

20

16

Nachhaltigkeitsbericht 2016

talax.

Versicherungen. Finanzen.

HIGHLIGHTS

382
MIO. EUR

Im Jahr 2016 etwa 382 Mio. EUR Neuinvestitionen in Infrastrukturprojekte, insbesondere Erneuerbare Energien und im sozialen Bereich in Europa [Seite 56 ff.](#)

Stand Ende 2016 mit einem Gesamtvolumen von rund

1,5
MRD. EUR

in Infrastruktur engagiert [Seite 56 ff.](#)



Vorbereitung für ESG-Screening der Kapitalanlagen weitgehend abgeschlossen [Seite 56](#)

Aufnahme von HDI Assicurazioni in Italien: Zusammen mit der WARTA-Gruppe sind nun die nach Prämien größten Auslandsgesellschaften Teil des Nachhaltigkeitsberichts

[Seite 8](#)



Talanx wird 2017 Hauptsponsor des Bundeswettbewerbs Mathematik, um Schüler für das Thema zu begeistern und Nachwuchs-Mathematiker zu fördern [Seite 66](#)

Alternativen zum Dienstwagen: Mobilitäts-pauschale oder BahnCard 100 für die 1. Klasse

[Seite 33](#)



Reduzierung des Treibhausgasausstoßes des Fuhrparks fortgesetzt: CO₂-Bonus-Obergrenze für Dienstwagen zu 2017 bei

↓ **125**
G/KM

[Seite 13](#)

110
JAHRE



Neues Unternehmensmuseum zeigt die über 110-jährige Geschichte des Versicherungskonzerns

[Seite 22](#)

Compliance-Management-System für den gdV-Verhaltenskodex für den Vertrieb in relevanten Talanx-Gesellschaften implementiert [Seite 60](#)

Beitritt zur Fair-Company-Initiative für verlässliche, anerkannte Qualitätsstandards für Praktikanten

[Seite 41](#)



↓ **8,9**
TONNEN CO₂

Über 260 Mitarbeiter und Angehörige in Köln und Hannover sparen beim Wettbewerb „Stadtradeln“ rund 8,9 Tonnen CO₂ ein

[Seite 34](#)



Talanx-Werte-Award

Neuer Werte-Award würdigt vorbildliches Verhalten, das zum Handeln im Sinne der Talanx-Werte inspiriert: mexikanische HDI Seguros s. A. ist erster Gewinner [Seite 22](#)



Talanx Windparkinvestment Gode Wind 1 gewinnt PFI Award „Europe Renewables Deal of the Year 2015“

[Seite 57](#)

AUF EINEN BLICK

Die folgende Kennzahlen-Übersicht beinhaltet die Themen, die in der  Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden (Seite 15 ff.), und die Themen, die darüber hinaus für den Talanx-Konzern relevant sind.

T1 FINANZ-, UMWELT- UND MITARBEITERKENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2016	2015
Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen			
Gebuchte Bruttoprämien	IN MIO. EUR	31.106	31.799
Operatives Ergebnis (EBIT)	IN MIO. EUR	2.300	2.182
Konzernergebnis	IN MIO. EUR	907	734
Eigenkapitalrendite	IN %	10,4	9,0
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	IN MIO. EUR	107.174	100.777
Anzahl Mitarbeiter ¹⁾	IN KÖPFEN	21.366	21.691
Aktien im Streubesitz	IN %	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	IN MIO. EUR	15.380	15.468
Abdeckung des Talanx-Konzerns durch diesen Bericht			
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns	IN %	58,3	56,9
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns ohne Hannover Rück-Gruppe	IN %	67,4	64,5
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns	IN %	32,6	29,8
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns für die Erstversicherung	IN %	66,0	61,2
Compliance und Transparenz			
Reichweite des Verhaltenskodex in Bezug auf Mitarbeiter	IN %	100,0	100,0
Weibliche Mitglieder im Aufsichtsrat der Talanx AG	IN %	25,0	25,0
Weibliche Mitglieder im Vorstand der Talanx AG	IN %	—	—
Weibliche Mitglieder in den Aufsichts-/Bei-/Verwaltungsräten der Gesellschaften des Talanx-Konzerns ²⁾	IN %	12,2	8,7
Weibliche Mitglieder in den Vorständen/Geschäftsführungen der Gesellschaften des Talanx-Konzerns ²⁾	IN %	14,6	15,3
Betriebsablauf und Beschaffung			
Energieverbrauch pro Arbeitsplatz/Mitarbeiter ³⁾	IN MWH	3,5	4,2
Papierverbrauch pro Arbeitsplatz/Mitarbeiter ³⁾	IN TONNEN	0,02	0,04
Wasserverbrauch pro Arbeitsplatz/Mitarbeiter ⁴⁾	IN KUBIKMETERN	6,7	5,5
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten ⁵⁾	IN MIO. KM	46,4	38,7
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter ⁵⁾	IN KM	4.907	4.008
Treibhausgasemissionen aus Dienstreisen und Dienstwagenfahrten ⁵⁾	IN TONNEN	7.010	4.706
Treibhausgasemissionen aus Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter ⁵⁾	IN TONNEN	0,7	0,5
Arbeit und Beschäftigte⁶⁾			
Weiterbildungstage insgesamt	IN TAGEN	18.342	19.141
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	IN TAGEN	2	2
Durchgeführte Mitarbeitergespräche ⁷⁾	IN %	95,0	95,7
Intern besetzte Führungspositionen	IN %	80,5	85,9 ⁸⁾
Personalfluktuationsrate	IN %	7,0	6,5
Betriebszugehörigkeit	IN JAHREN	14,8	14,5
Weibliche Mitarbeiter insgesamt	IN %	46,8	46,9
Frauen in Führungspositionen	IN %	18,4	17,5
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	IN %	94,8	93,0
Fehlzeiten	IN %	6,6	n. a.
Kapitalanlage und Produkte			
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	IN MIO. EUR	1.504	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 die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni; letztere Gesellschaft ist erst seit 2016 enthalten. Zwei Gesellschaften, die 2015 enthalten waren, sind mittlerweile fusioniert worden

³⁾ Umfasst die Standorte (im Vorjahr nur die vier größten) des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe), die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni; letztere Gesellschaft ist erst seit 2016 enthalten. 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 Standorte (im Vorjahr nur die vier größten) des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) und HDI Assicurazioni; letztere Gesellschaft ist erst seit 2016 enthalten

⁵⁾ Umfasst alle Dienstwagen (im Vorjahr nur 79%) im Talanx-Konzern in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe)

⁶⁾ Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit) in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe)

⁷⁾ 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

⁸⁾ Der Vorjahreswert wurde aufgrund einer Fehlerkorrektur angepasst

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

8 Wertschöpfungskette

2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -GOVERNANCE

AB SEITE 10

10 Nachhaltigkeitsstrategie

14 Nachhaltigkeits-Governance

3 DIALOG UND BERICHT

AB SEITE 15

15 Wesentlichkeitsanalyse

16 Ermittelte Themen

4 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

AB SEITE 20

20 Corporate Governance

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

24 Anti-Korruption und Geldwäscheprävention

26 Datenschutz

5 BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG

AB SEITE 28

29 Verbräuche

32 Treibhausemissionen und Abfall

36 Beschaffung und Lieferanten

38 Im Blickpunkt: HDI Versicherung Österreich

6 ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE

AB SEITE 39

40 Recruiting, Aus- und Weiterbildung

45 Diversity und Familienfreundlichkeit

49 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

7 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE

AB SEITE 52

52 Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen

54 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

57 Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten

65 Im Blickpunkt: HDI Seguros Mexiko

8 CORPORATE CITIZENSHIP

AB SEITE 66

67 GRI-Index

73 Impressum

LEGENDE

 Nachhaltigkeitsziel

 GRI-G4-Verweis

 Seitenverweis

 Web-Verweis



HERBERT K. HAAS
Vorstandsvorsitzender

*Sehr geehrte
Damen und Herren,*

¹ auf dem Weg, die mannigfaltigen Aspekte nachhaltigen Wirtschaftens im Talanx-Konzern umzusetzen, sind wir ein gutes Stück weiter vorangekommen. Wir haben viele Initiativen begonnen und teilweise bereits erfolgreich durchgeführt; teils dauern die Projekte aufgrund ihrer Komplexität noch an. Eine wichtige Weichenstellung haben wir bereits vorgenommen. Ab dem Jahr 2017 werden wir unsere Kapitalanlage auch nach Nachhaltigkeitskriterien messen: Wir entscheiden anhand von definierten Kriterien, inwieweit eine Kapitalanlage unseren Anforderungen an Nachhaltigkeit entspricht. Unterstützt werden wir dabei von einem objektiven Dienstleister, der regelmäßig unseren Kapitalanlagebestand durchleuchtet. Diese Erkenntnisse ermöglichen uns eine noch nachhaltigere Steuerung unserer Investitionen, insbesondere der Kapitalanlagen, die wir für die Altersvorsorge unserer Kunden tätigen. Mit einem Volumen von mehr als 100 Mrd. EUR ist die Kapitalanlage für uns als einer der großen europäischen Versicherer ein wesentlicher Wirkungshebel in der Nachhaltigkeitsstrategie.

Auf dem Weg, mehr in Infrastrukturprojekte zu investieren, sind wir ebenfalls weitergekommen. Unsere Anlagen summierten sich Ende 2016 auf 1,5 Mrd. EUR. Bis Ende 2017 wollen wir rund 2 Mrd. EUR erzielt haben. Einen weiteren, wenn auch kleineren Erfolg haben wir in der Reduzierung

unseres CO₂-Fußabdrucks erreicht. Wir haben eine Mobilitätsstrategie beschlossen, die es berechtigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erlaubt, zwischen Dienstwagen, Mobilitätspauschale und BahnCard 100 zu wählen. Zudem haben wir ein Anreizsystem entwickelt, das diejenigen belohnt, deren Dienstwagen laut Herstellerangaben einen CO₂-Ausstoß von weniger als 125 g/km emittieren.

Diese drei Beispiele zeigen zum einen, dass die Talanx-Gruppe ihre Nachhaltigkeitsziele verfolgt, und zum anderen, wie vielschichtig das Thema in einem Versicherungsunternehmen ist. Natürlich liegt noch viel Arbeit vor uns. Denn wir verstehen unser Nachhaltigkeitsmanagement und unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung als langfristigen Prozess. Dies zeigt sich auch daran, dass wir unseren Nachhaltigkeitsbericht mit der HDI Assicurazioni auf unsere Gesellschaft in Italien ausgeweitet haben.

Auch unserer sozialen Verantwortung sind wir uns sehr bewusst. Wir konzentrieren uns dabei bereits seit vielen Jahren auf das Thema Bildung. Vor diesem Hintergrund unterstützen wir seit dem 1. Januar 2017 auch den Bundeswettbewerb Mathematik. Zum einen kümmern wir uns finanziell um den mathematischen Nachwuchs, zum anderen führen wir die jährliche Bundessieger-Preisverleihung in den Räumlichkeiten der Talanx durch. Der Bundeswettbewerb Mathematik ist ein Schülerwettbewerb für an Mathematik interessierte Schüler aller Klassenstufen an deutschen Schulen, auch im Ausland.

Nachhaltiges Wirtschaften ist ein Anspruch, der von vielen gesellschaftlichen Gruppen formuliert wird. Wir als einer der großen Versicherungskonzerne Europas wollen diesen Anforderungen aus eigenem Handeln gerecht werden.

Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen unseres zweiten Nachhaltigkeitsberichts.

Mit freundlichen Grüßen


Ihr




Herbert K. Haas


¹  G4-1

ÜBER DIESEN BERICHT

¹  G4-30 | G4-32


¹  Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt Talanx 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 bedient. Der Nachhaltigkeitsbericht des Talanx-Konzerns erscheint seit dem vorangegangenen Jahr jährlich.

Eine Übersicht über alle in diesem Bericht enthaltenen GRI-Aspekte und -Indikatoren bietet der  GRI-Index (Seite 67 ff.); einen  Überblick über alle Nachhaltigkeitsziele finden Sie auf Seite 12 f. Die Verweise und Symbole werden in der  Legende auf Seite 2 erläutert.

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 Interessengruppen beteiligt waren, siehe  Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 15 ff.).

²  G4-17 | G4-23

 www.hannover-rueck.de/8142/nachhaltigkeit

²  **Geltungsbereich:** Der vorliegende Bericht umfasst die Gesellschaften und Standorte des Talanx-Konzerns an unserem Hauptsitz Deutschland, soweit diese in signifikantem Umfang zu den Indikatoren oder Aspekten beitragen, sowie die WARTA-Gruppe in Polen und seit diesem Jahr die HDI Assicurazioni in Italien. Somit werden die nach Prämien größten Auslandsgesellschaften des Talanx-Konzerns abgedeckt.

¹  Nachhaltigkeitsziel

Der Bericht umfasst

- Talanx AG,
- Geschäftsbereich Industrierversicherung in Deutschland,
- Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland,
- Talanx International AG sowie
- unsere Konzernfunktionen, etwa Talanx Service AG, Talanx Systeme AG (der IT-Dienstleister des Konzerns) und Talanx Asset Management.

³  G4-28

Zusammen sind hier rund 9.000 Mitarbeiter beschäftigt. Zudem erstreckt sich dieser Nachhaltigkeitsbericht auf die WARTA-Gruppe in Polen, für die derzeit über 2.500 Mitarbeiter tätig sind. Dazu zählen


- Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S.A. (Schaden/Unfall) und
- Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S.A. (Leben),


an denen die Talanx AG jeweils durchgerechnet mit 75,7% beteiligt ist.


Im Bericht enthalten ist auch die HDI Assicurazioni, die über 400 Mitarbeiter beschäftigt. Zu der Gruppe zählen


- CBA Vita S. p. A.,
- InLinea S. p. A.,
- HDI Immobiliare SRL,
- InChiaro Assicurazioni S. p. A. und
- InChiaro Life DAC.

Die Talanx AG ist durchgerechnet mit jeweils 100,0% an diesen Gesellschaften beteiligt, mit Ausnahme der InLinea S. p. A. (70,0%).

In der Kategorie  „Im Blickpunkt“ (Seite 38, Seite 65) stellen wir zudem vorbildliche Projekte aus anderen Gesellschaften des Talanx-Konzerns vor, die bislang nicht im Nachhaltigkeitsbericht enthalten sind.

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

In Fällen, in denen die Angaben noch nicht für alle von diesem Bericht abgedeckten Gesellschaften, Standorte oder Bereiche vorliegen, wird dies kenntlich gemacht. ¹  Eine Ausweitung der Berichterstattung auf weitere Gesellschaften und Standorte im Ausland ist vorgesehen.

³  **Berichtszeitraum:** Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2016, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016. An vielen Stellen wird zum Vergleich in Klammern der Vorjahreswert angegeben. Sofern im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2015 Anpassungen bei der Datenerhebung vorgenommen wurden, kennzeichnen wir dies.

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 2016 weltweit 21.366 (Vorjahr: 21.691) Mitarbeiter.¹⁾ An der Spitze des Konzerns steht die seit 2012 börsennotierte Finanz- und Managementholding Talanx AG mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mehrheits-eigentümer der Talanx AG ist mit 79,0% der HDI V.a.G., ein seit über 110 Jahren bestehender Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Unverändert zum Vorjahr befinden sich 21,0% der Aktien im Streubesitz.

2 Die Talanx-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2016 ein Konzernergebnis von 907 (734) Mio. EUR erzielt. Die gebuchten Bruttoprämien des Konzerns lagen bei 31,1 (31,8) Mrd. EUR; das operative Ergebnis (EBIT) stieg um 5,4% auf 2,3 (2,2) Mrd. EUR.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert können dem **Geschäftsbericht** des Talanx-Konzerns für das Jahr 2016 entnommen werden:

- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel „Geschäftsentwicklung“, Seite 31 ff.
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe „Konzernbilanz der Talanx AG“, Seite 134 f.
- zur Aktie siehe „Die Talanx-Aktie“, Seite 14 ff., sowie „Ergebnis je Aktie“, Seite 238 f.
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 32, „Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen“, Seite 230
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 33, „Übriges Ergebnis“, Seite 231
- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe „Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG“, Seite 140
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 35, „Ertragsteuern“, Seite 231

3 Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx-Konzerns im Geschäftsjahr werden im **Konzern-Geschäftsbericht 2016** beschrieben, u. a. im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 18 ff.) sowie im Kapitel „Geschäftsentwicklung“ (Seite 31 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 2016, Seite 242 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 mit den Segmenten Schaden/Unfall und Leben sowie Privat- und Firmenversicherung International. Der Geschäftsbereich **Rückversicherung** unterteilt sich in die Segmente Schaden- und Personen-Rückversicherung und wird durch die Hannover Rück getragen.

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 2016 (Seite 18) entnommen werden.

3 G4-13

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017

1 G4-3 | G4-5 | G4-7 | G4-9

4 G4-6 | G4-9 | G4-17

 Geschäftsbericht

2 G4-9 | G4-EC1

5 G4-4 | G4-8 | G4-F56

 Geschäftsbericht

 Geschäftsbericht

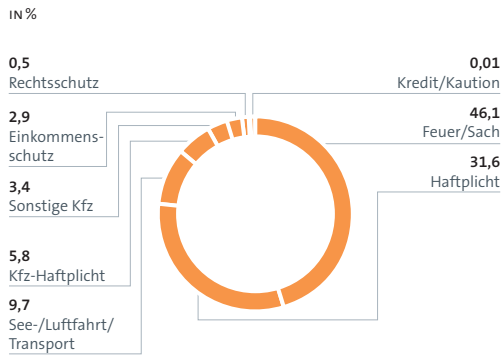
¹⁾ Die Angabe beinhaltet aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees. Inklusive Aushilfen liegt die Zahl bei 21.649

GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIEVERSICHERUNG

Die Industrieversicherung ist weltweit präsent. Sie ist so weit wie möglich unabhängig von Dritten und daher in der Lage, internationale Konsortien durch die eigenen Gesellschaften zu führen. Die Kunden im In- und Ausland werden nach Größe unterschieden in „Multinationals“ (Umsatz über 1 Mrd. EUR); Industrie („Mid-market“) (Umsatz zwischen 50 Mio. EUR und 1 Mrd. EUR) sowie Mittelstand/SME (Umsatz von mehr als 5 Mio. bis unter 50 Mio. EUR).

Die gebuchten Bruttoprämien im Geschäftsbereich Industrieversicherung betragen im Jahr 2016 insgesamt 4.266 (4.295) Mio. EUR. Davon entfielen nach Regionen 39 (40) % auf Deutschland, 36 (36) % auf das restliche Europa und 25 (24) % auf den Rest der Welt. Die HDI Global SE zeichnete mit 3.999 (3.980) Mio. EUR rund 94 % der Bruttoprämien. Deren Verteilung nach Sparten zeigt Abbildung 1.

A1 HDI GLOBAL SE – GEBUCHTE BRUTTOPRÄMIEN

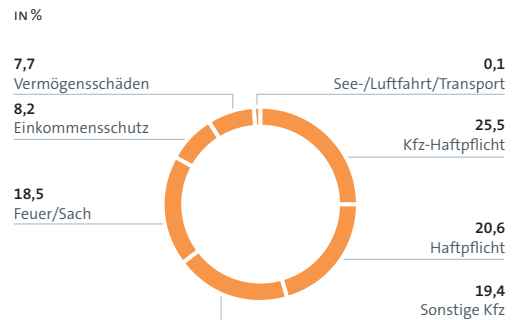


GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG DEUTSCHLAND

In der Privat- und Firmenversicherung Deutschland sind die Gesellschaften mit Versicherungsangeboten für inländische Privatkunden, kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 5 Mio. EUR Umsatz sowie freie Berufe zusammengefasst. In der Privat- und Firmenversicherung spielen 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.

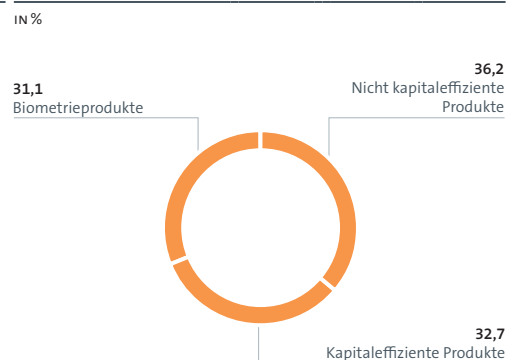
Die gebuchten Bruttoprämien des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland beliefen sich im Jahr 2016 auf 6.286 (6.667) Mio. EUR, davon entfielen 76 (78) % auf das Segment Leben und 24 (22) % auf das Segment Schaden/Unfall (siehe dazu Abbildung 2).

A2 PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG DEUTSCHLAND – GEBUCHTE BRUTTOPRÄMIEN SCHADEN/UNFALL



Das Neugeschäft im Segment Leben wird anhand des Annual Premium Equivalent (APE) gemessen. Das APE setzt sich zusammen aus den laufenden Beiträgen aus Lebensversicherungen und 10 % der Einmalbeiträge aus Versicherungen mit Einmalzahlung. Daraus ergibt sich für die Privat- und Firmenversicherung Deutschland ein APE von 417 Mio. EUR. Abbildung 3 zeigt, wie sich das APE nach Produkten zusammensetzt.¹⁾

A3 PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG DEUTSCHLAND – ANNUAL PREMIUM EQUIVALENT LEBEN



¹⁾ Nicht kapitaleffiziente Produkte sind klassische Lebens- oder Rentenversicherungen mit festem Garantiezins über die gesamte Vertragslaufzeit. Bei kapital-effizienten Produkten werden maximal die eingezahlten Beiträge garantiert; während der Laufzeit erhöhen Überschüsse das Guthaben. Biometrische Produkte sind Versicherungen ohne Sparanteil, deren Leistungsverpflichtung etwa durch Tod, Eintritt von Pflegebedürftigkeit oder Berufsunfähigkeit ausgelöst wird

GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG INTERNATIONAL

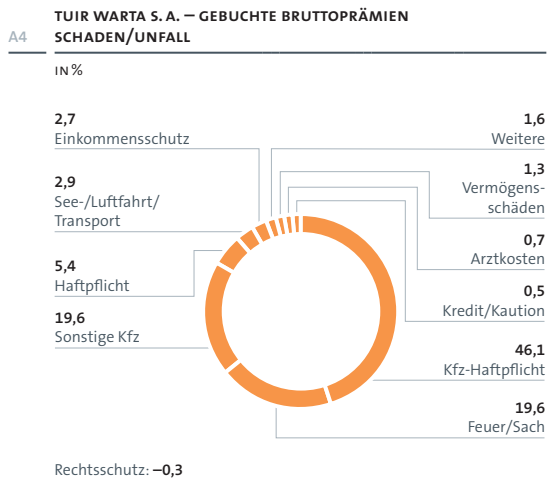
Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung International ist in mittlerweile 13 Ländern präsent. Er fokussiert hauptsächlich auf die strategischen Kernmärkte Lateinamerika, darunter die Wachstumsstaaten Brasilien, Mexiko, Chile und Peru, sowie Mittel- und Osteuropa inklusive Polen und der Türkei.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

Im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung International betragen die gebuchten Bruttoprämien im Jahr 2016 insgesamt 4.918 (4.643) Mio. EUR, davon entfielen 66 (70)% auf die Schaden-/Unfallversicherung und 34 (30)% auf die Lebensversicherung. Die Verteilung nach Haupt- risikoträgern zeigt Tabelle 2.

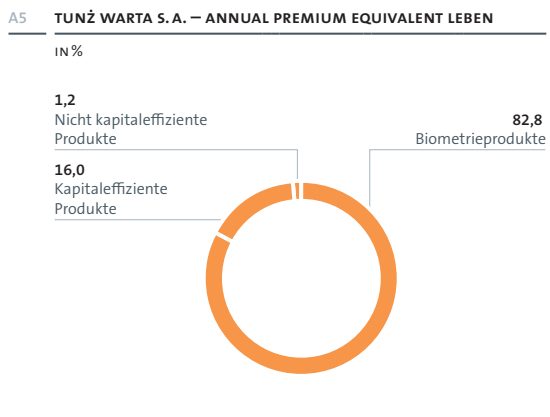
PRIVAT- UND FIRMENVERSICHERUNG INTERNATIONAL – HAUPTTRISIKOTRÄGER			
IN %	Anteil an den gebuchten Bruttoprämien		
	2016	2015	
Schaden-/Unfallversicherung			
TUIR WARTA S.A., Polen	19,1	18,4	
HDI Seguros S.A., Brasilien	16,4	19,0	
HDI Assicurazioni S.p.A., Italien	7,2	7,5	
HDI Seguros S.A., Chile	6,3	5,5	
HDI Seguros S.A. de C.V., Mexiko	5,4	5,7	
HDI Sigorta A.Ş., Türkei	5,3	5,0	
TU Europa S.A., Polen	1,4	3,3	
Lebensversicherung			
HDI Assicurazioni S.p.A., Italien	13,4	10,6	
TU Europa Życie, Polen	4,9	4,2	
TUnŻ WARTA Życie S.A., Polen	3,4	8,0	
Open Life, Polen	0,3	0,4	
Weitere	17,0	12,4	
Summe	100,0	100,0	

WARTA-GRUPPE

Zur WARTA-Gruppe gehören die Gesellschaften TUIR WARTA S.A. (Schaden/Unfall) und TUnŻ WARTA S.A. (Leben). Zusammen betragen die gebuchten Bruttoprämien der Gesellschaften im Jahr 2016 rund 1.104 (1.225) Mio. EUR, davon entfielen 937 (854) Mio. EUR auf die TUIR WARTA, siehe auch Abbildung 4.



Das Neugeschäft der TUnŻ WARTA (Leben) wird analog zur Privat- und Firmenversicherung Deutschland anhand des APE gemessen. Es betrug im Jahr 2016 ca. 33 Mio. EUR. Abbildung 5 zeigt die Zusammensetzung des APE nach Produkten.



HDI ASSICURAZIONI

Im Folgenden sind die Zahlen für die HDI Assicurazioni und die CBA Vita dargestellt. Zusammen decken die zwei Gesellschaften rund 99% der Prämie der Gruppe ab. Die gebuchten Bruttoprämien der HDI Assicurazioni betragen im Jahr 2016 1.012 (837) Mio. EUR, davon entfielen 65 (59)% auf die Lebensversicherung und 35 (41)% auf die Schaden-/Unfallversicherung. Abbildung 6 zeigt die Verteilung der Bruttoprämien für HDI Assicurazioni.

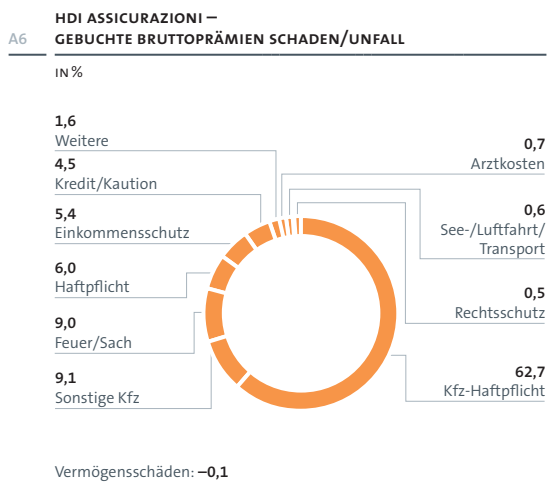
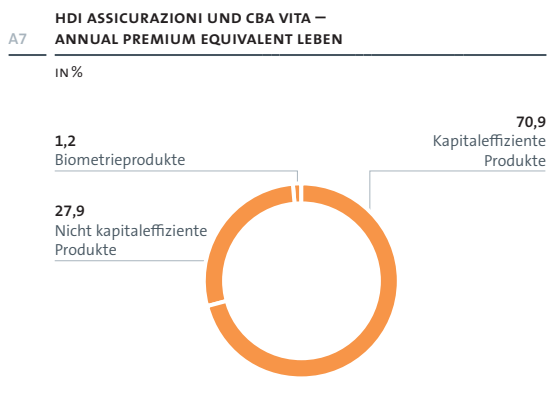


Abbildung 7 zeigt die Verteilung des kombinierten APE für die HDI Assicurazioni und CBA Vita. Das gemeinsame APE beträgt rund 93 Mio. EUR.



www.warta.pl

G4-12

KONZERNFUNKTIONEN

Das Segment Konzernfunktionen umfasst, in Abgrenzung zu den sechs operativen Segmenten, die Steuerung sowie weitere funktionelle Tätigkeiten zur Unterstützung des Geschäftsbetriebs der Gruppe. Es beinhaltet die Talanx AG, die vorwiegend strategische Aufgaben wahrnimmt und keine eigene operative Geschäftstätigkeit betreibt, sowie die internen Dienstleistungsgesellschaften Talanx Service AG und Talanx Systeme AG, den Rückversicherungsmakler Talanx Reinsurance Broker, die Talanx Reinsurance (Ireland) Limited und den Bereich Vermögensverwaltung mit Talanx Asset Management GmbH, Ampega Investment GmbH und Talanx Immobilien Management GmbH.

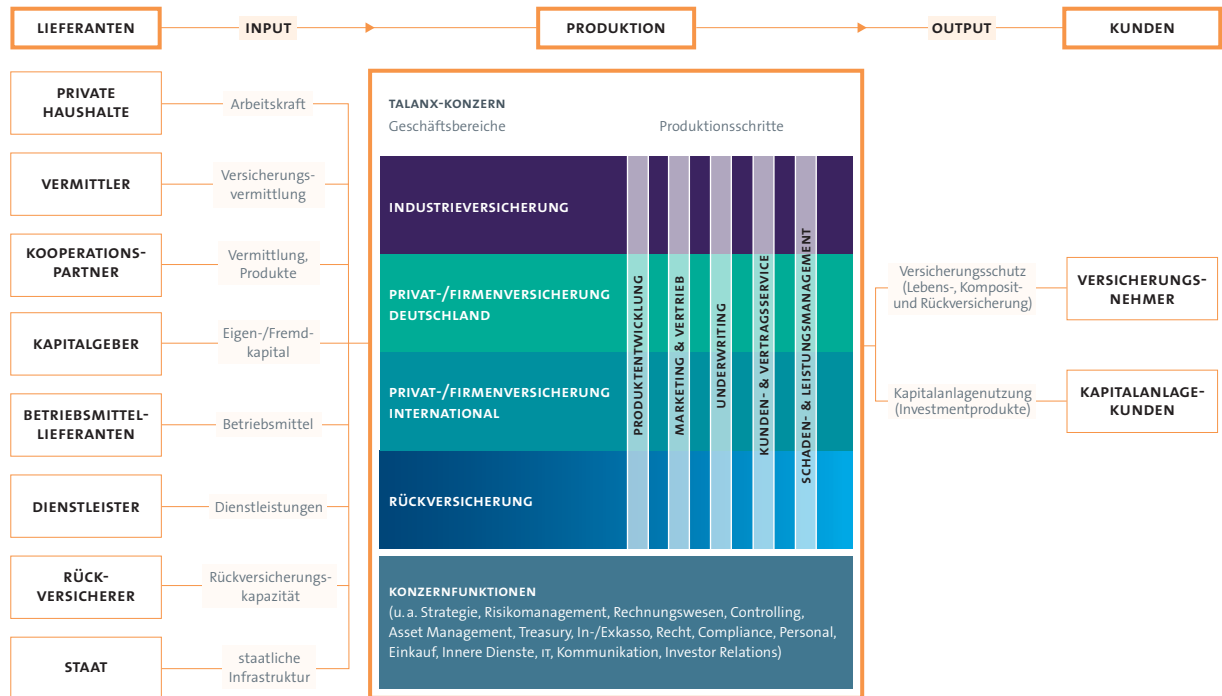
MARKEN

Neben Talanx zählt zu den wichtigsten Marken des Konzerns die traditionelle Marke HDI. Unter dieser Marke treten Gesellschaften mit Fokus auf dem Industrie- sowie dem 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 sowie LifeStyle Protection 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 als eines der größten Versicherungsunternehmen in Polen Kfz-, Sach-, Personen- und Lebensversicherungen wie zum Beispiel Risiko- und Kapitallebensversicherungen an. Durch die Kombination von Produkten und Dienstleistungen mehrerer Gesellschaften kann WARTA den Privat- und Firmenkunden ein besonders breites, maßgeschneidertes Leistungsangebot zur Verfügung stellen, siehe [Unternehmenswebsite](#).

WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Abbildung 8 zeigt in vereinfachter Form die wesentlichen Elemente der Wertschöpfungskette des Talanx-Konzerns. Die Darstellung konzentriert sich für eine bessere 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 Rückversicherungskapazität. Zu den weiteren **Lieferanten** von Dienstleistungen zählen beispielsweise Sachverständige bzw. Gutachter, Sanierungsfirmen, Entsorger und Rechtsanwälte. Lieferanten, die in der Vermittlung von Versicherungsprodukten (dem **Output**) tätig sind, werden gesondert unter dem Begriff **Vermittler** aufgeführt.

Die Wertschöpfungskette des Versicherungsgeschäfts weist im Vergleich zu anderen Branchen ein paar Besonderheiten auf. Hervorzuheben ist insbesondere, dass das „Produkt“ Versicherungsschutz das Ergebnis mehrerer gleichzeitig bzw. schrittweise ablaufender innerbetrieblicher und kundenbezogener Prozesse darstellt. Eine weitere Besonderheit liegt darin, dass der Versicherungskunde an der Produktion mitwirkt, denn die Versicherungsnehmer müssen etwa Informationen bereitstellen oder sind in die Abwicklung von Schadenfällen involviert.¹⁾

Die verschiedenen **Produktionsschritte** im Talanx-Konzern werden modellhaft anhand der fünf Schritte „Produktentwicklung“, „Marketing & Vertrieb“, „Underwriting“, „Kunden- & Vertragsservice“ sowie „Schaden- & Leistungsmanagement“ dargestellt. Bei der Durchführung dieser Schritte leisten die Abteilungen und Funktionen im Konzern ihren Beitrag. Die Hannover Rück verfügt über weitgehend eigene Funktionen und Strukturen.

Produktionsschritte, Akteure und Leistungen sind nicht immer klar voneinander abzugrenzen, zumal Unterschiede zwischen den Geschäftsbereichen bestehen. 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 o.g. 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.

Die Wertschöpfungskette wird im Abschnitt „Ermittelte Themen“ zur Abgrenzung von Themen wieder aufgegriffen (Seite 16 ff.).

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

2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -GOVERNANCE

Unserem Verständnis nach bedeutet Nachhaltigkeit, die Grenzen der Belastbarkeit des Planeten Erde 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. In diesem Bericht beschreiben wir, wie unser Beitrag als Versicherer konkret aussieht.

NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

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 Interessengruppen, 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“ \(Seite 15 ff.\)](#).

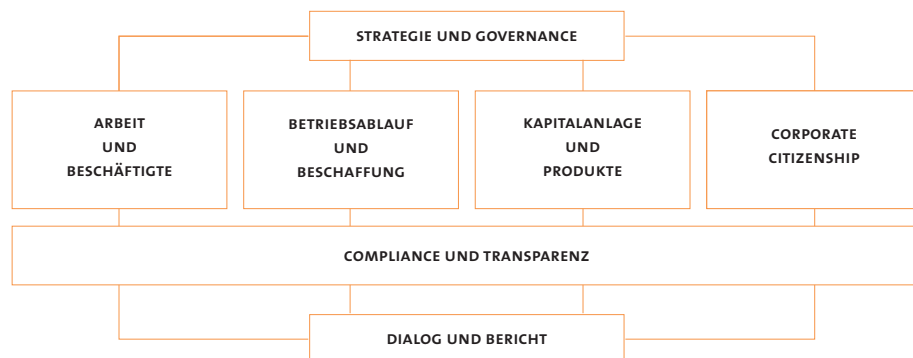
PRÄAMBEL

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.

HANDLUNGSFELDER

Neben den übergeordneten Bereichen [„Strategie und Governance“ \(Seite 10 ff.\)](#) sowie [„Dialog und Bericht“ \(Seite 15 ff.\)](#) fokussiert die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx-Konzerns auf fünf weitere Handlungsfelder, die in Abbildung 9 gezeigt werden.

A9 HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES TALANX-KONZERNS



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

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 rund 22.000 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.

UNSERE NACHHALTIGKEITZIELE

Der Talanx-Konzern setzt sich Ziele in den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. Während manche Ziele erst langfristig erreicht werden können, sind andere Schritte schneller umzusetzen oder zum Teil bereits erreicht worden. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die aktuell gültigen Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern und ihren Status.

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 Berichtsjahr 2015, in dem wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht haben.

T3 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		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		2016	Erreicht
	Ausweitung der Berichterstattung auf Gesellschaften in den Zielregionen		Laufend	Aktiv
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	Aktiv
	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

T3 **NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS¹⁾**

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	Klimaneutraler Druck aller Geschäftsberichte und Verwendung von FSC-zertifiziertem Papier	Deutschland	2016	Erreicht
	Steigerung der Umweltfreundlichkeit der Briefpapiere und Umschläge	Deutschland	2017	Aktiv
	Schrittweise Nutzung von Erneuerbaren Energien	Deutschland	Ab 2018	In Vorbereitung
	Prüfung der Umstellung auf klimaneutralen Post-/Briefversand	Deutschland	2016	Erreicht
	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	Erreicht
	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
Umweltfreundliche Ausgestaltung der Dienstwagen-Regelungen und -Nutzung	Einsatz von neuen recyclingfähigen Papierhandtüchern in den Waschräumen	Deutschland, Hannover	2016	Erreicht
	Verstärkter Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel und Optimierung der Reinigungsintervalle	Deutschland	2016	Erreicht
	Festlegung der CO ₂ -Bonus-Obergrenze für Dienstwagen bei 125g/km (Ziel war ursprünglich eine Absenkung auf 130 g/km)	Deutschland	2017	Erreicht
	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 gestartet

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 Vorbereitung
	Analyse weiterer möglicher (konzernweiter) Engagements, Recherche bzw. Wahl möglicher strategischer Partner		2016	In Vorbereitung

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 sukzessive in den Kernmärkten implementiert. Die **Verantwortung** 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 beschlossen und überprüft. Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die oberste Managementebene des Konzerns wird durch das  Nachhaltigkeits-Commitment des Gesamtvorstands unterstrichen.

²  G4-15

 www.talanx.com/nachhaltigkeit

Zudem trägt der Vorstandsvorsitzende der Talanx AG eine herausgehobene Verantwortung für Nachhaltigkeit, da in seinem Ressort im Bereich Group Communications die Nachhaltigkeitsbeauftragte des Unternehmens angesiedelt ist. Hier wird das Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert, etwa die Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen, und der Nachhaltigkeitsbericht erstellt. Der Leiter des Bereichs Group Communications berichtet direkt an den 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 Bericht-

erstattung erfolgen im Rahmen eines **Kompetenzteams**, in dem Vertreter aller Geschäftsbereiche, der relevanten Gesellschaften und Konzernfunktionen sowie der Abteilungen der Talanx AG zusammenkommen. Mit unserer Tochtergesellschaft Hannover Rück, die eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie etabliert hat und einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht, stehen wir im Austausch und stimmen Schritte ab.

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 Kodex „Best Practice of GPW 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. Im Berichtsjahr ist Talanx zudem der Fair-Company-Initiative beigetreten, siehe  DMA „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ (Seite 40 ff.)

Die WARTA-Gruppe richtet sich zudem u. a. nach den Corporate-Governance-Grundsätzen der polnischen Finanzaufsicht (Komisja Nadzoru Finansowego, KNF).

3 DIALOG UND BERICHT

WESENTLICHKEITSANALYSE

¹ In Orientierung an den Berichterstattungsleitlinien der Global Reporting Initiative (GRI G4) bildet eine Wesentlichkeitsanalyse die Grundlage unseres Nachhaltigkeitsberichts. In die Analyse fließen die Einschätzungen unserer relevanten Stakeholder-Gruppen und von Talanx ein. Diese Einschätzungen holen wir zum einen über eine Befragung von Interessengruppen, zum anderen über das Meinungsbild von Vertretern des Kompetenzteams Nachhaltigkeit ein.

Mit diesem Vorgehen zielen wir darauf ab, die Nachhaltigkeitsthemen und Herausforderungen zu identifizieren, die für den Talanx-Konzern wesentlich sind und zu denen wir somit in diesem Bericht Stellung beziehen. Als wesentlich definieren wir in Übereinstimmung mit den GRI-Leitlinien die Themen, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen oder gesellschaftlichen Auswirkungen des Konzerns widerspiegeln bzw. die Einschätzungen und Entscheidungen unserer Stakeholder beeinflussen. Die wesentlichen Themen fließen nicht nur in die Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichts ein, 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 hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Aktivität, Produkte und Dienstleistungen der Geschäftsbereiche, Konzernfunktionen und Standorte bewertet. Die relevanten Themen wurden bei der Entwicklung des Fragebogens berücksichtigt, den Talanx für die Stakeholder-Befragung genutzt hat.

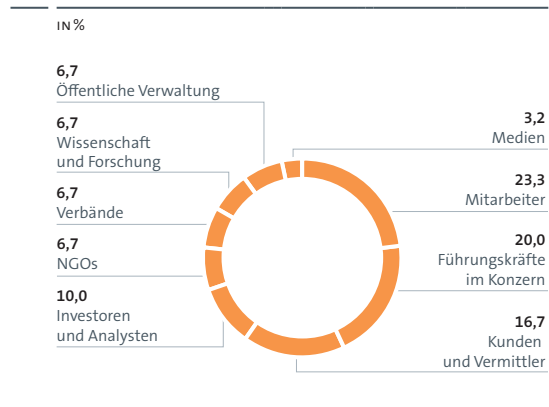
STAKEHOLDER-BEFragung UND PRIORISIERUNG VON THEMEN

Die zu befragenden Stakeholder-Gruppen wurden vorab festgelegt. Da Talanx im Jahr 2014 erstmals eine nachhaltigkeitsspezifische 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 10.

Die erneute Durchführung einer Stakeholder-Befragung ist für das kommende Jahr geplant.

A10 TEILNEHMER DER STAKEHOLDER-BEFragung



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

www.globalreporting.org/information/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. Bei der Priorisierung der Themen waren zudem die Einschätzungen unserer Key-Stakeholder-Gruppen entscheidend. Über Themen, die diese Stakeholder-Gruppen als besonders wichtig erachten, berichten wir ebenfalls.

Der Vorstand wurde als höchster Entscheidungsträger in den Prozess der Ermittlung wesentlicher Aspekte eingebunden. So wurde 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: Der Bericht stellt die Leistung des Talanx-Konzerns im größeren Zusammenhang einer nachhaltigen Entwicklung dar. Dafür haben wir für die Ermittlung von Themen 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, welche

- 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 unsere Key-Stakeholder-Gruppen als besonders wichtig ansehen. Welche Themen dies im Detail sind, zeigt die  Übersicht über die wesentlichen und zusätzlichen Themen (Seite 17 ff.).

Vollständigkeit: Mit dem Bericht möchten wir alle Aspekte abdecken, 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.

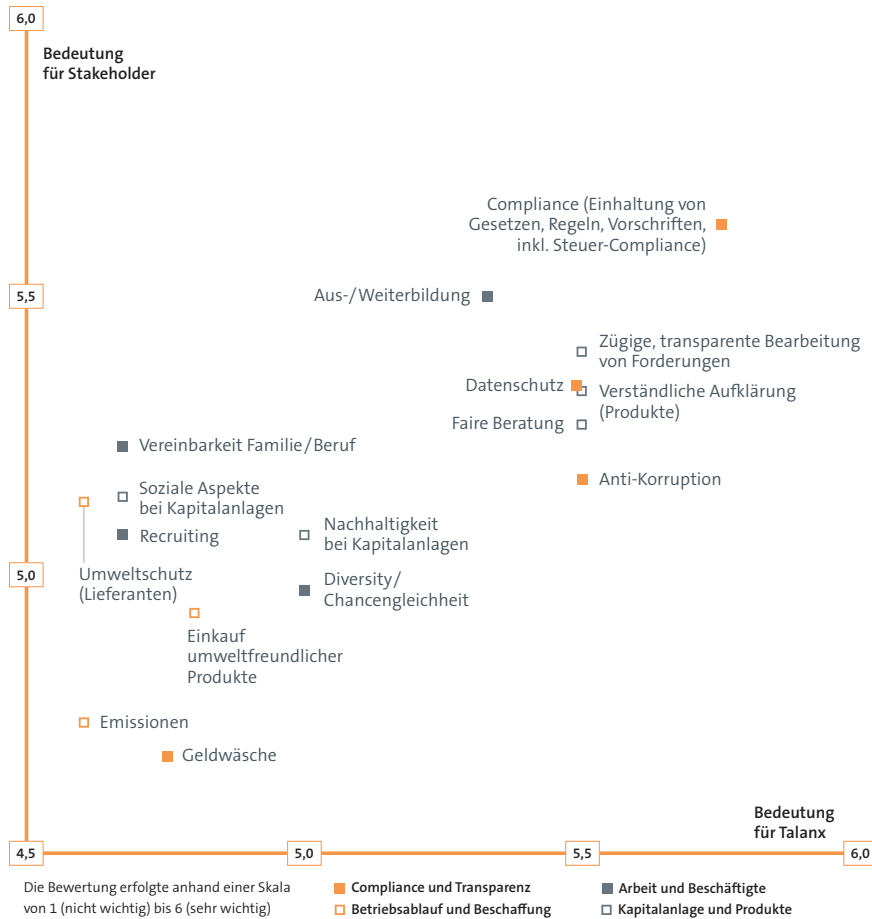
Einbeziehung von Stakeholdern: Wir zeigen in diesem Bericht auf, welche Stakeholder für Talanx eine Rolle spielen und welche Themen für sie von Bedeutung sind. Soweit möglich, wird über diese Themen berichtet. Über die direkte Befragung von Stakeholdern hinaus finden deren Interessen auch dadurch Berücksichtigung, 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.

ERMITTELTE THEMEN

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

WESENTLICHE THEMEN

Unsere Stakeholder und das Kompetenzteam Nachhaltigkeit haben anhand einer Skala von 1 („nicht wichtig“) bis 6 („sehr wichtig“) eingestuft, wie relevant sie einzelne Nachhaltigkeitsthemen für Talanx finden. Dies ermöglicht die Gegenüberstellung der Ergebnisse in einer sogenannten Wesentlichkeitsmatrix. Abbildung 11 zeigt alle Themen, die von den befragten Stakeholdern und in dem Kompetenzteam jeweils mindestens den aggregierten Wert 4,5 erhalten haben, was einer Einschätzung zwischen „eher wichtig“ und „sehr wichtig“ entspricht.



Die Wesentlichkeitsmatrix zeigt, dass die Stakeholder und das Kompetenzteam viele Themen ähnlich einschätzen. Beispielsweise erhält das Thema Compliance im engeren Sinn in beiden Gruppen den höchsten Wert. 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 personalbezogene Themen wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diversity. Wesentlich sind weiterhin Nachhaltigkeitsaspekte bei Kapitalanlagen und ökologische Aspekte in Einkauf und Betriebsablauf, gefolgt von Geldwäsche. Insgesamt werden 16 Themen als wesentlich eingestuft (x- und y-Wert zwischen 4,5 und 6).

ZUSÄTZLICHE THEMEN

Weiteres Augenmerk liegt auf den Themen, die unsere Key-Stakeholder als relevant erachten. Diese Themen nehmen wir ebenfalls in den Nachhaltigkeitsbericht auf, um die Informationsbedürfnisse aller unserer relevanten Stakeholder zu berücksichtigen. Tabelle 4 zeigt, welche Themen für welche Interessengruppen besonders relevant sind.

WESENTLICHE UND ZUSÄTZLICHE THEMEN IM ÜBERBLICK

¹ Tabelle 4 bietet eine Übersicht über alle wesentlichen (durch oranges Quadrat ■ gekennzeichnet) und zusätzlichen Themen, über die wir berichten. Zudem werden die Grenzen der Aspekte innerhalb und außerhalb des Talanx-Konzerns aufgezeigt, d. h. an welcher Stelle in der Wertschöpfungskette (Seite 8 f.) bzw. für welche Akteure ein Thema Auswirkungen hat. Innerhalb sind dies vor allem Geschäftsbereiche und Funktionen, außerhalb primär Akteure, die mit dem Talanx-Konzern in einer Geschäftsbeziehung stehen und von einem Thema betroffen sind, etwa Kunden oder Lieferanten.

¹ G4-19 | G4-20 | G4-21 | G4-27

Tabelle 4 verweist zudem auf die Angaben zu den Managementansätzen („DMA“, „Disclosures on Management Approach“) für die Aspekte und GRI-Indikatoren. Die von der GRI vorgeschlagenen DMA haben wir zu zehn Talanx-eigenen DMA kombiniert, siehe auch ¹ GRI-Index (Seite 67 ff.).

T4 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	—

T4 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 – Nachhaltigkeit in der 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 – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten						
■ 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 (insb. Kunden- & Vertragsservice, Schaden-/Leistungsmanagement)	Kunden, Vermittler
Unterstützung umweltfreundlicher Produkte/Projekte/Technologien	X		X		alle Geschäftsbereiche	Kunden, Umwelt insgesamt
Unterstützung eines gesunden Lebensstils	X	X	X		Privat- und Firmenversicherung	Kunden
Berücksichtigung gesellschaftlicher Interessen			X	FS7 FS8	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.

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

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017

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.

 G4-41
 G4-34

 G4-51

AUFGABEN UND BEFUGNISSE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

VORSTAND

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

AUFSICHTSRAT

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

AUSSCHÜSSE

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2016, Seite 70 f. sowie „Aufsichtsratsausschüsse“, Seite 10 ff.

 G4-38 | G4-40

NOMINIERUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN FÜR DAS HÖCHSTE KONTROLLORGAN

VORSTAND

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“

- Satzung, Kapitel III „Vorstand“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2016, 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 2016, Seite 68

AUFSICHTSRAT

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2016, Seite 70 f.

AMTSZEIT DES KONTROLLORGANS

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

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

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

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

VORSTAND

Die Vergütung des Vorstands beschließt der gesamte Aufsichtsrat.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel V „Vorstand“ sowie Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Vorstands“ des Vergütungsberichts im Konzern-Geschäftsbericht 2016, Seite 74 ff.

AUFSICHTSRAT

Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzern-Geschäftsbericht 2016, Seite 86 ff.

AKTUELLE ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT


Zum 31. Dezember 2016 bestand der Vorstand der Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Seit 2006 ist Herbert K. Haas Vorsitzender des Vorstands, siehe auch [Konzern-Geschäftsbericht 2016](#), „Vorstand“ (Seite 8) sowie die [Talanx-Website](#).

Der Aufsichtsrat bestand zum 31. Dezember 2016 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 2016](#), „Aufsichtsrat“ (Seite 9) sowie die [Website](#).

Die Mitglieder der Ausschüsse sind dem [Konzern-Geschäftsbericht 2016](#), Abschnitt „Aufsichtsratsausschüsse“ (Seite 10), sowie der [Website](#) zu entnehmen. Auf der Website finden sich auch Informationen zu den Mandaten der Aufsichtsratsmitglieder in anderen Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats nimmt keine 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 2016 (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 und HDI Assicurazioni, sind Mitglied regionaler und bundesweiter Verbände, Interessenvertretungen und Vereine. Die folgende Liste zeigt eine Auswahl wichtiger Mitgliedschaften.

VERSICHERUNGSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN UND GEMEINSCHAFTEN

- aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVaG)
- Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI)

- 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
- Verband der italienischen Versicherungswirtschaft (ANIA)
- 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)

FÖRDERUNG UND SPONSORSCHAFTEN

- 1. FC Köln
- Carrera Cup Italia (mit Porsche)
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V. (DVfVW)
- Hannover 96
- Internationale Schule Hannover Region GmbH
- Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften (KVW)
- Partner Club of Poznań University of Economics Polen
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e. V.
- Universität Rom III (Università degli Studi Roma Tre)
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft an der Universität Hannover e. V.

 G4-38 | G4-39

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017

 www.talanx.com/konzern/management/vorstand

 Geschäftsbericht

 www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat

 Geschäftsbericht

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

 Geschäftsbericht

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

 G4-16


THEMEN-/FUNKTIONSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN


- Allgemeine Arbeitgebervereinigung (AGV)
- Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV)
- 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 sind auch die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni darüber hinaus vor Ort in Verbänden und Vereinen aktiv.

WERTE, GRUNDSÄTZE, VERHALTENSSTANDARDS UND -NORMEN

¹  G4-56

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, Aktionären und der Öffentlichkeit. Ein fairer und respektvoller Umgang sowie die Achtung der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen bilden dabei die Grundlage des Handelns der Mitarbeiter.

 hdi-museum.talanx.com/hdi-museum

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) (s. o.) ab. Eine jährliche Erklärung zu den Corporate Governance-Regelungen „Best Practice of GPW Listed Companies“ (Polen) wird ebenfalls abgegeben. Zudem werden die eigenen  Corporate-Governance-Grundsätze der Talanx AG regelmäßig überarbeitet.


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

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


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



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


¹  Nachhaltigkeitsziel

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 für Führungskräfte, siehe  DMA „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ (Seite 40 ff.).


Im Jahr 2016 wurde zum ersten Mal der **Talanx-Werte-Award** verliehen. Das Ziel der Auszeichnung ist es, vorbildliches Verhalten im Konzern zu würdigen und Andere zum Handeln im Sinne der Werte zu inspirieren. Insgesamt gingen 48 Vorschläge aus der ganzen Welt ein. Die besten davon hat eine Jury aus Vorständen aller Geschäftsbereiche ausgewählt: Das Projekt „Our Values“ der mexikanischen HDI Seguros s. A. ist der erste Gewinner des neu geschaffenen Talanx-Werte-Awards. Das Projekt überzeugte mit einer Vielzahl an Aktionen vom eigenen Talanx-Werte-Lauf bis hin zur Schirmherrschaft einzelner Vorstände für je einen der vier Werte.

Wie weit nicht zuletzt diese Werte den Konzern bereits gebracht haben, zeigt das  **HDI-Unternehmensmuseum** am HDI-Platz 1 in Hannover. Seit dem Jahr 2016 dokumentieren Exponate, Zeitzeugenberichte und Installationen auf 140 Quadratmetern die über 110-jährige Geschichte des Versicherungskonzerns. Namensgeber ist der HDI V. a. G., Keimzelle der Talanx-Gruppe. Mit dem Museum möchten wir die Historie unseres Unternehmens dokumentieren und für unsere Mitarbeiter, Geschäftspartner und Gäste greifbar machen. Zugleich verfolgen wir damit das Ziel, die Besonderheit des Konzerns zu veranschaulichen und so positiv zur Identifikation der Mitarbeiter mit der Gruppe beizutragen. Es ist unsere Überzeugung, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen Vergangenheit dabei hilft, die Gegenwart besser zu verstehen.

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 23 f.) sowie  Abschnitt „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ (Seite 57 ff.) zum Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb.

Talanx hat sich zudem das Ziel gesetzt, im Jahr 2017 ¹  die Regelwerke und Richtlinien zum Thema Compliance darauf zu prüfen, ob und wie diese sinnvoll um zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden könnten.

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

1  **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 sowie 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, Geldwäscheprevention, 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: 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.

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“ die Offenlegung von Informationen und Erläuterungen zu den Themen Compliance und Governance an. Dadurch wird 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 auf der Website 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. Im Berichtsjahr wurde weiterhin eine neue Konzernsteuer- und Tax-Compliance-Richtlinie erlassen.

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 auch in weiteren Sprachen zur Verfügung, die im Konzern stark vertreten sind. Über das System können Hinweise zu verschiedenen Themenfeldern (u. a. Betrug/Untreue/Korruption, fehlerhafte Buchführung bzw. Rechnungslegung, Wettbewerbs- und Kartelldelikte, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verstöße gegen Kapitalmarktbestimmungen, Sanktions- und Embargobestimmungen sowie gegen aufsichtsrechtliche und steuerrechtliche Bestimmungen) abgegeben werden – auf Wunsch vollständig anonymisiert. Daneben können Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien auch dem jeweiligen Vorgesetzten oder direkt den Compliance Officers des Talanx-Konzerns bzw. des jeweiligen Geschäftsbereichs gegeben werden.

Der Talanx-Konzern ist Gründungsmitglied des im Jahr 2015 konstituierten **CCO-Forums**, das sich aus den Chief Compliance Officers 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.

 G4-DMA

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

 globalccoforum.org

Mithilfe von **Schulungsveranstaltungen** 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 eingewiesen. Auch 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 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.

²  G4-EN29

³  G4-LA16


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 Officers, 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, für die Nachverfolgung von Complaints und Compliance-Verstößen, für interne Schulungen sowie Fragen der Corporate Governance im Konzern zuständig. Daneben erfolgt anlassbezogen eine umfassende Beratung in den relevanten Compliance-Themenfeldern.

⁴  G4-SO11


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.


⁵  G4-DMA


¹  G4-SO7 | G4-SO8

¹  Talanx sind für das Geschäftsjahr 2016 keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt. Auch bedeutende Fälle wettbewerbswidrigen Verhaltens oder von Kartell- und Monopolbildung sind nicht bekannt. Gleiches gilt für die WARTA-Gruppe und die HDI Assicurazioni. Zu Fällen im Zusammenhang mit Pro-


dukten siehe  Abschnitt „Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ (Seite 59 ff.).

²  Talanx sind keine Fälle von Bußgeldern oder Strafen wegen der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften bekannt; gleiches gilt für die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni.

³  In Deutschland sind für das vergangene Jahr keine Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken bekannt. Gleiches gilt für die HDI Assicurazioni. Zum 31. Dezember 2016 waren insgesamt 6 (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 2016 weder in dem Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung noch in der Industrieversicherung Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt. Auch der WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni 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 stellen wir auf das aus den gesetzlichen Anforderungen ableitbare Sanktions- und Haftungsrisiko ab. In einem zweiten Schritt schätzen wir die Anzahl eintretender Verstöße pro Jahr. 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.

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 sicherzustellen.

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 zudem Vorgaben für den **Umgang mit Spenden und Sponsoring** im Konzern. Darüber hinaus existieren in einigen Geschäftsbereichen konkretere 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. 2016 wurde in den

inländischen Geschäftsbereichen und Servicegesellschaften eine Prüfung von Korruptionsrisiken im Zusammenhang mit der Annahme und Gewährung von Einladungen und Geschenken 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 wurde insbesondere eine **Anti-Korruptions-Richtlinie** etabliert, die Maßnahmen zur Prävention und Standards für ethisches Verhalten festlegt (umfasst die Themen Bestechung und Bestechlichkeit). 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. Der Verhaltenskodex und die Anti-Korruptions-Richtlinie gelten für sämtliche Mitarbeiter der WARTA-Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften. Die Mitarbeiter der WARTA-Gruppe erklären mit ihrer Unterschrift, dass sie in Übereinstimmung mit dem Verhaltenskodex handeln. Zudem werden neue Produkte und Prozesse von der Compliance-Abteilung mit Blick auf mögliche Korruptionsrisiken bewertet.

HDI Assicurazioni hat ein Leitbild etabliert, anhand dessen Geschäftsfelder identifiziert werden, in denen theoretisch strafbares Verhalten (wie Korruption) auftreten kann. Die Gesellschaft hat Organisations- und Managementprotokolle etabliert und so ein spezifisches **System zur Prävention** von Straftaten geschaffen, das in das umfassende Kontroll- und Risikomanagementsystem integriert ist. HDI überprüft regelmäßig die Eignung des Kontrollsystems, potenziell illegales Verhalten zu erkennen, und identifiziert Verbesserungsmöglichkeiten. Die Gesellschaft befolgt zudem einen eigenen **Ethikkodex** in dem Bestreben, Mehrwert für die Anteilseigner zu schaffen und die Erwartungen von Stakeholdern zu erfüllen und dabei ethische Grundsätze zu wahren. Dazu zählen Fairness, guter Glaube, Integrität, moralische Legitimität, Gerechtigkeit, Gleichheit, Unparteilichkeit, Sorgfalt, Transparenz und Vertraulichkeit sowie der Schutz des Individuums, der Gesundheit und der Umwelt. Unter anderem regelt der Ethikkodex, wie mit Geschenken, Spenden und Sponsoring umzugehen ist. Zudem verbietet

¹  G4-S03

er Verhalten, das mit rechtlichen Vorgaben oder den Unternehmenswerten in Konflikt steht, und HDI verurteilt jegliches Verhalten, das gegen das Gesetz verstößt, da ein solches Verhalten immer den Interessen von HDI zuwiderläuft. Mitarbeiter der HDI-Gruppe und ihrer Zulieferer und Vermittler müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie den jeweils gültigen Ethikkodex befolgen.

³  G4-DMA

¹  **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.


¹  G4-SO4

In den Jahren 2014 und 2015 wurde ein verpflichtendes webbasiertes Training (WBT) zum Thema Compliance an alle Mitarbeiter des Konzerns im Inland ausgerollt, das das Thema Korruption abdeckt. Seitdem wird das WBT im Inland neuen Mitarbeitern nach Eintritt automatisch zur Verfügung gestellt. In mehreren Präsenzs Schulungen wurden zudem die relevanten Personenkreise geschult.


In der WARTA-Gruppe werden alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Mitarbeiterkategorie oder ihrem Standort, per E-Mail über das Vorgehen mit Blick auf Anti-Korruption informiert. Schulungen zu dem Thema werden über eine E-learning-Plattform angeboten, und jeder Mitarbeiter ist verpflichtet, die Schulung zu absolvieren.

Auch in der HDI Assicurazioni werden sämtliche Mitarbeiter umfassend über das Thema Anti-Korruption informiert. Mithilfe einer E-learning-Plattform werden Mitarbeiter zudem regelmäßig zu den Inhalten des Leitbildes und des Ethikkodex geschult, die Verhaltensmaßstäbe vorgeben und sicherstellen, dass das Gesetz und Anti-Korruptions-Verfahren eingehalten werden.

²  G4-SO5

²  Weder Talanx noch der WARTA-Gruppe oder der HDI Assicurazioni sind bestätigte wesentliche Korruptionsfälle im Geschäftsjahr 2016 bekannt.

DATENSCHUTZ

³  **Wesentlichkeit:** Versicherungen und ihre konzerninternen Dienstleister 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 Vertragservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren werden personenbezogene Daten u. a. im Zusammenhang 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. Zudem muss der Talanx-Konzern die gesetzlichen Datenschutzrechte (z. B. Auskunftsrecht) der Betroffenen gewährleisten und hat hierfür entsprechende Verfahren und Methoden implementiert.

Maßnahmen und Richtlinien: Im Jahr 2016 wurden die Vorbereitungen zur Gewährleistung der Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung konzernintern begonnen. Die Umsetzungslücken werden identifiziert und sollen bis Mai 2018 geschlossen werden. Die europäische Datenschutzgrundlage wird dann das aktuelle deutsche Datenschutzrecht ablösen. Die nationalen gesetzlichen Ergänzungen werden ebenfalls bewertet und umgesetzt, wenn diese final beschlossen sind.

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 Konzernmitarbeitern 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. Die entsprechenden Umsetzungsbestätigungen zum Datenschutzkodex wurden den zuständigen Landesdatenschutzbehörden per 31. Dezember 2016 mitgeteilt.

Zuständigkeiten: Die Abteilung **Group Data Protection** 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 Konzern-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 Group Legal, Group Compliance, Group Security und Group Auditing. Die Datenschutzrisiken werden an das Group Risk Management gemeldet.

Group Data Protection steht den Fachbereichen und Projekten in allen Fragen des Datenschutzes (Auskunftersuchen, Lösungsbegehren, Beschwerden und sonstigen Eingaben von Betroffenen) beratend zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden an Group Data Protection wenden, wobei auf Wunsch absolute Vertraulichkeit gewahrt wird. Für die Kunden und Geschäftspartner sind die Kontaktdaten zum Bereich Group Data Protection auf den Websites veröffentlicht. Der Bereich berichtet in Form eines Jahresberichts dem Vorstand 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 Group 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 Mitarbeiter des Talanx-Konzerns (ohne Hannover Rück). Präsenzs Schulungen werden über ein internes Mitarbeiterportal angeboten und auch auf Anforderung von Fachbereichen erteilt.

¹ In Deutschland gab es im Jahr 2016 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. Auch in der WARTA-Gruppe und bei HDI Assicurazioni gab es im gleichen Zeitraum keine wesentlichen Beschwerden.


¹  G4-PR8


5

BETRIEBSABLAUF UND
BESCHAFFUNG

¹  G4-DMA


¹  Nachhaltigkeitsziel

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 rund 22.000 Mitarbeiter, die Energie und Material verbrauchen, Dienstreisen unternehmen und sich täglich auf den Weg zur Arbeit und zurück begeben. 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 Nachhaltigkeitsicht 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: 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 52 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, entlang der Lieferkette ökologische Kriterien berücksichtigt und auf die Wahrung von Mitarbeiter- und Menschenrechten achtet. Den Ausstoß an Treibhausgasemissionen 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, im Jahr 2017 ¹  einen konzerneinheitlichen 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.


Seit dem Jahr 2015 führt Talanx ein Energieaudit nach DIN EN 16247 in Übereinstimmung mit dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch. Das Audit dient dazu, den Energieeinsatz und -verbrauch bei Talanx systematisch zu analysieren, um Potenzial für Verbesserungen der Energieeffizienz zu identifizieren. Zudem wird bewertet, welche Maßnahmen wirtschaftlich sinnvoll sind. Zu den ersten Maßnahmen zählen u. a. die Einführung eines Zählermanagements an verschiedenen Standorten und der Einsatz von LED-Leuchtmitteln am Standort Hannover.



Zuständigkeiten: An der nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung von Betriebsablauf und Beschaffung arbeiten diverse Bereiche mit, die organisatorisch zur Talanx Service AG und der Talanx Systeme AG gehören. Dazu zählen vor allem der Einkauf für die 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 organisiert die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen für die deutschen Konzerngesellschaften. Für IT-Beschaffungen und IT-Dienstleistungen ist der Bereich **IT-Einkauf und -Providermanagement** zuständig.

Der Bereich **Innere Dienste** verantwortet die bundesweite Bündelung, Koordination und Durchführung technischer, infrastruktureller sowie verkaufsunterstützender Dienst-

leistungen. Damit gewährleistet er einen reibungslosen Bürobetrieb und entlastet die Vertriebseinheiten. 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 (siehe auch  Abschnitt „Arbeitswege der Mitarbeiter“, Seite 33 f.).

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  Reduktion des Emissionsausstoßes und des Energieverbrauchs gegeben, siehe dazu unsere  Nachhaltigkeitsziele (Seite 11 ff.). Diese Ziele werden wir auf ihre Erreichung überprüfen und, sofern sinnvoll, um weitere oder neue Ziele ergänzen. In unsere Bewertung und Überprüfungen fließen auch die Ergebnisse von ESG-Ratings ein.

 Im Zusammenhang mit dem Thema Umweltschutz ergreifen wir Maßnahmen an verschiedenen Stellen im Konzern und mit Bezug zu mehreren 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.

¹⁾ Die folgenden Angaben beziehen sich für Deutschland in der Regel für das aktuelle Jahr auf unsere 14 bundesweiten Standorte (Zentralen und Niederlassungen, ohne Hannover Rück-Gruppe; knapp 12.500 physische Arbeitsplätze), für das Vorjahr auf unsere vier größten inländischen Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg (knapp 10.000 physische Arbeitsplätze). Die Werte sind somit nicht direkt vergleichbar. Die Angaben für die WARTA-Gruppe und die HDI Assicurazioni (seit diesem Jahr enthalten) beziehen sich in der Regel jeweils auf die gesamte Unternehmensgruppe. Abweichungen werden kenntlich gemacht

²⁾ Die Verbrauchswerte bestimmen wir anhand der Angaben von Versorgern und Nebenkostenabrechnungen. Da zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht alle Nebenkostenabrechnungen vorlagen, haben wir den Verbrauch anhand der Werte aus vorherigen Jahren geschätzt. Die Vorjahreswerte beziehen sich auf unsere vier größten inländischen Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg; die Werte sind somit nicht direkt vergleichbar

³⁾ Als Referenz wird die Anzahl der Büroarbeitsplätze herangezogen, da auch externe Personen in den Gebäuden untergebracht sind, z. B. Mitarbeiter der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



⁴⁾ Neben Stamm-Mitarbeitern werden hier auch Auszubildende etc. berücksichtigt, um die Relation zur Anzahl der Verbraucher zu zeigen

⁵⁾ Die Angaben der HDI Assicurazioni beinhalten etwa 70% des tatsächlichen Energieverbrauchs, da bei angemieteten Standorten die Verbräuche in den Mietkosten enthalten und somit nicht zu bestimmen sind. Als Bezugsgröße werden daher ebenfalls nur 70% der Mitarbeiter herangezogen

⁶⁾ Die Angaben für Deutschland beziehen sich auf die Anzahl der Arbeitsplätze; die Angaben für die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni auf Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc.

VERBRÄUCHE¹⁾

ENERGIEVERBRAUCH

 An den Standorten in Deutschland wurden im Jahr 2016 insgesamt ca. 41.660 MWh (Megawattstunden) Energie verbraucht, davon ca. 24.980 (24.000) MWh Strom und ca. 16.680 (16.100) MWh Heizenergie (überwiegend Fernwärme, zum geringen Teil Erdgas).²⁾ Das entspricht einem Energieverbrauch von rund 3,3 MWh je Arbeitsplatz.³⁾ In diesem Zusammenhang hat Talanx sich das Ziel gesetzt, ab dem Jahr 2018 schrittweise auf die  Nutzung von Erneuerbaren Energien umzustellen. Zudem wurden, wie im Vorjahr, rund 1,4 Mio. Liter Kraftstoff für den Fuhrpark verbraucht, davon ca. zwei Drittel Diesel und ein Drittel Benzin. Laut Herstellerangaben verbraucht ein Fahrzeug der Unternehmensflotte je 100 gefahrener Kilometer durchschnittlich 6,7 Liter Benzin bzw. 4,8 Liter Diesel.

 G4-EN3

 Nachhaltigkeitsziel

In der WARTA-Gruppe betrug der gesamte Energieverbrauch ca. 13.720 (15.650) MWh, darunter ca. 8.330 (9.640) MWh Strom und ca. 5.390 (6.010) MWh Heizenergie. Das entspricht einem Energieverbrauch von rund 4,2 (4,6) MWh je Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc.⁴⁾ Weiterhin wurden rund 779.000 Liter Kraftstoff verbraucht, davon etwa jeweils die Hälfte Diesel und Benzin.

 Nachhaltigkeitsziel


Bei HDI Assicurazioni wurden rund 1.490 MWh Energie verbraucht, ca. 470 MWh Heizenergie und ca. 1.020 MWh Strom. Pro Mitarbeiter ergibt das einen relativen Energieverbrauch von ca. 4,8 MWh.⁵⁾

 G4-EN31

Zusammengenommen ergibt sich daraus ein Energieverbrauch von rund 56.870 MWh in Deutschland, der WARTA-Gruppe und Teilen der HDI Assicurazioni sowie ein relativer Energieverbrauch von ca. 3,5 MWh je Arbeitsplatz bzw. Mitarbeiter.⁶⁾



¹  G4-EN5

²  Nachhaltigkeitsziel

¹  Als Maß für die Energieintensität geben wir den Energieverbrauch im Verhältnis zur Fläche an, für die der Energieverbrauch gemessen wird. An den Standorten in Deutschland, der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni beträgt dieser Quotient jeweils zwischen etwa 0,1 und 0,17 MWh/m².

²  G4-EN6


¹  Nachhaltigkeitsziel

²  Talanx arbeitet kontinuierlich an dem 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.

Das im Jahr 2011 errichtete 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 nur mit Kaltwasser versorgt, was sich ebenfalls positiv auf den Energiebedarf auswirkt. Im vergangenen Jahr konnten wir den Energieverbrauch für die Klimatisierung durch die Anpassung von Zeitschaltprogrammen und die Erhöhung der Serverraumtemperaturen um 5 % reduzieren.

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. Das Hauptgebäude der WARTA hat im Jahr 2016 erneut die Zertifizierung BREEAM In-Use erhalten, mit der Gebäude im Betrieb bewertet werden.


³  G4-EN1 | G4-EN2

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

HDI Assicurazioni hat in den vergangenen Jahren an mehreren Standorten Maßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt. In dem Hauptgebäude in Rom wurden vielfältige Maßnahmen zur Energieeinsparung unternommen, etwa die Installation von LED-Beleuchtung und Zeitschaltuhren. In einem weiteren Gebäude wurde Ende des Jahres 2012 ein Überwachungssystem zur Energieeinsparung installiert. Verglichen mit dem Jahr 2012 konnten in den beiden Gebäuden rund 20 bzw. 30 % Strom, 8 bzw. 9 % Wasser und 5 bzw. 24 % Heizenergie eingespart und der Ausstoß an Treibhausgasen reduziert werden.

Der Standort in der Altstadt von Turin wurde im Jahr 2010 saniert: Hier wurde u. a. die Wärmeisolierung verbessert und sowohl eine Photovoltaikanlage als auch ein Wärmerückgewinnungssystem installiert. Letzteres bringt eine Energieeinsparung von über 30 % im Vergleich zu herkömmlichen Systemen mit sich und verringert den Ausstoß von CO₂-Emissionen. Auch an anderen Standorten in Italien werden Maßnahmen zur Einsparung von Strom, Wasser und Heizenergie unternommen. Unter anderem wurden zum Ende des Jahres 2015 klassische PCs durch Thin Clients ersetzt, wodurch der Energieverbrauch um ca. 10 % gesenkt werden konnte.

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 und weiteren Dienstleistungen nicht im wesentlichen Umfang.

Im Jahr 2016 haben die Talanx-Mitarbeiter in Deutschland insgesamt ca. 250 Tonnen Papier verbraucht. Der relative Papierverbrauch liegt demnach bei ca. 0,02 Tonnen je Arbeitsplatz.¹⁾ Unseren Papierbedarf decken wir weiterhin 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 2016 rund 68 (89) Tonnen Druckerpapier verbraucht. Der relative Papierverbrauch liegt bei ca. 0,02 (0,03) Tonnen Papier pro Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc.

Bei HDI Assicurazioni wurden im Berichtsjahr etwa 11 Tonnen Papier verbraucht, was einen relativen Papierverbrauch von 0,02 Tonnen je Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc. bedeutet.


Rechnerisch ergibt dies einen gesamten Papierverbrauch von rund 330 Tonnen und einen relativen Papierverbrauch in Deutschland, der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni von ca. 0,02 Tonnen je Arbeitsplatz bzw. Mitarbeiter (entspricht etwa 4.080 Blatt).


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 2016 bei ca. 66 (70) Mio. Blatt bzw. rund 330 (350) Tonnen. Der Rückgang konnte durch eine Steigerung des Anteils doppelseitiger Drucke bei einer vergleichbaren Informationsmenge erreicht werden. Auch 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-zertifiziertem Papier**. Zur deutlichen Kennzeichnung dieses umweltfreundlichen Papiers ist Talanx dazu übergegangen, Publikationen verstärkt mit dem entsprechenden Logo zu versehen. Zudem werden Talanx-Publikationen seit dem Jahr 2015 überwiegend CO₂-neutral gedruckt; auch hier legen wir auf eine deutliche Kennzeichnung Wert.

Seit dem Jahr 2016 **1**  drucken wir in der Regel alle Geschäftsberichte **klimateutral** und auf FSC-zertifiziertem Papier. Die Quartalsberichte bzw. Quartalsmitteilungen bieten wir seit Mitte des Berichtsjahres 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, im 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, indem sie beispielsweise weniger ausdrucken.

Die WARTA-Gruppe stellt zur **4**  Reduktion des Papierverbrauchs derzeit die Reisekostenabrechnungen auf eine Web-Anwendung um.

Weiterhin haben unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtszeitraum rund 4.900 (2.470) **Tonerkartuschen** verbraucht, was einem relativen Verbrauch pro Arbeitsplatz von 0,4 (0,3) entspricht. Wie im Vorjahr haben wir rund 25 % der Tonerkartuschen recycelt, indem sie mit Refill-Toner neu befüllt wurden. In der HDI Assicurazioni wurden mit rund 170 Tonerkartuschen ebenfalls ca. 0,4 Kartuschen pro Mitarbeiter verbraucht.³⁾

Im weiteren Zusammenhang mit umweltfreundlichen Materialien und Ressourcen hat Talanx es sich zum Ziel gesetzt, im Jahr 2017 **5**  neue recyclingfähige Papierhandtücher in den Waschräumen einzusetzen sowie **6**  verstärkt umweltfreundliche Reinigungsmittel zu nutzen und die Reinigungsintervalle weiter zu optimieren. Beide Ziele haben wir bereits erreicht.

1  Nachhaltigkeitsziel

2  Nachhaltigkeitsziel

3  Nachhaltigkeitsziel

4  Nachhaltigkeitsziel

5  Nachhaltigkeitsziel

6  Nachhaltigkeitsziel

¹⁾ Der Vorjahreswert wird aufgrund einer Änderung der Erhebung nicht dargestellt

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

³⁾ Für die WARTA-Gruppe liegen derzeit keine Angaben vor

WASSERVERBRAUCH

¹ G4-EN8

¹ An den Standorten des Talanx-Konzerns in Deutschland wurden im Berichtsjahr ca. 79.900 (54.200) m³ Wasser verbraucht.¹⁾ Dies entspricht einem relativen Wasserverbrauch von ca. 6,4 (5,5) m³ je Arbeitsplatz.

HDI Assicurazioni hat rund 6.350 m³ Wasser verbraucht, das entspricht pro Mitarbeiter etwa 20,4 m³.²⁾

Zusammen ergibt dies für den Talanx-Konzern in Deutschland und HDI Assicurazioni einen Wasserverbrauch von ca. 86.250 m³ oder 6,7 m³ pro Arbeitsplatz bzw. Mitarbeiter.³⁾

¹ Nachhaltigkeitsziel

Um den Wasserverbrauch zu senken, wurde das Ziel festgelegt, ¹ in Einrichtungen der WARTA Strahlregler in Wasserhähnen zu installieren. Dadurch wird ein Verbrauchsrückgang von bis zu 10 % erwartet.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN UND ABFALL

REISETÄTIGKEIT UND ARBEITSWEGE

¹ G4-EN30

¹ DIENSTREISEN⁴⁾

Der Talanx-Konzern und seine Gesellschaften bieten vor allem Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen an. Daher sind ökologische Auswirkungen durch Transport für uns vor allem hinsichtlich des Transports der Mitarbeiter relevant, d. h. mit Blick auf Dienstreisen, Dienstwagen und Arbeitswege der Mitarbeiter.

Die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) haben durch Reisen mit dem Flugzeug, der Bahn sowie Dienstwagen (inklusive privater Fahrten) und Mietwagen im Jahr 2016 insgesamt eine Strecke von ca. 46,4 (38,7) Mio. Kilometern zurückgelegt. Rechnerisch ergibt sich hieraus eine Reisetrecke von ca. 4.907 (4.008) Kilometern pro Mitarbeiter.

Aus dieser Reisetätigkeit sind Treibhausgasemissionen in Höhe von rund 7.010 (4.706) Tonnen CO₂-Äquivalenten (CO₂e) entstanden. Das entspricht rechnerisch pro Mitarbeiter einem Ausstoß von 0,7 (0,5) Tonnen CO₂e für Reisen und Dienstwagenfahrten.

Abbildungen 12 und 13 zeigen, wie sich die zurückgelegten Kilometer und die Treibhausgasemissionen auf die Kategorien Flug, Bahn und Miet- bzw. Dienstwagen verteilen. Der Anteil der Flugreisen ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen, was unter anderem daran liegt, dass weitere Strecken zurückgelegt wurden.

A12 ZURÜCKGELEGTE KILOMETER DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTEL

IN %

25,6 (30,8)
Bahn

36,0 (39,5)
Miet- und
Dienstwagen

38,3 (29,7)
Flugzeug

○ 2016 ○ 2015

A13 TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTEL

IN %

1,0 (1,5)
Bahn

44,7 (42,7)
Flugzeug

54,3 (55,7)
Miet- und
Dienstwagen

○ 2016 ○ 2015

Die Treibhausgasemissionen, die durch die Nutzung der Dienstwagen verursacht werden, finden sich bei den ¹ Scope-1-Emissionen (Seite 34), alle weiteren Treibhausgasemissionen aus Reisen finden sich in der Aufstellung der ¹ Scope-3-Emissionen (Seite 34 f.).

¹⁾ Hier gilt, analog zum Energieverbrauch, dass der Verbrauch anhand der Werte aus vorherigen Jahren geschätzt wurde, da nicht alle Nebenkostenabrechnungen zum Redaktionsschluss dieses Berichts vorlagen. Zudem wurde auch beim Wasserverbrauch die Berechnungsgrundlage erweitert, weshalb die Zahlen nicht direkt vergleichbar sind

²⁾ Die Angaben für HDI Assicurazioni beziehen sich, wie beim Energieverbrauch, auf 70 % der Standorte, da nicht für alle Standorte Angaben vorliegen. Auch als Bezugsgröße werden nur 70 % der Mitarbeiter herangezogen

³⁾ In der WARTA-Gruppe ist der Wasserverbrauch in der Regel in den Mietkosten für die Gebäude enthalten und wird nicht extra aufgeschlüsselt


⁴⁾ Die Angaben beziehen sich auf den Talanx-Konzern in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe


REDUZIERUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH REISEN


Da ein wesentlicher Teil unserer Treibhausgasemissionen durch unsere Dienstreisen entsteht, unternehmen wir an verschiedenen Stellen Schritte, um diese Emissionen zu reduzieren:



Um zu fördern, dass innerdeutsche Dienstreisen mit umweltfreundlichen Verkehrsmitteln und CO₂-sparsam erfolgen, erhalten alle dienstreisenden Mitarbeiter, die sich zwischen unseren zahlreichen deutschen Standorten bewegen, auf Antrag eine BahnCard der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr hat Talanx wieder rund 1.000 Mitarbeitern eine BahnCard zur Verfügung gestellt.

Zudem bieten wir unseren dienstwagenberechtigten Fach- und Führungskräften seit April 2016 als umweltfreundliche Alternativen zum Dienstwagen eine monatliche Mobilitätspauschale oder die Vollfinanzierung einer BahnCard 100 für die 1. Klasse an.


Um den Treibhausgasausstoß der **Fuhrparkflotte** weiter zu reduzieren, wurde im Berichtsjahr beschlossen, den  CO₂-Zielwert für Neufahrzeuge ab dem 1. Januar 2017 von 140g/km auf 125g/km zu senken. Damit haben wir das ursprüngliche Ziel einer Senkung auf 130 g/km übertroffen. Um unsere Dienstwagenflotte so umweltfreundlich wie möglich zu gestalten, können darüber hinaus Modelle aus dem Segment der Elektrofahrzeuge (Hybrid oder Elektromobil) als Dienstwagen gewählt werden. Zudem prüfen wir derzeit weitere Möglichkeiten, E-Mobilität zu nutzen.

Weiterhin hat Talanx im Jahr 2016, zusätzlich zu den bereits zahlreichen Standorten,  eine weitere Videopräsenzanlage am Standort Hilden installiert, um **Reisetätigkeiten zu reduzieren**.

Im weiteren Zusammenhang mit dem Thema Transport  prüfen wir derzeit, ob wir unseren Post- bzw. Briefversand künftig klimaneutral gestalten können.

Auch die WARTA-Gruppe ergreift mehrere Maßnahmen, um den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu senken. So wurde zum einen das Ziel festgelegt, im Jahr 2017  die Dienstwagen-Flotte bei Neuanschaffungen durch Fahrzeuge nach Euro-5 und Euro-6-Norm auszutauschen. Weiterhin ist im Jahr 2016 ein Pilotprojekt in Form von  Fahrtrainings für die Nutzer von Firmenwagen gestartet, das zum Ziel hat, wirtschaftliches Fahren zu fördern. Dadurch soll u. a. eine Reduktion des Kraftstoffverbrauchs erreicht werden.

HDI Assicurazioni hat sich eine Richtlinie gegeben, um die Auswirkungen auf die Umwelt durch Dienstreisen zu beschränken. So nutzen Mitarbeiter im Außendienst, etwa Sachverständige oder Schadenregulierer, Dienstwagen mit einem möglichst geringen Ausstoß an Treibhausgasen (93 bis 95 g/km). Für Langstreckenreisen innerhalb des Landes wird bevorzugt der Zug genutzt, was eine deutliche Verminderung der CO₂-Emissionen im Vergleich zum Flugzeug ermöglicht. Für innerstädtische Dienstreisen schreibt die Richtlinie von HDI die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs vor, und nur in Ausnahmefällen, in denen das Zielgebiet so nicht zu erreichen ist, darf ein Taxi oder das eigene Auto genutzt werden. HDI Assicurazioni hat darüber hinaus einen Videokonferenzraum eingerichtet, der für nationale und, wo möglich, internationale Besprechungen genutzt wird.

Eine Übersicht über sämtliche Ziele und Maßnahmen, die Talanx sich zur Reduzierung der Emissionen vorgenommen hat, zeigt der  Abschnitt zu den Nachhaltigkeitszielen (Seite 11 ff.).

ARBEITSWEGE DER MITARBEITER

Weltweit reisen täglich rund 22.000 Mitarbeiter zur Arbeit an und ab, unter anderem mit dem Pkw, der Bahn (Nah- und Fernverkehr), dem öffentlichen Personennahverkehr oder dem Fahrrad.

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 2016 1.139 Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was ca. 34% der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, mit Stand 31. Dezember 2016 waren das 2.125 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. 67%. Am Standort Hamburg bei neue leben Versicherungen nutzten zum Dezember 2016 insgesamt 206 Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 60% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 53 Personen ein JobTicket, etwa 9% der Mitarbeiter. Teilweise erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

 G4-EN19

 G4-EN30

 Nachhaltigkeitsziel

 Nachhaltigkeitsziel


 Nachhaltigkeitsziel


 Nachhaltigkeitsziel

 Nachhaltigkeitsziel

Im Jahr 2016 nahm sowohl am Standort Köln als auch in Hannover ein „Team Talanx“ an dem bundesweiten Wettbewerb „Stadtradeln“ teil, bei dem die Kilometer, die zum Beispiel auf dem Weg zur Arbeit und nach Hause mit dem Fahrrad gefahren werden, über einen Zeitraum gesammelt werden. In Köln und Hannover zusammen erradelten über 260 Mitarbeiter und Familienangehörige mehr als 62.800 Kilometer und **sparten damit rund 8,9 Tonnen CO₂ ein**. In Köln belegte das Radteam sowohl in der Kilometerleistung als auch in der Teamstärke den ersten Platz. Das „Team Talanx“ in Hannover hatte bereits im Jahr 2015 beim Stadtradeln teilgenommen und in der Kategorie „Fahrradaktivstes Team“ mit den meisten gesammelten Fahrradkilometern den ersten Platz belegt. Das gewonnene Preisgeld wurde in Maßnahmen zur Steigerung der Fahrradfreundlichkeit im Talanx-Konzern investiert. Seit Sommer 2016 haben Mitarbeiter die Möglichkeit, für Fahrten zwischen den Hannoveraner Unternehmensstandorten Fahrräder bzw. Lastenräder auszuleihen. Zudem steht am Standort Hannover ein Werkzeugkoffer mit Equipment für kleinere Fahrradreparaturen zur Verfügung.

 G4-EN16

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

Als Mitglied der  Klima-Allianz Hannover 2020 unterstützt Talanx das Klimaschutzziel, bis zum Jahr 2020 im Stadtgebiet 40% weniger Treibhausgase auszustoßen als noch 1990.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH SCOPES ¹⁾


SCOPE-1-EMISSIONEN

In Deutschland nutzen wir fast ausschließlich Fernwärme. Im geringen Umfang wurde im Jahr 2016 Erdgas verbraucht, daraus entstanden etwa 560 Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e).

Durch den Verbrauch von Kraftstoff für Dienstwagen bzw. die Fahrzeugflotte sind rund 3.650 (2.430) Tonnen CO₂e entstanden (inklusive privat gefahrener Kilometer). ²⁾ Diese Zunahme ist zum einen mit einer Ausweitung der Datenerhebung zu begründen, zum anderen mit einer gestiege-

 G4-EN15 |
G4-EN15 FS

 G4-EN17 |
G4-EN17 FS

nen Reisetätigkeit (siehe auch  Abschnitt „Dienstreisen“, Seite 32). Der durchschnittliche CO₂e-Ausstoß der gesamten Flotte lag in Deutschland im Jahr 2016 bei etwa 132 (136) g/km und ist verglichen mit dem Vorjahr leicht gesunken. ³⁾

Ausgehend von dem Verbrauch an Heizöl in den Standorten der WARTA-Gruppe belaufen sich die Scope-1-Emissionen dort auf ca. 1.090 Tonnen CO₂e. ⁴⁾ Der Ausstoß an CO₂-Äquivalenten aufgrund des Kraftstoffverbrauchs für Dienstwagen lag im Berichtsjahr bei ca. 510 (520) Tonnen.

In der HDI Assicurazioni entstanden rund 90 Tonnen CO₂e durch den Verbrauch von Erdgas. Der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Fahrzeugflotte beträgt ca. 92 g/km.

Zusammengerechnet für Deutschland, die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni ergeben sich daraus Scope-1-Emissionen in Höhe von etwa 5.900 Tonnen CO₂e.

SCOPE-2-EMISSIONEN

Bei der Ermittlung der Scope-2-Emissionen in Deutschland berücksichtigen wir die Emissionen aus eingekauftem Strom und eingekaufter Heizenergie. Daraus resultierten im Jahr 2016 rund 13.370 Tonnen (12.020) CO₂e (Strom) sowie rund 3.620 (4.200) Tonnen CO₂e (Heizenergie). Zusammengerechnet ergibt dies etwa 16.980 (16.220) Tonnen CO₂e.

Die Treibhausgasemissionen aus dem eingekauften Strom der WARTA-Gruppe schätzen wir auf rund 5.000 (5.780) Tonnen, bei HDI Assicurazioni auf rund 330 Tonnen CO₂e. ⁵⁾

Rechnerisch ergibt dies für Deutschland, die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni zusammen Scope-2-Emissionen in Höhe von etwa 22.310 (22.000 ⁶⁾) Tonnen CO₂e.

SCOPE-3-EMISSIONEN

Tabelle 5 zeigt die signifikanten vor- und nachgelagerten Emissionen, die aus unserer Wertschöpfungs- bzw. Lieferkette resultieren:

¹⁾ Die Verbrauchswerte für Deutschland bestimmen wir anhand der Angaben von Versorgern und Nebenkostenabrechnungen. Da die Nebenkostenabrechnungen zum Redaktionsschluss noch nicht vorlagen, haben wir die Verbräuche anhand der Werte aus vorherigen Jahren geschätzt. Die Vorjahreswerte beziehen sich i. d. R. auf unsere vier größten inländischen Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg; die Werte sind somit nicht direkt vergleichbar

²⁾ Die aktuellen Werte beziehen sich auf alle Dienstwagen des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe, die Vorjahreswerte auf rund 79%

³⁾ Zur Bestimmung der Treibhausgasemissionen der Fahrzeugflotte berufen wir uns auf die CO₂-Angaben der Hersteller. Die Ermittlung des Durchschnittswertes basiert auf einer Auswertung von rund 82% der Dienstwagen (Vorjahr: 79%)

⁴⁾ Vorjahreswert wird aufgrund einer Änderung der Erhebung nicht dargestellt

⁵⁾ Angabe bezieht sich auf rund 70% des Energieverbrauchs

⁶⁾ Vorjahreswert wurde aufgrund einer Änderung der Erhebung angepasst

T5 TREIBHAUSGASEMISSIONEN AUS VOR- UND NACHGELAGERTEN AKTIVITÄTEN¹⁾

Kategorie	CO ₂ -Äquivalente in Tonnen	
	2016	2015
Dienstreisen mit dem Flugzeug, der Bahn und Mietwagen ²⁾	3.363	2.278 ³⁾
Wasserverbrauch	0 ⁴⁾	0 ⁴⁾
Abfallentsorgung	n. a. ⁵⁾	31
Papierverbrauch	265	n. a. ⁶⁾
Post- und Paketversand	416	409
Summe	4.044	3.570

¹⁾ Gilt für den Talanx-Konzern in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe); für die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni liegen derzeit keine Angaben vor
²⁾ 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, für Mietwagen die Angaben des Dienstleisters, der wiederum mehrheitlich die Angaben der Hersteller verwendet bzw. in seltenen Fällen den CO₂-Ausstoß anhand von Durchschnittswerten berechnet
³⁾ Der Vorjahreswert wurde angepasst, er bezog sich auf die Treibhausgasemissionen der gesamten Reisetätigkeit (4.706 Tonnen) und wurde nun nachträglich um die Dienstwagenfahrten verringert, diese werden unter den Scope-1-Emissionen erfasst
⁴⁾ nach Aussage der Versorger
⁵⁾ Für das aktuelle Jahr aufgrund der Ausweitung der Datengrundlage derzeit keine Angabe möglich
⁶⁾ Vorjahreswert aufgrund einer Änderung der Erhebung nicht dargestellt

Durch die Nutzung von Mietwagen kam es im Durchschnitt zu einem CO₂e-Ausstoß von 126 (131) g/km. Dieser Wert ist verglichen mit dem Vorjahr leicht gesunken.¹⁾

ABFALL UND ABWASSER

1 In Deutschland entstand im Jahr 2016 rund 79.900 (44.000) m³ Abwasser (siehe auch **1** Abschnitt Wasserverbrauch, Seite 32).²⁾

2 Bundesweit sind im Jahr 2016 insgesamt rund 1.829 Tonnen Abfall entstanden.³⁾ Das entspricht einer Abfallmenge von ca. 147 Kilogramm pro Arbeitsplatz.

¹⁾ Zur Bestimmung der Treibhausgasemissionen der Mietwagen berufen wir uns auf die Angaben der Hersteller bzw. des Dienstleisters

²⁾ Vorjahreswert bezog sich auf unsere vier größten Standorte Hannover, Köln, Hilden und Hamburg. In der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni liegen keine Angaben über die Abwassermenge vor

³⁾ Die Angaben zur Abfallmenge beruhen z. T. auf Schätzungen oder Umrechnungen. Dies betrifft v. a. Fälle, in denen Talanx anteilig Flächen nutzt und nicht alleiniger Mieter im betreffenden Gebäude ist. Sofern die Angaben auf Nebenkostenabrechnungen basieren, die zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht vorlagen, wurden Schätzungen anhand der Werte aus vorherigen Jahren vorgenommen

⁴⁾ Darüber hinaus kann die Abfallmenge der WARTA-Gruppe nicht bestimmt werden, da die Entsorgungskosten in den Mietkosten der Gebäude enthalten sind oder als Pauschalbetrag an die jeweilige Gemeinde entrichtet werden

Wie in Tabelle 6 dargestellt, wurde die Hälfte des Abfalls dem Recycling zugeführt. Etwa ein Fünftel 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).

T6 ABFALLMENGE¹⁾

	Abfall in Tonnen		in %	
	2016	2015	2016	2015
Recycling	928	471	50,8	50,3
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	347	202	18,9	21,6
Kompostierung	12	12	0,6	1,3
Restabfall (non-IT)	539	252	29,5	26,9
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	1	n. a. ²⁾	0,1	n. a.
Sonderabfall	2	n. a. ²⁾	0,1	n. a.
Abfall-gesamtmenge	1.829	937	100,0	100,0
Abfallmenge pro Arbeitsplatz	0,15	0,12	—	—

¹⁾ Aktuelle und Vorjahreswerte sind nicht direkt vergleichbar. Die aktuellen Angaben umfassen sämtliche bundesweiten Arbeitsplätze, im Vorjahr bezogen sich die Daten auf etwa 83% der Arbeitsplätze an unseren größten Standorten Hannover, Köln, Hilden und Hamburg
²⁾ Wert im Vorjahr nicht erhoben

In der HDI Assicurazioni kann die Menge an Papier- und Plastikabfällen für die Standorte in Rom und somit für 85% der Fläche bestimmt werden. Im Jahr 2016 wurden hier rund 21,3 Tonnen Papier und 3,7 Tonnen Plastikabfall über Recyclingunternehmen entsorgt. Gefährliche Abfälle sind nicht entstanden. Pro Mitarbeiter inkl. Auszubildende etc. ergibt das eine Menge an Papier- und Plastikabfall von rund 0,07 Tonnen.

1 G4-EN22

2 G4-EN23


In der WARTA-Gruppe werden besondere Abfälle wie Elektronik oder Möbel an Recyclingunternehmen übergeben.⁴⁾

BESCHAFFUNG UND LIEFERANTEN

UMWELTSCHUTZ BEI LIEFERANTEN UND UMWELTFREUNDLICHE BESCHAFFUNG


 unglobalcompact.org

 G4-EN32 | G4-EN33


 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 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.

 G4-LA14 | G4-LA15
G4-HR4 | G4-HR5
G4-HR6 | G4-HR10
G4-HR11 | G4-S09
G4-S010

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


 Nachhaltigkeitsziel

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


 Nachhaltigkeitsziel

Der Aspekt der Beschaffung wird getrennt für den Einkauf und den IT-Einkauf betrachtet. Bei der IT-Beschaffung nutzen wir 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 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.


 Nachhaltigkeitsziel

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  **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. Letzteres gilt ebenso für HDI Assicurazioni.

ARBEITSBEDINGUNGEN UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE BEI LIEFERANTEN SOWIE SOZIALVERTRÄGLICHE BESCHAFFUNG

 Talanx setzt im Einkauf bundesweit 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.).


 Talanx hat sich zum Ziel gesetzt, 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.


Im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten in Lieferantenbeziehungen befolgt 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 befolgen. 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.

HDI Assicurazioni fordert von allen potentiellen Lieferanten, die sich an Ausschreibungsverfahren beteiligen, eine Bestätigung, dass sie nationale Arbeitsgesetze befolgen und Kollektivvereinbarungen anwenden.

BESCHAFFUNG BEI REGIONALEN LIEFERANTEN

 In Deutschland werden ca. 30 % der Einkaufsaufträge an lokale Lieferanten und ca. 70 % an überregionale Lieferanten vergeben. Mit lokalen bzw. regionalen Lieferanten sind ortsansässige Unternehmen bzw. solche im gleichen Bundesland gemeint. Im Einkauf im Bereich IT gehen ca. ein Viertel der Einkaufsaufträge an lokale Lieferanten und drei Viertel an überregionale. Lokale bzw. regionale Lieferanten sind ortsansässige Unternehmen bzw. solche im gleichen Bundesland, 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,  im Einkauf an den größten Standorten eine Überprüfung 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. Für HDI Assicurazioni gelten die gleichen Zahlen mit Blick auf Lieferanten in Italien bzw., im Falle der InChiaro Life DAC, Irland.

MODERNE SKLAVEREI UND MENSCHENHANDEL

Talanx erklärt als internationaler Versicherungskonzern gemäß Paragraph 54 Abs. 5 des Modern Slavery Act 2015 des Vereinigten Königreichs von Großbritannien nachfolgend, welche Maßnahmen die Gruppe im am 31. Dezember 2016 endenden Geschäftsjahr gegen Erscheinungsformen von Moderner Sklaverei und Menschenhandel ergriffen hat:

Als Global Player mit über 20.000 Mitarbeitern weltweit sind wir uns der aus unserer Größe und Marktstellung resultierenden Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern bewusst. So bekennt sich Talanx in Einklang mit den anwendbaren Gesetzen, Konventionen und Bestimmungen dazu, weltweit die Menschenrechte zu respektieren. Um dieses Bekenntnis zu unterstreichen und die Bedeutung von Compliance für Mitarbeiter sowie Geschäftspartner sichtbar zu machen, hat Talanx eine Reihe von internen Regelungen verabschiedet, siehe  Kapitel „Compliance und Transparenz“, insbesondere die Abschnitte zum Verhaltenskodex (Seite 23) und zum Hinweisgebersystem (Seite 23). Daneben werden weitere Initiativen, wie beispielweise die zur Erstellung eines übergreifenden Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner, entwickelt und umgesetzt (s. o.).

Eine wichtige Weichenstellung ist die im zurückliegenden Geschäftsjahr 2016 erfolgte Entwicklung eines Vorgehens für ein Environmental, Social and Governance (ESG)-Screening der Kapitalanlagen (siehe  Kapitel „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“, Seite 54 ff.). Im Rahmen des Screenings werden unsere Kapitalanlagen auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien durchleuchtet, etwa die Wahrung von Menschenrechten und Arbeitsnormen, den Schutz der Umwelt und Anti-Korruption.

„Vertrauen und offene Kommunikation“ ist einer unserer Unternehmenswerte. Schulungen für Mitarbeiter sind dabei eine wesentliche Säule einer vertrauensfördernden und offenen Unternehmenskultur. Dementsprechend finden für Mitarbeiter regelmäßig Präsenz- und Online-schulungen statt. Unter anderem findet ein Training zum Talanx-Verhaltenskodex statt ( siehe auch Abschnitt „Compliance im engeren Sinn“, Seite 23 ff.). Daneben sind alle Mitarbeiter angehalten, sich fortlaufend im Intranet zu informieren, wo sie auch Hilfestellungen für den beruflichen Alltag finden.

 G4-EC9

 Nachhaltigkeitsziel

Im Blickpunkt

ÜBERZEUGT UMWELTFREUNDLICH

Die HDI Versicherung AG in Österreich engagiert sich auf vielfältige Weise für Umwelt und Artenschutz



Erfahren Sie mehr Aktuelles auf unserer [Website](#) oder auf [Twitter](#)

INVESTITION IN UMWELTFREUNDLICHE ENERGIE

Ökologische und ökonomische Aspekte haben den Ausschlag für den Bau der Photovoltaikanlage auf dem Dach der HDI-Zentrale in Wien gegeben. Seit März 2015 liefern 180 Solarpaneele auf dem Flachdach zusätzlich umweltfreundliche Energie für die rund 170 Arbeitsplätze in der Edelsinnstraße. Der erzeugte Strom wird, soweit möglich, im Haus selbst genutzt. Je nach Kalendermonat deckt die Photovoltaikanlage bis zu 20% des Strombedarfs des Standorts. „Der ökologische Gedanke und die Nachhaltigkeit unserer Energieversorgung stehen für uns im Vordergrund“, stimmen die beiden Vorstände Günther Weiß und Thomas Lackner überein.

SCHUTZ VON HONIG- UND WILDBIENEN

Bereits im Jahr 2014 hat HDI Österreich 20 Quadratmeter des Firmenparkplatzes als neues Zuhause für Honig- und Wildbienen zur Verfügung gestellt. Über 100.000 Bienen fanden damals auf dem Firmenparkplatz ein neues Zuhause, darunter 150 bedrohte Wildbienen- und Schmetterlingsarten. Die Kooperation mit der Wiener Bienenschutzinitiative StadtImker dient nicht nur dem Artenschutz,

sondern trägt auch „Früchte“: In den Jahren 2015 und 2016 konnten 283 bzw. 186 Kilogramm Honig geerntet und als Geschenk an die Mitarbeiter verteilt werden – und das, obwohl für die Bio-Zertifizierung rund ein Drittel des Honigs in den Bienenstöcken belassen wurde.

„Der ökologische Gedanke und die Nachhaltigkeit unserer Energieversorgung stehen für uns im Vordergrund“

Günther Weiß und Thomas Lackner,
Vorstände
HDI Versicherung Österreich

FÖRDERUNG VON HYBRIDFAHRZEUGEN

Für die nachhaltige Ausrichtung des Fuhrparks hat HDI Österreich eine spezielle Förderung von Hybridautos in der Richtlinie zur Dienstwagennutzung umgesetzt. Um die Nutzung CO₂-armer Fahrzeuge zu steigern, liegt bei der Wahl eines Hybridfahrzeuges die Begrenzung des Gesamtkaufpreises gegenüber einem regulären Kfz um 11% höher. Darüber hinaus gibt es zum Beispiel am Standort Graz eine Stromtankstelle vor Ort.



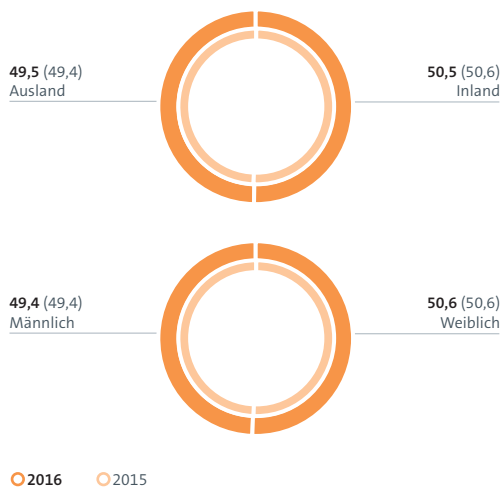
6

ARBEIT UND
BESCHÄFTIGTE

Im Talanx-Konzern waren zum Jahresende 2016 weltweit 21.366 (21.691) Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.792 (10.972) in Deutschland und 10.574 (10.719) im Ausland.¹⁾ 10.551 (10.709) Mitarbeiter waren männlich und 10.815 (10.982) weiblich (siehe auch Abbildung 14).

A14 MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND SOWIE NACH GESCHLECHT

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 7 angegeben.

T7 MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT

Region	Anzahl	Anteil in %	Anteil in Region in %	
			Männlich	Weiblich
2016				
Deutschland	10.792	50,5	52,4	47,6
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	3.748	17,5	39,9	60,1
Süd- und Nordamerika	4.160	19,5	48,9	51,1
Übriges Westeuropa	2.060	9,6	50,9	49,1
Sonstige Regionen	606	2,8	51,7	48,3
Gesamt	21.366	100,0	49,4	50,6

2015				
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

Die Verteilung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns nach Arbeitsvertrag (befristet und unbefristet), Beschäftigungsart (Vollzeit und Teilzeit) und Geschlecht zeigt Tabelle 8.

T8 MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG, BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT¹⁾

Mitarbeiter	Anzahl	Männlich	Weiblich
2016			
Gesamt	18.645	9.281	9.364
Befristet	1.061	406	655
Unbefristet	17.584	8.875	8.709
davon Vollzeit	15.579	8.655	6.924
davon Teilzeit	2.005	220	1.785
2015			
Gesamt	18.998	9.431	9.567
Befristet	1.046	436	610
Unbefristet	17.952	8.995	8.957
davon Vollzeit	15.961	8.763	7.198
davon Teilzeit	1.991	232	1.759

¹⁾ Umfasst den Talanx-Konzern ohne die Hannover Rück-Gruppe; die Abdeckung beträgt im aktuellen Jahr ca. 98,7%, im Vorjahr ca. 99,4%

Tabelle 8 zeigt, dass sich 94,3 (94,5) % der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 11,4 (11,1) % der unbefristeten Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

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

¹⁾ G4-10

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 2016 waren 452 (486) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 605 (104) Leiharbeitnehmer tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigten Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 6 (1) %.

In der WARTA-Gruppe unterscheiden sich die betrieblichen Leistungen weder für Vollzeit- und Teilzeitkräfte noch für fest und befristet beschäftigte Mitarbeiter. Auch die HDI Assicurazioni unterscheidet nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften. Manche Leistungen sind unbefristeten Mitarbeitern vorbehalten, etwa Gesundheitsvorsorge, betriebliche Altersvorsorge, bestimmte Versicherungsleistungen (wie Unfall, Pflege, Sterbefall) und Mitarbeiterdarlehen.

RECRUITING, AUS- UND WEITERBILDUNG

4 **Wesentlichkeit:** Weltweit sind rund 22.000 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

4 G4-DMA

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels enthalten ausführliche Informationen über die Mitarbeiter des **Talanx-Konzerns in Deutschland** (ohne Hannover Rück-Gruppe), der **WARTA-Gruppe** in Polen und der **HDI Assicurazioni**.¹⁾

1 G4-10

1 Es gibt keine bedeutenden z. B. saisonalen Schwankungen der Zahl der Arbeitnehmer, weder in Deutschland noch in der WARTA-Gruppe oder bei HDI Assicurazioni.

2 G4-11

2 91,8 (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 Teil betrifft dies Personen, die besondere Aufgaben erfüllen oder Verantwortungsbereiche übernehmen, die mit höheren Anforderungen einhergehen als in der höchsten tariflichen Vergütungsgruppe verlangt. In der HDI Assicurazioni sind alle Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen erfasst. Für die WARTA-Gruppe in Polen gelten keine vergleichbaren Kollektivvereinbarungen.


3 G4-LA2

3 Zahlreiche **betriebliche freiwillige Leistungen** stehen grundsätzlich allen Mitarbeitern zu. In Deutschland umfasst dies:

- vermögenswirksame Leistungen
- Gesundheitsmanagement
- Sonderurlaub wegen besonderer Ereignisse
- Kinderbetreuungszuschuss
- Heirats- und Geburtsbeihilfen
- Bezuschussung des Mittagessens
- Bezuschussung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel
- Bezuschussung der Teilnahme an externen Sportveranstaltungen
- Gruppenunfallversicherung

¹⁾ Auch hier gilt die Definition: aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees


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 und 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** und, soweit aufgabentechnisch möglich, **flexible Arbeitszeiten** sowie 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 42 f.).


Wichtig für die **Nachwuchssicherung** ist insbesondere die berufliche Erstausbildung. Dies zeigt sich in unserer konstant hohen Übernahmequote, die seit Jahren bei 80–90% 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 (BWW) e. V., in der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“ ausgezeichnet.

Im Berichtsjahr ist die Talanx-Gruppe der  **Fair-Company-Initiative** beigetreten, der größten Arbeitgeberinitiative Deutschlands für Studierende und Berufseinsteiger. Der Initiative von karriere.de, einem Portal der Tageszeitung Handelsblatt und des Magazins WirtschaftsWoche, gehören rund 600 Unternehmen in Deutschland an. Sie setzt sich für verlässliche, anerkannte Qualitätsstandards und überprüfbare Regeln für Praktikanten ein. Mit dem Beitritt unterstreicht der Talanx-Konzern sein bereits seit Langem bestehendes Engagement für eine verantwortungsvolle und zukunftsorientierte Gestaltung von Praktika für Studierende.


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 42 f.).

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 22) 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.

Darüber hinaus hat Talanx das Ziel festgelegt, im Jahr 2017  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.

 www.faircompany.de

 Nachhaltigkeitsziel

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 Arbeitnehmersvertretungen. 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 für die Themen Bildung und Ausbildung, siehe [Kapitel „Corporate Citizenship“ \(Seite 66\)](#).

RECRUITING UND GEWINNUNG VON TALENTEN

¹ Im Geschäftsjahr 2016 hat der Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 341 (503) neue Mitarbeiter eingestellt. Im gleichen Zeitraum haben 689 (626) Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, davon sind 164 (175) Mitarbeiter in den Ruhestand gegangen. Die WARTA-Gruppe hat im gleichen Zeitraum 178 (241) neue Mitarbeiter eingestellt; 308 (392) Mitarbeiter haben das Unternehmen verlassen, davon 14 aufgrund des Eintritts in den Ruhestand. In der

HDI Assicurazioni wurden 39 neue Mitarbeiter eingestellt, während 30 Mitarbeiter das Unternehmen verlassen haben, davon sind drei in den Ruhestand eingetreten.

Die Personalfuktuation liegt im Talanx-Konzern in Deutschland bei 7,0 (6,5) % und in der HDI Assicurazioni bei 6,7 %. In der WARTA-Gruppe beträgt die Fluktuation 12,0 (14,6) %. Dieser 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.

Die Verteilung dieser Mitarbeiter nach Geschlecht zeigt Tabelle 9, die Verteilung nach Alter die Tabelle 10, jeweils unterteilt in Deutschland, die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni. Zum Vergleich: Die Verteilung aller Mitarbeiter in Deutschland und den beiden Auslandsgesellschaften nach Geschlecht und Alter zeigt der [Abschnitt „Diversity und Chancengleichheit“ \(Seite 47 f.\)](#).

T9 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT

Geschlecht	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % ¹⁾	Anzahl	Anteil in % ¹⁾
2016				
Deutschland				
Männlich	209	4,1	399	7,6
Weiblich	132	3,0	290	6,3
Summe	341	3,6	689	7,0
WARTA-Gruppe				
Männlich	65	6,4	120	11,8
Weiblich	113	7,3	188	12,1
Summe	178	6,9	308	12,0
HDI Assicurazioni				
Männlich	15	5,8	22	8,5
Weiblich	24	12,8	8	4,3
Summe	39	8,8	30	6,7

2015				
Deutschland				
Männlich	292	5,7	342	6,7
Weiblich	211	4,7	284	6,3
Summe	503	5,2	626	6,5
WARTA-Gruppe				
Männlich	97	9,0	137	12,8
Weiblich	144	8,9	255	15,8
Summe	241	9,0	392	14,6

¹⁾ In Deutschland im Jahr 2015 berechnet zum Stichtag 31. Dezember 2015, im Jahr 2016 zum durchschnittlichen Personalbestand nach Geschlecht im Jahr 2016, in der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni zum Stichtag 31. Dezember

T10 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH ALTER

Alter	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % ¹⁾	Anzahl	Anteil in % ¹⁾
2016				
Deutschland				
Bis 30 Jahre	131	13,2	151	15,2
Über 30 bis 50 Jahre	190	3,5	288	5,3
Über 50 Jahre	20	0,6	250	7,3
Summe	341	3,6	689	7,0
WARTA-Gruppe				
Bis 30 Jahre	84	21,1	55	13,8
Über 30 bis 50 Jahre	88	5,1	202	11,6
Über 50 Jahre	6	1,4	51	11,7
Summe	178	6,9	308	12,0
HDI Assicurazioni				
Bis 30 Jahre	14	82,4	6	35,3
Über 30 bis 50 Jahre	24	9,3	16	6,2
Über 50 Jahre	1	1,4	8	11,1
Summe	39	8,8	30	6,7

2015				
Deutschland				
Bis 30 Jahre	181	17,7	120	11,7
Über 30 bis 50 Jahre	267	4,8	242	4,3
Über 50 Jahre	55	1,8	264	8,6
Summe	503	5,2	626	6,5
WARTA-Gruppe				
Bis 30 Jahre	125	25,9	88	18,2
Über 30 bis 50 Jahre	106	6,0 ²⁾	230	13,1
Über 50 Jahre	10	2,2	74	16,4
Summe	241	9,0	392	14,6

¹⁾ In Deutschland im Jahr 2015 berechnet zum Stichtag 31. Dezember 2015, im Jahr 2016 zum durchschnittlichen Personalbestand nach Geschlecht im Jahr 2016, in der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni zum Stichtag 31. Dezember

²⁾ Vorjahreswert wurde aufgrund einer Fehlerkorrektur angepasst

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.

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. 0,5 (0,1) %, unter den weiblichen Mitarbeitern ca. 2,6 (0,4) %. Die polnischen Vorgaben zum Mindestlohn haben sich in den letzten Jahren verändert; u. a. ist im Berichtsjahr der Mindestlohn zum wiederholten Male gestiegen. Diese Änderung hat einen leichten Anstieg der Zahl der Mitarbeiter bewirkt, die von Mindestlohnregelungen betroffen sind; wobei diese Zahlen nicht die Bonuszahlungen berücksichtigen, die Mitarbeiter darüber hinaus erhalten.

2 Die meisten Führungskräfte in Deutschland sowie an den Auslandsstandorten der Talanx werden **lokal angeworben**. Auf einige Managementfunktionen an den Auslandsstandorten werden deutsche Führungskräfte auch als Teil einer persönlichen Entwicklungsmaßnahme für einen befristeten Zeitraum entsandt. Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie des Konzerns gibt es einen wachsenden Austausch von Fach- und Führungskräften zwischen den inländischen und ausländischen Einheiten. International bedeutsame Projekte im Talanx-Konzern besetzen wir regelmäßig mit Kollegen der ausländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen, die im Rahmen ihrer Projektstätigkeit vorübergehend in Deutschland beschäftigt werden.

In der WARTA-Gruppe und bei HDI Assicurazioni werden in der Regel 100 % der Führungskräfte lokal angeworben, d. h. in Polen bzw. Italien. Führungskräfte beziehen sich in beiden Fällen auf die Vorstandsmitglieder und die Führungskräfte, die direkt dem Vorstand unterstehen. Im Berichtsjahr hat HDI Assicurazioni darüber hinaus mit der InChiaro Life DAC eine kleine Gesellschaft erworben, die in Irland ansässig ist. Für diese Gesellschaft sind bis dato keine Einstellungen vorgenommen worden oder geplant.

In Deutschland gab es im Berichtsjahr 87 (71) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 70 (80,5 %) (Vorjahr: 61, 85,9 %) **mit internen Kandidaten besetzt**.

In der WARTA-Gruppe waren im Jahr 2016 drei (fünf) Führungspositionen zu besetzen. Wie im Vorjahr wurde eine Stelle (33,3%; Vorjahr: 20,0%) mit einem internen Bewerber gefüllt. In der HDI Assicurazioni war im Berichtsjahr keine Führungsposition vakant.


Die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** belief sich im Talanx-Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2016 auf 14,8 (14,5) Jahre. In der WARTA-Gruppe betrug die entsprechende Zahl 8,9 (9,2) Jahre, bei HDI Assicurazioni 11,9 Jahre.

2 G4-ec6

1 G4-ec5

AUS- UND WEITERBILDUNG


¹  G4-LA9

¹  In Deutschland haben sich im Jahr 2016 Versicherungs-fachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs- sowie Sprach- und EDV-Trainings auf insgesamt 18.342 (19.141) **Weiterbildungstagen** summiert. Das Weiterbildungsangebot richtet 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, wie im Vorjahr, rund zwei Weiterbildungstagen pro Person im Jahr. Führungskräfte erhielten rund 2,6 Tage Weiterbildung, Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben rund 1,9 Tage.¹⁾

Die Mitarbeiter der WARTA-Gruppe haben im Berichtsjahr im Durchschnitt ca. 4 (3) Stunden Weiterbildung erhalten. Auf Führungskräfte entfielen im Schnitt 5 (4) Stunden, auf Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben 4 (3) Stunden. Da sich in der WARTA-Gruppe der Anteil der Teilzeitkräfte unter den männlichen und weiblichen Mitarbeitern nicht so stark unterscheidet, lassen sich hier auch geschlechter-spezifische Aussagen treffen: Sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeiter erhielten im Jahresdurchschnitt ca. 4 (3) Stunden Weiterbildung.

In der HDI Assicurazioni wurden die Mitarbeiter im Berichtsjahr im Durchschnitt ca. 11 Stunden weitergebildet. Rund 84 Stunden Weiterbildung entfielen durchschnittlich auf eine Führungskraft, rund 9 Stunden auf einen Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben.²⁾

²  G4-LA10

²  Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Programme und Instrumente für **Kompetenzmanagement** bei Talanx in Deutschland.

³  G4-LA11

T11 KOMPETENZMANAGEMENT BEI TALANX

Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme

Management Development Programme (MDP) international¹⁾

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 (Industrieversicherung)

Personalentwicklungsinstrumente

Standortbestimmung

Coachings für Fach- und Führungskräfte

Projektwerkstatt Betrieb Leben

Mentoring-Programm für Frauen

360°-Feedback

Seminare für Führungskräfte


Fachseminare

siehe  G4-LA9 (s.o.)

¹⁾ Das MDP steht Mitarbeitern über die Landesgrenzen hinaus offen

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.

Die HDI Assicurazioni plant jährlich ihr Weiterbildungsangebot. Normalerweise wird die Art der angebotenen Kurse nach Führungskräften und Mitarbeitern unterschieden, Kurse können aber auch auf den bei einzelnen Mitarbeitergruppen identifizierten Bedarf zugeschnitten werden. Im Falle von Entlassungen werden ebenfalls „Outplacement“-Leistungen für Mitarbeiter angeboten, die die Gesellschaft verlassen.

³  In den einzelnen Gesellschaften gibt es aufgrund verschiedener Betriebsvereinbarungen unterschiedliche Formulare und Prozesse, anhand derer Führungskräfte mit ihren Mitarbeitern regelmäßige **Feedbackgespräche** führen. Selbstverständlich sind unsere Führungskräfte aufgefordert, auch ohne formelles Mitarbeitergespräch regelmäßig mit ihren Mitarbeitern in den Dialog zu treten.

¹⁾ Eine Unterteilung der Daten nach Geschlecht erscheint nicht zweckmäßig, da unter den weiblichen Mitarbeitern knapp ein Drittel Teilzeitkräfte sind. Die Zahlen lassen sich daher nicht direkt miteinander vergleichen

²⁾ Da auch in Italien große Unterschiede zwischen Männern und Frauen mit Blick auf die Teilzeitbeschäftigung bestehen, werden keine geschlechtsspezifischen Aussagen getroffen

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 22) ausgerichtet und wird seit 2014 für Leitende Angestellte konzernweit durchgeführt, d. h. in der Regel für Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene. Im Jahr 2016 haben in Deutschland ca. 95 (96) % der Leitenden Angestellten ein Mitarbeitergespräch geführt. Die Bancassurance-Gesellschaften haben formale Gespräche auf allen Ebenen. Über die Einführung eines konzernweit einheitlichen Mitarbeitergesprächs auch im mitbestimmten Bereich des Talanx-Konzerns wird derzeit mit dem Konzernbetriebsrat verhandelt.

In der WARTA-Gruppe und bei HDI Assicurazioni erhalten alle Mitarbeiter regelmäßige Beurteilungen.

DIVERSITY UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT

1 **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.

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.

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 verhindern und die Entwicklung unserer Mitarbeiter unabhängig von ihrer Herkunft zu unterstützen.

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 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 Talanx verschiedene **Trainings** an, die Führungskräfte gezielt auf die Besonderheiten gelebter Vielfalt vorbereiten, z. B. in der Führung multinationaler oder generationsübergreifender Teams. **Job-Rotation** fördert den weiteren Ausbau der kulturellen und ethnischen Internationalität in unserem Konzern.

Talanx beschäftigt Menschen mit **internationaler** Herkunft und unterschiedlichen **kulturellen** Hintergründen. Der Konzern beteiligt sich an dem Projekt „Adelantel“, das EU-Bürgern eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland ermöglicht. Derzeit absolviert ein spanischer Jugendlicher seine im Jahr 2015 begonnene Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen bei Talanx. 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

 www.talanx.com/karriere/diversity

 www.charta-der-vielfalt.de

 G4-DMA

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

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**.

 [www.talanx.com/
investor-relations/
presentations-and-
events/disclosure/2017](http://www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017)


 Nachhaltigkeitsziel


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 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 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. Zudem bietet ein Eltern-Kind-Büro am Standort Hannover Eltern zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsglücken die Möglichkeit, ihre Kinder zu betreuen und gleichzeitig 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, 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.


 Nachhaltigkeitsziel

Die von dem Gesetz betroffenen Gesellschaften haben Zielgrößen festgelegt, die mit einer ersten Frist bis zum 30. Juni 2017 erreicht werden sollen. Nach eingehender Beratung hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Beststellungszeitraums 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 2016, Seite 67 ff.

Darüber hinaus hat Talanx das Ziel, in Deutschland  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. Darüber hinaus existiert ein **Frauen-Netzwerk Frauen@Talanx**, das den informellen Austausch weiblicher Fach- und Führungskräfte aller Hierarchieebenen fördern soll.

Zusätzlich sei auf das Ziel der WARTA-Gruppe hingewiesen,  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 annähernd ausgewogen zu bezeichnen (**siehe dazu auch den folgenden Abschnitt**).

DIVERSITY UND CHANCENGLEICHHEIT

¹ Tabelle 12 zeigt, wie die Kontrollorgane der Talanx AG zum 31. Dezember 2016 mit Blick auf die Diversitäts-

kategorien Geschlecht und Alter zusammengesetzt waren. Die Verteilung der Mitarbeiter in Deutschland, der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni nach Geschlecht und Alter zeigt Tabelle 13.

¹ G4-LA12

T12 ZUSAMMENSETZUNG DER KONTROLLORGANE DER TALANX AG NACH GESCHLECHT UND ALTER

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
2016						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	6,3	93,8
2015						
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	12,5	87,5

T13 ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
2016						
Deutschland						
Führungskräfte	890	81,6	18,4	0,3	59,3	40,3
Mitarbeiter	8.568	50,2	49,8	11,0	56,5	32,5
Gesamt	9.458	53,2	46,8	10,0	56,8	33,3
WARTA-Gruppe						
Vorstand	8	100,0	—	—	75,0	25,0
Führungskräfte	264	56,8	43,2	2,7	82,2	15,2
Mitarbeiter	2.300	37,3	62,7	17,0	65,8	17,1
Gesamt	2.572	39,5	60,5	15,5	67,5	17,0
HDI Assicurazioni						
Vorstand	24	95,8	4,2	—	16,7	83,3
Führungskräfte	10	90,0	10,0	—	20,0	80,0
Mitarbeiter	411	55,0	45,0	4,1	61,3	10,8
Gesamt	445	58,0	42,0	3,8	58,0	16,2
2015						
Deutschland						
Führungskräfte	892	82,5	17,5	0,7	61,2	38,1
Mitarbeiter	8.759	50,1	49,9	11,6	57,3	31,1
Gesamt	9.651	53,1	46,9	10,6¹⁾	57,7¹⁾	31,7¹⁾
WARTA-Gruppe						
Vorstand	8	100,0	—	—	62,5	37,5
Führungskräfte	284	54,9	45,1	3,9	81,3	14,8
Mitarbeiter	2.398	37,9	62,1	19,7	63,4	16,9
Gesamt	2.690	39,9	60,1	18,0	65,3	16,7

¹⁾ Vorjahreswert wurde aufgrund einer Fehlerkorrektur angepasst

Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Deutschland lag, wie im Vorjahr, bei 44,7 Jahren, in der WARTA-Gruppe bei 39,7 Jahren und in der HDI Assicurazioni bei 44,3 Jahren.¹⁾

2 G4-HR3
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.

Auch in der WARTA-Gruppe und bei HDI Assicurazioni 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. Zwei Personen mit den gleichen Arbeitsinhalten und gleichen oder ähnlichen Erfahrungen

3 G4-LA3

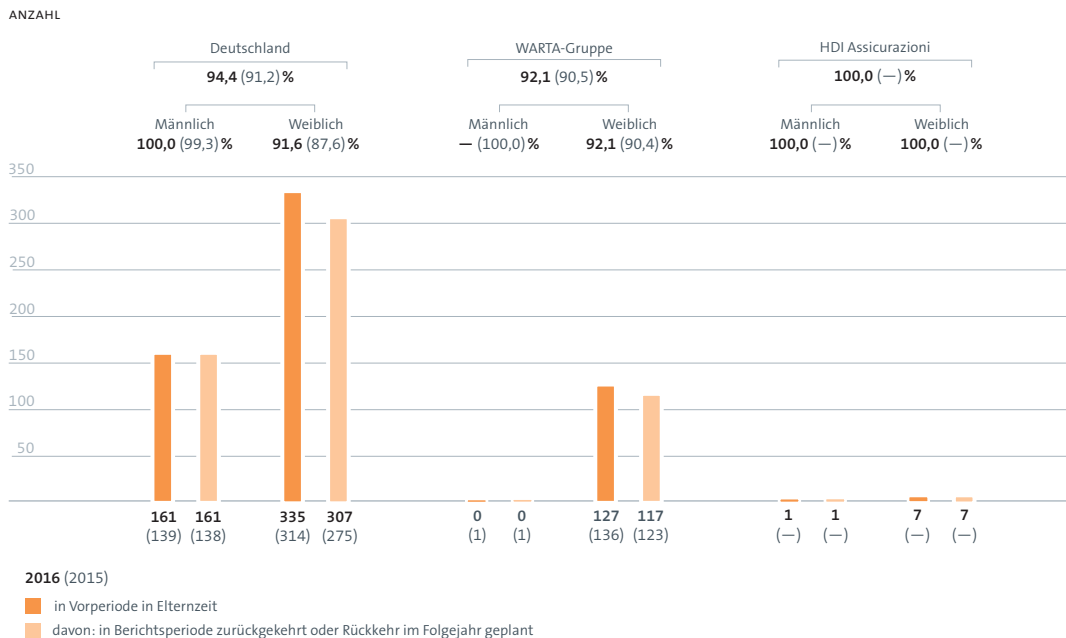
und Kompetenzen werden aufgrund ihres unterschiedlichen Geschlechts keine unterschiedlichen Gehälter angeboten.

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 Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, sind uns nicht bekannt. Auch der WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

3 Die folgenden Abbildungen geben Auskunft darüber, wie viele Mitarbeiter Elternzeit in Anspruch genommen haben und zurückgekehrt sind (Abbildung 15) und wie viele Mitarbeiter nach der Rückkehr aus der Elternzeit weiterhin bei Talanx beschäftigt gewesen sind (Abbildung 16). Die Vorjahreswerte sind, sofern vorhanden, in Klammern dargestellt. Abgebildet werden auch die Rückkehrrate bzw. die Verbleibsrate.

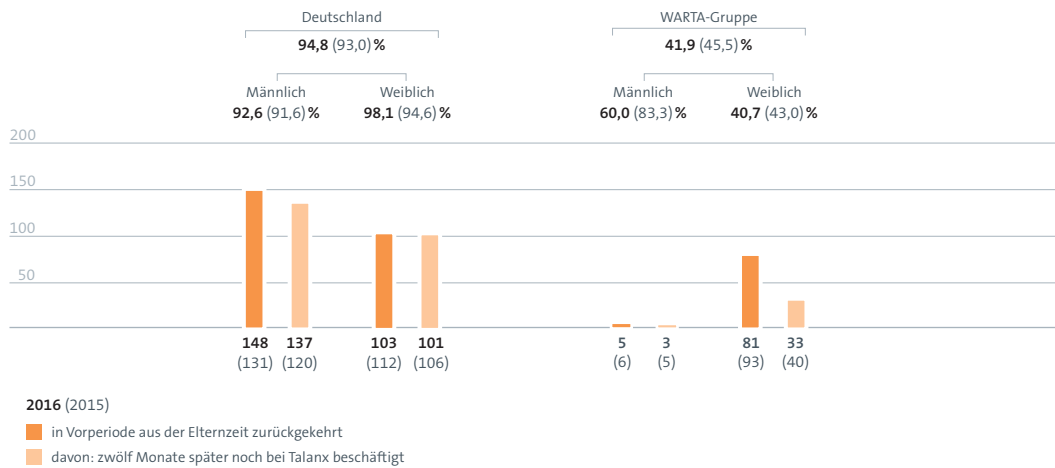
A15 RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT



¹⁾ Für die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni liegen keine Vorjahreswerte vor

A16 VERBLEIB NACH ELTERNZEIT¹⁾

ANZAHL



¹⁾ Für die HDI Assicurazioni liegen derzeit noch keine Angaben vor

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

1 **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, der WARTA-Gruppe in Polen und von HDI Assicurazioni in Italien.

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.


1 G4-DMA | G4-LA7

 Nachhaltigkeitsziel

In der **Prävention** werden vorausschauend Maßnahmen ergriffen, die zum Erhalt der 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.

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- und Augengesundheit sowie zum Umgang mit Stress.

Zudem besteht seit April des Berichtsjahres für Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland sowie deren Familienangehörige die Möglichkeit, kostenlos einen **telefonischen Beratungsservice** in Anspruch zu nehmen. Werden Mitarbeiter mit belastenden privaten, beruflichen und gesundheitlichen Situationen konfrontiert, kann das tief in die Arbeitsfähigkeit eingreifen. Aus diesem Grund bietet unser Unternehmen mit der Externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Program – EAP) durch einen Kooperationspartner die Möglichkeit einer telefonischen Sofortberatung, die selbstverständlich anonym erfolgen kann.

Darüber hinaus möchte Talanx  die Durchführung von Gesundheitstagen bzw. das Gesundheitsmanagement laufend auf die Standorte ausrollen und hat dies als Ziel festgesetzt. Im Berichtsjahr wurden an zahlreichen Standorten in Deutschland Gesundheitstage durchgeführt.


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 2016 hat die Talanx AG bei insgesamt 64 (60) Veranstaltungen rund 1.700 Teilnahmen von Mitarbeitern 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 und die HDI Assicurazioni **fördern die Gesundheit ihrer Mitarbeiter** auf vielerlei Weise. Natürlich erfüllen beide Unternehmensgruppen alle diesbezüglichen polnischen bzw. italienischen Vorgaben, z. B. mit Blick auf Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften und die Einrichtung von Arbeitsplätzen. Zudem wird laufend das Risiko bewertet, das mit der Erfüllung von Tätigkeiten einhergeht, und Mitarbeiter werden hierzu weitergebildet und mit allen nötigen Informationen versorgt.

HDI Assicurazioni hat für alle Standorte Notfall-Abläufe festgelegt, die jährlich aktualisiert werden. Zudem gibt es in jedem Gebäude ein Arbeiterteam, das mit der Bewältigung von Notfällen betraut ist. Die Teams werden regelmäßig zu Themen wie Feuerbekämpfung und Erste-Hilfe-Abläufen weitergebildet. Weiterhin achtet HDI Assicurazioni nachdrücklich auf die richtige Ausstattung von Arbeitsplätzen, sowohl mit Blick auf die Qualität als auch auf die Beleuchtung, die regelmäßig extern auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben überprüft wird. Mit Blick auf den durchschnittlich verfügbaren Platz pro Arbeitsplatz übertrifft die Gruppe die gesetzlichen Anforderungen.

In der HDI Assicurazioni sind zudem alle unbefristeten Mitarbeiter von einer Unfallversicherung abgedeckt, die Unfälle während und außerhalb der Arbeitszeit abdeckt. WARTA engagiert 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 2016 wie auch bereits im Vorjahr 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 2016 deutschlandweit, wie im Vorjahr, 27 Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,3% entspricht, sowie 76 (95) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,8 (0,9) % resultieren. 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 20 (18) Unfälle, darunter zwölf (sechs) Arbeitsunfälle (Quote von 0,5 [0,2] %) sowie acht (zwei) Wegeunfälle (Quote von 0,3 [0,4] %).

In Italien wird ebenfalls nach Arbeits- und Wegeunfällen unterschieden. Alle Unfälle und Krankheitsfälle müssen dem staatlichen Versicherungsinstitut für Arbeitsunfälle (INAIL) berichtet werden. Im Jahr 2016 kam es zu einem Arbeitsunfall (Quote von 0,2%) und drei Wegeunfällen (Quote von 0,7%)

Darüber hinaus ermittelt Talanx anhand der **krankheitsbedingten Fehlzeiten** die Fehlzeitenquote, im Jahr 2016 belief sich diese in Deutschland auf 6,6%. 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 im Branchendurchschnitt (rund 6,5%).

In der WARTA-Gruppe beträgt die Fehlzeitenquote rund 0,1%; in der HDI Assicurazioni 2,6 %.

1  G4-LA6

7 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE

MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

¹  G4-EC8

¹ 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.


²  G4-14

Präventive **Risikominimierung** und Schadenverhütung begrenzen zudem die Wahrscheinlichkeit des Eintritts von Schäden, z. B. durch Brände oder Betriebsunfälle. Diese Aspekte sind u. a. im Rahmen der Industrieversicherung wesentlich. Mitunter wird dadurch auch die Gesundheit der Mitarbeiter geschützt und natürliche Ressourcen geschont. Ein konkretes Beispiel der Absicherung gegen Naturgefahren ist das **Accumulation Risk Geospatial 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 Explosionschutz 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 die Gesellschaft und die Umwelt** vor allem durch seine  Kapitalanlage (Seite 54 ff.) sowie durch seine  Versicherungsprodukte (Seite 57 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 66).

² ANWENDUNG DES VORSORGEPRINZIPS

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 28 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 53)
- Mit der Aufklärung unserer **Kunden** befasst sich vor allem der  Abschnitt „Kunden im Fokus“ (Seite 58 ff.)
- Weiterhin gilt der konzerneigene  **Verhaltenskodex** (Seite 23), und

- der Talanx-Konzern bzw. seine Gesellschaften sind durch  Mitgliedschaften in **Verbänden** vernetzt (Seite 21 f.) Darüber hinaus findet an verschiedenen Stellen des Konzerns eine **Kommunikation mit Stakeholdern** statt, siehe den folgenden  Abschnitt zum Risikomanagement sowie die  Wesentlichkeitsanalyse (Seite 15 ff.)

RISIKOMANAGEMENT

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

Unsere unternehmerischen Ziele und Leitbilder sind Ausgangspunkt für die Ausgestaltung unseres Risikomanagement-Rahmenwerks. Als international operierende Versicherungsgruppe gehen wir eine Vielzahl von Risiken bewusst und kontrolliert ein, die untrennbar mit unserer unternehmerischen Tätigkeit und den entsprechenden Chancen verbunden sind. Risikomanagement ist Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns, risikostatische Zielfestlegungen sind daher bereits in der Geschäftsstrategie definiert.

Ausführliche Informationen zum Risikomanagement können dem  „Risikobericht“ im Konzern-Geschäftsbericht für das Jahr 2016 entnommen werden, insbesondere den Abschnitten:

- „Risikostrategie“, Seite 92
- „Wesentliche Rollen und Aufgaben im Rahmen des Risikomanagements“, Seite 94
- „Risikomanagement-Prozess“, Seite 97 f. sowie
- „Risiken der künftigen Entwicklung“, Seite 100 ff.


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

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 57 ff.).

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. Hierüber werden zudem praktische Lösungen ausgetauscht und wiederverwendet, wodurch die Einführung von Best Practices unterstützt wird. Das Best Practice Lab kooperiert darüber hinaus mit vielversprechenden Start-ups und etablierten Partnern und baut somit stetig die Expertise des Geschäftsbereichs aus.

 G4-45

 www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017

 G4-EC2

¹  G4-26 | G4-45

¹ 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.


Zur Risikoidentifikation, -quantifizierung und -steuerung sowie zur Ermittlung des benötigten Risikokapitals setzen wir angemessene Simulationsmodelle und Prozesse ein. Qualitative Risiken werden systematisch mithilfe eines konzernweit eingerichteten Risikoeffassungssystems erhoben. 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 Risikoeffassung 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 beteiligen wir uns zudem an verschiedenen ESG-Rating-Prozessen.


²  G4-47


²  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

³  **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. Die selbst verwalteten Kapitalanlagen des Konzerns beliefen sich zum Ende des Geschäftsjahres 2016 auf 107,2 (100,8) Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 118,9 (115,6) 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.

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 insgesamt positive Auswirkungen fördern. Dafür haben wir 2016 ein Vorgehen für ein „ESG-Screening“ erarbeitet, siehe dazu  Abschnitt „Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen“ (Seite 55 f.).

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 56 f.).

Auch die Geschäftsbereiche sind hier aktiv: So investiert die Industrierversicherung 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.

Die HDI Lebensversicherung AG bietet in sämtlichen **Fonds-policen** (Neu- und Bestandsgeschäft) ein aktiv gemanagtes internes Portfolio an, das dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet ist. Das Portfolio „ISP-Zukunft“ (Neugeschäft) bzw. „MF Zukunft“ (Bestandsgeschäft) aus der „ISP“-Produktfamilie enthält nachhaltige und ökologische Investments, deren Fokus nicht nur auf dem Erzielen einer möglichst hohen Rendite liegt, sondern die auch ethische, soziale und ökologische Aspekte bei der Titelauswahl berücksichtigen. Grundgedanke hierbei ist, dass eine nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann. Die Klassifizierung und Auswahl der Zielfonds in diesem internen Versicherungsportfolio wird mithilfe unabhängiger Research-Agenturen wie der Feri EuroRating Service AG, Morningstar Deutschland GmbH und oekom research AG sichergestellt.

Ampega Investment, die Kapitalverwaltungsgesellschaft der Talanx, bietet **Publikumsfonds** an, für die das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls ein wichtiges Investmentkriterium ist. Als nachhaltige Geldanlage offeriert sie neben dem Ampega Responsibility Fonds auch die Sondervermögen terrAssisi Renten I AMI und terrAssisi Aktien I AMI. 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 Titelanalyse auf Basis der Nachhaltigkeitskriterien wird von unabhängigen Research-Agenturen wie der oekom research AG erbracht.


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 weiblicher und männlicher Führungskräfte 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-Uni-

versums erfolgt durch Ampega eine Selektion und Neugewichtung der Einzeltitel mit dem Ziel, eine klare Stilprägung 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.

Ergebnisse und Kontrolle: Bei der Bewertung unserer Kapitalanlagen auf ESG-Kriterien greifen wir auf die Expertise eines auf Nachhaltigkeitsresearch spezialisierten Dienstleisters zurück. Darüber hinaus sind bei der Bewertung einzelner Finanzprodukte auch externe Bewertungen als Feedback relevant. Zudem 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 15 ff.).

BERÜCKSICHTIGUNG VON ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN ASPEKTEN BEI DER AUSWAHL DER KAPITALANLAGEN

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

1  G4-FS11 | G4-HR1 FS

1 Nachhaltigkeitsziel

Darüber hinaus hat Talanx beschlossen, 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. Die Vorbereitungen für den Prozess des ESG-Screenings sind im Jahr 2016 weitgehend abgeschlossen worden, im kommenden Jahr folgt die Umsetzung.

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 Streumunion.)

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

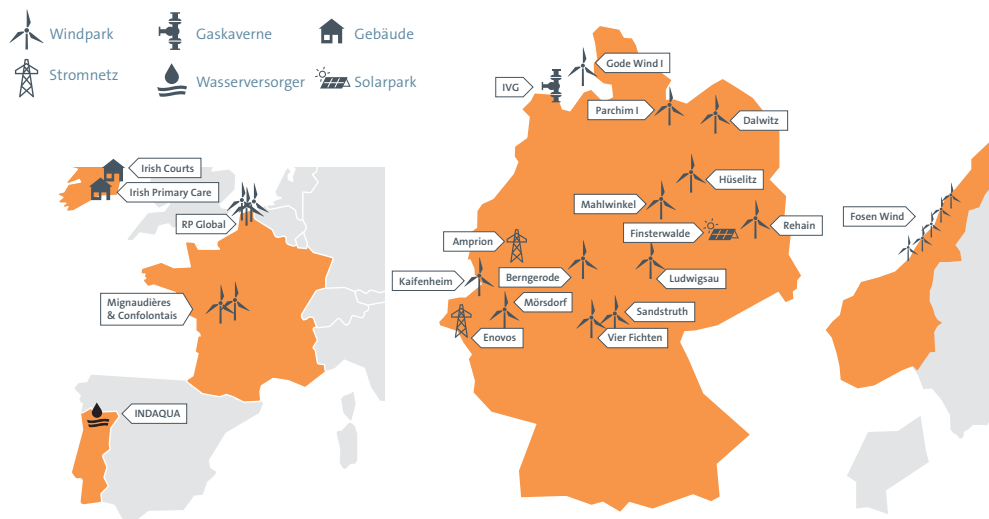
1 G4-ec7

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.


INFRASTRUKTURINVESTITIONEN

1 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. Finanzierungen von Windparks, Solarparks, Stromnetzen, Wasserversorgern und Public-Private-Partnership (PPP)-Projekten in Deutschland und dem europäischen Ausland, siehe Abbildung 17.

A17 INFRASTRUKTURINVESTITIONEN DES TALANX-KONZERNS



Talanx hat im Jahr 2016 etwa 382 Mio. EUR neu in Infrastrukturprojekte investiert. Fremdkapital wurde unter anderem in einen Solarpark in Brandenburg und in ein Portfolio an medizinischen Erstversorgungszentren (Irish Primary Care Centres) in Irland investiert. Im Bereich der Eigenkapitalinvestments investierte die Talanx im Berichtsjahr unter anderem in einen Onshore-Windpark in Norwegen, ein Krankenhaus in Portugal und in ein Gasnetz in der Schweiz.

Zum Jahresende 2016 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund 1,5 (1,1) Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten engagiert. Für 2017 erwartet das Team Infrastruktur Investments Neuinvestitionen in Höhe von ca. 400 Mio. EUR in Form von Eigen- und Fremdkapital. ¹  Bis zum Ende des Jahres 2017 soll somit das Volumen auf knapp 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 und Energie und dem Bereich der sozialen Infrastruktur. 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.


Die bereits im Vorjahr von Talanx koordinierte Projektfinanzierung zum Bau und Betrieb des **Offshore-Windparks Gode Wind 1** hat im Berichtsjahr die Auszeichnung „**Europe Renewables Deal of the Year 2015**“ erhalten. Der Preis für die beste Finanzierungstransaktion im Bereich Erneuerbare Energien wird jährlich vom Fachmagazin Project Finance International (PFI) ausgelobt. Maßgeblich für die Auszeichnung mit den international renommierten PFI-Awards sind die Bedeutung einer Transaktion für den Infrastrukturmarkt insgesamt und der Einsatz innovativer Finanzierungslösungen. Mit der Koordinierung einer strukturierten Anleihe im Volumen von 556 Mio. EUR übernahm Talanx

im Rahmen des Gode-Wind-1-Projekts eine neue Funktion im Markt. Bei der Finanzierung handelte es sich um einen 50-prozentigen Anteil von Global Infrastructure Partners (GIP) am Windpark von DONG Energy. Erstmals finanzierte eine Gruppe institutioneller Investoren unter Führung eines Versicherers ein Offshore-Windpark-Projekt.

Die Rahmenbedingungen für diese Investitionen regeln weiterhin die Investitionsstrategie und Investment-Guidelines 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.

¹  Nachhaltigkeitsziel


NACHHALTIGKEIT BEI VERSICHERUNGSPRODUKTEN

¹  **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.

¹  G4-DMA

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 unter dem Begriff „**ganzheitliche Kundenfokussierung**“ in den  Talanx-Werten (Seite 22). Wichtige Elemente sind Transparenz und Fairness sowie inno-

vative, 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 und Unternehmen wie Privatpersonen finanziell abgesichert werden.

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. Risiken im Zusammenhang mit ökologischen und gesellschaftlichen Themen werden u. a. im Rahmen der Emerging-Risks-Beobachtung regelmäßig in den Risikosteuerungskreisen besprochen und bewertet.

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 zahlreiche Maßnahmen und Richtlinien, siehe [Abschnitt „Kunden im Fokus“ \(Seite 58 ff.\)](#) sowie [Abschnitt „Ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen von Produkten“ \(Seite 62 ff.\)](#).

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 [Abschnitt DMA „Compliance im engeren Sinn“ \(Seite 23 f.\)](#). Weiter-

hin wird das Versicherungsgeschäft durch branchenweite Initiativen geprägt, etwa den GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb, siehe auch [Abschnitt „Kunden im Fokus“ \(Seite 58 ff.\)](#).

Für die Umsetzung von Richtlinien, die Strategie und die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen sind die Geschäftsbereiche verantwortlich, siehe auch [Abschnitt „Geschäftsbereiche, Produkte und Marken“ \(Seite 5 ff.\)](#).

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“ \(s. u.\)](#).

KUNDEN IM FOKUS

¹ [Abschnitt](#) 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. Darüber hinaus wird derzeit über verschiedene Unternehmensbereiche hinweg eine Befragung pilotiert, die nach Pilotende idealerweise künftig in einer einheitlichen Befragungsmethode und einheitlichen Basisfragen (neben den bereichsspezifischen Zusatzerhebungen und -fragen) münden wird. 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.

Zusätzlich führen zahlreiche Gesellschaften für ihre Bereiche weitere eigene Erhebungen der Kundenzufriedenheit durch, die über den Bereich der internen Marktforschung kanalisiert und begleitet werden. Hervorzuheben ist unter anderem die Kundenzufriedenheitsbefragung am Ende der Schadenregulierung in den HDI-Bereichen Haftpflicht-, Unfall-, Sach-Schaden und Kraftfahrt Schaden, die neben der regelmäßigen Zufriedenheitsumfrage über MSR erfolgreich im Jahr 2016 projiziert wurde. Mittels eines Fragebogens, den die Kunden per E-Mail erhalten, werden der NPS (Net Promoter Score) und die Zufriedenheit mit der Schadenbearbeitung an sich gemessen. Zur Bestimmung des NPS werden Kunden befragt, ob sie HDI basierend auf ihren Erfahrungen ihrer Familie und ihren Freunden

¹ [Abschnitt](#) G4-PR5

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. 97% der befragten Kunden beider o.g. Bereiche sind zumindest zufrieden mit HDI und mit der Schadenbearbeitung. Der NPS liegt bei 25%.

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 NPS. Dafür werden monatlich Kunden, die kürzlich Ansprüche erhoben haben und für die ein Schaden reguliert wurde, in Telefoninterviews befragt. In der Befragung im Jahr 2016 lag der NPS bei einem Wert von rund 32%, wodurch der Zielwert von 20% übertroffen wurde.


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

Im Jahr 2016 hat WARTA auch durch ein unabhängiges Forschungsinstitut anhand von Telefoninterviews die Zufriedenheit einer repräsentativen Gruppe von 500 Maklern untersuchen lassen. 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.

HDI Assicurazioni zieht zur Bewertung der Kundenzufriedenheit unter anderem die Beschwerden heran, die an die Gesellschaft gerichtet wurden. In der Sparte Leben ergibt sich für das Jahr 2016 aus der Anzahl der Beschwerden bezogen auf den Bestand an Policen eine „Beschwerdequote“

von 0,07%. In der Sparte Schaden/Unfall wird die Angemessenheit des Schadenmanagements festgestellt, indem die Anzahl der Beschwerden in dieser Sparte zur Anzahl der regulierten Schäden (inklusive abgelehnter Ansprüche) ins Verhältnis gesetzt wird. Die resultierende Quote von 0,51% liegt unter der der erfolgreichsten Wettbewerber (0,65%). Im Bereich Kraftfahrzeug-Haftpflicht wird der Anteil der HDI Assicurazioni an den Beschwerden des gesamten Kfz-Haftpflicht-Versicherungsmarktes (0,64%) in Relation zum Marktanteil der Gesellschaft (1,65% laut Verband der italienischen Versicherungswirtschaft ANIA) gesetzt: Bei HDI Assicurazioni gehen verhältnismäßig weniger Beschwerden ein.

VERSTÄNDLICHE AUFKLÄRUNG ZU VERSICHERUNGSLÖSUNGEN

¹  Die Versicherungsbranche unterliegt nach 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.

 G4-PR3

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

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 u. a. 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. Auch die Bancassurance-Gesellschaften haben die Vorgaben des GDV-Verhaltenskodex hinsichtlich der Klarheit und Verständlichkeit von Versicherungsprodukten umgesetzt und durch markenspezifische Anforderungen ergänzt. So liegen zum Teil die Anforderungen der Bankpartner schon heute über den Vorgaben aus dem Verhaltenskodex.



[www.talanx.com/
investor-relations/
presentations-and-
events/disclosure/
2017](http://www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2017)

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 und die Bancassurance-Gesellschaften verpflichten 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 Bestätigung des Kunden, ein Beratungsprotokoll erhalten zu haben oder ausdrücklich darauf zu verzichten (Ausnahme), ist als fester Bestandteil in den Antrags- und Vertragsunterlagen integriert.

Die verständliche Aufklärung von Kunden und die Fokussierung auf Kundenbedürfnisse sind auch Bestandteil der Zertifizierung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer, die der Kodex vorschreibt. Die HDI Versicherung AG und die HDI Lebensversicherung AG sowie die Bancassurance-Gesellschaften haben Anfang 2016 ein **kodexkonformes Compliance-Management-System** für den Vertrieb entwickelt und implementiert. In den Gesellschaften des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland wird der Standard des Verhaltenskodex selbstverständlich gelebt und umgesetzt.

In der WARTA-Gruppe und der HDI Assicurazioni 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.

Darüber hinaus trägt Talanx zur Steigerung der finanziellen Bildung bei, indem z. B. die Talanx-Stiftung Studierende versicherungsnaher Fächer mit Stipendien fördert, siehe auch DMA „Corporate Citizenship“ (Seite 66).



G4-PR4 | G4-PR6
G4-PR7 | G4-PR9

Talanx sind keine Fälle der Nichteinhaltung von Vorschriften oder Verhaltensregeln hinsichtlich Produktinformationen oder -kennzeichnungen im Berichtszeitraum bekannt. Gleiches gilt für den Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte und die Nichteinhaltung von Vorschriften bzw. freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung.

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 Abschnitt „Rechtsstreitigkeiten“ im Konzern-Geschäftsbericht 2016, Seite 238.

Im Zusammenhang mit **Verbraucherinteressen** war im Jahr 2016 in Deutschland ein Verfahren anhängig. Mit einer Unterlassungsklage wandten sich die Verbraucherzentrale Hamburg und der Bund der Versicherten gegen die HDI Lebensversicherung wegen der Verwendung bestimmter Klauseln in Riester-Verträgen aus dem Jahr 2007. Diese sahen eine bestimmte Form der Kostenverrechnung vor, die die HDI Lebensversicherung seit 2008 nicht mehr praktiziert. Im Berichtsjahr hat das Oberlandesgericht Köln der Klage in zweiter Instanz stattgegeben, da die fraglichen Klauseln nicht sicherstellten, dass der vom Bundesgerichtshof definierte Mindestrückkaufwert im Falle der Kündigung und Prämienfreistellung berücksichtigt wird. Die HDI Lebensversicherung hat das Urteil akzeptiert und betroffene Verträge korrigiert.

In der WARTA-Gruppe gab es im Jahr 2016 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.¹⁾

Infolge der Klage einer natürlichen Person aus dem Jahr 2010 wurden im Jahr 2016 einige Klauseln in Lebensversicherungsverträgen durch das Berufungsgericht als gesetzeswidrig eingestuft. WARTA erwartet derzeit die Begründung des Urteils und hat die entsprechenden Klauseln in ihren Policen bereits angepasst.

In der HDI Assicurazioni sind im Jahr 2016 zwei Verfahren relevant gewesen.

¹⁾ Zum Februar 2017 wurde die Revision abgelehnt

Im Mai 2016 hat die italienische Wettbewerbsbehörde Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) Strafzahlungen gegen die HDI Assicurazioni und andere Versicherungsgesellschaften aufgrund der Verletzung des italienischen Verbraucherkodex verhängt. Hintergrund war die Frage der zuständigen Gerichtsbarkeit. Die Strafzahlung wurde im Berichtsjahr geleistet, das Urteil jedoch im Verwaltungsgericht der Region Latium angefochten. Der Termin für die Anhörung stand im Berichtsjahr noch nicht fest.

Zudem wurde HDI Assicurazioni im Berichtsjahr von der italienischen Versicherungsaufsicht (Istituto per la Vigilanza sulle Assicurazioni, IVASS) zu einer Strafzahlung verurteilt. Die Strafe resultierte vornehmlich aus der Nichteinhaltung einer Frist des italienischen Versicherungsgesetzes im Zusammenhang mit Entschädigungsangeboten im Bereich der Kfz-Versicherung.

ZÜGIGE, TRANSPARENTE BEARBEITUNG VON FORDERUNGEN

Für die zügige und transparente 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 jährlich mit den Kunden besprochen. Dies dient dazu, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern bzw. zu verbessern.

Um den Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland für eine erfolgreiche Zukunft aufzustellen, 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, die Modernisierung der IT sowie eine Steigerung der Transparenz über Bestandsdaten und Kosten. Weiterhin wurde eine Neuausrichtung des Lebensversicherungsgeschäfts beschlossen, u. a. wurden traditionelle klassische Lebensversicherungsprodukte 2016 durch kapitaleffiziente Konzepte ersetzt.

Erste Effekte des Programms zeigen sich unter anderem in der HDI-Schadenfunktion: Mit Einführung der Schaden-App in den Bereichen Haftpflicht, Unfall, Sach und Kraftfahrt Schaden sowie des Live-Kalkulationstools FAST in Kraftfahrt Schaden gelangen wichtige Schritte zur Optimierung der Prozesse und Anwendungslandschaften. In den Schadenbearbeitungsprozess integriert werden sowohl Digitalisierungselemente als auch verbesserte Kundenkontakte. Zur Erhöhung der Servicequalität für Kunden und Vertriebspartner wurde erfolgreich ein Team „Elementar“ im Haftpflicht-, Unfall-, Sach-Schadenbereich zur Bearbeitung von Elementarkumulen ins Leben gerufen. Der Anspruch ist, möglichst flexibel und schnell eine fallabschließende Erledigung des jeweiligen Schadens schon beim ersten Kontakt zu erreichen. Fachliche abteilungsübergreifende Unterstützung im Haftpflicht-, Unfall-, Sach-Schadenbereich führt zur zügigen und transparenten Bearbeitung der Schadenfälle.

In der WARTA-Gruppe sind alle Schritte der Schadenbearbeitung transparent. Kunden, die einen Schaden melden, werden über den Verlauf der Bearbeitung informiert und haben Zugriff auf Informationen über den Verlauf der Bearbeitung durch mobile Anwendungen (Apps), die Website oder telefonisch über das Kundencenter. Gemeldete Schäden werden unter Anwendung der geltenden Verfahren bearbeitet, was auch eine vereinfachte schnelle Schadenabwicklung beinhaltet. In einfachen Fällen kann die Leistung von Schadenersatz durch eine telefonische Vereinbarung mit dem Kunden ermöglicht werden. WARTA kann zudem mobile Experten direkt zur Schadenbeurteilung zum Kunden schicken.

Die HDI Assicurazioni verfügt über einen geprüften Prozess der Schadenabwicklung und weist eine niedrigere Kundenbeschwerdequote auf als der Markt. Auch im Bereich Kraftfahrzeug-Haftpflicht ist das Verfahren der direkten Entschädigung seit Start des Verfahrens im Jahr 2007 durchgehend besser gewesen als im Marktdurchschnitt. Nicht zuletzt gehört HDI Assicurazioni aufgrund der geringen Anzahl von Strafen durch die Aufsichtsbehörde über das Versicherungswesen mit Blick auf Einzelschäden zu den besten Unternehmen im Markt.

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“ \(Seite 20 ff.\)](#). 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 der 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, wurden neue Mustervereinbarungen entworfen und klare Regelwerke für die Neugestaltung von Zusatzvergütungen verfasst. Die Dokumente wurden durch die zuständigen Abteilungen im Vertrieb und den Bereich 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. Nach dem erfolgreichen Abschluss der Kodex-Zertifizierung für die HDI-Gesellschaften wurde deren Anwendung durch die Versicherungsgesellschaften im Rahmen des Compliance-Management-Steuerungskreises für den Vertrieb regelmäßig überwacht. Die Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive, IDD) inklusive der noch festzulegenden delegierten Rechtsakte und Umsetzungen in nationales Recht wurden, soweit vorliegend, analysiert und mit ersten Umsetzungsempfehlungen hinterlegt. Auch bei den Bancassurance-Gesellschaften werden die bereits

bekanntem Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU auf den Maßnahmen zur Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex aufbauen und entsprechend der gesetzlichen Regelungen umgesetzt werden. Die Maßnahmen aus dem GDV-Verhaltenskodex wurden für alle dem Kodex beigetretenen Gesellschaften in den Regelbetrieb überführt. Die Umsetzung der weiteren gesetzlichen Auflagen wird in einem Anschlussprojekt mit hoher Priorität weiter vorangetrieben.

Faire Beratung im Vertrieb ist in der WARTA-Gruppe Bestandteil der Leistungsbewertung des Vertriebsnetzes aus WARTA-Mitarbeitern und Vermittlern. Die besten Verkäufer werden in verschiedenen Vertriebs-Wettbewerben des Unternehmens anerkannt und ausgezeichnet. Eines der Bewertungselemente ist die Kundenzufriedenheit, und der Vertrieb wird auch in Produktwissen und Verkaufstechniken weitergebildet. Der Kontakt mit den Kunden und die Gründlichkeit im Prozess des Versicherungsabschlusses werden ebenfalls berücksichtigt. Alle Mitarbeiter im Vertrieb halten alle gesetzlichen Vorgaben ein und haben die erforderliche gesetzliche Autorisierung, wodurch ihr professioneller Kontakt mit Kunden gewährleistet wird.

ÖKOLOGISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN

¹  Zahlreiche Produkte der Versicherungsgesellschaften des Talanx-Konzerns unterstützen **umweltfreundliche** Technologien und Verhaltensweisen 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 Umweltschadensgesetz (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.

¹  G4-F57 | G4-F58

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 54 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 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 Flotten-Consulting und Risikomanagement an, wobei Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden. 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 Pharisiken 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, 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 Gigawattbereich. Hierbei beschränkt die Industrieversicherung 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. Gemeinsam mit dem GDV und anderen Versicherungsunternehmen und Partnern hat HDI Global SE den  Offshore Code of Practice“ (OCoP) entwickelt, eine internationale Leitlinie zum Risikomanagementprozess von Offshore-Windparks.

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

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

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

Mit Blick auf die **Einhaltung der Menschenrechte bei Versicherungsnehmern der Industrie** greift der Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns (Seite 23). Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg. Das betrifft auch die Beziehungen zu Geschäftspartnern und Kunden sowie der Öffentlichkeit.

Gleiches gilt für die Tochtergesellschaften. HDI Assicurazioni befolgt darüber hinaus seit über zehn Jahren einen eigenen Ethikkodex – in der Überzeugung, dass die Achtung ethischer Grundsätze in wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beziehungen die Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg ist.


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

erweitert, und mit den neuen Apps der drei Bancassurance-Marken erhalten Kunden ab sofort die Möglichkeit zur verschlüsselten Dokumentenübertragung an den Kundenservice via Smartphone oder Tablet. Dies ermöglicht neben der schnelleren Bearbeitung auch die effizientere Verwaltung von Kundenanliegen.

Zum anderen bietet z. B. die Industrierversicherung 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.

Neben der gleichmäßigen Abdeckung des Gebiets, in dem die WARTA und HDI Assicurazioni ihre Leistungen anbieten, ermöglichen die Gesellschaften ihren (potentiellen) Kunden den Zugang zu ihren Produkten über die Website, mobile Anwendungen und Vermittler, die Kunden auch an ihrem Wohnsitz aufsuchen. Die WARTA-Gruppe bietet weiterhin landesweite Call-Center, in denen Kunden sämtliche Informationen zu Produkten und Schadenabwicklung erhalten können, sowie mobile Experten, die eine Schadenbegutachtung vor Ort vornehmen können.

¹  G4-F513

¹  **Zugang zum Versicherungsmarkt für alle Bevölkerungsgruppen**, insbesondere in gering bevölkerten und wirtschaftlich benachteiligten Gegenden, bietet der Talanx-Konzern in zweierlei Hinsicht. Zum einen stellen die Versicherungsgesellschaften eine **flächendeckende Versorgung über die verschiedenen Vertriebswege** sicher, im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland auch unter Einbindung der Methoden der Distanzberatung. Darüber hinaus haben die Bancassurance-Gesellschaften im Jahr 2016 ihr digitales Servicespektrum für Kunden



Im Blickpunkt

VORSPRUNG DURCH ELEKTROMOBILITÄT

In Mexiko fahren Schadenregulierer mit e-Bikes zum Unfallort



Erfahren Sie mehr Aktuelles auf unserer [Website](#) oder auf [Twitter](#)

Auf dem Weg zum Unfallort fahren einige Schadenregulierer der mexikanischen HDI Seguros S. A. inzwischen mit dem Fahrrad. Seit Juni 2016 setzt der Versicherer insgesamt zehn e-Bikes in der Millionenmetropole Mexiko-Stadt ein. Der Vorteil: statt sich mit dem Auto durch den dichten Verkehr zu quälen, sind die sogenannten Öko-Schadenregulierer auf dem Elektro-Rad deutlich schneller unterwegs. Tests haben gezeigt, dass sie für ihren Weg zum Unfallort 25% weniger Zeit benötigen als ihre Kollegen im Auto.

„Mexiko-Stadt hat ein ernstes Verkehrsproblem, denn es fahren zu viele Autos zur gleichen Zeit“, sagt Vertriebs- und Marketinggeschäftsführer Jaime Calderón. Die Abgase belasten zudem die Luft. Für den Fall, dass bestimmte Grenzwerte überschritten werden, hat die Stadt bereits beschlossen, den Verkehr einzuschränken, indem sie den Autos bestimmte Wochentage zuweist, an denen sie fahren dürfen. „Das würde unsere Schadenregulierer beeinträchtigen, die mit Autos und Motorrädern unterwegs sind. Deshalb mussten wir uns etwas einfallen lassen.“

„Wir stoßen auf große Zustimmung bei unseren Kunden, weil wir schneller als unsere Wettbewerber am Unfallort sind.“


Jaime Calderón,
Vertriebs- und Marketinggeschäftsführer
HDI Seguros Mexiko

HDI Seguros setzte zunächst sechs Öko-Schadenregulierer in Mexiko-Stadt ein, schnell wuchs ihre Zahl auf zehn. Nun soll mit Guadalajara die zweitgrößte Stadt des Landes folgen. Auch Hybrid-Autos sollen zum Einsatz kommen. „Wir stoßen auf große Zustimmung bei unseren Kunden, weil wir schneller als unsere Wettbewerber am Unfallort sind“, sagt Jaime Calderón. „Auch in den sozialen Netzwerken erhalten wir positives Feedback, weil viele Mexikaner selbst inzwischen auf Fahrräder umgestiegen sind, um etwas für die Umwelt zu tun.“




8 CORPORATE CITIZENSHIP

¹  G4-DMA

¹  **Wesentlichkeit:** Als börsennotiertes Unternehmen, das konzernweit auf der ganzen Welt rund 22.000 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 versicherungsnahe 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.

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



¹  Nachhaltigkeitsziel

Im Berichtsjahr wurde bekanntgegeben, dass der Talanx-Konzern zum 1. Januar 2017 Hauptsponsor des **Bundeswettbewerbs Mathematik** wird und den Wettbewerb bis 2020 finanziell unterstützen wird. Zudem stellt Talanx Räumlichkeiten für die jährliche Bundessieger-Preisverleihung zur Verfügung. Der Bundeswettbewerb Mathematik ist ein Schülerwettbewerb für an Mathematik interessierte Schüler aller Klassenstufen an deutschen Schulen, auch im Ausland. Mit dem Engagement möchte der Konzern Schüler für das Thema begeistern und Nachwuchs-Mathematiker fördern. Versicherungen benötigen Mathematiker u. a. bei der Kalkulation von Risiken und Prämien oder bei versicherungstechnischen Rückstellungen.

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 und HDI Assicurazioni. 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. Im Rahmen eines **Freiwilligentages** für Unternehmen hat Talanx interessierte Mitarbeiter für einen Tag von der Arbeit freigestellt, damit diese sich in sozialen Projekten engagieren können. Der soziale Austausch zwischen Wirtschaft und gemeinnützigen Unternehmen gibt auch den Mitarbeitern neue Einblicke und Impulse.

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

GRI-INDEX

¹  Tabelle 14 enthält den Talanx-spezifischen GRI-Index für die „In Übereinstimmung“-Option Kern, zum Teil mit Erweiterungen. 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 4 (Seite 18 f.).

¹  G4-32

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	39, 40	
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	40	
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	8	
G4-13	Wichtige Veränderungen während des Berichtszeitraums	5	
G4-14	Behandlung des Vorsorgeansatzes oder -prinzips	52	
G4-15	Befürwortete oder unterstützte wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Chartas, Prinzipien oder Initiativen	14	
G4-16	Mitgliedschaften der Organisation in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	21	
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	15	
G4-19	Auflistung sämtlicher wesentlicher Aspekte	17	
G4-20	Abgrenzung innerhalb der Organisation für jeden wesentlichen Aspekt	17	
G4-21	Abgrenzung außerhalb der Organisation für jeden wesentlichen Aspekt	17	
G4-22	Auswirkungen von Neudarstellungen	—	Neudarstellungen werden an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht
G4-23	Wichtige Änderungen von Berichtsumfang und -grenzen	4	
Einbindung von Stakeholdern			
G4-24	Liste der von der Organisation eingebundenen Stakeholdergruppen	15	
G4-25	Grundlage für die Ermittlung und Auswahl der eingebundenen Stakeholder	15	
G4-26	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	15, 54	
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen der Stakeholder	15, 17	
Berichtsprofil			
G4-28	Berichtszeitraum	4	
G4-29	Veröffentlichungsdatum des jüngsten vorherigen Berichts	73	
G4-30	Berichtszyklus	4	

T14 GRI-INDEX

TEIL 1: ALLGEMEINE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Anmerkungen oder Auslassungen
G4-31	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	73	
G4-32	„In Übereinstimmung“-Option und GRI-Index	4, 67	
G4-33	Verfahrensweise hinsichtlich einer externen Prüfung des Berichts	—	Wir lassen derzeit keine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts vornehmen. Die Finanzzahlen 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
Unternehmensführung			
G4-34	Führungsstruktur, einschließlich Komitees des höchsten Kontrollorgans	14, 20	
G4-36	Vorhandensein einer Position auf Vorstandsebene oder Positionen mit Zuständigkeit für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen	14	
G4-38	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Komitees	20, 21	
G4-39	Angabe, ob der Vorsitz des Kontrollorgans gleichzeitig eine geschäftsführende Funktion einnimmt und ggf. Begründung	21	
G4-40	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan und dessen Komitees sowie Kriterien	20	
G4-41	Verfahren zur Vermeidung und Behebung von Interessenkonflikten für das höchste Kontrollorgan, ggf. Offenlegung	20	
G4-42	Rolle des höchsten Kontrollorgans und der wichtigsten Führungskräfte bei Strategien, Leitlinien, Zielen etc. im Zusammenhang mit wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen	14	
G4-45	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Ermittlung und Verwaltung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen	53, 54	
G4-47	Häufigkeit der Überprüfung der wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch das höchste Kontrollorgan	54	
G4-48	Höchstes Komitee oder höchste Position, die den Nachhaltigkeitsbericht prüft und bewilligt	14	
G4-51	Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und leitende Führungskräfte	20	
Ethik und Integrität			
G4-56	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	22	

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 ¹)	66	DMA – Corporate Citizenship
G4-EC1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert und Branchen-Angaben (FS)	5	Den Wert der getätigten Investitionen in die Gemeinschaft erheben wir nicht; ein Employee-Volunteering-Konzept existiert bislang in der Form nicht
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	53	
Aspekt: Marktpräsenz			
G4-DMA	Managementansatz	40	DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-EC5	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	43	
G4-EC6	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	43	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		
G4-DMA	Managementansatz	54	DMA – Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage
G4-EC7	Entwicklung und Auswirkungen von Infrastrukturinvestitionen und geförderten Dienstleistungen	56	
G4-EC8	Art und Umfang erheblicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	52	
	Aspekt: Beschaffung		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EC9	Ausgaben für lokale Lieferanten	37	
	Kategorie: Ökologisch		
	Aspekt: Materialien		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	30	
G4-EN2	Anteil der Sekundärrohstoffe am Gesamtmaterialumsatz	30	
	Aspekt: Energie		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	29	
G4-EN5	Energieintensität	30	
G4-EN6	Verringerung des Energieverbrauchs	30	
	Aspekt: Wasser		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN8	Gesamtwasserentnahme nach Quelle	32	
	Aspekt: Emissionen		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) und Branchen-Angaben (FS)	34	
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	34	
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) und Branchen-Angaben (FS)	34	
G4-EN19	Reduzierung der THG-Emissionen	33	
	Aspekt: Abwasser und Abfall		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN22	Abwassereinleitung	35	
G4-EN23	Abfall und Branchen-Angaben (FS)	35	
	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 FS8, bzgl. Nachhaltigkeit bei Kapitalanlagen FS11
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-EN29	Signifikante Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	24	
	Aspekt: Transport		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN30	Erhebliche ökologische Auswirkungen durch den Transport von Mitgliedern der Gesellschaft	32, 33	

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Insgesamt		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN31	Gesamte Aufwendungen und Investitionen für Umweltschutz	29	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-EN32	Neue Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	36	
G4-EN33	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	36	
Kategorie: Gesellschaftlich			
Unterkategorie: Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung			
Aspekt: Beschäftigung			
G4-DMA	Managementansatz	28, 40	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung sowie DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-LA1	Gesamtzahl und Rate neu eingestellter Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	42	
G4-LA2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten gewährt werden	40	
G4-LA3	Rückkehr an den Arbeitsplatz und Verbleib nach der Elternzeit	48	
	Aspekt: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz		
G4-DMA	Managementansatz und Branchen-Angaben (FS)	49	DMA – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
G4-LA6	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage etc.	51	
G4-LA7	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	49	
	Aspekt: Aus- und Weiterbildung		
G4-DMA	Managementansatz	40	DMA – Recruiting, Aus- und Weiterbildung
G4-LA9	Jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	44	
G4-LA10	Programme für Kompetenzmanagement und lebenslanges Lernen	44	
G4-LA11	Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	44	
	Aspekt: Vielfalt und Chancengleichheit		
G4-DMA	Managementansatz	45	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter in Bezug auf Diversitätsindikatoren	47	
	Aspekt: Gleicher Lohn für Frauen und Männer		
G4-DMA	Managementansatz	45	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-LA13	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	48	Konkrete Angaben werden aus Vertraulichkeitsgründen nicht gemacht
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Arbeitspraktiken		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-LA14	Neue Lieferanten, die im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	36	
G4-LA15	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf Arbeitspraktiken in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	36	
	Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich Arbeitspraktiken		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-LA16	Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	24	
Unterkategorie: Menschenrechte			
G4-HR1 FS	Prüfverfahren bei verwalteten Vermögen, die Menschenrechtsklauseln enthalten	55	siehe FS11

TEIL 2: SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN

GRI-G4-Nr.	DMA und Indikatoren (in gekürzter Form)	Seite	Verweis auf Talanx-eigene DMA, Anmerkungen oder Auslassungen
	Aspekt: Gleichbehandlung		
G4-DMA	Managementansatz	45	DMA – Diversity und Familienfreundlichkeit
G4-HR3	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	48	
	Aspekt: Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen		
G4-DMA	Managementansatz	28	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	36	
	Aspekt: Kinderarbeit		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR5	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	36	
	Aspekt: Zwangs- oder Pflichtarbeit		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR6	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen	36	
	Aspekt: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich Menschenrechten		
G4-DMA	Managementansatz	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-HR10	Neue Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	36	
G4-HR11	Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	36	
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 HR10 und HR11
	Unterkategorie: Gesellschaft		
	Aspekt: Lokale Gemeinschaften		
G4-DMA	Managementansatz	64, 66	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 FS13 sowie  Kapitel „Corporate Citizenship“
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten	64	
	Aspekt: Korruptionsbekämpfung		
G4-DMA	Managementansatz	24	DMA – Anti-Korruption und Geldwäscheprävention
G4-SO3	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken	25	
G4-SO4	Informationen und Schulungen zur Korruptionsbekämpfung	26	
G4-SO5	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	26	
	Aspekt: Wettbewerbswidriges Verhalten		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO7	Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	24	
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO8	Signifikante Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	24	

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	28	DMA – Betriebsablauf und Beschaffung
G4-SO9	Neue Lieferanten, die in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft überprüft wurden	36	
G4-SO10	Signifikante tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Gesellschaft in der Lieferkette sowie ergriffene Maßnahmen	36	
	Aspekt: Beschwerdeverfahren hinsichtlich gesellschaftlicher Auswirkungen		
G4-DMA	Managementansatz	23	DMA – Compliance im engeren Sinn
G4-SO11	Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft, die über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	24	
	Unterkategorie: Produktverantwortung		
	Aspekt: Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen		
G4-DMA	Managementansatz und Branchen-Angaben (FS)	57	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
G4-PR3	Erforderliche Produkt- und Dienstleistungsinformationen	59	
G4-PR4	Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf die Informationen über und die Kennzeichnung von Produkte(n) und Dienstleistungen	60	
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	58	
	Aspekt: Marketing		
G4-DMA	Managementansatz	57	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
G4-PR6	Verkauf verbotener oder umstrittener Produkte	60	
G4-PR7	Nichteinhaltung von Vorschriften oder freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	60	
	Aspekt: Schutz der Privatsphäre von Kunden		
G4-DMA	Managementansatz	26	DMA – Datenschutz
G4-PR8	Begründete Beschwerden in Bezug auf den Schutz der Privatsphäre des Kunden und die Verletzung des Datenschutzes	27	
	Aspekt: Compliance		
G4-DMA	Managementansatz	57	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	60	
	Aspekt: Produktportfolio (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	57	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
FS6	Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Sektor	5	
FS7	Produkte und Dienstleistungen, die für einen spezifischen sozialen/ gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	62	
FS8	Produkte und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	62	
	Aspekt: Audit (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	57	DMA – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten
	Aspekt: Active Ownership (FS)		
G4-DMA FS	Managementansatz	54	DMA – Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage
FS10	Prozentsatz und Anzahl der Unternehmen im Portfolio, mit denen zu ökologischen und sozialen Themen interagiert wurde	—	Talanx praktiziert derzeit keine Ausübung von Stimmrechten in Bezug auf Aktien, an denen der Konzern Stimmrechte hält
FS11	Kapitalanlagen, die einem positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahlverfahren unterzogen wurden	55	

³⁾ FS: bezieht sich auf die Angaben für die Finanzdienstleistungsbranche (Financial Services Sector Disclosures) der Global Reporting Initiative (G4)

IMPRESSUM

© 2017

Talanx AG

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

VERANTWORTLICH

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


KONTAKT FÜR INVESTOREN

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

Veröffentlicht am: 1. Juni 2017

 G4-31

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint auch auf Englisch.

 Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 15. September 2016

 G4-29

Talanx-Nachhaltigkeitsbericht im Internet:
www.talanx.com/nachhaltigkeit

Glossar zum Nachhaltigkeitsbericht:
www.talanx.com/nachhaltigkeit/glossar-und-abk

Folgen Sie uns auf Twitter:



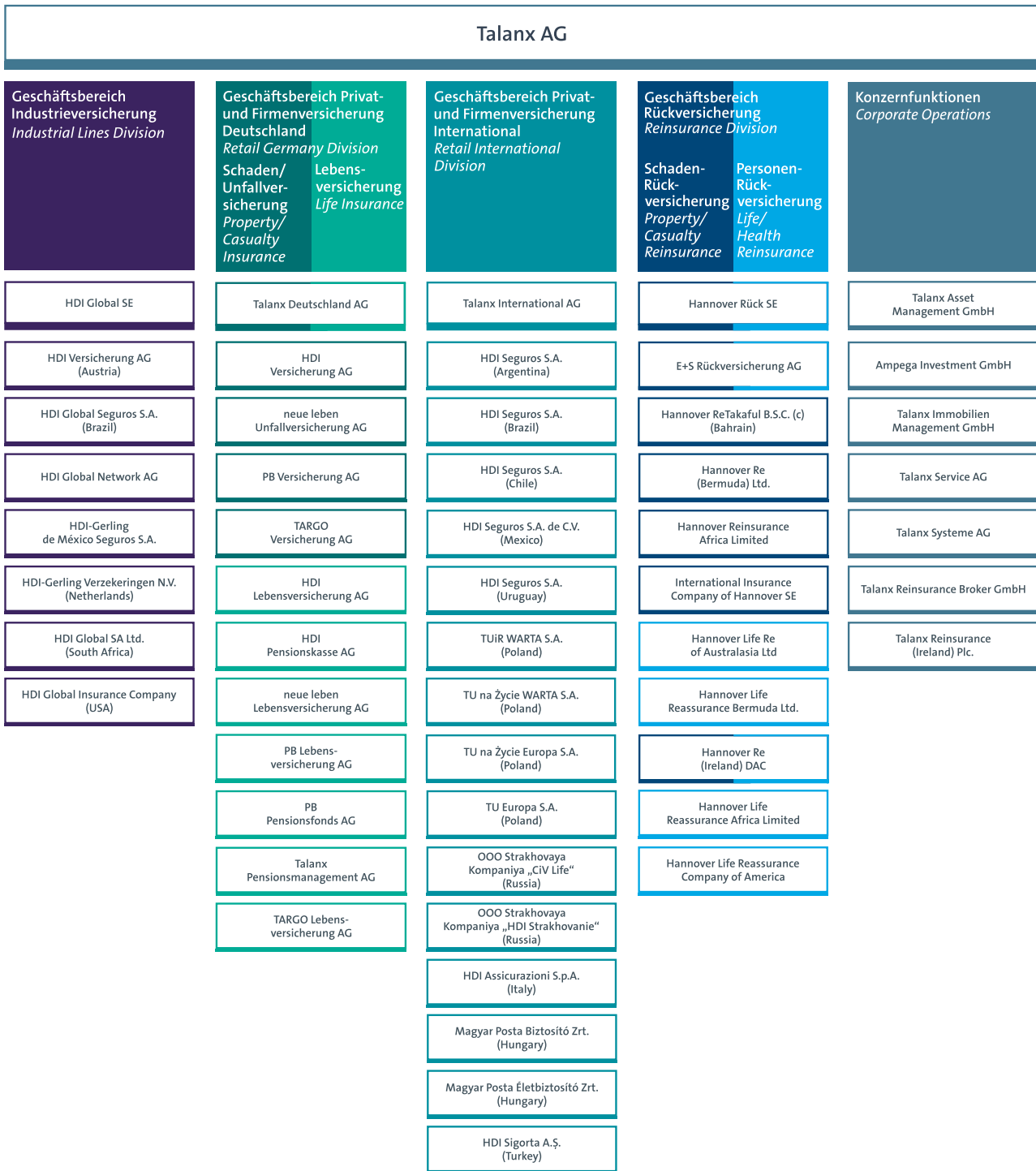
@talax
@talax_en

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



Nur die wesentlichen Beteiligungen
Main participations only

Stand / As at: 31.12.2016

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

talanx.
Versicherungen. Finanzen.