeitenquote anhand der **krankheitsbedingten Fehltag**e. Zudem wird die Abweichung dieser Quote zum Branchendurchschnitt ermittelt, deren Werte der Arbeitgeberverband zur Verfügung stellt. Die Fehlzeitenquote der Talanx-Mitarbeiter in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe liegt inklusive der Langzeiterkrankungen etwas unterhalb des Branchendurchschnitts, ohne die Langzeiterkrankungen etwas über dem Schnitt.

7

KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE



MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN


INDIREKTE WIRTSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN

Die Tätigkeit des Talanx-Konzerns bringt zahlreiche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen mit sich. Im Kern des Versicherungsgeschäfts liegt der **Transfer von Risiken**, durch den Verluste aus dem Eintritt von Schadenereignissen gemildert werden können. Versicherungen erfüllen somit eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe, denn sie ermöglichen das **Funktionieren der Wirtschaft** und die finanzielle **Absicherung des Einzelnen**. Insgesamt kann durch Versicherungsschutz somit der Lebensstandard der Gesellschaft abgesichert und Unternehmen der Handlungsspielraum gegeben werden, den sie benötigen, um sich Herausforderungen zu stellen und **innovativ** zu sein.

Präventive **Risikominimierung** und **Schadenverhütung** begrenzen zudem die Wahrscheinlichkeit des Eintritts von Schäden, z. B. von Bränden oder Betriebsunfällen. Diese Aspekte sind u. a. im Rahmen der Industrieversicherung wesentlich. Mitunter werden dadurch auch die Gesundheit der Mitarbeiter geschützt und natürliche Ressourcen geschont. Ein konkretes Beispiel der Absicherung gegen Naturgefahren ist das **Accumulation Risk Geospacial Online System**, kurz ARGOS. Talanx bewertet mit dieser selbstentwickelten Software das Gefährdungspotenzial von Standorten hinsichtlich verschiedener **Naturgefahren**.

Im Rahmen unserer **Gefährdungs- und Risikoanalysen** versuchen wir darüber hinaus, in allen Sparten existenzbedrohende Szenarien zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen auf ein Maß zu reduzieren, das die Existenz von Unternehmen sichert. Dies gilt für das Thema Naturkatastrophen (NatCat), Brand- und Explosionsschutz sowie Technische Versicherungen und Transportversicherungen, aber auch für **Betriebsunterbrechungen**, die in einer zunehmend vernetzten Welt immer wahrscheinlicher und größer ausfallen können. Darüber hinaus sensibilisieren wir für die Einschätzung von Gefährdungen und die sinnvolle Planung für den Notfall. Im Rahmen von Gremien, etwa beim GDV, erstellen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen Richtlinien für nachhaltig sichere Planung, Ausführung und Betrieb von Anlagen und Unternehmen.

Darüber hinaus hat der Talanx-Konzern **Auswirkungen auf gesellschaftliche und ökologische Bedingungen** vor allem durch seine  Kapitalanlage (Seite 49 ff.) sowie durch seine  Versicherungsprodukte (Seite 53 ff.).






Auswirkungen als Arbeitgeber hat der Talanx-Konzern ebenfalls, denn als drittgrößte Versicherungsgruppe Deutschlands mit Geschäftsbeziehungen in rund 150 Ländern ist er ein bedeutender Arbeitgeber, Aus- und Weiterbilder. Wichtige wirtschaftliche Impulse leistet der Talanx-Konzern nicht nur dadurch, dass wir direkt Mitarbeiter an den weltweit 40 Standorten beschäftigen, sondern auch, indem wir Aufträge an (regionale) Lieferanten und Dienstleister vergeben. Auch über das eigentliche Kerngeschäft hinaus engagieren wir uns für Ausbildung und Bildung, insbesondere durch die Talanx-Stiftung und die Unterstützung von Studierendenorganisationen, siehe  Kapitel „Corporate Citizenship“ (Seite 61).

 G4-EC8

ANWENDUNG DES VORSORGEPRINZIPS

 G4-14

Das von den Vereinten Nationen eingeführte **Vorsorgeprinzip** beschreibt den vorsorglichen und vorausschauenden Umgang mit Umweltherausforderungen und -risiken. Auch der Talanx-Konzern verfolgt als Versicherungsunternehmen den Ansatz, umsichtig mit Risiken umzugehen und Schäden gar nicht erst entstehen zu lassen – sei es hinsichtlich der Umwelt oder in anderen Bereichen. Dies zeigt sich an verschiedenen Stellen und im Umgang mit verschiedenen Stakeholdern:

- Die **ökologischen** Auswirkungen der Produktion von Versicherungsschutz sind insgesamt im Vergleich zu den Produktionsprozessen anderer Branchen geringer. Gleichwohl möchten wir die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so niedrig wie möglich halten. Mehr dazu findet sich im  Kapitel „Betriebsablauf und Beschaffung“ (Seite 26 ff.). Mit der Berücksichtigung ökologischer Aspekte im Kerngeschäft befassen sich die weiteren Abschnitte in diesem Kapitel
- Die Identifikation, Bewertung, Analyse, Steuerung und Kontrolle von **Risiken** ist Bestandteil des  „Risikomanagements“ (Seite 48)
- Mit der Aufklärung unserer **Kunden** befasst sich vor allem der Abschnitt  „Kunde im Fokus“ (Seite 55 ff.)
- Weiterhin gilt der konzerneigene  **Verhaltenskodex** (Seite 22 ff.), und
- der Talanx-Konzern bzw. seine Gesellschaften sind durch  Mitgliedschaften in **Verbänden** vernetzt (Seite 20 f.)
- Darüber hinaus findet an verschiedenen Stellen des Konzerns eine **Kommunikation mit Stakeholdern**


statt, siehe den folgenden  Abschnitt zum Risikomanagement sowie die  Wesentlichkeitsanalyse (Seite 13 ff.)

von Eintrittswahrscheinlichkeiten und -auswirkungen von Naturkatastrophen wird schwieriger, da angesichts der aktuell besonderen klimatischen Situation historische Daten nur bedingt als Einflussgröße verwendbar sind.

 G4-45


RISIKOMANAGEMENT

Chancen- und Risikomanagement betrachten wir als eine unserer zentralen Stärken. Die vollständige Überwachung und die exakte Steuerung unserer Risikoposition im Konzern und in den Geschäftsbereichen ist eine zentrale Aufgabe der Talanx AG. Damit verfolgen wir das Ziel, existenzbedrohende Entwicklungen zu vermeiden und gleichzeitig sich bietende Chancen wahrzunehmen.

Ausführliche Informationen zum Risikomanagement können dem  „Risikobericht“ im Konzern-Geschäftsbericht für das Jahr 2015 entnommen werden, insbesondere den Abschnitten:

- „Risikostrategie“, Seite 92
- „Wesentliche Rollen und Aufgaben im Rahmen des Risikomanagements“, Seite 94
- „Risikomanagement-Prozess“, Seite 95 f. sowie
- „Risiken der künftigen Entwicklung“, Seite 97 ff.

Der Risikogehalt neuer, zukünftiger Risiken ist heute noch nicht zuverlässig bekannt, und ihre Auswirkungen können nur schwer beurteilt werden. Um diese Risiken dennoch frühzeitig zu erfassen, zu bewerten und zu steuern, haben wir einen gruppenweiten „Emerging Risk“-Prozess aufgesetzt. Halbjährlich analysieren Experten aus allen Geschäftsbereichen, inkl. der Hannover Rück, die Emerging Risks. Hier fließen stets aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse zum Klimawandel ein. Zudem haben wir die Anbindung an das Risikomanagement sichergestellt, um gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können. Dazu zählen z. B. die laufende Überwachung und Bewertung, vertragliche Ausschlüsse oder die Entwicklung neuer (Rück-)Versicherungsprodukte.

Auch unsere Geschäftsbereiche analysieren solche neuartigen Risiken und Entwicklungen. Dabei identifizieren sie mögliche Auswirkungen und Chancen und entwickeln auf Märkte und Kunden abgestimmte Produkte, siehe auch  Abschnitt „Versicherungsprodukte“ (Seite 53 ff.).

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016

 G4-EC2

RISIKEN UND CHANCEN DURCH DEN KLIMAWANDEL

In den multi-disziplinären konzernweiten Risikomanagementprozess sind auch ökologische und gesellschaftliche Aspekte integriert. Risiken im Zuge des Klimawandels gehören beispielsweise zu den sogenannten **Emerging Risks**, deren Risikogehalt noch nicht verlässlich beurteilt werden kann. Für diese Risiken werden mögliche künftige Entwicklungen im Risikomanagement berücksichtigt. Daher sind Risikofrüherkennung und anschließende Relevanzbestimmung von entscheidender Bedeutung.

Die Erst- und Rückversicherung von Schäden aus Naturgefahren ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Geschäftsmodells als weltweit agierender Versicherungskonzern mit starken Standbeinen in der Industrie- und Rückversicherung. Aus dem Klimawandel erwachsen für uns daher sowohl Chancen als auch Risiken. Zum einen dürfte insbesondere in bisher unterversicherten Wachstumsregionen die Nachfrage nach Versicherungen gegen Naturgefahren weiter wachsen. Zum anderen erhöht sich auch das Risiko der finanziellen Belastung aus eingetretenen Schäden. Die Einschätzung

Know-How-Transfer und Innovationen sind auch der Kern des „Best Practice Lab“, das den Talanx-Auslandsgesellschaften des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung International seit 2011 als Forum für den Wissensaustausch dient und die Einführung von Best Practices unterstützt. Seit diesem Jahr nutzt das Forum auch wissenschaftliche Expertise: Das Best Practice Lab kooperiert mit der Technischen Universität München.

 G4-26 | G4-45


RÜCKSPRACHE MIT STAKEHOLDERN

Der Talanx-Konzern hält an vielerlei Stellen **Rücksprache mit seinen Stakeholdern**, wobei die Ermittlung von Auswirkungen, Chancen und Risiken eine zentrale Rolle spielt. Beispielsweise hält der Personalbereich Kontakt zu den Mitbestimmungsgremien, Investor Relations steht in enger Beziehung zu Aktionären und Anleihe-Investoren, und Group Communications wendet sich sowohl an die Öffentlichkeit als auch an die Mitarbeiter. Darüber hinaus sind der Konzern und seine Gesellschaften z. B. über Mitgliedschaften in regionalen und bundesweiten Verbänden und Interessenvertretungen vernetzt und somit nah an aktuellen Entwicklungen.


Auch das Instrument der Performance-Metrik adressiert neben der finanziellen Perspektive zusätzliche Dimensionen, konkret die Markt- und Kundenperspektive, die interne Prozessperspektive und die Mitarbeiterperspektive. Dadurch fließen die Belange unterschiedlicher Stakeholder-Gruppen in die Steuerung des Konzerns ein.

Wir identifizieren Risiken konzernweit über Kennzahlen und über verschiedene Risikoehebungen. Qualitative Risiken werden systematisch mithilfe eines konzernweit eingerichteten Risikoefassungssystems gesammelt. Geschäftsbereichsübergreifende Risiken, z. B. Compliance-Risiken, werden durch Einbindung der jeweils zuständigen Bereiche oder Experten berücksichtigt. Um sicherzustellen, dass alle Risiken identifiziert werden, erfolgt eine Abstimmung mit einer umfassenden Talanx-spezifischen Risikokategorisierung, die als Grundlage für die Risikoidentifikation dient. Neben der softwarebasierten Risikoefassung ist ein Austausch zur aktuellen Risikolage Bestandteil der monatlichen Sitzungen des Risikokomitees. Der Vorstand der Talanx AG erhält zudem monatliche Updates zu wesentlichen Risikoindikatoren.

Zudem holen wir die Meinung unserer Interessengruppen durch die Stakeholder-Befragung ein, die wir zur Identifikation wesentlicher Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht durchführen. Speziell im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsinteressierten Investoren und Analysten möchten wir zudem darauf hinweisen, dass wir uns an verschiedenen ESG-Rating-Prozessen beteiligen.


¹  Der Vorstand befasst sich mehrmals im Jahr mit ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Zum einen geschieht dies im Rahmen des Risikomanagements, zum anderen bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das beinhaltet unter anderem, Nachhaltigkeitsziele festzulegen, zu kontrollieren, ob die Ziele erreicht werden, und die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.

NACHHALTIGKEIT IN DER KAPITALANLAGE


²  **Wesentlichkeit:** Neben den direkten Wirkungen des Talanx-Konzerns, etwa dem Energieverbrauch, besteht ein großes Potenzial, einen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung zu leisten, in der Hebelwirkung unseres Geschäfts – insbesondere der Kapitalanlage. So beliefen sich die selbstverwalteten Kapitalanlagen des Konzerns zum Ende des Geschäftsjahres 2015 auf 100,8 Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 115,6 Mrd. EUR. (Zum Vergleich: Der Gesamtbestand der Kapitalanlagen der deutschen Versicherungswirtschaft betrug zum 31. Dezember 2015 1.509 Mrd. EUR.) Den überwiegenden Anteil an den Anlagen des Talanx-Konzerns machen fest verzinsliche Wertpapiere aus, insbesondere Staatsanleihen und Unternehmensanleihen. Investoren, Analysten und Kunden interessieren sich zunehmend dafür, wie Talanx gesellschaftliche und ökologische Aspekte in der Kapitalanlage berücksichtigt. Das Thema ist daher wesentlich für Talanx.

²  G4-DMA

Abgrenzung: Innerhalb des Talanx-Konzerns ist das Thema vor allem für unsere Gesellschaften und Abteilungen relevant, die sich mit Investments und Kapitalanlage befassen. Außerhalb des Konzerns sind die Akteure am Kapitalmarkt betroffen, etwa Investoren und Analysten, Wertpapier-Emittenten oder Anbieter von Immobilien. Infrastrukturinvestitionen sind zudem für die Regionen bzw. Bereiche relevant, in denen die Investitionen erfolgen sollen.

Auswirkungen: Der Konzern möchte bei seiner Kapitalanlage einerseits mögliche negative Auswirkungen vermeiden, indem beispielsweise in bestimmte Länder oder Geschäftsfelder nicht investiert wird. Andererseits möchte der Konzern mit dem Vorgehen insgesamt positive Auswirkungen fördern. Dafür erarbeiten wir derzeit ein Vorgehen für die verstärkte Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien als Teil des Investmentprozesses in Form eines ESG-Screenings. Siehe dazu  Abschnitt „Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen“ (Seite 51).

¹  G4-47

Maßnahmen und Richtlinien: Die Anlageklasse „Alternative Investments“ rückt vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes zunehmend in den Fokus, denn sie trägt zur Renditeanreicherung und zur Diversifikation des Portfolios bei. Neben Immobilien und Private Equity setzt Talanx insbesondere auf Investitionen in **Infrastrukturprojekte**, siehe  Abschnitt „Infrastrukturinvestitionen“ (Seite 51f.).

Auch die Geschäftsbereiche sind hier aktiv: So investiert die Industrieversicherung aktuell in regenerative Energien wie Wind- und Wasserenergie – nicht nur in Deutschland, sondern auch im europäischen Ausland. In der Privat- und Firmenversicherung Deutschland bildet ein Solarenergiefonds einen weiteren Bestandteil des Infrastrukturinvestments.

Darüber hinaus bietet der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland in aktuellen **Fondspolicen** ein aktiv gemanagtes Portfolio an, das dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet ist. Dieses Portfolio aus der „ISP“-Produktfamilie (Investment-Stabilitäts-Paket) enthält nachhaltige und ökologische Investments, die nicht nur auf eine möglichst hohe Rendite abzielen, sondern auch ethische, soziale und ökologische Aspekte bei der Titelauswahl berücksichtigen. Die Klassifizierung und Auswahl der Zielfonds in diesem internen Versicherungsfonds stellen wir mithilfe unabhängiger Research-Agenturen sowie in direkten Gesprächen mit den verantwortlichen Produktmanagern sicher.

Auch für **Drittkunden** werden Publikumsfonds angeboten, für die das Thema Nachhaltigkeit ein wichtiges Investmentkriterium ist. Als nachhaltige Geldanlage werden neben dem Ampega Responsibility Fonds auch die Sondervermögen terrAssisi Renten I AMI und terrAssisi Aktien I AMI angeboten. Die Fonds investieren in Zielfonds bzw. Unternehmen und Emittenten, die neben ökonomischen auch Umwelt- und Sozialkriterien dauerhaft in ihre Firmenstrategie einbeziehen und unter dem Gesichtspunkt Zukunftsverantwortung zu den Vorreitern zählen. Die Klassifizierung erfolgt durch die unabhängigen Research-Agenturen FOCUS Asset Management GmbH und oekom research AG.

Weiterhin startete die Börse Hannover im April 2015 mit dem **German Gender Index** einen Aktienindex für Gender-Diversität, der 50 Aktien deutscher Unternehmen umfasst, die sich durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Führungskräften in Vorstand und Aufsichtsrat hervortun. Mit dem **Ampega GenderPlus Aktienfonds** können auch Privatanleger an dem Index partizipieren, da die Ampega Investment GmbH einen Publikumsfonds anbietet, dessen Anlageuniversum sich mehrheitlich aus den Werten des German Gender Index sowie anderer europäischer Unternehmen mit einem Fokus auf Gender-Diversity zusammensetzt. Auf Basis dieses Index-Universums erfolgt durch Ampega eine Selektion und Neugewichtung der Einzeltitel mit dem Ziel, eine klare Stilausprägung des Portfolios in Richtung dividenden- und wachstumsstarker Qualitätstitel für den Anleger herzustellen.

Zuständigkeiten: Die Vermögensanlage wird im Talanx-Konzern innerhalb des Segments Konzernfunktionen von den drei Gesellschaften Ampega Investment GmbH, Talanx Asset Management GmbH und Talanx Immobilien Management GmbH erbracht. Als Vermögensverwalter fungiert die Ampega Investment GmbH, die für Privatkunden und institutionelle Anleger arbeitet. Das Produktangebot umfasst mehrfach ausgezeichnete Publikumsfonds ebenso wie Spezialfonds. Auch für Kunden außerhalb des Konzerns übernimmt die Gesellschaft die Administration von Vermögens- und Finanzportfolios. Die Gesellschaft bietet ein breites Spektrum an Fonds für eine moderne Kapitalanlage und dynamische Altersvorsorge. Die Talanx Asset Management GmbH ist verantwortlich für die Anlagen des Talanx-Konzerns am Geld-, Kapital- und Immobilienmarkt und somit eine wichtige Anlaufstelle für die nachhaltigkeitsorientierte Kapitalanlage im Konzern. Hervorzuheben ist u. a. das spezialisierte Team für **Infrastruktur Investments**. Die Talanx Immobilien Management GmbH betreut die Immobilienanlagen des Talanx-Konzerns.

Als **besondere Maßnahme** war der Talanx-Konzern im Jahr 2015 durch die Talanx Asset Management GmbH im Kapitalanlagenausschuss des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) vertreten, der im März 2015 die Broschüre „Unverbindliche Hinweise zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in der Kapitalanlage“ publizierte. Bereits im Oktober 2014 beteiligte sich die Ampega Investment GmbH als Sponsor an einer Studie zur „Bedeutung von Nachhaltigkeitskriterien für die Beurteilung von Anlagechancen und -risiken bei Unternehmensanleihen“.

Ergebnisse und Kontrolle: Bei der Durchführung des geplanten ESG-Screening-Prozesses und der Bewertung der Kapitalanlagen möchten wir auf die Expertise eines auf Nachhaltigkeitsresearch spezialisierten Dienstleisters zurückgreifen. Darüber hinaus sind bei der Bewertung einzelner Finanzprodukte auch externe Bewertungen als Feedback relevant. Beispielsweise hat der terrAssisi Aktien I AMI der Ampega Investment GmbH im Jahr 2015 in der Kategorie „Aktien Nachhaltigkeit“ den 1. Platz bei den FundAwards von Euro und Börse online belegt. Zudem wurde der terrAssisi Aktien I AMI von yourSRI, einem anerkannten Anbieter von ESG-Datendienstleistungen, bewertet und hat eine Top10-Platzierung unter den in Deutschland zum Vertrieb zugelassenen nachhaltigen Aktienfonds erreicht. Darüber hinaus wird die Rückmeldung von Stakeholdern zu wesentlichen Themen und zu unseren Maßnahmen und Fortschritten durch den regelmäßigen Dialog mit Stakeholdern eingeholt, siehe auch [Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ \(Seite 13 ff.\)](#).

www.gdv.de/wp-content/uploads/2015/03/GDV_Hinweise_Nachhaltigkeitskriterien_Kapitalanlagen_03-2015.pdf

www.oekom-research.com/homepage/german/oekom_Bonds_Studie_DE.pdf

BERÜCKSICHTIGUNG VON ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN ASPEKTEN BEI DER AUSWAHL DER KAPITALANLAGEN

¹ Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bzw. sozialen und ökologischen Aspekten bei der Kapitalanlage umfasst mehrere Schritte im Talanx-Konzern. So sind Projekte mit Nahrungsmittelbezug, die der kurzfristigen Spekulation auf Lebensmittelpreise dienen (Direktanlage), sowie Produzenten von Streumunition (Direktanlage) bereits von der Investition ausgeschlossen.

Darüber hinaus hat Talanx sich das Ziel gesetzt, im Jahr 2016 ¹ ein Vorgehen für ein Environmental, Social and Governance (ESG)-Screening der Kapitalanlagen zu erarbeiten, das konzernweit aufgesetzt werden soll. Durch dieses Vorgehen sollen Nachhaltigkeitsthemen bzw. ESG-Kriterien stärker bei der Kapitalanlage berücksichtigt werden.

Im Rahmen eines solchen Screenings werden Kapitalanlagen auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien untersucht, etwa die Wahrung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, den Schutz der Umwelt und Anti-Korruption. Ein grundsätzlicher Ausschluss bestimmter Branchen ist dabei nicht vorgesehen. Stattdessen sollen Einzelfallabwägungen eine genaue Betrachtung des Geschäfts bzw. der Produkte beinhalten. (Davon ausgenommen sind die o. g. ausgeschlossenen Geschäftsfelder, etwa Streumunition.)

Weiterhin haben wir für alternative Assetklassen (z. B. Infrastrukturinvestitionen und Immobilien) im Rahmen des Selektionsprozesses **Ausschlusskriterien** definiert. Neben klassischen Kriterien, die das Rendite-Risiko-Profil betreffen, werden hier auch Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet. Dabei gelten Investitionen aus den Bereichen Atomkraftprojekte, Projekte mit Tierbezug (z. B. Zoos und Safariparks), Assets mit hoher Umweltbelastung sowie solche, die mit einer kontroversen Wahrnehmung des Geschäftsmodells einhergehen (z. B. Glücksspiel), als nicht investierbar. Für Immobilien als Kapitalanlage im Konzern werden bei Direkterwerb Objekte mit einer Nachhaltigkeitszertifizierung (z. B. nach DGNB, LEED oder BREEAM) angestrebt. Diese Zertifizierungen bewerten u. a. ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Aspekte einer Immobilie.

¹ G4-FS11 | G4-HR1 FS

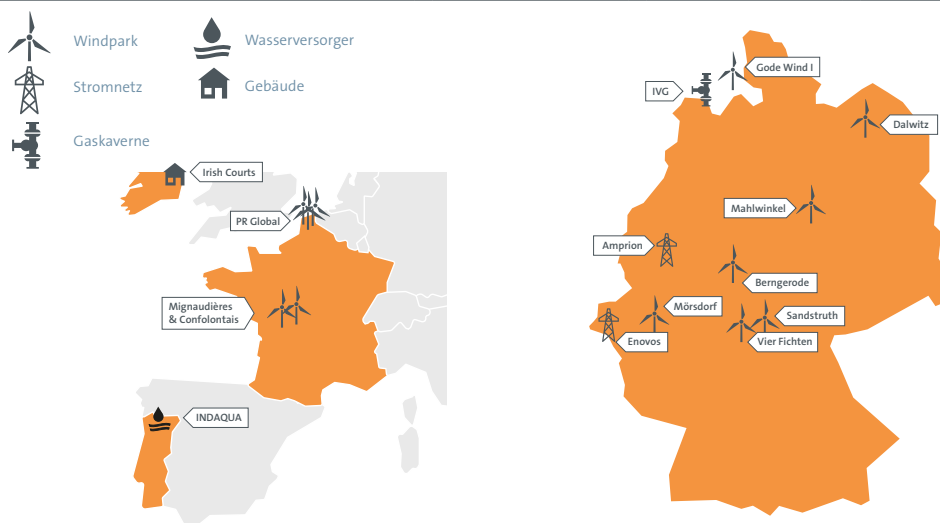
¹ Nachhaltigkeitsziel

INFRASTRUKTURINVESTITIONEN

² Über Fonds ist Talanx bereits länger indirekt in Infrastrukturprojekte investiert. In den letzten Jahren hat die Gruppe hier konsequent Expertise aufgebaut und beteiligt sich seit Anfang 2014 mit einer neuen, hochspezialisierten Einheit auch direkt über Eigen- und Fremdkapitalvergabe an ausgewählten Projekten. Zum diversifizierten Infrastrukturportfolio gehören derzeit u. a. Beteiligungen an Windparks, Stromnetzen und Wasserversorgern in Deutschland und dem europäischen Ausland, siehe Abbildung 8.

² G4-EC7

A8 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN DES TALANX-KONZERNS ZUM JAHRESENDE 2015



Talanx hat im Jahr 2015 etwa 647 Mio. EUR neu in alternative Kapitalanlagen investiert. Eine Übersicht über die Projekte bietet Tabelle 12.

T12 ALTERNATIVE KAPITALANLAGEN: NEUINVESTITIONEN IN WINDPARKS, WASSERVERSORGUNG UND GEBÄUDE 2015

IN MIO. EUR

Projekte im Geschäftsjahr 2015	Eigenkapital	Fremdkapital	Anlagekapital insgesamt
Windpark Abo Wind Frankreich	47,4	—	47,4
Indaqua	52,7	—	52,7
WPD Windparks Deutschland	58,5	—	58,5
RP Global (Frankreich) Windparks	105,0	—	105,0
Gode Wind 1	—	311,0	311,0
Irish Courts	—	72,5	72,5
Gesamt	263,6	383,5	647,1

Zum Jahresende 2015 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund 1,13 Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten engagiert. Für 2016 erwartet das Team **Infrastruktur Investments** Neuinvestitionen in Höhe von ca. 400 Mio. EUR in Form von Eigen- und Fremdkapital. ¹ Bis zum Jahr 2017 soll das Volumen auf ca. 2 Mrd. EUR ausgedehnt werden. Perspektivisch ist auf lange Frist ein Investitionsvolumen in breit diversifizierte alternative Anlagen von bis zu 5 Mrd. EUR denkbar.

Erneuerbare Energien, Straßen oder Stromnetze adressieren **Grundbedürfnisse einer Bevölkerung**. Die Nachfrage nach Investitionen in zentrale Infrastrukturgüter ist weitgehend unabhängig von der Konjunktur und für institutionelle Investoren in hohem Maße planbar. Gleichzeitig passen die Projekte zum langfristigen Anlagehorizont eines Versicherers. Die sorgfältig ausgewählten Projekte bieten attraktive Renditen bei vertretbarem Risiko. Zielsetzung bleibt jederzeit eine solide Geldanlage im Interesse der Versicherten, und eines der zentralen Selektionskriterien für die Investitionen ist ein reguliertes Umfeld, etwa über gesetzlich geregelte Einspeisevergütungen, Anreizregulierung und Public Private Partnerships. Infrastrukturinvestitionen erfolgen vorrangig im Euroraum. Im Fokus liegen Projekte aus den Sektoren Transport, Energie, Telekommunikation und dem sozialen Bereich. Geplant sind

Investitionsvolumen pro Projekt von 30 bis 150 Mio. EUR (Eigenkapital) bzw. 50 bis 200 Mio. EUR (Fremdkapital) mit einem Investitionshorizont von fünf bis 30 Jahren.

Im September 2015 investierte Talanx erstmals in ein „Offshore“-Windkraft-Projekt. Als Konsortialführer mehrerer institutioneller Investoren strukturierte der Versicherer erfolgreich eine Anleihe über 556 Mio. EUR zur Finanzierung des Nordsee-Windparks Gode Wind 1. Talanx zeichnete mit rund 300 Mio. EUR circa 60 % des Anleihevolumens. Die Anleihe hat eine Laufzeit von 10 Jahren. Erstmals finanziert damit ein institutionelles Konsortium unter Führung eines Versicherers ein Offshore-Windenergie-Projekt.


Darüber hinaus hat der Talanx-Konzern einen Vertrag über die Beteiligung an der Finanzierung eines Bauprojektes für sieben irische Gerichtsgebäude in Höhe von 73 Mio. EUR abgeschlossen. Der Erwerb der Wertpapiere im Rahmen dieser Transaktion erfolgt im ersten Quartal 2016. Weiterhin wurden verstärkt Direktinvestitionen im Bereich Infrastruktur getätigt, u. a. durch den Erwerb mehrerer Windparks in Deutschland und Frankreich und die Beteiligung an einem Wasserversorger in Portugal.

Um das Volumen in Infrastrukturprojekten auszudehnen, wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2015 zudem eine 45-prozentige Beteiligung an der Caplantic GmbH erworben, die gemeinsam mit der NORD/LB Norddeutsche Landesbank und dem Bankhaus Lampe geführt wird. Ziel des Investments ist es, die Gesellschaft zu einem führenden Anbieter für Alternative Asset Management und Financial Solutions auszubauen und sich somit Zugang zu Infrastrukturdarlehen und anderen alternativen Assetklassen des NORD/LB Konzerns zu eröffnen.


Die Rahmenbedingungen für diese Investitionen regeln weiterhin die Investitionsstrategie und Investmentguidelines für die Assetklasse Infrastruktur, die zu Beginn des Prozesses eine Prüfung auf Reputations- bzw. Nachhaltigkeitsrisiken vorsehen. Diese Ausschlusskriterien sind analog auch in den Kapitalanlagerichtlinien der Geschäftsbereiche des Talanx-Konzerns enthalten. Alle Investitionen innerhalb des Asset Managements haben kommerziellen Charakter.

 Nachhaltigkeitsziel

ACTIVE OWNERSHIP


¹  Active Ownership – die Ausübung von Stimmrechten in Bezug auf Aktien, an denen die berichtende Organisation Stimmrechte hält, z. B. zu ökologischen und gesellschaftlichen Themen – praktizieren wir derzeit nicht.

NACHHALTIGKEIT BEI VERSICHERUNGSPRODUKTEN

²  **Wesentlichkeit:** Im Themenfeld „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ sind die zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen, der Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem sowie die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen wesentlich für den Talanx-Konzern. Die Themen adressieren Kundenbelange und beeinflussen maßgeblich deren Zufriedenheit, welche wiederum entscheidend für den Erfolg des Talanx-Konzerns ist.

Darüber hinaus sind die Versicherungsprodukte auf ihre ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen sowie ihre Relevanz für eine nachhaltige Entwicklung hin zu bewerten.

Abgrenzung: Die Interessen und die Zufriedenheit von Kunden sind für den gesamten Talanx-Konzern von wesentlicher Bedeutung. Produktthemen sind intern vor allem für die Geschäftsbereiche bei der Gestaltung des Versicherungsgeschäfts relevant, extern für (potenzielle) Kunden, Geschäftspartner und Vermittler. Die Auswirkungen des Versicherungsgeschäfts können darüber hinaus auch mittelbar bei nicht direkt an der Wertschöpfung beteiligten Interessengruppen zu spüren sein.

Auswirkungen: Die Zufriedenheit der Kunden ist wesentlicher Erfolgsfaktor für den Talanx-Konzern. Die Erfüllung von Kundenbedürfnissen steht daher an höchster Stelle und findet sich auch unter dem Begriff „ganzheitliche Kundenfokussierung“ in den  Talanx-Werten (Seite 21). Wichtige Elemente sind Transparenz und Fairness sowie innovative, auf Kundenwünsche zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen. Zudem können die Berücksichtigung von gesellschaftlichen Belangen und die Unterstützung umweltfreundlicher Produkte und Projekte positiv von Kunden aufgenommen werden, da das Bewusstsein der Gesellschaft für das Thema Nachhaltigkeit wächst. Die Zufriedenheit der Kunden kann auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Identifikation mit dem Arbeitgeber steigern.



Aus den Versicherungsdienstleistungen des Talanx-Konzerns resultieren keine direkten relevanten **Umweltauswirkungen**. Vielmehr tragen die Leistungen dazu bei, dass Umweltrisiken adäquat versichert und im Schadenfall die Auswirkungen behoben oder begrenzt werden können. Zu den positiven **gesellschaftlichen Auswirkungen** zählt der Kern des Versicherungsgeschäfts, d. h. der Transfer von Risiken, durch den Verluste aus dem Eintritt von Schadenereignissen aufgefangen werden und Unternehmen wie Privatpersonen finanziell abgesichert werden.



¹  G4-Fs10

Gleichwohl sind die möglichen indirekten ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen des Versicherungsgeschäfts auf eine nachhaltige Entwicklung zu beachten, z. B. etwaige Folgen der versicherten Projekte. Talanx strebt daher langfristig die verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Versicherungsprodukten und Dienstleistungen an.

²  G4-DMA

Risiken im Zusammenhang mit ökologischen und gesellschaftlichen Themen werden im Rahmen der Emerging Risks-Beobachtung regelmäßig in den Risikosteuerungskreisen besprochen und bewertet. Darüber hinaus ist die Umsetzung ökologischer und gesellschaftlicher Richtlinien bislang kein expliziter Bestandteil von Audits.

Maßnahmen und Richtlinien: Zu den wesentlichen Themen „zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen“, „Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem“ sowie „verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ gibt es im Talanx-Konzern bereits zahlreiche Maßnahmen und Richtlinien, siehe  Abschnitt „Kunden im Fokus“ (Seite 55 ff.) sowie  Abschnitt „Ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen von Produkten“ (Seite 58 ff.).

Zuständigkeiten: Vorgaben für die Ausgestaltung des Versicherungsgeschäfts und der Produkte gibt es zum einen konzernweit, etwa durch den Verhaltenskodex, der Maßstäbe im Hinblick auf ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten setzt und Vorgaben zu Themen wie Finanzsanktionen und Embargos, Geldwäscheprävention und Vertriebs-Compliance macht. Insbesondere zu Vertriebs-Compliance und Korruptionsprävention finden umfassende Compliance-Schulungen statt, siehe auch  DMA „Compliance im engeren Sinn“ (Seite 22 f.). Weiterhin wird das Versicherungsgeschäft durch branchenweite Initiativen geprägt, etwa den GDV Verhaltenskodex für den Vertrieb, siehe auch  Abschnitt „Kunden im Fokus“ (Seite 55 ff.).

Für die Umsetzung von Richtlinien, die Strategie und die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen sind die **Geschäftsbereiche** verantwortlich. Im Talanx-Konzern sind das die Geschäftsbereiche Industrieversicherung, Privat- und Firmenversicherung Deutschland, Privat- und Firmenversicherung International sowie die Schaden- und Personen-Rückversicherung, siehe [Abschnitt „Versicherungsprodukte im Talanx-Konzern“ \(Seite 54 f.\)](#).

Ergebnisse und Kontrolle: Um die Zufriedenheit der Kunden zu untersuchen, werden in den Versicherungsgesellschaften des Talanx-Konzerns verschiedene Instrumente genutzt, siehe [Abschnitt „Kunden im Fokus“ \(Seite 55 ff.\)](#).

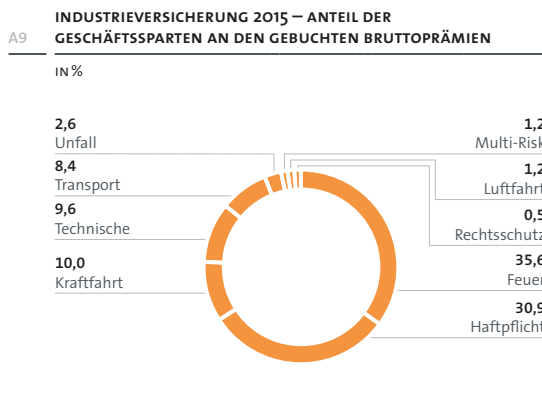
VERSICHERUNGSPRODUKTE IM TALANX-KONZERN

G4-FS6

Die folgenden Abschnitte zeigen, wie sich die Portfolios der Geschäftsbereiche zusammensetzen. Die Zahlen richten sich nach den International Financial Reporting Standards (IFRS).

GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIEVERSICHERUNG

Die gebuchten Bruttoprämien im Geschäftsbereich Industrieversicherung betragen im Jahr 2015 insgesamt 4.295 Mio. EUR. Davon entfielen nach Regionen 40% auf Deutschland, 36% auf das restliche Europa und 24% auf den Rest der Welt. Auf die Geschäftssparten verteilten sich die Bruttoprämien wie in Abbildung 9 dargestellt.

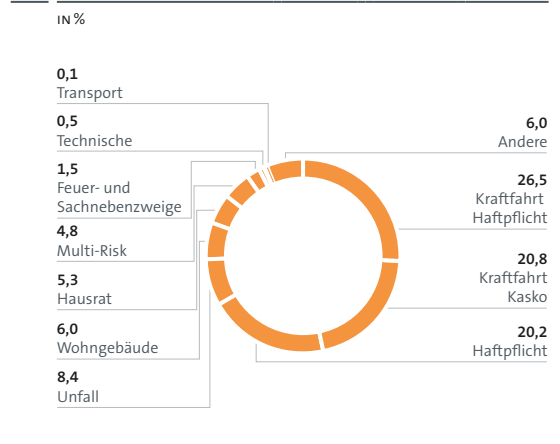


Die Industrieversicherung hat Unternehmen im In- und Ausland als Kunden. Die Kundensegmente werden nach Größe unterschieden in „Multinationals“ (Umsatz über 1 Mrd. EUR); „Midmarket“ (Umsatz zwischen 50 Mio. EUR und 1 Mrd. EUR) sowie KMU (Umsatz von mehr als 5 Mio. bis unter 50 Mio. EUR).

GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG DEUTSCHLAND

Die gebuchten Bruttoprämien des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland beliefen sich im Jahr 2015 auf 6.667 Mio. EUR, davon entfielen 78% auf die Sparte Leben und 22% auf die Sparte Schaden/Unfall. Letztere wird in Abbildung 10 beispielhaft weiter untergliedert. Insgesamt sind rund 47% der Bruttobeiträge des Geschäftsbereichs über die Bancassurance-Gesellschaften erzielt worden. Die Zielregion des Geschäftsbereichs ist Deutschland, die Zielgruppen sind Privatpersonen, kleine und mittelständische Unternehmen mit weniger als 5 Mio. EUR Umsatz sowie freie Berufe.

A10 PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG DEUTSCHLAND 2015 – ANTEIL AN DEN GEBUCHTEN SCHADEN/UNFALL-BRUTTOPRÄMIEN



GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG INTERNATIONAL

Im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung International betragen die gebuchten Bruttoprämien im Jahr 2015 insgesamt 4.643 Mio. EUR, davon entfielen 30% auf die Sparte Leben und 70% auf Schaden/Unfall. Die Verteilung nach Regionen bzw. Risikoträgern zeigt Tabelle 13.

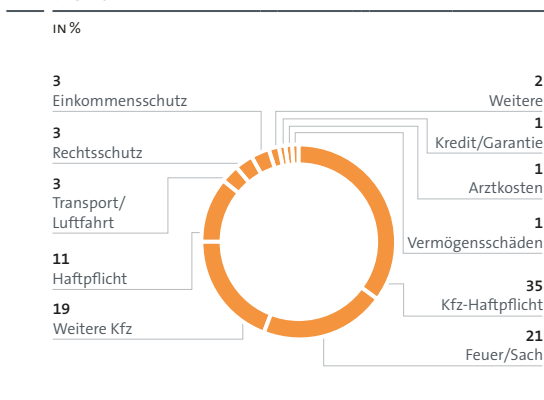
T13 HAUPTTRISIKOTRÄGER DER PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG INTERNATIONAL 2015

	Anteil an den gebuchten Bruttoprämien in %
Schaden-/Unfallversicherung	
HDI Seguros S. A., Brasilien	19,0
TUir WARTA S. A., Polen	18,4
HDI Assicurazioni S. p. A., Italien	7,5
HDI Seguros S. A. de C. V., Mexiko	5,7
HDI Sigorta A. Ş., Türkei	5,0
TU Europa S. A., Polen	3,3
Lebensversicherung	
HDI Assicurazioni S. p. A., Italien	10,6
TUnŻ WARTA Życie S. A., Polen	8,0
TU Europa Życie, Polen	4,2
Open Life, Polen	0,4
Weitere	17,9
Summe	100,0

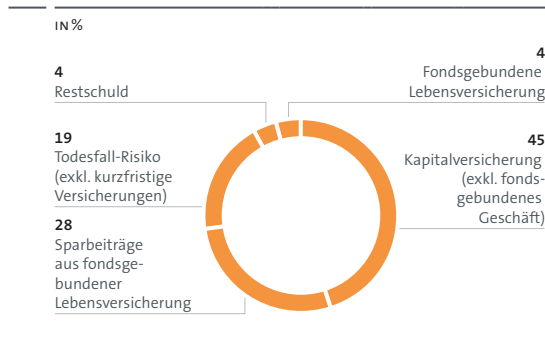
WARTA-GRUPPE

Zur WARTA-Gruppe gehören die Non-Life- und Life-Gesellschaften TUir WARTA s. A. (Schaden-/Unfallversicherung) und TUnŻ WARTA s. A. (Lebensversicherung). Die gebuchten Bruttoprämien der Gesellschaften betragen im Jahr 2015 rund 854 Mio. EUR (TUir WARTA) sowie rund 371 Mio. EUR (TUnŻ WARTA). Zusammengenommen sind das 1.225 Mio. EUR gebuchte Bruttoprämien. Die Verteilung auf die einzelnen Sparten zeigen die Abbildungen 11 und 12.

A11 TUir WARTA S. A. 2015 – VERTEILUNG DER GEBUCHTEN BRUTTOPRÄMIEN



A12 TUNŻ WARTA S. A. 2015 – VERTEILUNG DER GEBUCHTEN BRUTTOPRÄMIEN



KUNDEN IM FOKUS

¹ Für die Untersuchung der Kundenzufriedenheit werden verschiedene Instrumente genutzt. Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland führt im Rahmen eines im Jahr 2012 eingeführten Mess- und Steuerungssystems Kundenzufriedenheitsbefragungen an verschiedenen Kundenkontaktpunkten durch. Derzeit beinhaltet dies z. B. die regelmäßigen Befragungen in den Bereichen der Sach- und Kraftfahrtversicherung. Des Weiteren wird die Zufriedenheit von Kunden und Vermittlern in verschiedenen jährlichen Studien erhoben, etwa im Kundenmonitor, Gewerbekundenmonitor und der Ausschließlichkeitsstudie von YouGov, aber auch in den MSR-Studien „KUBUS“ (Kundenorientiertes Benchmarking von Prozessen für die Unternehmens-Steuerung). Die Ergebnisse werden entsprechend ausgewertet.

¹ G4-PR5

Zudem können zur Messung der Kundenzufriedenheit und zur Beurteilung der Leistung des Talanx-Konzerns weitere externe Bewertungstools genutzt werden. Zum Thema Versicherungen finden sich zahlreiche Instrumente, etwa in Zeitungen und Fachmagazinen. Weiterhin nutzen wir den Dialog mit Stakeholdern im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements dazu, Feedback einzuholen und die Herausforderungen zu identifizieren, die für den Talanx-Konzern wesentlich und aktuell sind.

Auch in der WARTA-Gruppe werden zahlreiche Schritte unternommen, um für die Kunden und Versicherungsvermittler ein hohes Leistungsniveau zu sichern. Das Unternehmen erhebt regelmäßig die Kundenzufriedenheit im Bereich der Schadenregulierung anhand der Kennzahl des Net Promoter Score (NPS). Dafür werden monatlich Kunden,

die kürzlich Ansprüche erhoben haben und für die ein Schaden reguliert wurde, in Telefoninterviews gefragt, ob sie WARTA basierend auf ihren Erfahrungen ihrer Familie und ihren Freunden weiterempfehlen würden. Die Antworten werden auf einer Skala von 0 bis 10 angegeben. Alle Kunden, die einen Wert von 6 oder niedriger angeben, werden als „Detraktoren“ und alle Kunden, die einen Wert von 9 oder 10 angeben, als „Promotoren“ bezeichnet. Der NPS berechnet sich aus der Differenz des relativen Anteils von Promotoren und von Detraktoren. Der NPS kann zwischen minus 100 und plus 100 schwanken. In der Befragung im Jahr 2015 lag der NPS bei einem Wert von rund 45,5%, wodurch der Zielwert von 20% deutlich übertroffen wurde.

Zudem werden die Kunden nach den Bereichen gefragt, in denen die WARTA-Gruppe ihrer Meinung nach das Niveau ihrer Leistungen verbessern könnte. Diese Informationen ermöglichen die kontinuierliche Verbesserung von Prozessen.

Im Jahr 2015 hat WARTA auch die Zufriedenheit im Exklusivvertrieb, unter Maklern und Mehrfachagenten untersuchen lassen, und zwar durch ein unabhängiges Forschungsinstitut anhand von Telefoninterviews mit einer repräsentativen Gruppe von 1.000 Vermittlern. Die Ergebnisse ließen auf eine starke Position von WARTA im Vergleich mit den wichtigsten Wettbewerbern schließen. Zudem erhielt WARTA wertvolle Hinweise für die Ausgestaltung der Zusammenarbeit. Die WARTA-Gruppe hat zum Ziel, die erste Wahl für Vermittler und Makler zu sein.

Darüber hinaus führen zahlreiche Gesellschaften für ihre Bereiche weitere eigene Erhebungen der Kundenzufriedenheit durch.

VERSTÄNDLICHE AUFKLÄRUNG ZU VERSICHERUNGSLÖSUNGEN

¹ Die Versicherungsbranche unterliegt in der **Verordnung über Informationspflichten bei Versicherungsverträgen (vVG-Informationspflichtenverordnung, vVG-InfoV)** umfangreichen Aufklärungspflichten gegenüber ihren Kunden, die von Talanx selbstverständlich erfüllt werden. Darüber hinaus ist die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen ein wichtiger Bestandteil des **Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten**.

Der angepasste Kodex verfolgt das Ziel, einen branchenweiten Standard für eine faire und bedarfsgerechte Kundenberatung darzustellen. Ihm sind ab Februar 2014 die relevanten Gesellschaften von HDI (HDI Versicherung AG, HDI Lebensversicherung AG) und die Bancassurance-Gesellschaften (neue leben Lebensversicherung, PB Lebensversicherung und TARGO Lebensversicherung) beigetreten.

Der erste Grundsatz des Kodex fordert **klare und verständliche Versicherungsprodukte** und spezifiziert, dass dem Kunden Merkmale und Ausschlüsse des Versicherungsproduktes einfach und verständlich sowie anhand standardisierter anerkannter Verfahren darzulegen sind. HDI stellt z. B. Klarheit und Verständlichkeit insbesondere über ein Produkt- bzw. Verbraucherinformationsblatt sicher. Dieses Informationsblatt weist einen hohen Wert auf dem Hohenheimer Verständlichkeitsindex auf, der die Verständlichkeit von Texten misst. Auch die Allgemeinen Versicherungsbedingungen, die jährliche Mitteilung über den Stand der Lebensversicherung und die Modellrechnung Leben richten sich nach den GDV-Empfehlungen. Zudem werden Produkte anhand standardisierter Erstellungs- und Abstimmungsprozesse entwickelt, darunter einheitliche Vorgaben zur Verständlichkeit.


Der zweite Grundsatz legt fest, dass die **Bedürfnisse der Kunden** bei der Beratung und Vermittlung im Mittelpunkt stehen, um insbesondere das Vertrauen der Kunden zu wahren. HDI verpflichtet die Vermittler im Exklusivvertrieb, die Ermittlung des Kundenbedürfnisses im Beratungsgespräch zum Kernbestandteil der Vermittlungstätigkeit zu machen. Zudem ist das Beratungsgespräch sorgfältig und anhand standardisierter Protokolle zu dokumentieren. Eine Kontrolle erfolgt durch das Beschwerdemanagement.


Die verständliche Aufklärung von Kunden und die Fokussierung auf Kundenbedürfnisse sind auch Teil der offiziellen externen Prüfung, die der Kodex vorschreibt. Die HDI Versicherung AG und die HDI Lebensversicherung AG werden im Frühjahr 2016 geprüft. Bis dahin erfolgt die Entwicklung und Implementierung eines kodexkonformen Compliance-Management-Systems für den Vertrieb. Die Prüfung für die Bancassurance-Gesellschaften ist für das Jahr 2017 vorgesehen.

¹ G4-PR3

www.gdv.de/2015/04/verhaltenskodex-fuer-den-vertrieb

In der WARTA-Gruppe werden Produkte entsprechend interner Verfahren entwickelt, angepasst und vertrieben. Insbesondere während der Produktentwicklung und des Produktverkaufs werden die notwendigen Maßnahmen ergriffen, um Compliance mit geltendem Recht sicherzustellen. Den Kunden werden vollständige und detaillierte Produktinformationen zur Verfügung gestellt, und Produkte werden ordnungsgemäß gekennzeichnet und erfüllen alle weiteren Anforderungen geltender Bestimmungen.

¹  Talanx sind keine Fälle der Nichteinhaltung von Vorschriften oder Verhaltensregeln hinsichtlich Produktinformationen oder -kennzeichnungen im Berichtszeitraum bekannt. Gleiches gilt für Fälle, in denen verbotene oder umstrittene Produkte verkauft oder Vorschriften bzw. freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung nicht eingehalten worden wären.

Der gewöhnliche Geschäftsbetrieb der Konzerngesellschaften kann gerichtliche und aufsichtsrechtliche Verfahren wie auch Schiedsverfahren nach sich ziehen. Im Berichtsjahr und am Bilanzstichtag bestanden, abgesehen von Verfahren des üblichen Versicherungs- und Rückversicherungsgeschäfts, keine Rechtsstreitigkeiten, die wesentliche Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns haben. Siehe auch  „Sonstige Angaben“ im Konzern-Geschäftsbericht 2015, Seite 241.

Im Zusammenhang mit **Verbraucherinteressen** waren im Jahr 2015 in Deutschland zwei Verfahren anhängig. Im Jahr 2014 gab es gegen die PB Lebensversicherung eine Unterlassungsklage der Verbraucherzentrale Hamburg wegen Klauseln zum Stornoabschlag und der Abschlusskostenverrechnung. Mit Urteil vom Februar 2015 hat das Landgericht Düsseldorf der Klage hinsichtlich der Unterlassungsverpflichtung stattgegeben.

Weiterhin kam es zu einer Unterlassungsklage der Verbraucherzentrale Hamburg und des Bunds der Versicherten gegen die HDI Lebensversicherung wegen der Verwendung bestimmter Klauseln in neuen Riester-Verträgen. Einige dieser Klauseln werden ohnehin in neuen Verträgen nicht mehr verwendet, andere sind laut Schlussurteil des Landgerichts Köln vom Oktober 2015 nicht zu beanstanden. Die Kläger haben Berufung gegen das Urteil eingelegt.

In der WARTA-Gruppe gab es im Jahr 2015 folgende anhängige oder abgeschlossene Verfahren im Zusammenhang mit Verbraucherinteressen.

Im Jahr 2014 gab es gegen die TUiR WARTA eine Klage wegen vermeintlich wettbewerbswidrigen Verhaltens im Zusammenhang mit Ersatz-Kraftfahrzeugen, die im Jahr 2015 in erster Instanz abgewiesen wurde. Der Kläger ist in Revision gegangen; das Ergebnis wird erwartet.

Die TUŃ WARTA zahlte im April 2015 eine Strafe aufgrund des Urteils des polnischen Amts für Wettbewerb und Verbraucherschutz (UOKiK; Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów), dass der Versicherer Kunden in Verbindung mit Lebensversicherungsverträgen zu hohe Gebühren berechnet habe.

Der Klage einer natürlichen Person aus dem Jahr 2010 wegen vermeintlich gesetzeswidriger Klauseln in Lebensversicherungsverträgen wurde in einigen Punkten stattgegeben. WARTA hat Berufung eingelegt; ein neues Urteil wird im Jahr 2016 erwartet.

Aus dem Jahr 2011 stammt eine Klage gegen WARTA wegen der Geschäftsbedingungen einer Krankenhausversicherung; nach verschiedenen Instanzen hat das Oberste Gericht den Kassationsantrag der WARTA 2015 abgelehnt.

Weiterhin hat das UOKiK die TUŃ WARTA und andere Versicherungsunternehmen im Jahr 2015 darüber in Kenntnis gesetzt, dass ein Verfahren eingeleitet wurde wegen des Verdachts der Verletzung kollektiver Verbraucherinteressen in Bezug auf Lebensversicherungsverträge.

ZÜGIGE, TRANSPARENTE BEARBEITUNG VON FORDERUNGEN

Bezüglich der zügigen und transparenten Bearbeitung von kundenbezogenen Geschäftsvorfällen sind in den einzelnen Geschäftsbereichen „Service-levels“ definiert. Beispielsweise werden in der Industrieversicherung in allen Bereichen interne Service-level akzeptiert und insbesondere im Direktvertrieb auch mit Kunden (in Form von „Service level agreements“) vereinbart. Hierbei werden für bestimmte Geschäftsvorfälle Servicezeiten in Form von Workflows abgebildet und im Rahmen von Jahresgesprächen mit den Kunden besprochen. Dies dient dazu, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern bzw. zu verbessern.


¹  G4-PR4 | G4-PR6
G4-PR7 | G4-PR9

 [www.talanx.com/
investor-relations/
presentations-and-
events/disclosure/2016](http://www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2016)

Insbesondere der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland steht derzeit vor Herausforderungen. Hierzu zählen externe Faktoren wie das andauernd niedrige Zinsniveau, die Verschärfung aufsichtsrechtlicher Anforderungen sowie die zunehmende Digitalisierung. Zudem spielen auch interne Herausforderungen eine wichtige Rolle. Hierzu zählen Vertriebseffizienz und Prozesse, Servicequalität und die Kostensituation. Zur Zukunftssicherung des Geschäftsbereichs wurde im Geschäftsjahr 2014 ein Programm auf den Weg gebracht, das die Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig verbessern soll und für das ein signifikantes Investitionsvolumen vorgesehen ist.

Die Schwerpunkte liegen zunächst auf der Optimierung der Geschäftsprozesse, um die Servicequalität für Kunden und Vertriebspartner zu erhöhen. Dazu gehören auch die Entwicklung eines Qualitätsmanagements, eine Modernisierung der IT sowie eine Steigerung der Transparenz über Bestandsdaten und Kosten. Weiterhin wurde eine Neuausrichtung des Lebensversicherungsgeschäfts beschlossen, u. a. werden traditionelle klassische Lebensversicherungsprodukte 2016 durch kapitaleffiziente Konzepte ersetzt.

ANREIZ FÜR FAIRE BERATUNG IM VERTRIEB DURCH DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Der konzernweit geltende Verhaltenskodex von Talanx setzt Maßstäbe im Hinblick auf verantwortungsvolles und ethisches Verhalten auf allen Ebenen des Konzerns, siehe auch  Kapitel „Compliance und Transparenz“ (Seite 19 ff.). Auch die Vertriebs-Compliance ist Gegenstand des Kodex und umfassender Compliance-Schulungen.

Um die Qualifizierung der Vermittler und die Kompetenz in der Kundenberatung sicherzustellen, engagiert sich HDI zudem seit deren Initiierung im Jahr 2013 für die Brancheninitiative des GDV und sämtlicher Vermittlerverbände der deutschen Versicherungswirtschaft „Gut beraten – Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland“. Zum einen hat HDI die Projektkonzeption unterstützt, zum anderen setzt HDI das Projekt seit Januar 2014 selbst um und verpflichtet alle Vermittler im Exklusivvertrieb vertraglich zur Teilnahme. Weiterhin unterstützt HDI die Initiative fortlaufend durch die aktive Beteiligung in den maßgeblichen Gremien. Neben der HDI Vertriebs AG sind auch die Bancassurance-Gesellschaften neue leben, TARGO und PB der Weiterbildungsinitiative beigetreten, um das Qualifizierungsniveau von Vertriebspartnern und -mitarbeitern langfristig und transparent zu steigern.

Darüber hinaus betont auch der **GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb** den hohen Stellenwert der **Vermittlerqualifikation** und nimmt die stetige Weiterbildung der Versicherungsvermittler in den Fokus. Bezüglich der Vergütung verweist der GDV-Verhaltenskodex darauf, dass Zusatzvergütungen, die über die vertragsgemäße Courtagevereinbarung hinausgehen, weder die Unabhängigkeit des Versicherungsmaklers noch das Kundeninteresse beeinträchtigen dürfen. Die Privat- und Firmenversicherung Deutschland hat daher alle bestehenden Vereinbarungen dahingehend überprüft. Wo erforderlich, haben die Kollegen des Geschäftsbereichs neue Mustervereinbarungen entworfen und klare Regelwerke für die Neugestaltung von Zusatzvergütungen verfasst. Die Dokumente wurden durch die zuständigen Abteilungen in Vertrieb und Compliance erarbeitet und freigegeben.

Der GDV-Verhaltenskodex und die Auslegung des GDV zu den Leitsätzen bieten zudem einen Rahmen zum Umgang mit **Interessenkonflikten**, deren Umsetzung in der Privat- und Firmenversicherung Deutschland auch zu eigenen Richtlinien führt. Die kommenden Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive [IDD]) inklusive der Leitlinien zur „Product Oversight and Governance“ (POG) der European Insurance and Occupational Pensions Authority (EIOPA) wurden dabei soweit wie möglich berücksichtigt. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Kodex-Zertifizierung für die HDI-Gesellschaften und der Umsetzung dieser Richtlinien durch den Gesetzgeber ist deren Anwendung durch die Versicherungsgesellschaften mit hoher Priorität voranzutreiben.

ÖKOLOGISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN

Zahlreiche Produkte der Versicherungsgesellschaften des Talanx-Konzerns unterstützen **umweltfreundliche Produkte und Technologien** oder berücksichtigen **gesellschaftliche Interessen**. So tragen Leistungen etwa dazu bei, dass Umweltrisiken auf geeignete Weise versichert sind und im Schadenfall die Auswirkungen behoben oder begrenzt werden können.

Nach dem Umweltschadengesetz (USchadG) haften Unternehmen, Gewerbetreibende und Freiberufler für Emissionen oder Vorfälle, die zur Schädigung geschützter Arten und natürlicher Lebensräume (Biodiversität), von Gewässern und Boden führen. Die gewerbliche **Umweltschadenversicherung** deckt die Schäden und ermöglicht deren Beseitigung. Zudem greifen **Haftpflichtversicherungen** bei Umweltschäden, sofern ein Schädiger einem Dritten Umweltschäden verursacht. Weiterhin belohnt z. B. die Tarifstruktur im Bereich Kraftfahrtversicherung niedrige Jahreslaufleistungen und damit umweltschonendes Fahrverhalten.

Die HDI Lebensversicherung AG bietet im Rahmen der fondsgebundenen Rentenversicherungen eine qualitätsgesicherte Fondspalette an. In dieser Fondsauswahl finden sich auch zwei nachhaltig gemanagte Fonds: Der „Pioneer Funds – Global Ecology A EUR“ investiert in Unternehmen der Umwelttechnologie; die Fondsmanager des „terrAssisi Aktien I AMI“ wählen ihre Investitionen anhand ethischer Kriterien aus. Zudem wurden für die Kunden auch eigene HDI-Portfolios aufgelegt, darunter das „Investment-Stabilitäts-Paket Zukunft“ und das „Managed Fund Konzept Zukunft“. Beide Portfolios investieren ausschließlich in Unternehmen und Anleihen, deren Nachhaltigkeit regelmäßig überprüft wird. Siehe auch  Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“ (Seite 49 ff.).

Auch in der **Industrieversicherung** gibt es in den verschiedenen Versicherungssparten zahlreiche aus Nachhaltigkeitsicht relevante Ansatzpunkte. So werden beispielsweise in den Bereichen **Kraftfahrt** und **Haftpflicht** Umweltschadenversicherungen angeboten.

Im Kraftfahrzeug-Bereich wird zudem bereits Flottengeschäft auf Basis des Einsatzes von Telematik-Technologie betrieben, wodurch ökologisches und sicheres Fahren belohnt werden kann. Zudem werden Fahrtrainings für Kunden angeboten. Über das eigentliche Versicherungsgeschäft hinaus bieten Sicherheitstechniker zudem Flotten-Consulting und Risikomanagement an, die Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen. Nicht zuletzt produziert die Sparte diverse Publikationen für Kunden, z. B. zu Lenk- und Ruhezeiten, Gefahrguttransporten und Erster Hilfe am Unfallort.

Kunden aus den Bereichen Erneuerbare Energien, Photovoltaik und Solarzellen werden **Transportversicherungen** angeboten. Zudem bietet das Risikomanagement Kunden Unterstützung im Bereich Ladungssicherung, Verpackungsbearbeitung oder Logistikplanung. Unter anderem


gewährleistet erst diese „Starthilfe“ der Risikomanagement-Experten die Versicherbarkeit von Projekten. Als weitere Leistungen über das enge Geschäft hinaus produziert die Sparte Transport diverse Publikationen und Informationen für Kunden, z. B. Information für Fahrer über Frachtdiebstähle. Um Frachtdiebstählen, Unfällen und Überfällen vorzubeugen und um Ressourcen zu schonen unterhält die Sparte diverse Kooperationen, etwa mit Kunden oder dem Landeskriminalamt (LKA) Niedersachsen.

Auch in der **Haftpflichtversicherung** werden Produkte mit ökologischen und sozialen Komponenten angeboten, etwa Krankenhausdeckungen, Deckung für große Pharisaisiken und Probandenversicherungen, wodurch ein Beitrag zur Absicherung des Fortschritts der Forschung geleistet wird, sowie Deckungen für Erneuerbare Energien.


Durch **Technische Versicherungen** werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung Erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich on- und offshore über Photovoltaik bis zur Geothermie erstrecken. Auch Prototypenentwicklungen wie Gezeitenkraftwerke sind bei der Industrieversicherung in Deckung. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Dadurch unterstützen die Gesellschaften des Talanx-Konzerns, wie z. B. die HDI Global SE, Technologien, die den Ausstoß von CO₂-Emissionen reduzieren, und die Energiewende in Deutschland.

Im Bereich **Windenergie** sind Deckungen für die Errichtung und den Betrieb von Onshore- und Offshore-Projekten vorhanden. In Europa bestehen die Deckungen für Offshore-Windparks bereits, weltweit befinden sie sich in Vorbereitung, aktiv von HDI Global SE unterstützt. Um Kunden umfassend zu unterstützen und ihnen bestmögliche Lösungen anzubieten, ist im Bereich Technische Versicherungen eigens ein Center of competence eingerichtet worden. Im Bereich onshore sind weltweit Deckungen für die Errichtung und den Betrieb gezeichnet. Mit Blick auf **Photovoltaik** unterstützt der Geschäftsbereich Industrieversicherung Anlagen von wenigen Megawatt bis hin zu Großanlagen im Gigawatt-Bereich. Hierbei beschränkt HDI Global SE sich nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in **grünen Strom**, sondern bietet Versicherungsschutz auch für neue Formen der Stromerzeugung durch Sonnenenergie, beispielsweise Rinnenkraftwerke. Zudem unterstützt HDI Global SE die Kunden durch Risikobesichtigungen bei der Errichtung sowie im Betrieb aller genannten Kraftwerkstypen, um einen möglichst reibungsfreien Betrieb zu bewirken.

¹  G4-F57 | G4-F58


 www.hdi.global/de/de/versicherungen/branchenversicherungen/erneuerbare-energien


²  G4-F513

Das Engagement von HDI Global SE für Erneuerbare Energien wird zudem durch die Zusammenarbeit mit dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und anderen Versicherungsunternehmen und Partnern bei der Erarbeitung des  „Offshore Code of Practice“ (OCOP) im Jahr 2014 verdeutlicht. Die Publikation bietet eine internationale Leitlinie zum Risikomanagementprozess von Offshore-Windparks.

HDI Global SE hat zudem als erster Industrieversicherer in Deutschland die Möglichkeit angeboten, Wetterrisiken und deren mögliche Auswirkungen umfassend abzuschließen und so Vermögensschäden, die aus versicherten Wetterereignissen resultieren, auszugleichen. „KLIMARISK – Die Wetterrisikoversicherung“ wird Unternehmen aller Branchen angeboten.

Im April 2015 richtete HDI Global SE gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften die Veranstaltung „Die Energiewende als Herausforderung an die Versicherungswirtschaft“ in Hannover aus, auf der über 50 Teilnehmende aus Energie und Forschung, Behörden und der Versicherungswirtschaft zusammentrafen. Diskutiert wurden die drängenden Fragen der Speicherung und Übertragung von Energie sowie die konkreten Möglichkeiten und Herausforderungen, die sich für Versicherungen ergeben, sowohl im Versicherungsgeschäft, z. B. bei Offshore-Windenergie, als auch bei der Kapitalanlage, insbesondere im Hinblick auf Infrastrukturinvestitionen in Erneuerbare Energien.

¹  Zu dem Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen oder sozialen bzw. gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, liegen derzeit keine Angaben vor.

²  **Zugang zum Versicherungsmarkt für alle Bevölkerungsgruppen** bietet z. B. die Industrieversicherung. Sie bietet nicht nur in den entwickelten Märkten in Europa, Nordamerika und Teilen Asiens Deckungsschutz und Beratung zur Errichtung und zum Betrieb für verschiedene Kraftwerkstypen, sondern fördert auch in Südamerika, Afrika und anderen Schwellen- oder Entwicklungsländern die klimafreundliche Energieentwicklung.

Weitere Impulse setzt der Talanx-Konzern in Schwellen- und Entwicklungsländern z. B. durch Joint Ventures, etwa in Indien oder Vietnam. Durch diese Joint Ventures können Arbeitsplätze geschaffen und wirtschaftliches Wachstum ermöglicht werden, etwa durch Risikotransfer oder Kredite. Zudem bietet die Hannover Rück Mikroversicherungen und Agrarversicherungen zur Abmilderung finanzieller Belastungen aus klimabedingten Ernteschäden an.


Für den Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland ist die Frage weniger relevant. Das Geschäft der HDI Versicherung, HDI Lebensversicherung und der Bancassurance-Gesellschaften konzentriert sich auf den deutschen Markt.

Mit Blick auf die **Einhaltung der Menschenrechte bei Versicherungsnehmern der Industrie** greift der  Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns (Seite 22 ff.). Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg. Das betrifft auch die Beziehungen zu Geschäftspartnern und Kunden sowie der Öffentlichkeit.

Zur **Unterstützung eines gesunden Lebensstils** erheben wir keine Daten, da der Talanx-Konzern nur in sehr geringem Umfang z. B. im Feld der Krankenversicherungen tätig ist.

8

CORPORATE
CITIZENSHIP

1  **Wesentlichkeit:** Als börsennotiertes Unternehmen, das konzernweit auf der ganzen Welt über 20.000 Mitarbeiter beschäftigt, ist sich Talanx seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Der Konzern setzt sich als „corporate citizen“ für gesellschaftliche Belange ein und unterstützt **gemeinnützige Projekte** und **lokale Initiativen**. Dadurch erzielen wir positive Effekte über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.


Maßnahmen und Richtlinien: Aktuell engagiert sich der Talanx-Konzern insbesondere für die Förderung der **Bildung und Ausbildung**, sowohl am Standort Hannover als auch darüber hinaus. Als zentrale Maßnahme vergibt die **Talanx-Stiftung** bis zu 15 Studienstipendien je Semester an leistungsstarke Studierende in ganz Deutschland. Die Förderung umfasst ausgewählte versicherungsnahen Fachbereiche an der Universität Braunschweig, der TU Clausthal, der Georg-August-Universität Göttingen, der Universität Hamburg, der Leibniz Universität Hannover, der Universität Leipzig, der Universität zu Köln, dem Karlsruher Institut für Technologie und der Universität Ulm. Das Fördervolumen liegt bei rund 200.000 Euro pro Jahr.

Darüber hinaus fördern wir Studierende an Hannoveraner Hochschulen im Rahmen des **Deutschlandstipendiums**, sowohl durch finanzielle Unterstützung über Stipendien als auch durch Veranstaltungen und Workshops im Unternehmen. Die Themenbandbreite reicht dabei von Fachvorträgen bis hin zu Trainings in sogenannten Schlüsselkompetenzen.

Des Weiteren unterstützt Talanx das internationale Studierendennetzwerk **Enactus**, eine Non-Profit-Organisation, die weltweit in mehr als 40 Ländern an über 1.800 Universitäten tätig ist. In selbstbestimmten Praxisprojekten helfen die Studierenden benachteiligten Personen oder Organisationen, ihre Situation zu verbessern und nachhaltig aus eigener Kraft zu stabilisieren. Talanx bietet den Studierenden neben finanzieller Förderung auch fachliche Unterstützung bei ihrer Arbeit an, indem Mitarbeiter als sogenannte **Business Advisors** in den Projekten mitwirken und mit ihrem Expertenwissen, ihrer Erfahrung und ihren Netzwerken die Qualität der Arbeit steigern.

Zuständigkeiten: Aufgrund der Vielseitigkeit des gesellschaftlichen Engagements im Talanx-Konzern befassen sich damit verschiedene Bereiche. Dazu zählen u. a. Personal und Group Communications sowie die Geschäftsbereiche, die z. B. Spenden organisieren. Dies gilt auch für Tochtergesellschaften des Konzerns im In- und Ausland, so auch die WARTA-Gruppe in Polen. Unsere Mitarbeiter bringen sich auch individuell oder innerhalb ihrer Abteilungen ein, z. B. bei Geschenkaktionen zu Weihnachten oder in Projekten der Auszubildenden, die der Unterstützung gemeinnütziger Initiativen dienen. Ein **Employee-Volunteering**-Konzept existiert bislang in der Form nicht.

Aufbauend auf der vielfältigen Aktivität **1**  entwickelt der Talanx-Konzern eine **Corporate-Citizenship-Strategie**, an der wir unser gesellschaftliches Engagement künftig ausrichten.

2  Zum Wert der durch den Konzern getätigten Investitionen in die Gemeinschaft nehmen wir derzeit keine Erhebung vor.

1  G4-DMA



 [karriere.talanx.com/
karriere/studierende/
stipendien](https://karriere.talanx.com/karriere/studierende/stipendien)

1  Nachhaltigkeitsziel

2  G4-EC1 FS

GRI-INDEX

 G4-32

 Tabelle 14 enthält den Talanx-spezifischen GRI-Index für die „In Übereinstimmung“-Option Kern. Der Index enthält nur diejenigen spezifischen Standardangaben, die sich auf für Talanx wesentliche oder zusätzliche Themen beziehen. Für die Zuordnung der GRI-Aspekte zu den Themen siehe  Tabelle 3 (Seite 17 f.).

T14 **GRI-INDEX**

TEIL 1: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Anmerkungen oder Auslassungen
Strategie und Analyse			
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	3	siehe Brief des Vorstandsvorsitzenden
Organisationsprofil			
G4-3	Name der Organisation	5	
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	5	
G4-5	Hauptsitz der Organisation	5	
G4-6	Länder, in denen die Organisation in wesentlichem Umfang tätig ist	5	
G4-7	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	5	
G4-8	Märkte, die bedient werden	5	
G4-9	Größe der Organisation, einschließlich verschiedene Kennzahlen	5	
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten, einschließlich verschiedene Kennzahlen	35	
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	35	
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	6	
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums	5	
G4-14	Behandlung des Vorsorgeansatzes oder -prinzips	47	
G4-15	Befürwortete oder unterstützte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder Initiativen	12	
G4-16	Mitgliedschaften der Organisation in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	20	
Ermittelte wesentliche Aspekte und Grenzen			
G4-17	Auflistung aller Unternehmen aus dem konsolidierten Jahresabschluss und Geltungsbereich des Berichts	4, 5	
G4-18	Verfahren zur Festlegung der Berichtsinhalte und Umsetzung der Berichterstattungsgrundsätze	13	
G4-19	Auflistung sämtlicher wesentlicher Aspekte	16	
G4-20	Abgrenzung innerhalb der Organisation für jeden wesentlichen Aspekt	16	
G4-21	Abgrenzung außerhalb der Organisation für jeden wesentlichen Aspekt	16	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen	13	
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	13	
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	13, 48	
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	13	
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	4	
G4-30	Berichtszyklus	4	

TEIL 1: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Anmerkungen oder Auslassungen
G4-31	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	68	
G4-32	„In Übereinstimmung“-Option und GRI-Index	4, 62	
G4-33	Verfahrensweise hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	4	
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur, einschließlich Komitees des höchsten Kontrollorgans	12, 19	
G4-36	Vorhandensein einer Position auf Vorstandsebene oder Positionen mit Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	12	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	19, 20	
G4-39	Angabe, ob der Vorsitz des Kontrollorgans gleichzeitig eine geschäftsführende Funktion einnimmt und ggf. Begründung	20	
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und dessen Komitees sowie Kriterien	19	
G4-41	Verfahren zur Vermeidung und Behebung von Interessenkonflikten für das höchste Kontrollorgan, ggf. Offenlegung	19	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans und der wichtigsten Führungskräfte bei Strategien, Leitlinien, Zielen etc. im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen	12	
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung und Verwaltung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	48	
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch das höchste Kontrollorgan	49	
G4-48	Höchstes Komitee oder höchste Position, die den Nachhaltigkeitsbericht prüft und bewilligt	12	
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungskräfte	19	
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	21	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
Kategorie: Wirtschaftlich			
Aspekt: Wirtschaftliche Leistung			
G4-DMA	Managementansatz und Branchen-Angaben (FS ³¹)	61	DMA – Corporate Citizenship
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert und Branchen-Angaben (FS)	5, 61	
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	48	
Aspekt: Marktpräsenz			
G4-DMA	Managementansatz	36	DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	39	
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	40	
Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen			
G4-DMA	Managementansatz	49	DMA – Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	51	
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	47	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Beschaffung		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EC9	Ausgaben für lokale Lieferanten	34	
	Kategorie: Ökologisch		
	Aspekt: Materialien		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	28	
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialumsatz	28	
	Aspekt: Energie		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	27	
G4-EN5	Energieintensität	28	
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	28	
	Aspekt: Wasser		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	29	
	Aspekt: Emissionen		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und Branchen-Angaben (FS)	30	
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	30	
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) und Branchen-Angaben (FS)	30	
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	31	
	Aspekt: Abwasser und Abfall		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN22	Abwassereinleitung	32	
G4-EN23	Abfall und Branchen-Angaben (FS)	32	
	Aspekt: Produkte und Dienstleistungen		
G4-EN27	Maßnahmen zur Verringerung der ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen	—	Die direkten ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen sind in dem Sinne nicht relevant, siehe stattdessen zu Umweltaspekten bei Versicherungen Indikator FS8, bzgl. Nachhaltigkeit bei Kapitalanlagen Indikator FS11
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	22	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-EN29	Signifikante Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	23	
	Aspekt: Transport		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Mitgliedern der Gesellschaft	31	
	Aspekt: Insgesamt		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	27	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
G4-EN32	Neue Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	33	
G4-EN33	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	33	
Kategorie: Gesellschaftlich			
Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekt: Beschäftigung			
G4-DMA	Managementansatz	26, 36	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung sowie DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	38	
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	36	
G4-LA3	Rückkehr an den Arbeitsplatz und Verbleib nach der Elternzeit	45	
Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
G4-DMA	Managementansatz und Branchen-Angaben (FS)	45	DMA – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
G4-LA6	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage etc.	46	
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	45	
Aspekt: Aus- und Weiterbildung			
G4-DMA	Managementansatz	36	DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-LA9	Jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	40	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	40	
G4-LA11	Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	41	
Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit			
G4-DMA	Managementansatz	41	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter in Bezug auf Diversitätsindikatoren	43	
Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer			
G4-DMA	Managementansatz	41	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-LA13	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	44	Auslassung: die genauen Angaben hierzu sind vertraulich, der Ansatz wird jedoch beschrieben
Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-LA14	Neue Lieferanten, die im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	34	
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	34	
Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken			
G4-DMA	Managementansatz	22	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-LA16	Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	23	
Unterkategorie: Menschenrechte			
G4-HR1 FS	Branchen-Angabe (FS): Prüfverfahren bei verwalteten Vermögen, die Menschenrechtsklauseln enthalten	51	siehe Indikator FS11
Aspekt: Gleichbehandlung			
G4-DMA	Managementansatz	41	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR4	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen verletzt wird oder erheblich gefährdet sein könnte, und ergriffene Maßnahmen	34	
	Aspekt: Kinderarbeit		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR5	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	34	
	Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	34	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR10	Neue Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	34	
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	34	
G4-HR12	Beschwerden in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht wurden.	—	Menschenrechtliche Auswirkungen sind für Talanx, wenn überhaupt, nur in der Lieferkette relevant, siehe Indikatoren HR10 und HR11.
	Unterkategorie: Gesellschaft		
	Aspekt: Lokale Gemeinschaften		
G4-DMA	Managementansatz	—	Generell ist der Aspekt „Lokale Gemeinschaften“ für Talanx nicht relevant, da aus unserer Tätigkeit an oder in der Nähe von Geschäftsstandorten keine relevanten Auswirkungen auf Personengruppen resultieren, siehe Indikator FS13 sowie Kapitel „Corporate Citizenship“.
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten	60	
	Aspekt: Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Anti-Korruption und Geldwäscheprävention
G4-SO3	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	24	
G4-SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	24	
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	24	
	Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-DMA	Managementansatz	22	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO7	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	23	
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	22	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO8	Signifikante Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	23	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-SO9	Neue Lieferanten, die in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	34	
G4-SO10	Signifikante tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen	34	
	Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		
G4-DMA	Managementansatz	22	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO11	Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	23	
	Unterkategorie: Produktverantwortung		
	Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Managementansatz und Branchen-Angaben (FS)	53	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
G4-PR3	Erforderliche Produkt- und Dienstleistungsinformationen	56	
G4-PR4	Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen	57	
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	55	
	Aspekt: Marketing		
G4-DMA	Managementansatz	53	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	57	
G4-PR7	Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	57	
	Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden		
G4-DMA	Managementansatz	24	DMA – Datenschutz
G4-PR8	Begründete Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	25	
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	53	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
G4-PR9	Erhebliche Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	57	
	Aspekt: Produktportfolio (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	53	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
FS6	Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Sektor	54	
FS7	Produkte und Dienstleistungen, die für einen spezifischen sozialen/ gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	60	
FS8	Produkte und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	60	
	Aspekt: Audit (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	53	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
	Aspekt: Active Ownership (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	49	DMA – Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage
FS10	Prozentsatz und Anzahl der Unternehmen im Portfolio, mit denen zu ökologischen und sozialen Themen interagiert wurde	53	
FS11	Kapitalanlagen, die einem positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahlverfahren unterzogen wurden	51	

¹⁾ fs: bezieht sich auf die Angaben für die Finanzdienstleistungsbranche (Financial Services Sector Disclosures) der Global Reporting Initiative (G4)

IMPRESSUM

© 2016
Talanx AG

Riethorst 2
30659 Hannover
Telefon +49 511 3747-0
Telefax +49 511 3747-2525
www.talanx.com

 G4-31

VERANTWORTLICH

Andreas Krosta, Leitung Group Communications
Dr. Kerstin Bartels, Leitung External Communications
Dr. Sarah Elena Windolph, Nachhaltigkeitsbeauftragte
Telefon +49 511 3747-2022
nachhaltigkeit@talanx.com

Veröffentlicht am: 15. September 2016


Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint auch auf Englisch.

Nachhaltigkeitsbericht im Internet:
www.talanx.com/nachhaltigkeit

KONTAKT FÜR INVESTOREN

Carsten Werle
Telefon +49 511 3747-2231
carsten.werle@talanx.com

Folgen Sie uns auf Twitter:

 @talanx
@talanx_en

KONTAKT FÜR JOURNALISTEN

Bettina Dörr
Telefon +49 511 3747-2441
bettina.doerr@talanx.com

DISCLAIMER

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gewissen Annahmen, Erwartungen und Einschätzungen des Managements der Talanx AG (die „Gesellschaft“) beruhen oder aus externen Quellen übernommen wurden. Diese Aussagen unterliegen daher gewissen bekannten oder unbekanntem Risiken und Unwägbarkeiten. Es gibt verschiedene Faktoren, von denen sich viele der Kontrolle der Gesellschaft entziehen, welche Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, ihre Geschäftsstrategie, ihr Geschäftsergebnis, ihre Geschäftsentwicklung und ihre Performance haben. Sollten einer oder mehrere dieser Faktoren oder Risiken oder Unwägbarkeiten tatsächlich eintreten, so könnten die tatsächlich erzielten Geschäftsergebnisse der Gesellschaft bzw. deren tatsächliche Geschäftsentwicklung oder Performance wesentlich von dem abweichen, was in der relevanten zukunftsbezogenen Aussage erwartet, antizipiert, beabsichtigt, geplant, angenommen, angestrebt, geschätzt oder prognostiziert wurde.

Die Gesellschaft gibt weder Garantie dafür, dass Annahmen, die solchen zukunftsbezogenen Aussagen zugrunde liegen, fehlerfrei sind, noch übernimmt die Gesellschaft jegliche Haftung für das tatsächliche Eintreten prognostizierter Entwicklungen. Die Gesellschaft hat weder die Absicht, noch übernimmt sie jegliche Verpflichtung, solche zukunftsbezogenen Aussagen zu aktualisieren oder zu berichtigen, falls die tatsächlichen Entwicklungen von den angenommenen abweichen sollten. Werden Informationen oder Statistiken aus externen Quellen zitiert, so sind derartige Informationen oder Statistiken nicht so auszulegen, dass sie von der Gesellschaft als zutreffend übernommen oder für zutreffend gehalten werden.

KONZERNSTRUKTUR

Talanx AG				
Geschäftsbereich Industrierversicherung <i>Industrial Lines Division</i>	Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland <i>Retail Germany Division</i> Schaden-/Unfallversicherung <i>Property/Casualty Insurance</i> Lebensversicherung <i>Life Insurance</i>	Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung International <i>Retail International Division</i>	Geschäftsbereich Rückversicherung <i>Reinsurance Division</i> Schaden-Rückversicherung <i>Non-Life Reinsurance</i> Personen-Rückversicherung <i>Life and Health Reinsurance</i>	Konzernfunktionen <i>Corporate Operations</i>
HDI Global SE	Talanx Deutschland AG	Talanx International AG	Hannover Rück SE	Talanx Asset Management GmbH
HDI Versicherung AG (Austria)	HDI Versicherung AG	HDI Seguros S.A. (Argentina)	E+S Rückversicherung AG	Ampega Investment GmbH
HDI Global Seguros S.A. (Brazil)	neue leben Unfallversicherung AG	HDI Seguros S.A. (Brazil)	Hannover ReTakaful B.S.C. (c) (Bahrain)	Talanx Immobilien Management GmbH
HDI Global Network AG	PB Versicherung AG	HDI Seguros S.A. (Chile)	Hannover Re (Bermuda) Ltd.	Talanx Service AG
HDI-Gerling de México Seguros S.A.	TARGO Versicherung AG	HDI Seguros S.A. de C.V. (Mexico)	Hannover Reinsurance Africa Limited	Talanx Systeme AG
HDI-Gerling Verzekeringen N.V. (Netherlands)	HDI Lebensversicherung AG	HDI Seguros S.A. (Uruguay)	International Insurance Company of Hannover SE	Talanx Reinsurance Broker GmbH
HDI Global SA Ltd. (South Africa)	HDI Pensionskasse AG	TUIR WARTA S.A. (Poland)	Hannover Life Re of Australasia Ltd	Talanx Reinsurance (Ireland) Ltd.
HDI Global Insurance Company (USA)	neue leben Lebensversicherung AG	TU na Życie WARTA S.A. (Poland)	Hannover Life Reassurance Bermuda Ltd.	
	PB Lebensversicherung AG	TU na Życie Europa S.A. (Poland)	Hannover Re (Ireland) DAC	
	PB Pensionsfonds AG	TU Europa S.A. (Poland)	Hannover Life Reassurance Africa Limited	
	Talanx Pensionsmanagement AG	OOO Strakhovaya Kompaniya „CIV Life“ (Russia)	Hannover Life Reassurance Company of America	
	TARGO Lebensversicherung AG	OOO Strakhovaya Kompaniya „HDI Strakhovanie“ (Russia)		
		HDI Assicurazioni S.p.A. (Italy)		
		Magyar Posta Biztosító Zrt. (Hungary)		
		Magyar Posta Életbiztosító Zrt. (Hungary)		
		HDI Sigorta A.Ş. (Turkey)		

Nur die wesentlichen Beteiligungen
Main participations only

Stand/AS at: 12.08.2016

Talanx AG
Riethorst 2
30659 Hannover
Telefon +49 511 3747-0
Telefax +49 511 3747-2525
www.talanx.com

talanx.
Versicherungen. Finanzen.