

# 2017

Nachhaltigkeitsbericht 2017

**talanx.**

Versicherungen. Finanzen.

## HIGHLIGHTS

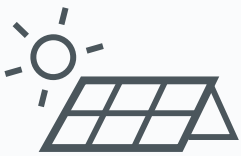
Aufnahme der HDI Versicherung AG (Österreich) in den Nachhaltigkeitsbericht [Seite 74f.](#)

**144**  
GWh

Talanx-Gruppe forciert Nachhaltigkeit in ihren Kapitalanlagen: ESG-Screening wird implementiert [Seite 33f.](#)

Talanx installiert Photovoltaikanlage auf dem Dach des Gebäudes HDI-Platz 1

[Seite 72](#)



Klimaschutzzertifikat bescheinigt, dass durch den Betrieb von Talanx-finanzierten Windparks 144 GWh umweltfreundlicher Strom produziert wird [Seite 43](#)



Talanx erwirbt Elektrofahrzeug für die interne Brief- und Paketzustellung

[Seite 72](#)

Talanx wird in den Nachhaltigkeitsindex

**FTSE4Good**

aufgenommen [Seite 3](#)

**333**  
TONNEN CO<sub>2</sub>

Klimaschutz mit GOGREEN:  
Bei 11.466.751 Sendungen werden durch den klimaneutralen Postversand ca. 333 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert

[Seite 68](#)

Die Talanx Service AG beteiligt sich am Umweltberatungsprogramm „ÖKOPROFIT“ der Landeshauptstadt und der Region Hannover [Seite 64](#)



Talanx-Werte-Award

Talanx-Werte-Award würdigt vorbildliches Verhalten und wird 2017 zum zweiten Mal verliehen. Sieger: die österreichische HDI Versicherung AG mit dem Projekt „Our Values connect“

[Seite 22](#)



Stand Ende 2017 mit einem Gesamtvolumen von rund

**2,0**  
MRD. EUR

in Infrastrukturprojekten engagiert

[Seite 43](#)

Erfolgreiche JOB&FIT-Zertifizierung der Betriebsküchen an den Standorten Hannover und Köln

[Seite 59](#)



315 Mitarbeiter der Zentralen Köln und Hannover fahren beim Wettbewerb „Stadtradeln“ insgesamt 51.165 Kilometer und sparen dadurch rund 8,1 Tonnen CO<sub>2</sub> ein [Seite 66](#)

Team Talanx im Jahr 2017: 1.804 Teilnahmen von Mitarbeitern bei 56 geförderten Sportveranstaltungen [Seite 58](#)

# AUF EINEN BLICK

Die folgende Kennzahlen-Übersicht beinhaltet die Themen, die in der  Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurden (Seite 16 ff.), und die Themen, die darüber hinaus für den Talanx-Konzern relevant sind.

## T1 FINANZ-, UMWELT- UND MITARBEITERKENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2017	2016
<b>Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen</b>			
Gebuchte Bruttoprämien	IN MIO. EUR	33.060	31.106
Operatives Ergebnis (EBIT)	IN MIO. EUR	1.807	2.307 <sup>1)</sup>
Konzernergebnis	IN MIO. EUR	672	903 <sup>1)</sup>
Eigenkapitalrendite	IN %	7,5	10,4
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	IN MIO. EUR	107.881	107.174
Anzahl Mitarbeiter <sup>2)</sup>	IN KÖPFEN	21.604	21.366
Aktien im Streubesitz	IN %	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	IN MIO. EUR	15.900	15.380
<b>Abdeckung des Talanx-Konzerns durch diesen Bericht</b>			
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns	IN %	57,7	58,3
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns	IN %	32,1	32,0 <sup>3)</sup>
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns für die Erstversicherung	IN %	66,7	64,6 <sup>3)</sup>
<b>Compliance und Transparenz</b>			
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 %	0,0	0,0
Weibliche Mitglieder in den Vorständen/Geschäftsführungen der Gesellschaften des Talanx-Konzerns <sup>4)</sup>	IN %	6,0	14,6
<b>Kapitalanlage und Produkte</b>			
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	IN MRD. EUR	~2,0	1,5
<b>Arbeit und Beschäftigte<sup>5)</sup></b>			
Weiterbildungstage insgesamt	IN TAGEN	19.750	18.342
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	IN TAGEN	2,3	2,0
Intern besetzte Führungspositionen	IN %	64,8	80,5
Personalfuktuation	IN %	7,2	7,0
Betriebszugehörigkeit	IN JAHREN	15,1	14,8
Weibliche Mitarbeiter konzernweit <sup>6)</sup>	IN %	50,4	46,8
Frauen in Führungspositionen konzernweit <sup>6)</sup>	IN %	29,0	18,4
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	IN %	92,9	94,8
Fehlzeiten	IN %	6,4	6,6
<b>Betriebsablauf und Beschaffung</b>			
Energieverbrauch pro Mitarbeiter <sup>7)</sup>	IN MWH	6,6	4,5
Papierverbrauch pro Mitarbeiter <sup>7)</sup>	IN KILOGRAMM	19,9	26,6
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter <sup>7)</sup>	IN LITERN	8.977	8.709
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten <sup>8)</sup>	IN MIO. KM	59,2	46,4
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter <sup>8)</sup>	IN KM	4.745,9	4.907
Gesamte CO <sub>2</sub> Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) <sup>9)</sup>	IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	50.941,9	n. a.
CO <sub>2</sub> Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) pro Mitarbeiter <sup>9)</sup>	IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	4,1	n. a.

<sup>1)</sup> Angepasst aufgrund IAS 8, siehe Kapitel „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“, Abschnitt „Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sowie Bilanzierungsfehler“ des Konzernanhangs (Konzern-Geschäftsbericht 2017)

<sup>2)</sup> Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit)

<sup>3)</sup> Vorjahreswert angepasst aufgrund veränderter Datenerhebungsmethodik

<sup>4)</sup> Umfasst erstmalig den gesamten Talanx-Konzern. Der für das Berichtsjahr 2016 angegebene Wert umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie die WARTA-Gruppe und HDI Assicurazioni

<sup>5)</sup> Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit) in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe), sofern nicht anders ausgewiesen

<sup>6)</sup> Der für das Berichtsjahr 2017 angegebene Wert umfasst erstmalig den gesamten Talanx-Konzern

<sup>7)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Der Vorjahreswert wurde aufgrund einer einheitlichen Berechnungsmethodik angepasst

<sup>8)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Der Vorjahreswert bezieht sich ausschließlich auf die Reiseaktivitäten im Inland

<sup>9)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Aufgrund einer Änderung der Erfassungsprozesse und Berechnungsmethodik werden für das Vorjahr keine Vergleichswerte ausgewiesen

# INHALT

1 Finanz-, Umwelt- und Mitarbeiterkennzahlen auf einen Blick

3 Brief des Vorstandsvorsitzenden

**1** ALLGEMEINE ANGABEN UND ORGANISATIONSPROFIL  
AB SEITE 4

4 Geschäftsbereiche, Produkte und Marken  
5 Wertschöpfungskette  
6 Corporate Governance

**2** NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT  
AB SEITE 9

9 Nachhaltigkeitsstrategie  
15 Nachhaltigkeitsmanagement

**3** DIALOG UND BERICHTERSTATTUNG  
AB SEITE 16

16 Wesentlichkeitsanalyse  
18 Ermittelte Themen

**4** COMPLIANCE UND TRANSPARENZ  
AB SEITE 22

22 Werte und Verhaltensgrundsätze  
23 Compliance im engeren Sinn (Einhaltung von Gesetzen, Regeln, Vorschriften)  
25 Korruptions- und Geldwäscheprävention  
27 Datenschutz

**5** KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE  
AB SEITE 30

30 Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen  
32 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage  
35 Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten  
43 Im Blickpunkt: Infrastrukturinvestments

**6** ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE  
AB SEITE 44

45 Recruiting, Aus- und Weiterbildung  
50 Diversity und Familienfreundlichkeit  
57 Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

**7** BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG  
AB SEITE 60

63 Energie und Treibhausgasemissionen  
68 Ressourcenverbrauch  
70 Beschaffung und Lieferanten  
72 Im Blickpunkt: Nachhaltigkeit im Betriebsablauf

**8** CORPORATE CITIZENSHIP  
AB SEITE 73

74 Über diesen Bericht  
76 Sustainable Development Goals  
78 GRI-Inhaltsindex  
85 Impressum

**LEGENDE**



Nachhaltigkeitsziel



GRI Standards-Verweis



SDG-Verweis



Seitenverweis




Web-Verweis



**TORSTEN LEUE**  
Vorstandsvorsitzender

*Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Leserinnen und Leser,*

<sup>1</sup>  wir haben im Jahr 2017 die Nachhaltigkeitsaktivitäten im Talanx-Konzern weiter ausgebaut. Ein wichtiger Aspekt dabei ist die Einführung eines Nachhaltigkeits-Screenings für unsere Kapitalanlagen. Seit Beginn des vergangenen Jahres durchleuchtet ein spezialisierter und objektiver Dienstleister nahezu 90% unserer Wertpapierbestände, um nicht-nachhaltige Investments zu identifizieren und zu bewerten. Wir bauen bereits jetzt nicht-nachhaltige Positionen ab.

Zudem haben wir unsere Investments in Infrastrukturprojekte weiter ausgebaut. Gemäß unserer Zielsetzung haben wir unser Volumen auf rund 2,0 Mrd. EUR erhöht. Abermals haben wir als Lead Investor bei einer großvolumigen, 10-jährigen Anleihe für eine Gruppe institutioneller Investoren erfolgreich agiert. Bis 2019 soll damit der Windpark Borkum Riffgrund 2 fertiggestellt werden, der mit 450 Megawatt bis zu 460.000 Haushalte mit grünem Strom versorgen wird. Damit führen wir unsere Strategie konsequent weiter und erhöhen unseren Anteil an erneuerbarer Energie in Deutschland. Durch solche Investments haben wir als Versicherungskonzern einen nicht unerheblichen positiven Einfluss auf die Umwelt und wollen diesen in Zukunft weiter stärken.

Unsere Nachhaltigkeitsbemühungen werden auch von Anlegern positiv gesehen. Die Talanx-Aktie ist im vergangenen Jahr in den FTSE4Good aufgenommen worden.

Dies bedeutet, dass wir für nachhaltigkeitsorientierte Anleger an Bedeutung gewonnen haben.

Nicht nur bei unseren Kapitalanlagen spielt Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle, wir hinterfragen auch unsere Betriebsabläufe. Ein Startschuss wurde beispielsweise durch die Teilnahme an der Umweltberatungsinitiative „ÖKOPROFIT“ gegeben. Die Abläufe der Zentralstandorte in Hannover werden dabei systematisch von einem internen „Umweltteam“ sowie externen Experten durchleuchtet, um sinnvolle Einsparmaßnahmen zu identifizieren. Solche Potenziale ergeben sich auch immer wieder durch unsere Digitalisierungsstrategie, die wir sinnvoll mit Nachhaltigkeitsaspekten verknüpfen. Wir sind uns bewusst, dass dabei noch ein längerer Weg vor uns liegt, sind aber bestrebt, diesen zu gehen.

Sie sehen, der Talanx-Konzern baut seine Nachhaltigkeitsaktivitäten immer weiter aus. Wir tragen damit dazu bei, die Auswirkungen des Klimawandels zu mindern. Mein persönlicher Anspruch als neuer Vorstandsvorsitzender der Talanx AG ist es, den Erfolg des Konzerns auszubauen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf eine stetig wandelnde Umwelt einzustellen. Wir als Versicherer tragen auch durch unsere Produkte dazu bei, persönliches, unternehmerisches und auch gesellschaftliches Risiko zu reduzieren. Das empfinde ich als große Chance.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre. Dabei wird Ihnen auffallen, dass wir etwa die HDI Versicherung AG in Österreich in den Bericht mit aufgenommen haben. Zudem dokumentieren wir, wie wir als Versicherungskonzern einen Beitrag zur Erreichung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der United Nations (UN) leisten.

Wir freuen uns über Feedback jeglicher Art zu unserem Engagement und auf einen konstruktiven Dialog.

Mit freundlichen Grüßen

Torsten Leue

<sup>1</sup>  102-14

# 1 ALLGEMEINE ANGABEN UND ORGANISATIONS-PROFIL

 102-1 | 102-3 | 102-5 | 102-7

 102-10

 102-4 | 102-7 | 102-45


 Geschäftsbericht


 102-7 | 201-1


 102-2 | 102-6 | F56

 Geschäftsbericht



 Geschäftsbericht

 Der Talanx-Konzern arbeitet als Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Er beschäftigte zum Jahresende 2017 weltweit 21.604 (Vorjahr: 21.366) Mitarbeiter.<sup>1)</sup> An der Spitze des Konzerns steht die seit 2012 börsennotierte Finanz- und Managementholding Talanx AG mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mehrheitseigentümer 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.



 Die Talanx-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2017 ein Konzernergebnis von 672 (903<sup>2)</sup>) Mio. EUR erzielt. Die gebuchten Bruttoprämien des Konzerns lagen bei 33,1 (31,1) Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBIT) sank durch außergewöhnliche Naturkatastrophen im Vergleich zum Vorjahr und liegt bei 1,8 (2,3) Mrd. EUR.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert können dem  Geschäftsbericht des Talanx-Konzerns für das Jahr 2017 entnommen werden:

- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel „Geschäftsentwicklung“, Seite 33 ff.
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe „Konzernbilanz der Talanx AG“, Seite 154 f.
- zur Aktie siehe „Die Talanx-Aktie“, Seite 16 ff., sowie „Ergebnis je Aktie“, Seite 256 f.
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 32, „Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen“, Seite 256
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 33, „Übriges Ergebnis“, Seite 257
- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe „Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG“, Seite 160
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 35, „Ertragsteuern“, Seite 257

 Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx-Konzerns im Geschäftsjahr werden im  Konzern-Geschäftsbericht 2017 beschrieben, u. a. im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 20 ff.) sowie im Kapitel „Geschäftsentwicklung“ (Seite 33 ff.). Signifikante Veränderungen an der Struktur der Lieferkette oder hinsichtlich der Beziehungen zu Lieferanten konnten im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht festgestellt werden.

## GESCHÄFTSBEREICHE, PRODUKTE UND MARKEN

 Talanx ist auf allen Kontinenten mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten. Der Konzern unterhält Geschäftsbeziehungen mit Erst- und Rückversicherungskunden in mehr als 150 Ländern. Eine Übersicht über alle im konsolidierten Jahresabschluss enthaltenen Unternehmen liefert das  Kapitel „Anteilsbesitz“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 269 ff.

 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.

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.

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

<sup>1)</sup> 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 22.059 (21.649). Personenbezeichnungen beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter; in der Regel wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Sprachform verwendet

<sup>2)</sup> Angepasst aufgrund IAS 8, siehe Kapitel „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Abschnitt „Änderungen der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden sowie Bilanzierungsfehler“ des Konzernanhangs

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.

<sup>1</sup> 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 2017 (Seite 20) entnommen werden

<sup>2</sup> Als börsennotierte Versicherungsgruppe handelt Talanx im Einklang mit nationalen und internationalen Gesetzen und vertreibt keinerlei Produkte und Dienstleistungen, die in bestimmten Märkten nicht erlaubt sind. Hinsichtlich unserer Kapitalanlage haben wir im vergangenen

Jahr einen ESG<sup>1)</sup>-Screening-Prozess etabliert, auf dessen Basis wir über den marktschonenden Abbau von kontrovers diskutierten Positionen entscheiden (Seite 33 f.).

Weiterführende Informationen zu den Geschäftsbereichen des Talanx-Konzerns können dem Abschnitt „Konzernstruktur“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017 (Seite 22 f.) entnommen werden.

[www.talanx.com/marken.aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/marken.aspx?sc_lang=de-de)

<sup>1</sup> 102-2-A

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE

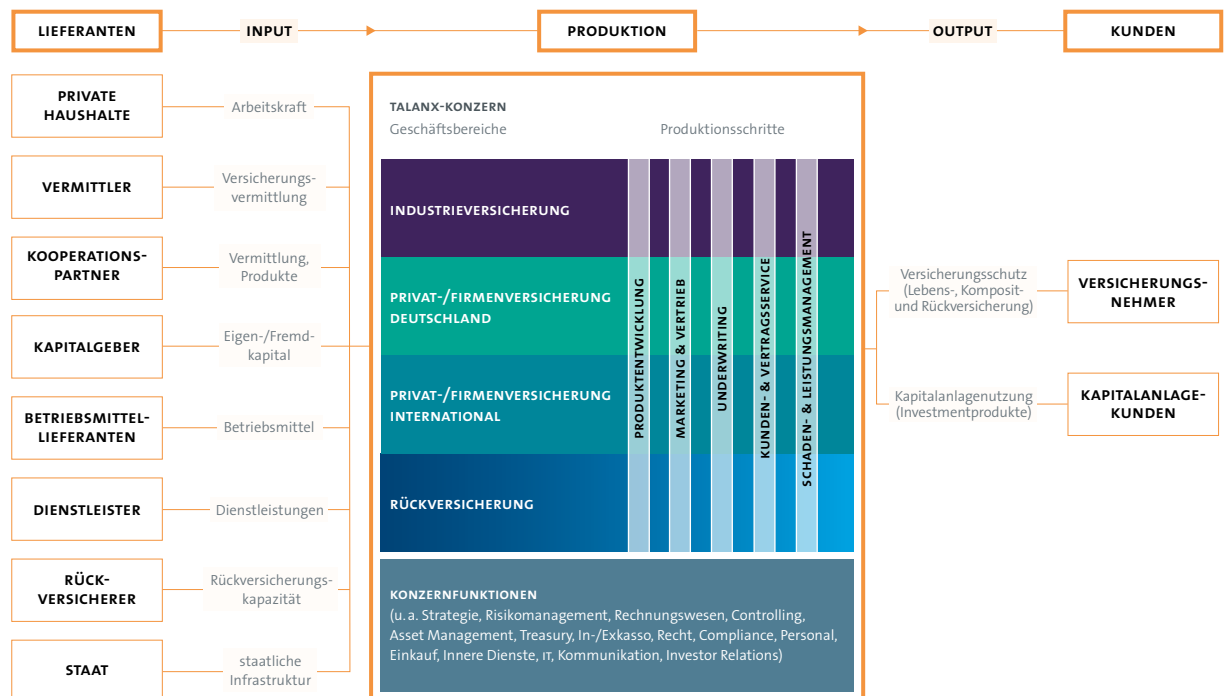
<sup>3</sup> Abbildung 1 zeigt in vereinfachter Form die wesentlichen Elemente der Wertschöpfungskette des Talanx-Konzerns. Die Darstellung konzentriert sich für eine bessere Übersichtlichkeit auf das operative Versicherungsgeschäft. Der Konzern bietet darüber hinaus weitere Leistungen an, z. B. die Empfehlung und Durchführung von Schadenverhütungsmaßnahmen, Rückversicherungsberatung und -vermittlung sowie Dienstleistungen auf dem Gebiet des Schadenmanagements.

<sup>3</sup> Geschäftsbericht

<sup>3</sup> 102-9

<sup>2</sup> 102-2-B

### A1 WERTSCHÖPFUNGSKETTE DES TALANX-KONZERNS



<sup>1)</sup> ESG: Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Governance)

SDG 16 | 17

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.

 [www.talanx.com/~media/Files/T/Talanx/pdfcontent/broschueren/corp\\_gov\\_de.pdf](http://www.talanx.com/~media/Files/T/Talanx/pdfcontent/broschueren/corp_gov_de.pdf)


 Geschäftsbericht

 102-18

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.<sup>1)</sup>

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 18 ff.).

<sup>1)</sup> Vgl. Dieter Farny, 1989, *Versicherungsbetriebslehre*, Verlag Versicherungswirtschaft, Karlsruhe, Seite 133

## CORPORATE GOVERNANCE

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

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

### 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 2017, Seite 90 f. sowie „Aufsichtsratsausschüsse“, Seite 10 ff.



**1**  **NOMINIERUNGS- UND AUSWAHLVERFAHREN FÜR DAS HÖCHSTE KONTROLLORGAN**

**VORSTAND**

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel v „Vorstand“
- Satzung, Kapitel III „Vorstand“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Vorstand“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 89
- 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 2017, Seite 88

**AUFSICHTSRAT**

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 90 f.

**AMTSZEIT DES LEITUNGSORGANS**

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

**2**  **VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN**

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

**3**  **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 2017, Seite 94 ff.

**AUFSICHTSRAT**



Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.



- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 106 ff.



**4**  **AKTUELLE ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT**

Zum 31. Dezember 2017 bestand der **Vorstand** der Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Seit 2006 ist Herbert K. Haas Vorsitzender des Vorstands, siehe auch  Konzern-Geschäftsbericht 2017, „Vorstand“ (Seite 8) sowie die  Talanx-Website. Nach der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Mai 2018 wird Torsten Leue neuer Vorstandsvorsitzender der Talanx AG. Der bisherige Vorstandsvorsitzende, Herbert K. Haas, wird sich in dieser Hauptversammlung – bei gleichzeitigem Ausscheiden aus dem Vorstand – auf Wunsch des Mehrheitsaktionärs HDI V.a.G. (Vorschlag gemäß § 100 Absatz 2 Satz 1 Ziffer 4 AktG) zur Wahl in den Aufsichtsrat stellen. Er wird im Fall seiner Wahl für den Vorsitz des Aufsichtsrats kandidieren.

Informationen zur Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten sowie zum Diversitätskonzept finden sich im Corporate-Governance-Bericht, Abschnitte „Zielgrößen gemäß §§ 76 Absatz 4, 111 Absatz 5 AktG; gesetzliche Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 AktG“ sowie „Diversitätskonzept – Ziele für die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie Stand der Umsetzung“, im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 88 bzw. 91.

Der **Aufsichtsrat** bestand zum 31. Dezember 2017 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 2017, „Aufsichtsrat“ (Seite 9) sowie die  Website.

Die Mitglieder der **Ausschüsse** sind dem  Konzern-Geschäftsbericht 2017, 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 2017 (Seite 87 ff.) sowie die  Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) nach § 161 AktG.

 102-22 | 102-24

 102-22 | 102-23 | 405-1

 Geschäftsbericht  
 [www.talanx.com/konzern/management/vorstand](http://www.talanx.com/konzern/management/vorstand)

 102-25

 102-35

 Geschäftsbericht  
 [www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat/mitglieder.aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat/mitglieder.aspx?sc_lang=de-de)


 Geschäftsbericht  
 [www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat/mitglieder.aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/konzern/management/aufsichtsrat/mitglieder.aspx?sc_lang=de-de)

 Geschäftsbericht

 [www.talanx.com/corporate-governance/entsprecherklaerung/2018.aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/corporate-governance/entsprecherklaerung/2018.aspx?sc_lang=de-de)

1  102-13

## HAUPT-/WICHTIGE MITGLIEDSCHAFTEN DES TALANX-KONZERNS

 Talanx und die Konzerngesellschaften, darunter die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich sind Mitglieder 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.
- AfW Bundesverband Finanzdienstleistung
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVaG)
- Bildungsakademie der Österreichischen Versicherungswirtschaft (BÖV)
- Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI)
- CRO (Chief Risk Officers) Forum
- Deutsche Kernreaktor-Versicherungsgemeinschaft (DKVG)
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft
- European Insurance CFO (Chief Financial Officers) Forum
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
- Gesellschaft für Versicherungsfachwissen (GVFW)
- Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum
- International Union of Aerospace Insurers (UIAI)
- International Union of Marine Insurance (IUMI)
- Kuratorium für Verkehrssicherheit (KfV)
- Pharma-Rückversicherungsgemeinschaft
- Polnischer Dachverband der Versicherungen (PIU)
- Polnischer Versicherungs-Garantiefonds (UFG)
- Polnisches Büro der Kfz-Versicherer (PBUK)
- The Geneva Association
- Verein Deutscher Lebensversicherer
- Verband der italienischen Versicherungswirtschaft (ANIA)
- Verkehrsofferhilfe e. V. (VOH)
- Versicherungsombudsmann e. V.
- Versicherungsforen Leipzig
- Versicherungsverband Österreich (vvo)
- Wiesbadener Vereinigung

### VERBÄNDE UND VEREINE DER INDUSTRIE UND WIRTSCHAFT

- AHK Indo-German Chamber of Commerce (Deutsch-Indische Handelskammer)
- Arab-German Chamber of Commerce and Industry e. V. (Ghorfa)

- Bundesverband Deutscher Innovations-, Technologie- und Gründerzentren e. V. (BVIZ)
- Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer
- Deutsches Institut für Normung (DIN)
- German Business Association (Vietnam)
- Hildener Industrieverein
- Initiative Deutschland Digital
- 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)
- Wirtschaftsclub Köln
- Wirtschaftsrat Deutschland

### FÖRDERUNG UND SPONSORSCHAFTEN

- 1. FC Köln
- Betriebssportgemeinschaft Rheinpark
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V. (DVfVW)
- Freundeskreis der Leibniz Universität Hannover
- 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.
- Roma Tre University (Università degli Studi Roma Tre)
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft an der Universität Hannover e. V.



### 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, HDI Assicurazioni und HDI Österreich vor Ort in weiteren Verbänden und Vereinen aktiv.


## 2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

Nachhaltigkeit bedeutet für den Talanx-Konzern, die Grenzen der Belastbarkeit unseres Planeten und seiner Menschen anzuerkennen. Die gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit, insbesondere der Klimawandel und die demografische Entwicklung, sind für uns täglich spürbar. Sie beeinflussen z. B. unser Kerngeschäft als Erst- und Rückversicherer sowie den gesamten Arbeitsmarkt 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 für heutige und nachfolgende Generationen zu erhalten und den Erfolg des Unternehmens in der Zukunft zu sichern. Als international agierender Versicherungskonzern und langfristig orientierter Investor verschreiben wir uns daher einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung. Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir darlegen, wie wir durch vorausschauendes Handeln unsere Leistungsversprechen auch in Zukunft erfüllen können.

Als weltweit tätiges Versicherungsunternehmen tragen wir zudem aktiv zur Verwirklichung globaler Nachhaltigkeitsziele bei: Die Anfang 2016 in Kraft getretenen  Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen umfassen 17 konkrete Zielsetzungen, mit deren Hilfe die Welt bis 2030 nachhaltiger und gerechter gestaltet werden soll. Um die Relevanz der SDGs zu unterstreichen und unseren Beitrag zu den einzelnen Nachhaltigkeitszielen sichtbar zu machen, haben wir 12 SDGs identifiziert, auf die wir als Versicherer schwerpunktmäßig einwirken. Details und weiterführende Informationen zu unserer Unterstützung der SDGs finden sich im  Abschnitt „Sustainable Development Goals“ (Seite 76 f.).

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

<sup>1</sup>  Unsere Nachhaltigkeitsstrategie wurde aus der Dachstrategie des Konzerns abgeleitet und mit seinem Leitbild und seinen Werten verknüpft. Sie besteht aus konkreten Handlungsfeldern sowie Zielen und Maßnahmen und dient dazu, unsere Geschäftstätigkeit – in Anlehnung an die zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) – mit ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen. Weiterhin bauen unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsmanagement auf den Anforderungen und Interessen unserer Stakeholder auf. Stakeholder-Gruppen definieren wir dabei als Anspruchs- oder Interessengruppen, die den Erfolg des Talanx-Konzerns beeinflussen können oder von unseren Handlungen direkt beeinflusst werden.<sup>1)</sup> Die Wirkung unseres Handelns betrifft dabei insbesondere unsere wichtigen Key-Stakeholder-Gruppen, die auch explizit in der  Talanx-Strategie genannt werden. Dazu zählen unsere Kunden und Geschäftspartner, unsere Investoren und unsere Beschäftigten. Gleichfalls erkennen wir aber auch unsere Verantwortung für die Gesellschaft als Ganzes an und sind bestrebt, die negativen Auswirkungen zu minimieren. Aus diesem Grund sind für uns neben diesen Key-Stakeholdern und Nicht-regierungsorganisationen (NGOs), Politikvertreter, Medien sowie Vertreter von Verbänden und der Wissenschaft von besonderer Bedeutung (Abbildung 2). Mit ihnen tauschen wir uns regelmäßig in einem offenen und transparenten Dialog aus (Seite 17).

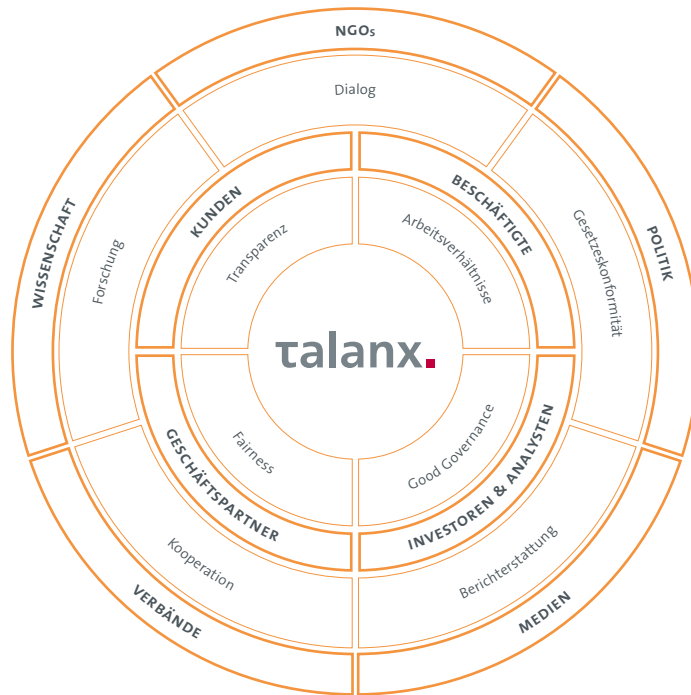
<sup>1</sup>  102-40 | 102-42 | 102-44

 [www.talanx.com/konzern/konzernstrategie](http://www.talanx.com/konzern/konzernstrategie)

 [www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/](http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/)

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

A2 STAKEHOLDER DES TALANX-KONZERNS

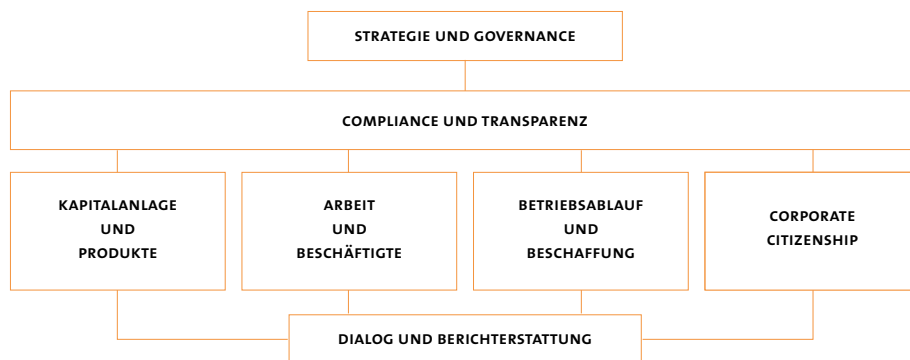


Mehr zu unserer Stakeholder-Befragung, unserem Stakeholder-Dialog und zur Bestimmung der für Talanx wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen findet sich im [Kapitel „Dialog und Berichterstattung“ \(Seite 16\)](#).

**HANDLUNGSFELDER**

Neben den übergeordneten Bereichen [„Nachhaltigkeitsstrategie und Management“ \(Seite 9\)](#) sowie [„Dialog und Berichterstattung“ \(Seite 16\)](#) umfasst die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx-Konzerns fünf weitere Handlungsfelder, die in [Abbildung 3](#) gezeigt werden.

A3 HANDLUNGSFELDER DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES TALANX-KONZERNS



**COMPLIANCE UND TRANSPARENZ**

Das Handlungsfeld Compliance und Transparenz umfasst als Querschnittsfunktion die Einhaltung von gesetzlichen und rechtlichen Vorschriften, regulatorischen Vorgaben 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 Korruptionsprävention zählen hierzu z. B. auch Datenschutz und Steuer-Compliance. Der Talanx-Konzern möchte bezüglich dieser und weiterer Themen Transparenz herstellen.

**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 Themen wie Transparenz, verständliche Aufklärung und faire Beratung eine wichtige Rolle spielen.

**ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE**

Das Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigte spiegelt den Wunsch wider, die Interessen unserer 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.

**BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG**

Mit dem Handlungsfeld Betriebsablauf und Beschaffung zielen wir auf eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs ab. 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.

**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.

**UNSERE NACHHALTIGKEITSZIELE**

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 aktuellen, vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsziele in den jeweiligen Handlungsfeldern und ihren Status. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Ziele- und Maßnahmenkatalog überarbeitet und neue Nachhaltigkeitsziele in die Agenda aufgenommen. Bereits erreichte Ziele aus den Vorjahren wurden aus dem Katalog entfernt, um die Lesbarkeit zu steigern. Eine Überprüfung des aktuellen Stands der Ziele sowie die Abwägung von Neuaufnahmen erfolgt jährlich. Als Ausgangs- bzw. Vergleichsjahr für die Ziele dient künftig in der Regel das Berichtsjahr 2015, in dem erstmals ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht wurde.

T3 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
<b>Strategie und Governance</b>				
Strategisches Ziel: Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und Ausbau des Nachhaltigkeitsmanagements im Talanx-Konzern				
Kontinuierliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der strategischen Handlungsfelder	Unternehmensinterne Auseinandersetzung mit den UN Sustainable Development Goals (SDGs) und Verzahnung mit der Nachhaltigkeitsstrategie		2019	Aktiv
	Entwicklung eines Nachhaltigkeitsprogramms bestehend aus kurz-, mittel- und langfristigen Zielen		Laufend	Aktiv
	Sukzessive Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Kernmärkten		Laufend	Aktiv
Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagements	Prüfung der Unterzeichnung des UN Global Compact		Laufend	Aktiv
	Prüfung der Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI)		Laufend	Aktiv
<b>Dialog und Berichterstattung</b>				
Strategisches Ziel: Ausbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung und Intensivierung des Stakeholder-Dialogs				
Jährliche Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach den GRI-Standards	Ausbau der Nachhaltigkeitsinformationen auf der Talanx-Website		Laufend	Aktiv
	Sukzessive Ausweitung der Berichterstattung auf Gesellschaften in den Zielregionen		Laufend	Aktiv
	Weiterentwicklung und Optimierung der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen gemäß GRI-Standards		Laufend	Aktiv
Regelmäßige Durchführung eines Stakeholder-Dialogs und einer Wesentlichkeitsanalyse	Optimierung der Prozesse zur Wesentlichkeitsanalyse		2018	Aktiv
	Prüfung der vertiefenden Zusammenarbeit mit einem „Key Stakeholder“		2019	Aktiv
Erhöhung der Attraktivität für wert- und nachhaltigkeitsorientierte Anleger durch Teilnahme an wesentlichen Nachhaltigkeitsratings (ESG-Ratings)	Berücksichtigung in mindestens einem anerkannten Nachhaltigkeitsindex		Laufend	Aktiv
<b>Compliance und Transparenz</b>				
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	Erreicht
	Ergänzung des Compliance-Management-Systems um ein konzernweites Integritätsmanagement		2020	Aktiv
<b>Kapitalanlage und Versicherungsprodukte</b>				
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	Erreicht
	Kontinuierliche Überprüfung und ggf. Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset Management		Laufend	Aktiv
Steigerung der Investitionen in Infrastruktur	Ausdehnung des Volumens der Investitionen in Infrastrukturprojekte auf ca. 2 Mrd. EUR		2017	Erreicht
	Weitere sektorale Diversifizierung des Infrastruktur-Portfolios		Laufend (langfristiges Ziel)	Aktiv

T3 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
<b>Arbeit und Beschäftigung</b>				
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	Laufend	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
<b>Betriebsablauf und Beschaffung</b>				
Strategisches Ziel: Förderung einer nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung des Einkaufs und Betriebsablaufs, Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes				
Verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf	Entwicklung und schrittweise Implementierung eines konzernweit einheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex in relevanten Sprachen		2018	Aktiv
	Prüfung, Entwicklung und schrittweise Implementierung eines Verfahrens zur Bewertung von Lieferanten nach Umwelt- und Sozialstandards		laufend	Aktiv
	Vermehrtes Angebot umweltfreundlichen Büro- und Verbrauchsmaterials (mit Umweltkennzeichen) (Zielwert: 40 %, bezogen auf den Umsatz) und Hinweis auf umweltfreundliche Produkte im Einkaufsportale	Deutschland	2017	Erreicht
	Gesunde und nachhaltige Ernährung für Mitarbeiter mit Lebensmitteln aus der Region	Deutschland	2018	Aktiv
	Regelprüfung möglicher Zusammenarbeit mit vorwiegend inländischen/ortsansässigen Lieferanten an den größten Standorten, wenn dadurch Nachhaltigkeit nachweislich gefördert wird	Deutschland	2017	Erreicht
Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	Steigerung der Umweltfreundlichkeit der Briefpapiere und Umschläge	Deutschland	2017	Erreicht
	Schrittweise Nutzung von erneuerbaren Energien	Deutschland	Ab 2018	In Umsetzung
	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 (Umsetzung von Maßnahmen aus dem Energieaudit)	Deutschland	ca. 2026	Aktiv
	Verstärkung der internen Kommunikation zur Senkung des Energie- und Papierverbrauchs am Arbeitsplatz (kontinuierliche Sensibilisierung der Mitarbeiter zu dem Thema Nachhaltigkeit)	Deutschland	Laufend	Aktiv
	Umstellung der Reisekostenabrechnungen auf eine Web-Anwendung zur Reduktion des Papierverbrauchs	WARTA-Gruppe	Laufend	Erreicht
	Systematischer Ersatz veralteter Geräte durch solche der nächsten Generation, etwa energieeffiziente und umweltverträgliche Kühlschränke und Klimaanlage	WARTA-Gruppe	Laufend	Aktiv
	Installation von Strahlreglern in Wasserhähnen in Einrichtungen der WARTA zur Reduktion des Wasserverbrauchs	WARTA-Gruppe	2017	Aktiv
Ausbau und Förderung des betrieblichen Umweltschutzes	Erfolgreiche Teilnahme an dem von der Stadt und Region Hannover geförderten Projekt „ÖKOPROFIT“	Deutschland, Hannover	2019	Aktiv
Optimierung der Dienstwagen-Regelungen und -Nutzung hinsichtlich Umweltaspekten	Festlegung der CO <sub>2</sub> -Bonus-Obergrenze für Dienstwagen bei 125 g/km (Ziel war ursprünglich eine Absenkung auf 130 g/km)	Deutschland	2017	Erreicht

T3 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
<b>Betriebsablauf und Beschaffung</b>				
Strategisches Ziel: Förderung einer nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung des Einkaufs und Betriebsablaufs, Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes				
Ausbau und Förderung nachhaltiger Mobilitätskonzepte	Vollständiger Austausch der Fahrzeugflotte durch Fahrzeuge nach Euro-5 und Euro-6-Norm	WARTA-Gruppe	2017	Aktiv
	Abschaffung von E4-Fahrzeugen im Innere-Dienste-Fahrzeugpool	Deutschland	2018	Aktiv
	In Hannover, Köln, Hamburg und Dortmund sollen E-Smarts für Fahrten im Stadtgebiet zum Einsatz kommen, um den Schadstoffausstoß zu verringern	Deutschland	Ab 2017	Aktiv
	Am Zentralstandort Hannover wird als Pilot den Mitarbeitern mit einem E-Fahrzeug oder E-Bike die Möglichkeit geboten, ihr Fahrzeug/Fahrrad an Ladesäulen/Ladeschränken zu laden	Deutschland	Ab 2017	Aktiv
	Zum Pendeln zwischen den Gebäuden in Hannover stellt die Talanx Service AG Leihfahrräder zur Verfügung	Deutschland, Hannover	2017	Aktiv
	Fahrtraining für die Nutzer von Firmenwagen hinsichtlich wirtschaftlichem Fahren u. a. zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs	WARTA-Gruppe	2017	Pilot wird fortgeführt
<b>Corporate Citizenship</b>				
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	Erreicht
	Analyse weiterer möglicher (konzernweiter) Engagements, Recherche bzw. Wahl möglicher strategischer Partner		2016	Erreicht
	Weiterentwicklung des Konzepts zum gesellschaftlichen Engagement		Laufend	Aktiv
	Ausbau des Reportings zum gesellschaftlichen Engagement und der Spenden		Laufend	Aktiv
	Konzernweite Erfassung von Nachhaltigkeitsprojekten		Laufend	Aktiv

<sup>1)</sup> Soweit nicht anders angegeben, gelten die Ziele in den Handlungsfeldern „Strategie und Governance“, „Dialog und Berichterstattung“, „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 hingegen regionsspezifisch festgelegt und der Geltungsbereich entsprechend kenntlich gemacht



## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

<sup>1</sup> 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. Zudem trägt der Vorstandsvorsitzende der Talanx AG eine besondere Verantwortung für Nachhaltigkeit, da in seinem Ressort im Bereich Group Communications der 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.

<sup>2</sup> 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 sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts.

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur des Konzerns erfolgt die Umsetzung der meisten Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den verschiedenen Bereichen und Konzernfunktionen vor dem Hintergrund ihres jeweiligen Kerngeschäfts. Die Abstimmung von Zielen

und Maßnahmen und die Erhebung der Daten für die Berichterstattung erfolgen im Rahmen eines Kompetenzteams, in dem Vertreter aller Geschäftsbereiche, 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 engen Austausch und stimmen Schritte ab.

Um unseren ESG-Screening-Prozess zur Steigerung der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage zu etablieren, wurde im Geschäftsjahr 2017 mit dem Responsible Investment Committee (RIC) ein neues Gremium geschaffen (siehe auch Abschnitt „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage auf Seite 32 ff.).

<sup>3</sup> 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 Mitglied der Klima-Allianz Hannover 2020, ist der Charta der Vielfalt beigetreten und gehört dem Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum an. Im Jahr 2016 ist Talanx zudem der Fair-Company-Initiative beigetreten, siehe Managementansatz „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ (Seite 45).

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

<sup>1</sup> 102-18 | 102-20 |  
102-26 | 102-32

<sup>2</sup> [www.talanx.com/~media/Files/T/Talanx/pdfcontent/konzern/nachhaltigkeit/talanx\\_commitment\\_de.pdf](http://www.talanx.com/~media/Files/T/Talanx/pdfcontent/konzern/nachhaltigkeit/talanx_commitment_de.pdf)

<sup>3</sup> 102-12

<sup>2</sup> 102-29 | 102-31 |  
102-32

## 3

DIALOG UND  
BERICHTERSTATTUNG

SDG 17

1 102-46 | 102-40 |  
102-42 | 102-43 |  
102-44www.  
globalreporting.org/  
standards

2 102-43

## WESENTLICHKEITSANALYSE

<sup>1</sup> In Orientierung an den GRI-Standards 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-Standards die Themen, die die wichtigen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen des Konzerns widerspiegeln bzw. (oder) die Beurteilungen und Entscheidungen unserer Stakeholder maßgeblich beeinflussen. Die wesentlichen Themen fließen nicht nur in die Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichts ein, sondern sind zugleich essentieller Bestandteil der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserer Nachhaltigkeitsziele.

## ERMITTLUNG VON THEMEN

Wie in den GRI-Standards vorgesehen, 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 dem UN Global Compact, der zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption aufstellt,
- Informationsanforderungen von Environmental, Social and Governance (ESG)-Ratings,
- GRI-Standards sowie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK),
- 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

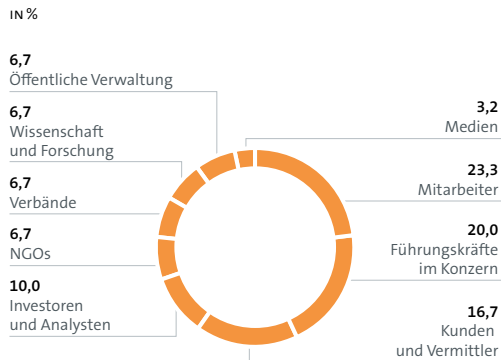
<sup>2</sup> Wir beziehen die Meinung unserer Interessengruppen maßgeblich durch unsere Stakeholder-Befragung ein, die wir zur Identifikation wesentlicher Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht durchführen. Speziell im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsinteressierten Investoren und Analysten beteiligen wir uns zudem an verschiedenen ESG-Rating-Prozessen.

Die zu befragenden Stakeholder-Gruppen wurden vorab festgelegt. Da Talanx im Jahr 2014 erstmals eine nachhaltigkeitspezifische Umfrage durchgeführt hat, war es vor allem wichtig, möglichst vielfältige Stakeholder-Perspektiven einzufangen und ein ausgewogenes Meinungsbild zu erhalten.

Befragt wurden unsere Key-Stakeholder-Gruppen, deren Einschätzungen in der Wesentlichkeitsanalyse eine besondere Würdigung erfahren haben, indem diese Anspruchsgruppen in der Befragung zahlenmäßig etwas stärker vertreten waren, sowie die weiteren, für den Talanx-Konzern relevanten Interessensträger. 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 4.

Die erneute Durchführung einer Stakeholder-Befragung sowie eine Überarbeitung des Wesentlichkeitskonzepts im Sinne der GRI-Standards ist für das Geschäftsjahr 2018 geplant.

## A4 TEILNEHMER DER STAKEHOLDER-BEFragung



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 Themen 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.

## RÜCKSPRACHE MIT STAKEHOLDERN

<sup>1</sup> 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.

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 zusätzlich in die Steuerung des Konzerns ein (siehe auch Abschnitt „Performance-Management“, Seite 26 ff. im Konzern-Geschäftsbericht 2017).

Geschäftsbericht

## 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-Standards die Themen ab, welche

- die wesentlichen wirtschaftlichen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen von Talanx wiedergeben und/oder
- 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-internen 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 20 f.).

<sup>1</sup> 102-29 | 102-43

**Vollständigkeit:** Mit dem Bericht möchten wir alle Themen 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 Nach-

haltigkeitsinformationen 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-Standards aufgebaut, die das Ergebnis eines Multi-Stakeholder-Prozesses sind.

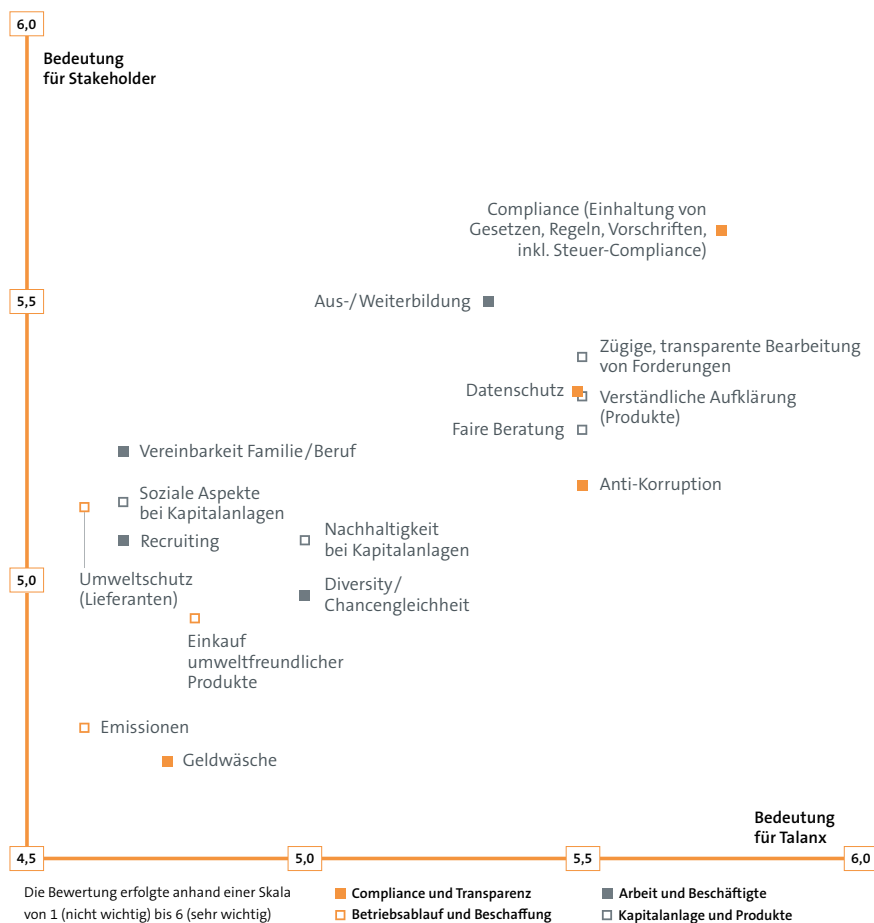
## ERMITTELTE THEMEN

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 5 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.

A5 WESENTLICHKEITSMATRIX – RELEVANZ VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN FÜR DEN TALANX-KONZERN




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 Themen, 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

<sup>1</sup>  Tabelle 4 bietet eine Übersicht über alle wesentlichen (durch oranges Quadrat gekennzeichnet) und zusätzlichen Themen, über die wir berichten. Zudem werden die Grenzen der Themen innerhalb und außerhalb des Talanx-Konzerns aufgezeigt, d. h. an welcher Stelle in der Wertschöpfungskette (Seite 5 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.

<sup>1</sup>  102-47 | 103-1 |  
102-44

Tabelle 4 verweist zudem auf die Angaben zu den Managementansätzen („Management Approach“, MA) für die Themen und GRI-Indikatoren. Die von der GRI vorgeschlagenen MA haben wir zu zehn Talanx-spezifischen MA kombiniert, siehe auch GRI-Inhaltsindex (Seite 78 ff.).

## T4 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN UND ZUSÄTZLICHEN THEMEN

Managementansätze sowie wesentliche und zusätzliche Themen	Besonders wichtig für			Zugeordnete GRI-Indikatoren	Grenze innerhalb von Talanx	Grenze außerhalb von Talanx
	Kunden/ Partner	Investoren	Beschäftigte			
<b>Compliance und Transparenz</b>				102-13   102-18   102-22   102-23   102-24   102-25   102-35   102-16		
Managementansatz – Compliance im engeren Sinn				103-1   103-2   103-3		
■ Compliance im engeren Sinn (Einhaltung von Gesetzen, Regeln, Vorschriften, inkl. Steuer-Compliance)	X	X	X	206-1   307-1   406-1   407-1   408-1   409-1   419-1	ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Managementansatz – Korruptions- und Geldwäscheprävention				103-1   103-2   103-3		
■ Korruptionsprävention	X	X	X		ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
■ Geldwäsche und Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung	X	X	X	205-1   205-2   205-3   206-1	ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Managementansatz – Datenschutz				103-1   103-2   103-3		
■ Datenschutz	X	X	X	418-1	ganzer Konzern	insb. Kunden, zudem Geschäftspartner und Lieferanten
<b>Kapitalanlage und Produkte</b>				102-11   102-29   102-31   201-2   203-2   FS6		
Managementansatz – Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage				103-1   103-2   103-3		
■ 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	201-2   203-2   412-3   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	203-1   203-2	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Länder/Regionen, in die investiert wird, Infrastruktur-Nutzer
Wahrnehmung von Aktionärsrechten durch Talanx (Active Ownership)		X		FS10	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Wertpapier-Emittenten
Managementansatz – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten				103-1   103-2   103-3		
■ 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	102-2   102-43   102-44   417-1   417-2   417-3   419-1	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	203-2   FS7   FS8	Privat- und Firmenversicherung	Kunden
Berücksichtigung gesellschaftlicher Interessen			X		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

## T4 ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN UND ZUSÄTZLICHEN THEMEN

Managementansätze sowie wesentliche und zusätzliche Themen	Besonders wichtig für			Zugeordnete GRI-Indikatoren	Grenze innerhalb von Talanx	Grenze außerhalb von Talanx
	Kunden/ Partner	Investoren	Beschäftigte			
<b>Arbeit und Beschäftigte</b>				102-8   102-41   401-2		
Managementansatz – Recruiting, Aus- und Weiterbildung				103-1   103-2   103-3		
■ Aus- und Weiterbildung	X	X	X	404-1   404-2   404-3	insb. Personal, ganzer Konzern	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Recruiting und Zugang zu Talenten	X	X	X	202-1   202-2   401-1	insb. Personal, ganzer Konzern	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
Managementansatz – Diversity und Familienfreundlichkeit				103-1   103-2   103-3		
■ Diversity und Chancengleichheit	X	X	X	405-1   405-2   406-1	insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Vereinbarkeit von Familie und Beruf	X	X	X	401-3	insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
Managementansatz – Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				103-1   103-2   103-3		
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X		X	403-2   403-3	ganzer Konzern, Innere Dienste, Mitarbeiter	–
<b>Betriebsablauf und Beschaffung</b>						
Managementansatz – Betriebsablauf und Beschaffung				103-1   103-2   103-3		
■ Emissionen	X	X	X	305-1   305-2   305-3   305-5	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Energieverbrauch	X	X	X	302-1   302-3   302-4	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Materialverbrauch	X	X	X	301-1   301-2	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Wasserverbrauch	X		X	303-1	Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Abfall	X		X	306-1   306-2	insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
■ Umweltschutz bei Lieferanten	X		X		insb. Einkauf	Lieferanten
■ Beschaffung umweltverträglicher Produkte	X	X	X	308-1   308-2	insb. Einkauf	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Arbeitsbedingungen bei Lieferanten	X		X		insb. Einkauf	Lieferanten
Wahrung der Menschenrechte durch Lieferanten	X		X	407-1   408-1   409-1   414-1   414-2	insb. Einkauf	Lieferanten
Beschaffung sozialverträglicher Produkte	X		X		insb. Einkauf	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Beschaffung bei regionalen Lieferanten	X		X	204-1	insb. Einkauf	Lieferanten, lokales Umfeld/ Region
<b>Corporate Citizenship</b>						
Managementansatz – Corporate Citizenship				103-1   103-2   103-3		
Employee Volunteering	X		X		ganzer Konzern, u. a. Personal, Mitarbeiter	gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, lokales Umfeld
Unterstützung gemeinnütziger Projekte	X		X	201-1	ganzer Konzern	gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, Gesellschaft insgesamt
Lokales Engagement	X		X		ganzer Konzern, u. a. Personal	lokale Gesellschaft/ Gemeinschaft

## 4 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

SDG 8 | 16 | 17

### WERTE UND VERHALTENSGRUNDSÄTZE

1 102-16

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, siehe [Abschnitt „Corporate Governance“ \(DCGK\) \(Seite 6\)](#) 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/~media/Files/T/Talanx/pdfcontent/broschueren/corp\_gov\_de.pdf

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

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

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 [Managementansatz „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ \(Seite 45 ff.\)](#).

Nachhaltigkeitsziel

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. Den ersten Werte-Award konnte dabei die HDI Seguros S.A. nach Mexiko holen.

In diesem Jahr erreichten 27 Vorschläge unserer Konzerngesellschaften weltweit die Jury, bestehend aus Vorständen aller Geschäftsbereiche. Mit der umfassenden internationalen Werte-Kampagne „Our Values connect“, ging der Talanx-Werte-Award 2017 an die österreichische HDI Versicherung AG. Die Kampagne umfasst beispielsweise eine bereichsübergreifende Ideenwerkstatt und eine auf Werte ausgerichtete Raumgestaltung in den Ländern Österreich, Tschechien, Ungarn und der Slowakei.


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 dokumentieren wir die Historie unseres Unternehmens und möchten sie 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 [Managementansatz „Compliance im engeren Sinn“](#) im folgenden Abschnitt sowie [Abschnitt „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ \(Seite 32 ff.\)](#) zum Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb.

Das von Talanx gesetzte Nachhaltigkeitsziel für 2017, die Regelwerke und Richtlinien zum Thema Compliance dahingehend zu prüfen<sup>1</sup>, ob und wie diese sinnvoll um zusätzliche Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden könnten, wurde erreicht. Insbesondere wurde das Vorwort des Talanx-Verhaltenskodex bereits um eine Selbstverpflichtung zu einem vorausschauenden, verlässlichen, fairen und offenen Handeln ergänzt. Daneben hat sich die Talanx eine Rahmenrichtlinie gegeben, in der sie die fachlichen und konkreten Kriterien für die Organe im Sinne eines nachhaltigen wirtschaftlichen Unternehmenserfolgs festgehalten hat.





## 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. zur Vorbeugung von Korruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz und Steuer-Compliance.

Das Thema 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, gesellschaftliche oder individuelle Schäden verhindert, die z. B. aus Steuerdelikten oder wettbewerbswidrigem Verhalten resultieren können. Somit vertritt der Talanx-Konzern ein Verständnis von Compliance, das bewusst über die bloße formalrechtliche Einhaltung von Vorschriften hinausgeht und aktiv umwelt- und sozialrechtliche Bestimmungen einbezieht.


**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 Corporate Governance an. Dadurch wird die Transparenz des Konzerns gesteigert und die Vergleichbarkeit mit Wettbewerbern verbessert.

**2**  **Maßnahmen und Richtlinien:** Der Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns konkretisiert die Talanx-Werte und 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 und ist auf der Website  für Kunden, Lieferanten und andere Interessengruppen öffentlich verfügbar.

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

Mithilfe eines **Hinweisgebersystems** wird es ermöglicht, Compliance-Verstöße zu melden. Es lässt sich über unsere Website weltweit erreichen. Das Hinweisgebersystem steht derzeit in der deutschen sowie in sechs 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 arbeitsrechtliche, aufsichtsrechtliche und steuerrechtliche Bestimmungen) abgegeben werden – auf Wunsch vollständig anonymisiert. Darüber hinaus können Hinweise auf Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien auch dem jeweiligen Vorgesetzten oder direkt dem für die Gesellschaft zuständigen Compliance Officer im Talanx-Konzern 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 im Sinne einer guten Corporate Governance regulatorische Entwicklungen frühzeitig zu identifizieren und angemessen zu würdigen.

 16 | 17

**2**  103-2

**1**  103-1

 [www.talanx.com/  
corporate-governance.  
aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/corporate-governance.aspx?sc_lang=de-de)

 [globalccoforum.org](http://globalccoforum.org)

Neben einem Compliance-Regelwerk sind Compliance-Kommunikation und Compliance-Schulungen die Sockel für das konzernweite Compliance-Management-System. Im Wege eines im Jahr 2017 entwickelten Schulungs- und Kommunikationskonzepts werden die Mitarbeiter mittels Präsenz- und web-basierten Schulungen zu verschiedenen Compliance-Themen fortlaufend geschult. Ziel dieser Schulungen ist, dass die Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Kenntnisse über ausgewählte Compliance-Themen auffrischen, erweitern und vertiefen. Neue Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen von Einführungsveranstaltungen eingewiesen. 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.

**Zuständigkeiten:** Die Compliance-Organisation des Talanx-Konzerns wurde über ein Jahrzehnt fortlaufend weiterentwickelt. Die Compliance-Organisation des Talanx-Konzerns besteht aus dem Chief Compliance Officer, der gleichzeitig Corporate-Governance-Beauftragter und Generalbevollmächtigter der Talanx AG ist, und weiteren Compliance Officer, die für die einzelnen Geschäftsbereiche und Konzerngesellschaften zuständig sind. Die Compliance-Abteilung ist für die Etablierung und Weiterentwicklung von Konzernrichtlinien und Strukturen zur Sicherstellung der Compliance, für die Nachverfolgung von Hinweisen auf und von Compliance-Verstößen, für interne Schulungen sowie Fragen der Corporate Governance im Konzern zuständig. Daneben erfolgt anlassbezogen eine umfassende Beratung in den relevanten Compliance-Themenfeldern. Die Compliance-Organisation auf Konzernebene wird von einer Vielzahl von dezentralen Compliance-Beauftragten weltweit unterstützt, die in den Auslandseinheiten der jeweiligen Geschäftsbereiche etabliert wurden.

**1 Ergebnisse und Kontrolle:** Die Einhaltung der Compliance-Vorschriften wird durch den Bereich Group Corporate Office/Compliance sowie im Rahmen von regelmäßigen Revisionsprüfungen (internen Audits) des Bereich Group Auditing kontrolliert. Die Inhalte der maßgeblichen Compliance-Regelwerke werden kontinuierlich 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 Stakeholderdialog, zum anderen über die Orientierung an den GRI-Standards und die Teilnahme an ESG-Rating-Prozessen.

**2** Talanx sind für das Geschäftsjahr 2017 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, die HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Zu Fällen im Zusammenhang mit Produkten siehe [Abschnitt „Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ \(Seite 37 ff.\)](#).

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

**4** In Deutschland sind für das vergangene Jahr keine Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken bekannt. Gleiches gilt für HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Zum 31. Dezember 2017 waren insgesamt 6 (6) 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.

**5** In Deutschland sind für das Jahr 2017 weder in dem Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung noch in der Industrieversicherung Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt. Auch der WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich sind keine solchen Beschwerden bekannt.

#### ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

**6** Talanx erklärt als internationaler Versicherungskonzern gemäß Paragraph 54 Absatz 5 des Modern Slavery Act 2015 des Vereinigten Königreichs von Großbritannien nachfolgend, welche Maßnahmen die Gruppe im am 31. Dezember 2017 endenden Geschäftsjahr gegen Erscheinungsformen von Moderner Sklaverei und Menschenhandel ergriffen hat:

Als internationaler Konzern mit über 20.000 Mitarbeitern weltweit sind wir uns der aus unserer Größe und Marktstellung resultierenden Verpflichtung gegenüber unseren

**2** 206-1 | 419-1




**3** 307-1



**4** 103-2



**5** 103-2

**6** 412-1

**1** 103-2 | 103-3

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, die auf die Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten abzielen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Abschnitte zum  Verhaltenskodex (Seite 23 f.) und zum  Hinweisgebersystem (Seite 23) relevant. Daneben werden weitere Initiativen, wie beispielweise die zur Erstellung eines übergreifenden Verhaltenskodex für Lieferanten und Geschäftspartner, entwickelt und umgesetzt (siehe  Abschnitt „Beschaffung und Lieferanten“, Seite 70 ff.).


 Die größte Hebelwirkung aus unserem Geschäft ergibt sich aus unserer Rolle als Investor. Aus diesem Grund wurde im Berichtsjahr ein ESG-Screening-Prozess eingeführt. Hierbei werden, abhängig von strategiebedingten Allokationsänderungen, nahezu 90% aller selbst verwalteten Kapitalanlagen des Talanx-Konzerns an den Dienstleister kommuniziert und, sofern ein Rating vorliegt, bewertet. Im Rahmen des Screenings werden diese auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien durchleuchtet, die sich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention beziehen (siehe auch  „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“ Seite 32 ff.).

 „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 Onlineschulungen statt, die neben Compliance im engeren Sinn auch Menschenrechtsaspekte im Talanx-Konzern einbeziehen. Unter anderem findet dazu ein Training zum Talanx-Verhaltenskodex statt (siehe auch  Abschnitt „Compliance im engeren Sinn“, Seite 23 ff.).

Eine genaue Stundenzahl der absolvierten Schulungen kann derzeit nicht angegeben werden.

## KORRUPTIONS- UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

### KORRUPTIONSPRÄVENTION

 **Maßnahmen und Richtlinien:** Korruptionsprävention ist essentieller Bestandteil des Compliance-Managements von Talanx. Der Verhaltenskodex gibt dazu konkrete Verhaltensregeln vor. So wird verdeutlicht, dass Bestechung und Bestechlichkeit nicht toleriert werden. Weiterhin gibt es generelle und spezielle Arbeitsanweisungen, um 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 den Mitarbeitern an die Hand zu geben.

Die Regeln für den Umgang mit **Zuwendungen** von und 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.

Im Jahr 2017 wurde die Compliance-Risikoanalyse überarbeitet. Compliance-Risiken werden in einem von Top-Down sowie Bottom-Up-Elementen geprägten Prozess identifiziert. Zu den wesentlichen Compliance-Risikokategorien zählt **Korruption**. Risikobasiert wird in den Einheiten der Geschäftsbereiche ein Compliance-Risiko-profil erstellt, welches in Experteninterviews plausibilisiert wird. Dies hat v. a. auch dazu geführt, dass in den Compliance-Plan 2018 zusätzliche die Korruption vorbeugende Maßnahmen einfließen.

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

 8 | 10 | 16


 103-2

 412-3


 412-2

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.

<sup>1</sup>  415-1

<sup>1</sup>  Der Talanx-Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie enthalten zudem Vorgaben für den **Umgang mit Spenden und Sponsorentätigkeiten** im Konzern. So erfolgen beispielsweise Spenden an politische Parteien nur in dem gesetzlich zulässigen Rahmen und müssen vom Vorstand der Talanx AG vorab gebilligt werden. In einigen Geschäftsbereichen existieren darüber hinaus konkretisierende Regelwerke zu Spenden/Sponsoring.

<sup>2</sup>  205-1


<sup>2</sup>  Der im Jahr 2017 neu ausgestaltete Prozess zur Identifizierung von Compliance-Risiken sieht auch die Erstellung von Compliance-Risikolandkarten vor anhand derer risikobasiert Maßnahmen abgeleitet und in dem Compliance-Plan aufgenommen werden. Dies erfolgt auch für diejenigen Risiken, die dem Compliance-Kernthema Korruptionsprävention zugeordnet sind. Kontinuierlich wird die Umsetzung der festgelegten Maßnahmen zur Vorbeugung von Korruption im Konzern überwacht. 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. Daneben werden im Rahmen des Revisionsplans zudem die Korruptionsrisiken im Konzern regelmäßig geprüft.

<sup>3</sup>  205-2

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 Assicurazioni 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 er Verhalten, das mit rechtlichen Vorgaben oder den Unternehmenswerten in Konflikt steht. Mitarbeiter der HDI Assicurazioni und ihrer Zulieferer und Vermittler müssen mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie den jeweils gültigen Ethikkodex befolgen.

<sup>3</sup>  **Informationen und Schulungen** im Zusammenhang mit dem Thema Korruptionsbekämpfung gibt es im Talanx-Konzern in vielfältiger Form. Der Vorstand und 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.

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. Im Jahr 2017 wurde mit der Überarbeitung des Trainings im Sinne einer anwenderfreundlichen und zeitgemäßen Erscheinungsform den sich stetig wandelnden Nutzerbedürfnissen anzupassen. In mehreren Präsenzschulungen wurden zudem die relevanten Personenkreise geschult. Auch unsere Auslandsgesellschaften informieren ihre Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Mitarbeiterkategorie oder ihrem Standort, per E-Mail umfassend über Korruptionsprävention. Vertiefende Module werden zusätzlich über die jeweiligen E-Learning-Plattformen angeboten. Dabei werden die Themen durch praxisorientierte Beispiele nähergebracht und durch verpflichtende Abfragen gefestigt.

<sup>1</sup>  Weder Talanx noch der WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich sind bestätigte wesentliche Korruptionsfälle im Geschäftsjahr 2017 bekannt.


### GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND VORBEUGUNG VON TERRORISMUSFINANZIERUNG


Mit Inkrafttretens der 4. EU-Geldwäscherichtlinie wurden eine Vielzahl zusätzlicher Maßnahmen im Konzern initiiert, die eine koordinierte Vorgehensweise in der Vorbeugung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung dienen. 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.

<sup>2</sup>  **Ergebnisse und Kontrolle:** Die Einhaltung des Verbots von Geldwäsche und unzulässiger Finanzierungen fällt unter die Kontrollrichtlinien der allgemeinen Compliance-Vorschriften. Somit wird dieser Themenbereich ebenfalls durch den Bereich Group Corporate Office/Compliance sowie im Rahmen von regelmäßigen Revisionsprüfungen des Bereichs Group Auditing überprüft. Die Inhalte der maßgeblichen Compliance-Regelwerke werden kontinuierlich überprüft und bei Bedarf angepasst (siehe auch Abschnitt „Compliance im engeren Sinn“, Seite 23 ff.).

Die Geldwäschebeauftragten des Talanx-Konzerns sind für die Erstellung von Gefährdungsanalysen zuständig. Ferner erstellen sie interne Arbeitsanweisungen, berichten an den Vorstand, stellen Schulungen der Mitarbeiter sicher und führen Monitoringmaßnahmen über die Kunden- und Versicherungsbestände durch. Als Ansprechpartner stehen sie in Fragen zum Themengebiet Geldwäscheprävention nicht nur allen Mitarbeitern zur Verfügung, sondern auch den Strafverfolgungsbehörden und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

## DATENSCHUTZ

<sup>3</sup>  **Wesentlichkeit:** Versicherungen und ihre konzern-internen 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 Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt. Des Weiteren werden personenbezogene Daten u. a. im Zusammenhang mit dem Personalmanagement, den Aktionären und dem Fondsgeschäft erhoben, verarbeitet und gespeichert. Zur Verbesserung einer effizienten Leistungserbringung werden personenbezogene Daten auch an externe Empfänger (im Wesentlichen Dienstleister) übermittelt. Gleichzeitig sind externe Empfänger als Teil der Verarbeitungsprozesse zu sehen, wie es bei Maklern, Gutachtern, Rückversicherern usw. der Fall ist. Die für die Übermittlung der personenbezogenen Daten anzuwendenden Datenschutzanforderungen werden dabei selbstverständlich beachtet.

<sup>4</sup>  **Maßnahmen und Richtlinien:** Im Jahr 2016 wurde damit begonnen die Datenschutzregelungen des Konzerns auf die Anforderungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung zu überprüfen und entsprechend anzupassen. Die europäische Datenschutzgrundlage wird ab Mai 2018 das aktuelle deutsche bzw. das EU-/nationale Datenschutzrecht ablösen. Mit der EU-Datenschutz-Grundverordnung wird auch für die Niederlassungen und Tochtergesellschaften mit Sitz in der EU bzw. EWR ein einheitlicher Datenschutzrahmen gelten. Im bestimmten Umfang sind nationale rechtliche Ergänzungen zusätzlich zu beachten. Das neue Daten-

 16

<sup>3</sup>  103-1

<sup>1</sup>  205-3

<sup>4</sup>  103-2

<sup>2</sup>  103-3

schutzrecht führt u. a. zu einer Stärkung der Rechte von Kunden, Aktionären und Mitarbeitern. Gleichzeitig werden die Pflichten der Unternehmen ausgeweitet und teilweise um neue Anforderungen ergänzt. Der Bußgeldrahmen wird deutlich erhöht.

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, nach gesetzlichen Vorgaben bestellten, betrieblichen Datenschutzbeauftragten einzubinden. Die Datenschutzerfordernisse sind in einem Datenschutzmanagementsystem integriert. Mittels Konzernrichtlinien sind die wesentlichen Anforderungen verbindlich geregelt. Auf diese Konzernvorgaben werden Awareness-Maßnahmen und Schulungen ausgerichtet und anlasslose Überprüfungen vorgenommen. Für die Betroffenenrechte (z. B. Auskunft über gespeicherte Daten) sind zentrale Methoden vorgegeben, damit die Prozesse korrekt ausgeführt werden. Gegenüber der Geschäftsleitung ist ein Berichtswesen etabliert.

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 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 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 (Auskunftsersuchen, 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 Ergebnisse und Kontrolle:** Um den Anforderungen zum Datenschutzrecht gerecht zu werden, erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie mit Group Legal, Group Compliance, Group Security und Group Auditing. Die Datenschutzrisiken werden an das Group Risk Management gemeldet.

**1** 103-3

**2** In Deutschland gab es im Jahr 2017 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, bei HDI Assicurazioni und HDI Österreich gab es im gleichen Zeitraum keine wesentlichen Beschwerden.

**2** 418-1

## 5 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE

SDG 1 | 3 | 4 | 9  
11 | 13 | 16

### MANAGEMENT VON AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

<sup>1</sup> 203-2

#### <sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 102-11

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 essentiell. 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 Explosionsschutz sowie Technische Versicherungen und Transportversicherungen, aber auch für Betriebsunterbrechungen, die in einer zunehmend vernetzten Welt immer wahrscheinlicher und größer ausfallen können. Zudem 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 32 ff.) sowie durch seine  Versicherungsprodukte (Seite 35 ff.).




**Auswirkungen als Arbeitgeber** hat der Talanx-Konzern ebenfalls, denn als drittgrößte Versicherungsgruppe Deutschlands mit Geschäftsbeziehungen mehr als 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 weltweiten 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 73).


#### <sup>2</sup> ANWENDUNG DES VORSORGEPRINZIPTS

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 60 ff.). Mit der Berücksichtigung ökologischer Themen im Kerngeschäft befassen sich die weiteren Abschnitte in diesem Kapitel.
- Die Identifikation, Bewertung, Analyse, Steuerung und Kontrolle von **Risiken** ist Bestandteil des  „Risikomanagements“ (Seite 31).
- Mit der Aufklärung unserer **Kunden** befasst sich vor allem der  Abschnitt „Kunden im Fokus“ (Seite 36 ff.).



- Weiterhin gilt der konzerneigene  **Verhaltenskodex** (Seite 23 f.), und
- der Talanx-Konzern bzw. seine Gesellschaften sind durch Mitgliedschaften in **Verbänden** vernetzt  (Seite 8). Darüber hinaus findet an verschiedenen Stellen des Konzerns eine **Kommunikation mit Stakeholdern** statt, siehe den folgenden Abschnitt zum Risikomanagement sowie die  Wesentlichkeitsanalyse (Seite 16 ff.).

Ausführliche Informationen zum Risikomanagement, speziell auch zu Rollen wesentlicher Verantwortlicher im Risikomanagement-Prozess, können dem  „Risikobericht“ im Konzern-Geschäftsbericht für das Jahr 2017 entnommen werden, insbesondere den Abschnitten:

- „Risikostrategie“, Seite 112
- „Umsetzung des Risikomanagement-Systems innerhalb der Gruppe“, Seite 116 ff.
- „Risikomanagement-Prozess und Kommunikation“, Seite 118 ff. sowie
- „Risikoprofil“, Seite 122 ff.

 Geschäftsbericht

## RISIKOMANAGEMENT

Chancen- und Risikomanagement betrachten wir als eine unserer zentralen Stärken. Die Überwachung und Steuerung unserer Risikoposition ist eine zentrale Aufgabe des Talanx-Konzerns. 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 agierende 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, risikostrategische Zielfestlegungen sind daher bereits in der Geschäftsstrategie definiert.

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 Risikoerfassungssystems 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 Risikoerfassung ist ein Austausch zur aktuellen Risikolage Bestandteil der monatlichen Sitzungen des Risikokomitees. Der Vorstand der Talanx AG erhält zudem monatliche Updates zu wesentlichen Risikoindikatoren.

## RISIKEN UND CHANCEN DURCH DEN KLIMAWANDEL

In den multidisziplinären 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 weiterwachsen. 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.

 102-29


 201-2

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 „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ \(Seite 35 ff.\)](#).


**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.

## NACHHALTIGKEIT IN DER KAPITALANLAGE

**1  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 2017 auf 107,9 (107,2) Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 118,7 (118,9) 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“ \(Seite 33 f.\)](#).

**2  Maßnahmen und Richtlinien:** Die Anlageklasse „Alternative Investments“ gewinnt vor dem Hintergrund des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes zunehmend an Bedeutung, 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“ \(Seite 34 f.\)](#).

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

Die HDI Lebensversicherung AG bietet in sämtlichen **Fondspolicen** (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 ethischen, sozialen und ökologischen 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.

**2  103-2**


**SDG** 1 | 3 | 4 | 7  
8 | 9 | 11 | 13

**1  103-1**


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-Universums erfolgt durch Ampega eine Selektion und Neugewichtung der Einzeltitel mit dem Ziel, eine klare Stilausprägung des Portfolios in Richtung dividenden- und wachstumsstarker Qualitätstitel für den Anleger herzustellen.




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

**1**  **Ergebnisse und Kontrolle:** Das Responsible Investment Committee unterstützt die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie bezüglich unserer Kapitalanlage. Als ein Ziel bei der Umsetzung dieser Strategie wurde das Screening der Kapitalanlagebestände durch einen externen, auf Nachhaltigkeit spezialisierten Dienstleister festgelegt. Im Responsible Investment Committee werden die Filterkriterien des ESG-Screenings diskutiert und verabschiedet. Dazu gehören auch regelmäßige Anpassungen des Kriterienkatalogs. Die Entscheidungen des Gremiums dienen als Vorgabe für die konzernweite Nachhaltigkeitsrichtlinie der Kapitalanlage.

Der Konzern-Finanzvorstand (CFO) hat den Vorsitz inne. Mitglieder sind darüber hinaus die Segment CFOs bzw. Kapitalanlage-Verantwortliche, Leitung Group Communications, Leitung Investor Relations sowie die Geschäftsleitung der Talanx Asset Management.

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 16 ff.).

#### BERÜCKSICHTIGUNG VON ÖKOLOGISCHEN UND SOZIALEN ASPEKTEN BEI DER AUSWAHL DER KAPITALANLAGEN

**2**  Der Talanx-Konzern möchte bei seiner Kapitalanlage einerseits mögliche negative Auswirkungen vermeiden, indem keine Investments in nicht-nachhaltige Emittenten getätigt werden. Dafür haben wir im Jahr 2016 ein konzernweites Vorgehen für ein „**ESG-Screening**“ erarbeitet und zu Beginn des Geschäftsjahres 2017 implementiert **1** . Andererseits möchte der Talanx-Konzern auch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt fördern (siehe hierzu  Abschnitt „Infrastrukturinvestitionen“ auf Seite 34).

**1**  103-2 | 103-3

**2**  412-3 | F511

**1**  Nachhaltigkeitsziel

Das ESG-Screening wird quartalsweise über einen externen Dienstleister durchgeführt. Hierbei werden, abhängig von strategiebedingten Allokationsänderungen, nahezu 90 % aller selbstverwalteten Kapitalanlagen des Talanx-Konzerns an den Dienstleister kommuniziert und, sofern ein Rating vorliegt, bewertet. Ebenfalls im Jahr 2017 wurde zur Etablierung des Prozesses ein neues Gremium geschaffen, das Responsible Investment Committee (RIC). In diesem Komitee werden die Filterkriterien festgelegt und Einzelabwägungen im Hinblick auf das Halten oder den Abbau der Bestände beschlossen. Ein Abbaubeschluss über Positionen, die den Screening-Kriterien nicht entsprechen, soll in der Regel bis zum Ende des Jahres umgesetzt werden.

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

## INFRASTRUKTURINVESTITIONEN


<sup>1</sup>  203-1

<sup>1</sup>  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, spezialisierten Einheit auch direkt über Eigen- und Fremdkapitalvergabe an ausgewählten Projekten. Zum diversifizierten Infrastrukturportfolio gehören derzeit u. a. Finanzierungen von Windparks, Solarparks, Stromnetzen und Public-Private-Partnership-Projekten in Deutschland und dem europäischen Ausland (siehe auch  „im Blickpunkt“ auf Seite 43).

<sup>1</sup>  Nachhaltigkeitsziel


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“ (PPP). 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.

Zum Jahresende 2017 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund **2,0 (Vorjahr 1,5) Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten** engagiert. Der Grundstruktur der bereits im Jahr 2015 umgesetzten Transaktion Gode Wind 1 folgend hat die Talanx auch im Jahr 2017 wiederum als Lead-Investor eine Gruppe institutioneller Investoren und Banken erfolgreich bei der Zeichnung einer Anleihe zur Finanzierung eines Offshore-Windparks koordiniert. Das Volumen der Projektanleihe für **Borkum Riffgrund 2** beträgt 832 Mio. EUR und umfasst eine zweistellige Anzahl von Investoren aus sechs Ländern. Damit wird der 50-prozentige Anteil von Global Infrastructure Partners (GIP) mit einem Transaktionswert in Höhe von 1.170 Mio. EUR am Windpark des dänischen Energieversorgers Ørsted (ehemals DONG Energy) finanziert. Die Laufzeit der Anleihe beträgt rund zehn Jahre. Nach der erfolgreichen Finanzierung des Offshore-Windparks Gode Wind 1 aus dem Jahr 2015 ist dies die zweite erfolgreiche großvolumige Transaktion unter der Führung von Talanx.

Perspektivisch verfolgen wir das Ziel einer weiteren **sektoralen Diversifizierung** unseres Infrastruktur-Portfolios <sup>1</sup> .


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.

## 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.


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-

vativ, 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 **1** . Risiken im Zusammenhang mit ökologischen und gesellschaftlichen Themen werden u. a. im Rahmen der Emerging-Risks-Beobachtung regelmäßig in den Risikosteuerungskreisen besprochen und bewertet.


**2**  **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 nachfolgender Abschnitt „Kunden im Fokus“ sowie  Abschnitt „Ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen von Produkten“ (Seite 40 ff.).


 1 | 3 | 4 | 8  
10 | 13

**1**  103-1

**1**  Nachhaltigkeitsziel

**2**  103-2

**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  Managementansatz „Compliance im engeren Sinn“ (Seite 23 f.). Weiterhin wird das Versicherungsgeschäft durch branchenweite Initiativen geprägt, etwa den GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb, siehe nachfolgender Abschnitt „Kunden im Fokus“.


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 4 f.).

an verschiedenen Kundenkontaktpunkten durch. Darüber hinaus wurden über verschiedene Unternehmensbereiche hinweg Befragungen pilotiert, die idealerweise künftig in einer einheitlichen Befragungsmethode und einheitlichen Basisfragen (neben den bereichsspezifischen Zusatzerhebungen und -fragen) münden werden. 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 pilotiert wurde. Mittels eines Fragebogens, den die Kunden per E-Mail erhalten hatten, wurden 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 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. Der NPS liegt bei über 30.


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.

 103-2 | 103-3

**1  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“ (nachfolgender Abschnitt). Mit der Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) nach der Norm ISO 9001 bei einzelnen Konzerngesellschaften, beispielsweise im Bereich der Bancassurance oder im HDI Betrieb Leben, wird die Qualität unserer Arbeitsprozesse und -ergebnisse gesichert. Wir erfüllen damit dauerhaft die Anforderungen und Erwartungen unserer Kunden und Kooperationspartner. Ziel der Norm ist es, mit dem QMS die geforderten internen und externen Qualitätsansprüche dauerhaft zu erfüllen. Der wesentliche Grundsatz ist dabei das hohe Maß an Kunden- sowie Prozessorientierung. Alle notwendigen betrieblichen Prozesse werden regelmäßig auf den Prüfstand gestellt, um Optimierungsmöglichkeiten aufzudecken. Durch diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird sichergestellt, dass die Kunden jederzeit einen konstanten Service erhalten und die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation auf Dauer gesichert wird.

## KUNDEN IM FOKUS

 2 102-43 | 102-44

**2  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

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 2017 lag der NPS wiederholt bei einem Wert von rund 32, wodurch der bereits ambitionierte Zielwert von 30 übertroffen werden konnte.

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.

Auch im Jahr 2017 hat WARTA durch ein unabhängiges Forschungsinstitut anhand von Telefoninterviews die Zufriedenheit einer repräsentativen Gruppe von 1.004 (500 im Vorjahr) 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 weiterhin das Ziel, die erste Wahl bei den Empfehlungen der 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 2017 aus der Anzahl der Beschwerden bezogen auf den Bestand an Policen eine „Beschwerdequote“ von 0,06%. In der Sparte Schaden/Unfall wird die Angemessenheit des Schadenmanagements festgestellt, indem die Anzahl der Beschwerden in dieser Sparte pro verdienter Prämie in Mio. EUR (1,30) ins Verhältnis gesetzt wird. Die resultierende Quote liegt unter dem Wert des Marktes (2,6%). Im Bereich Kraftfahrzeug-Haftpflicht wird der Anteil der HDI Assicurazioni an den Beschwerden des gesamten Kfz-Haftpflicht-Versicherungsmarktes (0,7%) in Relation zum Marktanteil der Gesellschaft (1,65% laut Verband der italienischen Versicherungswirtschaft ANIA) gesetzt: Bei HDI Assicurazioni gehen verhältnismäßig weniger Beschwerden ein.

Auch HDI Österreich wird von seinen Kunden regelmäßig für seine Servicequalität gewürdigt. Die Firma Apros Customer Care Services hat im Jahr 2016 der HDI den

Apros Service Award für die Belegung des ersten Platzes im Bereich „Kundenservice Versicherung“ verliehen. Die Bewertungen der untersuchten Unternehmen gehen dabei auf insgesamt 145.000 Meinungen von Mystery Testern zurück. Doch auch die selbständigen Versicherungsvermittler vergeben Höchstnoten hinsichtlich Produktqualität, Prämienhöhe, Schadenregulierung, Flexibilität, Policierung und der Betreuung seitens der HDI Österreich. Im Jahr 2017 konnte dadurch der Assekuranz Award Austria bei „Kfz-Haftpflicht und Kaskoversicherung“ als einziger Versicherer mit fünf erhaltenen Sternen (= Hervorragend) erlangt werden.

 [www.assekuranzaward.at/](http://www.assekuranzaward.at/)

#### VERSTÄNDLICHE AUFKLÄRUNG ZU VERSICHERUNGSLÖSUNGEN

 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.

 417-1


 [www.gdv.de/de/themen/news/verhaltenskodex-fuer-den-vertrieb-11518](http://www.gdv.de/de/themen/news/verhaltenskodex-fuer-den-vertrieb-11518)


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. Die Konzerngesellschaften stellen u. a. Klarheit und Verständlichkeit insbesondere über ein Produkt- bzw. Verbraucherinformationsblatt sicher. Dieses Informationsblatt ist nach Maßstäben des Hohenheimer Verständlichkeitsindex positiv bewertet worden. 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.


 Geschäftsbericht

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. Wir verpflichten daher unsere Vermittler im Exklusivvertrieb, die Ermittlung der Kundenbedürfnisse 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, 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. Zur gesicherten Umsetzung des Kodex wurde im Jahr 2016 ein Compliance-Management-System für den Vertrieb von der HDI Versicherung AG, HDI Lebensversicherung AG sowie den Bancassurance-Gesellschaften entwickelt und implementiert.

In der WARTA-Gruppe, der HDI Assicurazioni und HDI Österreich 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  Managementansatz „Corporate Citizenship“ (Seite 73).


 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 2017, Seite 265.

Nach dem im September 2006 beschlossenen und im Mai 2007 wirksam gewordenen Squeeze-out (Übertragung der Aktien der Minderheitsaktionäre auf den Hauptaktionär gegen eine Barabfindung) bei der Gerling-Konzern Allgemeine Versicherungs-AG, Köln, haben ehemalige Minderheitsaktionäre ein Spruchverfahren zur Überprüfung der Angemessenheit der Abfindung eingeleitet. Das Verfahren ist vor dem Landgericht Köln anhängig. Das materielle Risiko ist begrenzt durch die Anzahl abfindungsberechtigter Aktien (ca. 10 Mio. Stück) sowie die Differenz zwischen der bereits gezahlten Abfindung und dem Unternehmenswert der Gerling-Konzern Allgemeine Versicherungs-AG, den man zum Bewertungsstichtag festsetzen kann. Die jeweils gebildeten Rückstellungen für Prozessrisiken sowie die angegebenen Eventualverbindlichkeiten für Rechtsstreitigkeiten decken nach unserer Einschätzung den zu erwartenden Aufwand ab.

In der HDI Assicurazioni sind im Jahr 2017 zwei Verfahren relevant gewesen.

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 Jahr 2016 geleistet, das Urteil jedoch im regionalen Verwaltungsgericht der Region Latium (T.A.R.) angefochten. Die erste Anhörung wurde für den 18. Juli 2018 angesetzt.

 417-2 | 102-2  
417-3 | 419-1



Zudem wurde HDI Assicurazioni im Jahr 2016 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. Der Gesamtbetrag der Geldbußen beläuft sich auf 65.800 EUR.

HDI Österreich hatte in den vergangenen Jahren keine anhängigen Prozesse in Hinsicht auf Verbraucherinteressen.

#### ZÜGIGE, TRANSPARENTE BEARBEITUNG VON FORDERUNGEN

Für die zügige und transparente Bearbeitung von kundenbezogenen Geschäftsvorfällen sind in den einzelnen Geschäftsbereichen „Service-Levels“ definiert. In der Industrieversicherung werden diese 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.

HDI Österreich hat ein Service-Level-Agreement (SLA) in der Schadenabwicklung implementiert, das eine kurzfristige Kontaktaufnahme mit den Kunden sicherstellt, in der Art, wie es der Kunde wünscht (z. B. per E-Mail, telefonisch). Schadenbegutachtungen im Kfz-Bereich erfolgen durch unabhängige Sachverständige des österreichischen Automobil-, Motorrad- und Touringclubs (ÖAMTC).

### 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 22 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. Zum Jahresende 2017 wurden bereits Vorarbeiten für die erneute Angemessenheitsprüfung zum GDV-Verhaltenskodex gestartet. Die Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive, IDD) inklusive der bekannten und zum Teil noch festzulegenden delegierten Rechtsakte und Umsetzungen in nationales Recht wurden, soweit vorliegend, analysiert und mit ersten Umsetzungsempfehlungen hinterlegt. Weite Teile der Richtlinie und deren Umsetzungsregelungen wurden bereits durch den GDV-Verhaltenskodex berücksichtigt. Auch bei den Bancassurance-Gesellschaften wurden die bereits bekannten Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU auf den Maßnahmen zur Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex aufgebaut und entsprechend der gesetzlichen Regelungen umgesetzt. 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.

Aus Sicht von HDI Österreich stellt die Qualität in der Betreuung der Vermittler und in der Beratung des Kunden eine wesentliche Erfolgskomponente dar, welche durch laufende Weiterbildung und Berücksichtigung der aktuellen gültigen Rechtslage erreicht wird.

### ÖKOLOGISCHE UND GESELLSCHAFTLICHE AUSWIRKUNGEN VON PRODUKTEN

 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.

 F57 | F58

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

Die HDI Lebensversicherung AG bietet im Rahmen der fondsgebundenen Rentenversicherungen eine qualitätsgesicherte Fondspalette an. In dieser Fondsauswahl finden sich auch zwei nachhaltig gemanagte Fonds: Der „Pioneer Funds – Global Ecology A EUR“ investiert in Unternehmen der Umwelttechnologie; die Fondsmanager des „terrAssisi Aktien I AMI“ wählen ihre Investitionen anhand ethischer Kriterien aus. Zudem wurden für die Kunden auch eigene HDI-Portfolios aufgelegt, darunter das „Investment-Stabilitäts-Paket Zukunft“ und das „Managed Fund Konzept Zukunft“. Beide Portfolios investieren ausschließlich in Unternehmen und Anleihen, deren Nachhaltigkeit regelmäßig überprüft wird. Siehe auch [Abschnitt](#) „Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage“ (Seite 32 ff.).

Auch in der **Industrieversicherung** gibt es in den verschiedenen Versicherungssparten zahlreiche aus Nachhaltigkeitssicht 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 in jüngster Vergangenheit dem Landeskriminalamt (LKA) Niedersachsen.

Auch in der **Haftpflichtversicherung** werden Produkte mit ökologischen und sozialen Komponenten angeboten, etwa Krankenhausdeckungen, Deckung für große Pharmedikationen 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 CO<sub>2</sub>-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 Rinnkraftwerke. 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.

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 f.). 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.

der Distanzberatung und des Onlinevertriebs. Darüber hinaus haben die Bancassurance-Gesellschaften im Jahr 2016 ihr digitales Servicespektrum für Kunden 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, HDI Assicurazioni und HDI Österreich ihre Leistungen anbieten, ermöglichen die Gesellschaften ihren (potenziellen) 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.

 FS13

**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

**ARTENSCHUTZ DURCH  
BLASENSCHLEIER**

Zum Schutz der Meeresbewohner werden während der Installation der Offshore-Fundamente sog. „große Blaseschleier“ eingesetzt. Diese Maßnahme des technischen Umweltschutzes sorgt mit Luftsprudelanlagen dafür, dass die entstehenden Schallwellen während des Baus abgedämpft werden.



Quelle: Ørsted

**Im Blickpunkt**

## TALANX INVESTIERT RUND 2,0 MRD. EUR IN INFRASTRUKTUR UND FINANZIERT EINEN WEITEREN OFFSHORE-WINDPARK

Durch den Betrieb Talanx-finanzierter Windparks wurden im Jahr 2017 144 GWh umweltfreundlicher Strom erzeugt. Dadurch konnten Schadstoffemissionen von 89.171 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart werden – das entspricht der Menge CO<sub>2</sub>-Emissionen von 25.772 Pkw pro Jahr.

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

**„Mit der Finanzierung von Borkum Riffgrund 2 setzen wir unsere Strategie konsequent fort, den Anteil der Infrastrukturinvestments im Anlageportfolio weiter zu erhöhen.“**

Dr. Immo Querner,  
Chief Financial Officer der Talanx AG

Im Dezember 2017 hat Talanx als Lead-Investor eine Gruppe institutioneller Investoren erfolgreich bei der Zeichnung einer Anleihe zur Finanzierung eines Offshore-Windparks des dänischen Energieversorgers Ørsted koordiniert. Das Volumen der Projektanleihe für Borkum Riffgrund 2 beträgt 832 Mio. EUR. Die Laufzeit der Anleihe liegt bei ca. zehn Jahren. Für den Windpark Borkum Riffgrund 2 ist der Bau von 56 Windkraftanlagen geplant. Damit können künftig rund 460.000 Haushalte mit Strom versorgt werden. Die Anlagen werden rund 30 Kilometer nördlich der Insel Borkum errichtet und sollen 2019 fertiggestellt sein. Es ist vorgesehen, dass die Anleihe als Greenbond zertifiziert wird und damit offiziell das Rating einer nachhaltigen Anleihe trägt. Nach der Finanzierung des Offshore-Windparks Gode Wind 1 im Jahr 2015 ist dies die zweite erfolgreiche großvolumige Transaktion unter der Führung von Talanx.

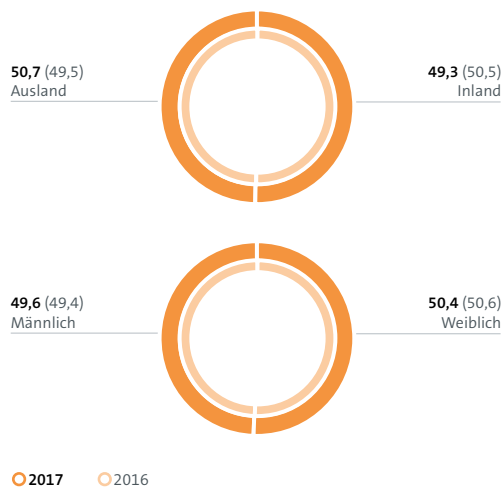
**SELEKTIONSKRITERIEN FÜR NACHHALTIGE INVESTMENTS**

Infrastrukturinvestitionen erfolgen vorrangig im Euroraum und im regulierten Umfeld (Regulierung u. a. über gesetzlich geregelte Einspeisevergütungen, Anreizregulierung und Public Private Partnerships). Im Fokus stehen Projekte aus den Sektoren Transport und Energie und dem Bereich der sozialen Infrastruktur. Bei ihren Investmentaktivitäten strebt die Talanx ein ausgewogenes Verhältnis aus Eigenkapital und Fremdkapitalinvestment an.

## 6 ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE

Im Talanx-Konzern waren zum Jahresende 2017 weltweit 21.604 (21.366) Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.651 (10.792) in Deutschland und 10.953 (10.574) im Ausland.<sup>1)</sup> 10.716 (10.551) Mitarbeiter waren männlich und 10.888 (10.815) weiblich (siehe auch Abbildung 6).

A6 MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND SOWIE NACH GESCHLECHT  
IN %



Im Folgenden zeigen wir, wie sich unsere Belegschaft hinsichtlich verschiedener Aspekte im Detail zusammensetzt.

<sup>1)</sup> 102-8

<sup>1)</sup> Die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns verteilen sich nach Regionen wie in Tabelle 5 angegeben.

T5 MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT

Region	Anzahl	Anteil in %	Anteil in Region in %	
			Männlich	Weiblich
<b>2017</b>				
Deutschland	10.651	49,3	52,7	47,3
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	3.527	16,3	41,5	58,5
Süd- und Nordamerika	4.071	18,8	48,8	51,2
Übriges Westeuropa	2.396	11,1	52,5	47,5
Sonstige Regionen	959	4,4	41,7	58,3
<b>Gesamt</b>	<b>21.604</b>	<b>100,0</b>	<b>49,6</b>	<b>50,4</b>

<b>2016</b>				
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
<b>Gesamt</b>	<b>21.366</b>	<b>100,0</b>	<b>49,4</b>	<b>50,6</b>

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

T6 MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG, BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT<sup>1)</sup>

Mitarbeiter	Anzahl	Männlich	Weiblich
<b>2017</b>			
<b>Gesamt</b>	<b>21.604</b>	<b>10.716</b>	<b>10.888</b>
Befristet	917	404	513
Unbefristet	20.687	10.312	10.375
Vollzeit	19.173	10.448	8.725
Teilzeit	2.431	268	2.163
<b>2016</b>			
<b>Gesamt</b>	<b>18.645</b>	<b>9.281</b>	<b>9.364</b>
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

<sup>1)</sup> Umfasst erstmals den gesamten Talanx-Konzern inkl. der Hannover Rück-Gruppe; die Abdeckung beträgt im aktuellen Jahr damit 100%, im Vorjahr ca. 98,7%

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

Tabelle 6 zeigt, dass sich 95,8% der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 11,3 (11,4) % aller Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

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 2017 waren 408 (452) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 605 (104) Leiharbeiter tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigten Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 6 (1) %.

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels enthalten ausführliche Informationen über die Mitarbeiter des **Talanx-Konzerns in Deutschland** (ohne Hannover Rück-Gruppe), der **WARTA-Gruppe**, der **HDI Assicurazioni** sowie der **HDI Österreich**.<sup>1)</sup>

<sup>1</sup> Es gibt keine bedeutenden Schwankungen (z. B. saisonale Schwankungen) der Zahl der Arbeitnehmer im Talanx-Konzern. Die Mitarbeiterdaten werden zentral sowie lokal durch verschiedene Softwareanwendungen wie SAP und Tagetik erfasst.

<sup>2</sup> 92,0 (91,8) % der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück) 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. Bei der HDI Assicurazioni sind alle Mitarbeiter und bei HDI Österreich alle in Österreich ansässigen Mitarbeiter von Kollektivvereinbarungen abgedeckt. Dies entspricht 89,8 % der Mitarbeiter der HDI Österreich. Die Mitarbeiter in den Niederlassungen der Slowakei, Tschechien und Ungarn unterliegen keinem Kollektivvertrag. Gleiches gilt für die WARTA-Gruppe.

<sup>3</sup> Zahlreiche **freiwillige betriebliche 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

Auch bei unseren Auslandsgesellschaften unterscheiden sich die freiwilligen betrieblichen Leistungen weder für Vollzeit- noch für Teilzeitkräfte. Einige Leistungen sind jedoch unbefristet beschäftigten Mitarbeitern vorbehalten, etwa Gesundheitsvorsorge oder betriebliche Altersvorsorge.

## RECRUITING, AUS- UND WEITERBILDUNG

<sup>4</sup> **Wesentlichkeit:** Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Talanx-Konzern. Personalgewinnung sowie Aus- und Weiterbildung sind daher wesentliche Themen für uns. Die Mitarbeiter setzen ihre vielfältigen Talente in den unterschiedlichen Gesellschaften für unseren geschäftlichen Erfolg und zur Zufriedenheit unserer Kunden ein. Mithilfe professioneller Programme fördern wir unsere Beschäftigten und entwickeln ihre Kompetenzen kontinuierlich weiter. Dabei wird Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, der sinkenden Zahl von Erwerbstätigen und der sich wandelnden Arbeitswelt Rechnung getragen. Im Rahmen der strategischen Nachwuchssicherung verfolgt der Talanx-Konzern verschiedene Konzepte. Hierzu gehören duale Ausbildungs- und Studiengänge, Einarbeitungs-, Trainee und Potenzialentwicklungsprogramme.

<sup>3</sup> 401-2

<sup>1</sup> 102-8

SDG 4 | 8

<sup>4</sup> 103-1


<sup>2</sup> 102-41

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

**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.


Für die **Nachwuchssicherung** ist in Deutschland insbesondere die berufliche Erstausbildung ein wichtiger Baustein. Dies zeigt sich in unserer konstant hohen Übernahmequote, die seit Jahren bei 80% bis 90% liegt. Verschiedene Gesellschaften des Talanx-Konzerns bieten ein vielfältiges Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten – von der klassischen Berufsausbildung bis hin zum Bachelorstudium. Seit dem Jahr 2005 wurden wir bereits sechsmal mit dem InnoWard, dem Bildungspreis des Berufsbildungswerks der Deutschen Versicherungswirtschaft (BWW) e. V., in der Kategorie „Berufliche Erstausbildung“ ausgezeichnet.

Ein breit gefächertes Angebot an internen **Weiterbildungsmaßnahmen** sichert die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter in Hinblick auf aktuelle und zukünftige Tätigkeiten. Durch die finanzielle Förderung berufsbegleitender Ausbildungs- und Studiengänge wird darüber hinaus die generelle Beschäftigungsfähigkeit unterstützt.




Die Identifikation und Förderung unseres **Führungs- und Fachkräftenachwuchses** bildet einen weiteren Schwerpunkt in der Personalentwicklung. Im Rahmen einzelner **Entwicklungs- und Einarbeitungsprogramme** werden Potenzialträger auf weiterführende Aufgaben vorbereitet und für diese qualifiziert. Somit können Führungs- und Fachpositionen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden, siehe auch  Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“ (Seite 48 f.). Aufgrund dieser Personalpolitik eröffnen wir überdurchschnittlich leistungsstarken und karriereorientierten Mitarbeitern besonders attraktive Perspektiven. Zudem werden fortlaufend Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, um das Fachwissen auszubauen und um die persönlichen Kompetenzen zu stärken. Darüber hinaus kann durch Mitarbeitergespräche, Feedbackinstrumente und Standortbestimmungsverfahren das eigene Verhalten reflektiert und an die veränderten Anforderungen angepasst werden.

Die **Talanx Corporate Academy** ist als zentrales Instrument zur Strategieimplementierung und Kulturentwicklung innerhalb des Konzerns erfolgreich etabliert. Das Programm vermittelt strategisch relevante Themen für die oberste Managementebene aller Geschäftsbereiche konzernweit.

 103-2

**1  Maßnahmen und Richtlinien:** Ziel unserer Personalarbeit ist es, nachhaltiges, profitables Wachstum für unser Unternehmen sicherzustellen. Dies erreichen wir mit den richtigen Mitarbeitern am richtigen Ort und in der richtigen Aufgabenstellung. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen die Grundsätze wertorientierter Führung und eine Kultur des Miteinanders. Um langfristig wettbewerbsfähig bleiben zu können und um das Interesse von qualifizierten Mitarbeitern wecken und erhalten zu können, bedarf es eines effektiven und effizienten Personalprozesses. Dieser dient auch dazu, dass der Talanx-Konzern für die Herausforderungen des demografischen Wandels gut aufgestellt ist. Personalbetreuung, Personalmarketing, berufliche Erstausbildung und Personalentwicklung sind elementare Bestandteile der konzernweiten Personalarbeit.


 201-3

**2  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 der Talanx-Konzern eine **leistungsorientierte Vergütung** und, soweit aufgabentechnisch möglich, **flexible Arbeitszeiten** sowie attraktive **Sozialleistungen**. Dies umfasst etwa eine betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Konzernunternehmen haben ihren Mitarbeitern in der Regel beitrags- oder leistungsorientierte Versorgungszusagen erteilt. Der betragsmäßig überwiegende Teil der Versorgungszusagen basiert auf leistungsorientierten Pensionsplänen. Weitere Angaben zu Pensionen und anderen Verpflichtungen des Talanx-Konzerns können dem  Geschäftsbericht 2017 entnommen werden (siehe Kapitel „Rückstellungen für Pensionen und andere Verpflichtungen“, Seite 239 ff.). All diese Leistungen spiegeln sich in einer moderaten Fluktuationsrate und einer langen Konzernzugehörigkeit unserer Mitarbeiter wider, siehe auch  Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“ (Seite 48 f.).


 Geschäftsbericht



Mit der strategischen Neuausrichtung des Hochschulmarketings konzentriert sich der Talanx-Konzern in Zukunft auf ausgewählte Universitäten mit dem Ziel, geeigneten akademischen Nachwuchs für den Konzern zu gewinnen. Weiterhin wurde zur Förderung des Versicherungsstandorts Hannover von den Versicherungsunternehmen vor Ort und der Leibniz Universität Hannover das „House of Insurance“ als gemeinsames Kompetenzzentrum für Forschung und Lehre in den Bereichen Versicherungsökonomik, -mathematik und -recht ins Leben gerufen.

Im vergangenen Jahr ist der Talanx-Konzern 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.


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.


Darüber hinaus hat Talanx das Ziel festgelegt,  fortlaufend seine Regelwerke und Richtlinien zu den Themen Arbeit und Beschäftigte zu überprüfen. Dabei soll auch geprüft werden, ob und wie diese sinnvoll um Nachhaltigkeitskriterien erweitert werden könnten.

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

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

Weitere wichtige Aufgaben sind die strategische Nachwuchssicherung durch die duale Ausbildung und das duale Studium, Einarbeitungs-, Trainee- und Potenzialprogramme. 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 73).

 **Ergebnisse und Kontrolle:** Die Planung, Steuerung und Kontrolle der personalwirtschaftlichen Aktivitäten und Prozesse im Talanx-Konzern erfolgen im Rahmen des Personalcontrollings. Wichtige Elemente sind dabei auch regelmäßige Analysen zur Personalbestandsentwicklung und das Personalberichtswesen (intern und extern). Im Schwerpunktthema Personal führt zudem das Competence Center Operational Auditing risiko- und prozessorientierte Prüfungen nach den Grundsätzen des Berufsstandes Institute of Internal Auditors (IIA) durch.

 [www.faircompany.de](http://www.faircompany.de)

 Nachhaltigkeitsziel

 103-3

## RECRUITING UND GEWINNUNG VON TALENTEN

1 401-1

Die Zu- und Abgänge von Mitarbeitern im Berichtsjahr 2017 werden in den nachfolgenden Tabellen dargestellt. Die Verteilung dieser Mitarbeiter nach Geschlecht zeigt Tabelle 7, die Verteilung nach Alter die Tabelle 8, jeweils unterteilt in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe), die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich. Zum Vergleich: Die Verteilung nach Geschlecht und Alter zeigt der Abschnitt „Diversity und Chancengleichheit“ (Seite 53 f.).

## T7 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT

Geschlecht	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2017</b>				
<b>Deutschland</b>				
Männlich	254	2,7	366	3,8
Weiblich	180	1,9	332	3,4
<b>Summe</b>	<b>434</b>	<b>4,7</b>	<b>698</b>	<b>7,2</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>				
Männlich	161	6,4	96	3,8
Weiblich	178	7,0	186	7,4
<b>Summe</b>	<b>339</b>	<b>13,4</b>	<b>282</b>	<b>11,2</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>				
Männlich	12	2,8	7	1,6
Weiblich	21	4,9	7	1,6
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>7,7</b>	<b>14</b>	<b>3,2</b>
<b>HDI Österreich</b>				
Männlich	13	4,6	7	2,5
Weiblich	15	5,4	11	3,9
<b>Summe</b>	<b>28</b>	<b>10,0</b>	<b>18</b>	<b>6,4</b>
<b>2016</b>				
<b>Deutschland</b>				
Männlich	209	4,1	399	7,6
Weiblich	132	3,0	290	6,3
<b>Summe</b>	<b>341</b>	<b>3,6</b>	<b>689</b>	<b>7,0</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>				
Männlich	65	6,4	120	11,8
Weiblich	113	7,3	188	12,1
<b>Summe</b>	<b>178</b>	<b>6,9</b>	<b>308</b>	<b>12,0</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>				
Männlich	15	5,8	22	8,5
Weiblich	24	12,8	8	4,3
<b>Summe</b>	<b>39</b>	<b>8,8</b>	<b>30</b>	<b>6,7</b>

<sup>1)</sup> Werte für 2017 berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand. Für 2016 wurden die Werte für die WARTA-Gruppe und die HDI Assicurazioni berechnet zum Stichtag 31. Dezember 2016. Für Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) zum durchschnittlichen Personalbestand

## T8 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH ALTER

Alter	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2017</b>				
<b>Deutschland</b>				
Bis 30 Jahre	166	1,8	121	1,3
Über 30 bis 50 Jahre	235	2,5	309	3,2
Über 50 Jahre	33	0,4	268	2,8
<b>Summe</b>	<b>434</b>	<b>4,7</b>	<b>698</b>	<b>7,2</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>				
Bis 30 Jahre	134	5,3	59	2,3
Über 30 bis 50 Jahre	187	7,4	156	6,2
Über 50 Jahre	18	0,7	67	2,7
<b>Summe</b>	<b>339</b>	<b>13,4</b>	<b>282</b>	<b>11,2</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>				
Bis 30 Jahre	4	0,9	3	0,7
Über 30 bis 50 Jahre	26	6,1	4	0,9
Über 50 Jahre	3	0,7	7	1,6
<b>Summe</b>	<b>33</b>	<b>7,7</b>	<b>14</b>	<b>3,2</b>
<b>HDI Österreich</b>				
Bis 30 Jahre	13	4,6	9	3,2
Über 30 bis 50 Jahre	14	5,0	5	1,8
Über 50 Jahre	1	0,4	4	1,4
<b>Summe</b>	<b>28</b>	<b>10,0</b>	<b>18</b>	<b>6,4</b>

<b>2016</b>				
<b>Deutschland</b>				
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
<b>Summe</b>	<b>341</b>	<b>3,6</b>	<b>689</b>	<b>7,0</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>				
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
<b>Summe</b>	<b>178</b>	<b>6,9</b>	<b>308</b>	<b>12,0</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>				
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
<b>Summe</b>	<b>39</b>	<b>8,8</b>	<b>30</b>	<b>6,7</b>

<sup>1)</sup> Werte für 2017 berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand. Für 2016 wurden die Werte für die WARTA-Gruppe und die HDI Assicurazioni berechnet zum Stichtag 31. Dezember 2016. Für Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) zum durchschnittlichen Personalbestand

Die Personalfluktuation liegt im Talanx-Konzern in Deutschland bei 7,2 (7,0) %, bei HDI Österreich bei 6,4 % und bei HDI Assicurazioni bei 3,2 (6,7) %. In der WARTA-Gruppe beträgt die Fluktuation 11,2 (12,0) %. 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.

<sup>1</sup> 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. 0,4 (0,5) %, unter den weiblichen Mitarbeitern ca. 1,0 (2,6) %. Die polnischen Vorgaben zum Mindestlohn haben sich in den letzten Jahren häufiger verändert. Unter anderem ist der Betrag gegenüber dem vorangegangenen Jahr um 5,7% auf 479,34 EUR monatlich gestiegen. Das durchschnittliche Einstiegsgehalt der neuen Mitarbeiter im Jahr 2017 lag um 273 % über dem gesetzlichen Mindestlohn. Bonuszahlungen, die Mitarbeiter darüber hinaus erhalten, werden allerdings nicht berücksichtigt.

In Italien und Österreich gelten keine gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohnregelungen. Der größte Teil der Mitarbeiter in beiden Ländern wird nach verschiedenen Tarifverträgen bezahlt, die sich nach Qualifikation und Dienstalter richten. In den Niederlassungen Ungarn, Tschechien und der Slowakei der HDI Versicherung AG (Österreich) ist kein Kollektiv-/Tarifvertrag in Anwendung. Die Eintrittsgehälter liegen aber immer über den lokalen gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlöhnen.

<sup>2</sup> In der Regel werden 100 % der Führungskräfte in Deutschland sowie in den Auslandsgesellschaften der Talanx **lokal angeworben**. Die Gruppe der Führungskräfte setzt sich zusammen aus Vorstandsmitgliedern und deren direkt unterstellten Führungskräften. 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 Deutschland gab es im Berichtsjahr 91 (87) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 59 (64,8 %) (Vorjahr: 70, 80,5 %) mit **internen Kandidaten besetzt**.

Die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** belief sich im Talanx-Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2017 auf 15,1 (14,8) Jahre. In der WARTA-Gruppe betrug die entsprechende Zahl 9,8 (8,9) Jahre, bei HDI Assicurazioni 12,0 Jahre und bei HDI Österreich 11,0 Jahre.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

<sup>3</sup> In Deutschland haben sich im Jahr 2017 Versicherungsfachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs- sowie Sprach- und EDV-Trainings auf insgesamt 19.750 **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 nahmen an rund 1,1 und Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben an rund 2,3 Weiterbildungstagen teil.

Bei der HDI Österreich summierten sich die Weiterbildungen auf etwa 24 Stunden pro Person auf und bei der HDI Assicurazioni waren es in etwa 15 Stunden, eine deutliche Steigerung gegenüber dem Vorjahr (rund 11 Stunden). Die WARTA-Gruppe hat ihren Mitarbeitern im Berichtsjahr in etwa 1,1 Stunden Weiterbildung ermöglicht. <sup>1)</sup>


<sup>1)</sup> 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

<sup>1</sup> 202-1

<sup>3</sup> 404-1

<sup>2</sup> 202-2

1  404-2

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

T9 **KOMPETENZMANAGEMENT BEI TALANX****Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme**Management Development Programme (MDP) international <sup>1)</sup>

Talanx Executive Programme (TEP)

Bereichs-Entwicklungs-Programm (BEP)

Entwicklungs-Programm zum zertifizierten Projektleiter (EPP, Zert.)

Entwicklungs-Programm für Experten (EPE)

Entwicklungs-Programm für neue Führungskräfte (EPF)

Potenzial-Entwicklungs-Programm (PEP)

Trainee-Programm (Industrierversicherung)

**Personalentwicklungsinstrumente**

Standortbestimmung

Coachings für Fach- und Führungskräfte

Projektwerkstatt Betrieb Leben

Mentoring-Programm für Frauen


360°-Feedback

Seminare für Führungskräfte

**Fachseminare**siehe  404-1<sup>1)</sup> Das MDP steht Mitarbeitern über die Landesgrenzen hinaus offen 5 | 8 | 103  103-1

In der Qualifizierung unserer Mitarbeiter sehen wir ein entscheidendes Erfolgspotenzial, weshalb unsere Gesellschaften konkrete Programme zur Weiterbildung der Mitarbeiter und Führungskräfte betreiben. Bei Bedarf können diese Programme auch auf spezielle Mitarbeitergruppen zugeschnitten werden, um größtmögliche Wirkung zu entfalten. Zu den Maßnahmen zählen u. a. Seminare, Fortbildungen und auf Basis der Mitarbeitergespräche erarbeitete individuelle Coachings. Im Falle von Entlassungen oder Beendigungen der Tätigkeit werden teilweise „Outplacement-Programme“ angeboten, die einen reibungslosen Übergang gewährleisten sollen. Vor dem Pensionsantritt haben Mitarbeiter, beispielsweise der HDI Österreich, die Möglichkeit, für eine bestimmte Übergangsphase in Altersteilzeit zu gehen. Das bedeutet, dass die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber reduziert werden kann.

2  404-3

2  In den einzelnen Gesellschaften gibt es aufgrund verschiedener Betriebsvereinbarungen unterschiedliche Instrumente 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. Die Leitenden Angestellten der Talanx haben im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten. Das 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.

Auch in unseren Auslandsgesellschaften werden Mitarbeiter und Führungskräfte regelmäßigen Beurteilungen unterzogen. So ist bei der HDI Österreich jeder Abteilungsleiter dazu verpflichtet, mit seinen Mitarbeitern ein jährliches Gespräch zu führen. Diese dienen der Leistungsbeurteilung, der Zeitvereinbarung und der Planung möglicher Schulungsmaßnahmen. Auch die Führungskräfte führen mit ihren Ressortvorständen ein solches Mitarbeitergespräch.

Für Mitarbeiter der HDI Assicurazioni wird alle zwei Jahre ein bewertendes Mitarbeitergespräch durchgeführt. Da im Jahr 2016 mit allen Mitarbeitern ein solches Gespräch geführt wurde, erfolgten im Berichtsjahr nur ausgewählte Gespräche für 2,2% der Beschäftigten. Auch in der WARTA-Gruppe finden regelmäßige Beurteilungen statt.


## DIVERSITY UND FAMILIENFREUNDLICHKEIT



3  **Wesentlichkeit:** Zahlreiche Beispiele verdeutlichen die Entwicklungen, die das Arbeiten im Konzernverbund 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 und fördern, 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.

**1**  **Maßnahmen und Richtlinien:** Der Konzern hat bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um Vielfalt 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 während des dualen Studiums 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 „Adelante!“, das EU-Bürgern eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland ermöglicht. Die Gründe für eine Beteiligung an dem Projekt sind vielfältig: Während in Spanien eine überproportional hohe Jugendarbeitslosigkeit herrscht, spürt Talanx zunehmend den Fachkräftemangel. Zudem haben wir zahlreiche Geschäftsaktivitäten im spanischsprachigen Lateinamerika und würden es begrüßen, zukünftig auch für die Zusammenarbeit mit diesen Märkten vermehrt auszubilden. Der erste spanische Jugendliche, der 2015 in Hannover seine Ausbildung zum Kaufmann für Versicherungen und Finanzen bei Talanx begonnen hatte, steht derzeit kurz vor seinem Abschluss. Zwei weitere Auszubildende haben am 1. Januar 2018 ihre einjährige Praxisphase in Hannover begonnen. Das Projekt der Industrie- und Handelskammer in Hannover und der Caritas wird u. a. von der Bundesregierung gefördert. Zudem bildet das Unternehmen am Standort Köln zwei Geflüchtete aus.

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

Zudem können Eltern durch die Zusammenarbeit mit dem Familienservice Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten **Kinderbetreuung** erhalten. Eine weitere Möglichkeit, die Mitarbeiter bei der Betreuung ihrer noch nicht schulpflichtigen Kinder zu unterstützen, ist die Zahlung eines monatlichen Kinderbetreuungszuschusses. Dieser wird seit dem 1. Januar 2014 Mitarbeitern gewährt, die während oder nach Ende der Elternzeit wieder eine Erwerbstätigkeit in einer der Konzerngesellschaften des Talanx-Konzerns im Inland (exkl. Hannover Rück) aufnehmen. 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 von zu Hause aus zu arbeiten. Im Rahmen der Förderung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat der Arbeitgeber jeweils ein Eltern-Kind-Büro an den Standorten Hamburg, Hannover und Hilden eingerichtet. Die

 [www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Aktuelles/Adelante](http://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/Aktuelles/Adelante)

**1**  103-2

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

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

 [www.talanx.com/corporate-governance.aspx?sc\\_lang=de-de](http://www.talanx.com/corporate-governance.aspx?sc_lang=de-de)

Eltern-Kind-Büros bieten Eltern in Notfallsituationen zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsgaps (z. B. plötzliche Erkrankung der Tagesmutter, kurzfristiger Ausfall des Schulunterrichts) die Möglichkeit, ihre Kinder (bis zum vollendeten 12. Lebensjahr) zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten. Darüber hinaus steht Mitarbeitern des Talanx-Konzerns in Hannover ein festes Kontingent an Krippenplätzen zur Verfügung. Gleiches gilt ab Sommer 2018 auch für HDI Österreich.


Zur Einführung mobilen Arbeitens wurde im Jahr 2017 ein konzernweites Konzept erarbeitet und mit den relevanten internen Stakeholdern abgestimmt und finalisiert. Zurzeit wird an den Standorten Köln und Hannover das Konzept pilotiert. Nach Beendigung der Pilotprojekte und einer entsprechenden Ergebnisondierung werden im Jahr 2018 mit den jeweils zuständigen Mitbestimmungsgremien Verhandlungen zur Überführung des mobilen Arbeitens in den Regelbetrieb geführt.


 Geschäftsbericht

 Nachhaltigkeitsziel

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 oder 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.

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst war der Aufsichtsrat der Talanx AG verpflichtet festzulegen, welcher Anteil von Frauen im Vorstand der Gesellschaft in der Zeit bis zum 30. Juni 2017 angestrebt wurde. Der Aufsichtsrat hatte für den genannten Zeitraum eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand der Gesellschaft von null Prozent festgelegt. Bis zum 30. Juni 2017 wurde diese Zielgröße nicht überschritten. Die Frauenquote im Aufsichtsrat der Gesellschaft ist entsprechend der gesetzlichen Regelung mit 30% vorgegeben; sie gilt für erforderlich werdende Neuwahlen und Entsendungen ab dem 1. Januar 2016 zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze. Im Berichtsjahr hat es keine Neuwahlen oder Entsendungen gegeben. Bei den im Jahr 2018 anstehenden Neuwahlen der Anteilseignervertreter wird diese Quote Beachtung finden.

Ferner war nach dem vorgenannten Gesetz der Vorstand verpflichtet festzulegen, welcher Anteil von Frauen in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Gesellschaft in der Zeit bis zum 30. Juni 2017 angestrebt wurde. Für die erste Führungsebene war eine Zielgröße für den Frauenanteil von 9,1%, für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 28,6% beschlossen worden. Zum 30. Juni 2017 betrug der Anteil von Frauen in der ersten Führungsebene 9,1% und in der zweiten Führungsebene 23,8%. Damit wurde die für die erste Führungsebene festgesetzte Zielgröße erreicht. Die Zielgröße für die zweite Führungsebene wurde aufgrund von internen Umstrukturierungen und Wechseln unterschritten. Siehe dazu auch  „Erklärung zur Unternehmensführung und Corporate-Governance-Bericht“ im Konzern-Geschäftsbericht 2017, Seite 87 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 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. Das Frauennetzwerk in der Talanx hat es sich in eigenverantwortlicher Gestaltung zum Ziel gesetzt, Mitarbeiterinnen in unserem Konzern eine Plattform zu geben; sich zu vernetzen, um voneinander und miteinander zu lernen.

Zusätzlich sei auf das Ziel der WARTA-Gruppe hingewiesen, künftig weiterhin mindestens 35 % der Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern zu besetzen<sup>1</sup>. Bei HDI Österreich konnte dieser Zielwert bereits erreicht werden (siehe dazu auch den folgenden Abschnitt).

**1 Ergebnisse und Kontrolle:** Das aktive Diversity-Management ist in die Planung, Steuerung und Kontrolle der personalwirtschaftlichen Aktivitäten und Prozesse im Talanx-Konzern einbezogen und somit Bestandteil des Personalcontrollings, siehe auch Abschnitt „Recruiting, Aus- und Weiterbildung“ (Seite 45 ff.).

Im Schwerpunktthema Personal führt zudem das Competence Center Operational Auditing risiko- und prozess-

orientierte Prüfungen nach den Grundsätzen des Berufsstandes Institute of Internal Auditors (IIA) durch.

## DIVERSITY UND CHANCENGLEICHHEIT

**2** Tabelle 10 zeigt, wie die Leitungsorgane der Talanx AG zum 31. Dezember 2017 mit Blick auf die Diversitätskategorien Geschlecht und Alter zusammengesetzt waren. Die Frauenquoten in den verschiedenen Hierarchieebenen des gesamten Konzerns (inkl. Hannover Rück-Gruppe) werden in Tabelle 11 veranschaulicht. Die Verteilung der Mitarbeiter in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe), der WARTA-Gruppe, der HDI Assicurazioni und HDI Österreich nach Geschlecht und Alter zeigt Tabelle 12.

 Nachhaltigkeitsziel

**1**  103-3  
**2**  405-1

**T10 ZUSAMMENSETZUNG DER LEITUNGSORGANE 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 %
<b>2017</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	6,3	93,8
<b>2016</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	12,5	87,5

**T11 FRAUENQUOTEN IM KONZERN (OHNE AUSHILFEN, OHNE TRAINEES)**

	Inland				Ausland				Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %
<b>2017</b>												
Gesamt Vorstände / Geschäftsführer <sup>1)</sup>	54	4	58	6,9	72	4	76	5,3	126	8	134	6,0
Führungsebene 1	164	26	190	13,7	196	67	263	25,5	360	93	453	20,5
Führungsebene 2	412	81	493	16,4	476	241	717	33,6	888	322	1.210	26,6
Führungsebene 3	231	80	311	25,7	557	335	892	37,6	788	415	1.203	34,5
Gesamt Führungskräfte	807	187	994	18,8	1.229	643	1.872	34,3	2.036	830	2.866	29,0
aktive Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4.692	4.470	9.162	48,8	3.848	4.992	8.840	56,5	8.540	9.462	18.002	52,6
Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV <sup>2)</sup>	5.609	5.042	10.651	47,3	5.107	5.846	10.953	53,4	10.716	10.888	21.604	50,4

<sup>1)</sup> Vorstände mit Doppel-Funktion werden nur einmal gezählt

<sup>2)</sup> Ruhende Dienstverhältnisse

## T12 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 %
<b>2017</b>						
<b>Deutschland</b>						
Führungskräfte	850	82	18	0,2	57,9	41,9
Mitarbeiter	8.430	50,5	49,5	10,6	55	34,4
<b>Gesamt</b>	<b>9.280</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>	<b>9,6</b>	<b>55,2</b>	<b>35,1</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>						
Vorstand	8	100,0	—	—	75	25
Führungskräfte	265	56,4	43,6	2,6	78,8	18,7
Mitarbeiter	2.215	39,6	60,4	19,7	63,4	16,9
<b>Gesamt</b>	<b>2.488</b>	<b>42,0</b>	<b>58,0</b>	<b>18,0</b>	<b>65,3</b>	<b>16,7</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>						
Vorstand	17	100	—	—	11,1	82,9
Führungskräfte	85	80,0	20,0	0,0	15,4	84,6
Mitarbeiter	309	47,3	52,7	4,4	64,2	31,4
<b>Gesamt</b>	<b>411</b>	<b>56,0</b>	<b>44,0</b>	<b>3,5</b>	<b>51,9</b>	<b>44,6</b>
<b>HDI Österreich</b>						
Vorstand	2	100	—	—	50	50
Führungskräfte	43	65,1	34,9	2,3	65,1	32,6
Mitarbeiter	249	33,3	66,7	25,3	52,2	22,5
<b>Gesamt</b>	<b>294</b>	<b>38,4</b>	<b>64,6</b>	<b>21,6</b>	<b>54,2</b>	<b>24,2</b>
<b>2016</b>						
<b>Deutschland</b>						
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
<b>Gesamt</b>	<b>9.458</b>	<b>53,2</b>	<b>46,8</b>	<b>10,0</b>	<b>56,8</b>	<b>33,3</b>
<b>WARTA-Gruppe</b>						
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
<b>Gesamt</b>	<b>2.572</b>	<b>39,5</b>	<b>60,5</b>	<b>15,5</b>	<b>67,5</b>	<b>17,0</b>
<b>HDI Assicurazioni</b>						
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
<b>Gesamt</b>	<b>445</b>	<b>58,0</b>	<b>42,0</b>	<b>3,8</b>	<b>58,0</b>	<b>16,2</b>



Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter in Deutschland lag bei 45,1 (44,7) Jahren, in der WARTA-Gruppe bei 39,7 Jahren, bei der HDI Assicurazioni bei 44,3 Jahren und bei HDI Österreich bei 39,5 Jahren.<sup>1)</sup>

<sup>1</sup> 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. Das Geschlecht ist hingegen kein Faktor der Vergütungspolitik. Zwei Personen mit den gleichen Arbeitsinhalten und gleichen oder ähnlichen Erfahrungen und Kompetenzen werden aufgrund ihres unterschiedlichen Geschlechts keine unterschiedlichen Gehälter angeboten.

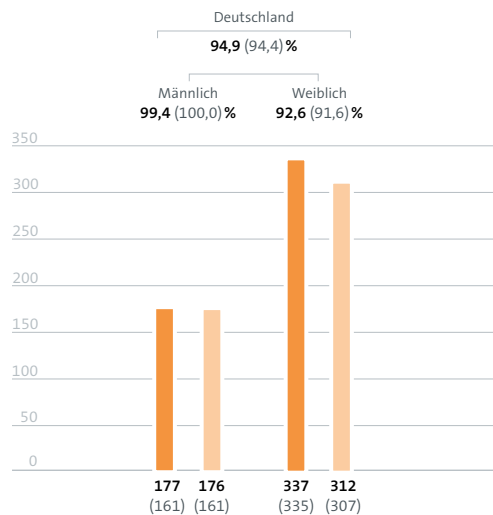
<sup>2</sup> Talanx toleriert keine Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und -ausdruck, Beziehungsstatus, Staatsangehörigkeit, Behinderung, medizinischer Verfassung oder aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors. Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gab es nicht.

## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

<sup>3</sup> In Deutschland kann unter bestimmten Bedingungen im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit von bis zu sechs Monaten beansprucht werden. Die tarifliche Elternzeit laut Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe endet spätestens dreieinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes.

### A7 RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)

ANZAHL



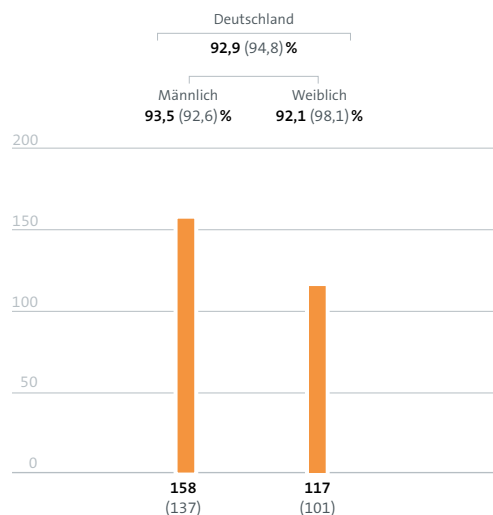
2017 (2016)

■ in Vorperiode in Elternzeit  
 ■ davon: in Berichtsperiode zurückgekehrt oder Rückkehr im Folgejahr geplant

<sup>1</sup> 405-2<sup>2</sup> 406-1

### A8 VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)

ANZAHL



2017 (2016)

■ Verbleib nach Elternzeit

<sup>3</sup> 401-3

<sup>1)</sup> Für die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich liegen keine Vorjahreswerte vor

Die folgende Abbildung 9 gibt Auskunft darüber, wie viele Mitarbeiter in unseren Auslandsgesellschaften im Berichtsjahr berechtigt waren, Elternzeit in Anspruch zu nehmen und wie viele dies in Anspruch genommen haben. Abbildung 10 zeigt, wie viele Mitarbeiter in unseren Auslandsgesellschaften im Berichtsjahr aus der Elternzeit zurückgekehrt sind und wie viele Mitarbeiter zwölf Monate nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz noch bei Talanx beschäftigt sind.

**A9 ANSPRUCH AUF ELTERNZEIT (AUSLANDSGESELLSCHAFTEN)<sup>1)</sup>**

ANZAHL



<sup>1)</sup> Aufgrund der veränderten Datenerhebungsmethodik liegen für die Auslandsgesellschaften nur Werte für 2017 vor


**A10 RÜCKKEHR UND VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (AUSLANDSGESELLSCHAFTEN)<sup>1)</sup>**


ANZAHL



<sup>1)</sup> Aufgrund der veränderten Datenerhebungsmethodik liegen für die Auslandsgesellschaften nur Werte für 2017 vor

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER

**1**  **Wesentlichkeit und Auswirkungen:** Aufgrund 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. Gleichwohl sind die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter bei der Arbeit natürlich von höchster Bedeutung. Unsere Mitarbeiter sind unser Kapital und leisten einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg. Daher ist das Wohlergehen der Mitarbeiter ein wichtiges Unternehmensziel.

**2**  **Maßnahmen und Richtlinien:** In Deutschland unterstützen wir unsere Beschäftigten durch ein aktives Gesundheitsmanagement, diverse Sportangebote, ein modernes Catering 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 Themen. Zudem wird der Bereich Arbeitsschutz mittlerweile auch stark von der europäischen Gesetzgebung geprägt. Für die Mitgliedsstaaten der EU, und damit auch für die im Bericht abgedeckten Gesellschaften, gelten einheitliche Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

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 zu Massagen. 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.

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 Programme – EAP) durch einen Kooperationspartner die Möglichkeit einer kostenlosen telefonischen Sofortberatung, die selbstverständlich anonym erfolgen kann. Seit dem 1. Februar 2018 erweitert TALINGO EAP das Angebot. Zusätzlich zu der professionellen telefonischen Beratung werden im Einzelfall nun auch persönliche Gespräche vor Ort angeboten.

Ursachen für die Häufung von psychischen Erkrankungen in der modernen Arbeitswelt können auch in der täglichen Arbeitsroutine liegen. Die Erhebung von Stressfaktoren am Arbeitsplatz gewinnt daher zunehmend an Bedeutung und ist seit 2013 auch im Arbeitsschutzgesetz (§§ 5 und 6 ArbSchG) verankert. Zur Gefährdungsbeurteilung am Talanx-Arbeitsplatz nutzen wir seit 2016 das wissenschaftlich fundierte und effiziente Verfahren des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA), welches wichtige Hinweise zu Schwachstellen und Verbesserungspotenzialen in unserem Arbeitsschutz und dem Gesundheitsmanagement geben kann.

Besonders erfolgreich verliefen im Jahr 2017 auch unsere Gesundheitstage. Diese fanden an elf Standorten in Deutschland statt (bspw. Hannover, Köln, Hilden, Hamburg und Saarbrücken) und boten den Mitarbeitern eine Vielzahl von Workshops, Vorträgen, Mitmachangeboten und Informationsmöglichkeiten. Der Fokus lag in diesem Jahr dabei auf Bewegung, Ernährung und der Förderung des Gesundheitsbewusstseins.

 3

**1**  103-1 | 403-3

**2**  103-2

Ergänzt wird dies auch durch das seit Jahren erfolgreiche **Mitarbeitersportsponsoring**, welches ebenfalls einen Beitrag zum Bewusstsein für das Thema Gesundheit leistet. Die Talanx AG übernimmt dabei für Konzernmitarbeiter in Deutschland die Startgebühr bei öffentlichen Sport- bzw. Laufveranstaltungen und stellt einheitliche Funktionsshirts mit dem Talanx-Unternehmenslogo zur Verfügung. Diese tragen das Siegel OEKO-TEX® Standard 100 und der Hersteller engagiert sich im Global Social Compliance Programme (GSCP) und der Business Social Compliance Initiative (BSCI). 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 bezuschusst. Voraussetzung ist, dass sich mindestens zehn Konzernmitarbeiter zu einem Team zusammenfinden.


Im Jahr 2017 nutzen 1.804 Mitarbeiter dieses Angebot und hielten bei 56 Veranstaltungen die Team-Talanx-Flagge hoch. Dadurch steigern wir 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. Sportliche Betätigung ist auch ein wichtiger Teil des Gesundheitsprogramms der WARTA, welches von fast allen Mitarbeitern in Anspruch genommen wird. Im Rahmen des Multisport-Programms wird beispielsweise landesweit die Nutzung von Sporteinrichtungen subventioniert, was jährlich von über 1.000 Mitarbeitern in Anspruch genommen wird. Doch auch selbstorganisierte Sportaktivitäten und -events werden gefördert, in dem z. B. Hallen gemietet oder professionelle Coaches zur Verfügung gestellt werden. HDI Österreich bietet ihren Mitarbeitern ebenfalls ein Sportprogramm mit einem ausgewogenen Kursprogramm. Auch das lokale Laufteam wird bei seinen rund 12 Laufsportveranstaltungen im Jahr durch die Übernahme von Startgeld oder Laufkleidung unterstützt.

Doch auch alle anderen Gesellschaften **fördern die Gesundheit** ihrer Mitarbeiter auf vielfältige Weise. Regulatorische Anforderungen, z. B. mit Blick auf Arbeitssicherheit, Hygienevorschriften, Gesundheitsvorsorge und die Einrichtung von Arbeitsplätzen werden selbstverständlich erfüllt und regelmäßig überprüft. Zudem wird laufend das Risiko bewertet, das mit der Erfüllung von Tätigkeiten einhergeht, und Mitarbeiter werden hierzu weitergebildet und mit allen nötigen Informationen versorgt. Dazu gehört auch die Festlegung von Mitarbeiterteams in den Gebäuden, die mit der Durchführung von Notfallmaßnahmen und -übungen (z. B. Pandemie, Feuer etc.) vertraut sind.

**1 Ergebnisse und Kontrolle:** Unseren betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz entwickeln wir kontinuierlich weiter. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Hierzu muss er eine geeignete Organisation – ein betriebliches Arbeitsschutzsystem – einrichten (vgl. § 3 Arbeitsschutzgesetz). Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit und unsere Betriebsärzte unterstützen und motivieren die Verantwortlichen im Unternehmen, sich aktiv an der Durchführung des Arbeitsschutzes zu beteiligen. Um eine kontinuierliche Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes und eine Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften sicherzustellen, unterstützen die Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes. Auf Grundlage der §§ 5 und 6 werden dabei die nachfolgend aufgeführten Tätigkeiten ausgeführt:

- Erstellen der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilungen (GBU)
- Durchführen von Begehungen zur Fortschreibung der GBU
- Dokumentation der GBU und der festgestellten Mängel in Maßnahmenplänen
- Teilnahme an Arbeitsschutzausschusssitzungen, Beratung zur Beseitigung von Mängeln
- Darauf aufbauend erfolgt die Bereitstellung erforderlicher Materialien zur Unterweisung der Mitarbeiter
- Unterstützung bei der Durchführung von Unterweisungen
- Festlegung und Überwachung von gesetzlich und arbeitssicherheitsrelevanten Prüfungen
- Pflege und Anpassung der Notfallorganisation (Erste-Hilfe/Brandschutz)
- Bestimmung von Funktionspersonal
- Implementierung neuer gesetzlicher Vorschriften
- Beratung aller betrieblichen Gremien (Arbeitgeber, Mitarbeiter und Betriebsrat) zum Thema Sicherheit und Gesundheitsschutz

Dabei sollen Sicherheit und Gesundheitsschutz so in die Abläufe des Unternehmen integriert werden, dass gleichzeitig ein Beitrag zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit geleistet wird.

<sup>1</sup>  Für die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns werden Arbeitsunfälle 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 2017 deutschlandweit 18 Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,2 (0,3) % entspricht, sowie 21 (76) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,2 (0,8) % resultieren. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit bewertet die Unfälle, um ggf. Maßnahmen zur Vermeidung abzuleiten.

In Polen ist jeder Unfall oder Fall von Berufskrankheit der Sozialversicherungsanstalt (ZUS) und dem nationalen Statistikamt (GUS) zu melden. Die Anzahl der Unfälle während der Tätigkeit 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 (zwölf) Wegeunfälle (Quote von 0,3 [0,4] %).


Auch in Italien müssen alle Unfälle und Krankheitsfälle dem staatlichen Versicherungsinstitut für Arbeitsunfälle (INAIL) berichtet werden. Die Verletzungsquote für Arbeits- und Wegeunfälle lag hier im vergangenen Jahr bei 1,0 (0,9) %. Im Jahr 2017 kam es zu einem Arbeitsunfall (Quote von 0,2%) und einem Wegeunfall (Quote von 0,2%). Dabei werden alle unbefristeten Mitarbeiter von einer Unfallversicherung abgedeckt, die Unfälle während und außerhalb der Arbeitszeit abdeckt.

Für HDI Österreich gilt ebenfalls, dass Arbeitsunfälle unverzüglich der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) gemeldet werden müssen. Für das Berichtsjahr wurden vier solcher Arbeitsunfälle gemeldet.

Darüber hinaus ermittelt Talanx anhand der **krankheitsbedingten Fehltag**e die Fehlzeitenquote, im Jahr 2017 belief sich diese in Deutschland auf 6,4 (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 %). HDI Österreich liegt ebenfalls genau im Branchenschnitt. Von den Fehltagen

entfallen 2,7 % auf männliche und 3,8 % auf weibliche Mitarbeiter. Bei der HDI Assicurazioni ist die Rate mit 4,3 % erfreulich niedrig (2,0 % bei männlichen Mitarbeitern und 2,3 % bei weiblichen Mitarbeitern). In der WARTA-Gruppe beträgt die Fehlzeitenquote rund 10,0 %.

## AUSGEWOGENE ERNÄHRUNG FÜR MITARBEITER


Bei der Erhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens spielt die Ernährung – und somit die tägliche Verpflegung in unseren Mitarbeiterrestaurants und Cafeterien – eine wesentliche Rolle. Die Herausforderung eines modernen und zukunftsorientierten Caterings ist es, den Mitarbeitern die richtige Menge an gesunden, möglichst frisch zubereiteten Speisen, anzubieten. Und das selbstverständlich unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten, wie beispielsweise einer regionalen und saisonalen Beschaffung sowie der Achtung des Tierwohls. Unsere Küche lebt dabei von der Vielfalt der Speisen und ist bestrebt, jeden Tag aufs Neue ernährungsphysiologisch ausgewogene und schmackhafte Speisen anzubieten. Zur Sicherung der Qualität unseres Angebots wurden die drei Mitarbeiterrestaurants am Standort Hannover sowie die Betriebskantine in Köln mit der  JOB&FIT-Zertifizierung der Gesellschaft für Ernährung (DGE) ausgezeichnet. Dabei wurden in intensiven Auditprozessen die Qualitätsbereiche Lebensmittel, Speisenplanung und Speisenherstellung sowie die Kommunikation und der Umgang mit den Tischgästen (Lebenswelt) überprüft. Unsere Ökotrophologinnen suchen dabei den direkten Dialog mit unseren Mitarbeitern zur Stärkung des Bewusstseins für gesunde Ernährung. Jeden Tag gibt es zudem ein farblich gekennzeichnetes Menü, das dem Qualitätsstandard der DGE entspricht und den gesunden Ernährungsbedarf eines Büroarbeiters abdeckt. In Köln verfügt die Kantine zusätzlich seit vielen Jahren über eine QCI-Bio-Zertifizierung und verwendet zu 80 % regionale Lebensmittel aus zertifizierten Bio-Betrieben. Auch in Hannover werden den Mitarbeitern durch ein besonderes Angebot regionale Produkte angeboten: Jeden Freitag verkauft ein Landwirt aus der Region seine Produkte im Atrium des Zentralstandortes am HDI-Platz 1. Zur Produktpalette gehört dabei frisches Obst und Gemüse, Eier und Freiland-Geflügel.

<sup>1</sup>  403-2


 [www.jobundfit.de/startseite/](http://www.jobundfit.de/startseite/)

## 7 BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG

<sup>1</sup>  103-1


**1  Wesentlichkeit:** Als Unternehmen ohne physische Produktion, das Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen anbietet, hat der Talanx-Konzern geringere Auswirkungen auf die Umwelt als beispielsweise produzierende oder rohstoffintensive Unternehmen. Gleichwohl beschäftigt der Konzern an seinen weltweiten Standorten über 20.000 Mitarbeiter, die Energie und Material verbrauchen, Dienstreisen unternehmen und sich täglich auf den Weg zur Arbeit und zurückbegeben. Zudem kauft der Konzern Produkte bzw. Betriebsmittel ein, die die Mitarbeiter benötigen, um ihrer Arbeit nachzugehen, sei es Papier, IT-Produkte oder Nahrungsmittel für die Kantinen. Diese Aspekte können Auswirkungen auf die Umwelt haben. Gerade bei der Beschaffung sind aus Nachhaltigkeitssicht zudem gesellschaftliche Themen 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.


<sup>2</sup>  103-2

**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 30 ff.).

<sup>1</sup>  Nachhaltigkeitsziel

**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 von 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.

**2  Maßnahmen und Richtlinien:** Das nachfolgende Kapitel beschreibt die Maßnahmen, die wir bereits ergriffen haben, um den Betriebsablauf und die Beschaffung nachhaltiger auszurichten. Dabei spielt die Ressourcenschonung eine große Rolle, da durch einen sorgsamen Umgang nicht nur die Umwelt geschont wird, sondern sich auch die Betriebskosten signifikant senken lassen. Dieses Interesse spiegelt sich selbstverständlich in allen unseren Gesellschaften wieder und sorgt für Fortschritt. Wichtige Maßnahmen sind beispielsweise Energieaudits nach DIN EN 16247, wodurch der Energieeinsatz systematisch analysiert wird, um Verbesserungspotenziale leichter identifizieren, die Teilnahme an Initiativen zur Effizienzsteigerung wie der Klima-Allianz und ÖKOPROFIT sowie BREEAM In-Use Zertifizierungen einzelner Standorte.

Um unseren Einfluss auf unsere Lieferanten hinsichtlich der Einhaltung von Umweltschutz- und Menschenrechtsgesetzen zu stärken, hat Talanx sich das Ziel gesetzt, einen konzernweit gültigen Verhaltenskodex für Lieferanten zu etablieren <sup>1</sup> . Darin wollen wir die Erwartung an die Einhaltung unserer Werte klar definieren. In einzelnen Gesellschaften wie der WARTA-Gruppe, der HDI Assicurazioni und bei der Talanx Systeme AG (IT-Einkauf), ist ein solcher Lieferanten-Verhaltenskodex bereits in Anwendung. Die konzernweite Umsetzung ist für das kommende Jahr geplant.

**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 Dienstleistungen. Damit gewährleistet er einen reibungslosen Bürobetrieb und entlastet die Vertriebs-einheiten. 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 Nachhaltigkeitsthemen 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 66](#)).

**1 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 [1](#), siehe dazu unsere [Nachhaltigkeitsziele \(Seite 12 ff.\)](#). Diese Ziele überprüfen wir fortlaufend auf ihre Erreichung und ergänzen sie, sofern sinnvoll, um weitere oder neue Ziele.

Darüber hinaus führt Talanx Energieaudits nach DIN EN 16247 in Übereinstimmung mit dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durch, um den Energieeinsatz und -verbrauch systematisch zu analysieren.

Unsere Beteiligung am Kooperationsprojekt ÖKOPROFIT nutzen wir gezielt für eine Bestandsaufnahme, Schwachstellenanalyse und für die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen im Bereich des innerbetrieblichen Umweltmanagements.

In unsere Bewertung und Überprüfungen fließen zudem auch die Ergebnisse von ESG-Ratings ein.

[1](#) 103-3

[1](#) Nachhaltigkeitsziel

Als verantwortungsvolles Unternehmen erfasst der Talanx-Konzern den betriebsbedingten Verbrauch von Ressourcen systematisch. Einen Überblick über die Umweltkennzahlen des Talanx-Konzerns bietet Tabelle 13.

T13 UMWELTKENNZAHLEN

	Einheit	2017 <sup>1)</sup>	2016 <sup>2)</sup>
Anzahl abgedeckter Mitarbeiter 31.12.		12.473	12.475
Abdeckungsgrad	% DER GESAMTEN MITARBEITER	57,7	58,3
<b>Energieverbrauch</b>			
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität) <sup>3)</sup>	GESAMT IN MWH	82.332	56.870
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität)	MWH JE MITARBEITER	6,6	4,5
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte	GESAMT IN LITERN	2.181.109	2.179.000
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte	LITER PRO MITARBEITER	174,9	174,7
<b>Dienstreisen der Mitarbeiter</b>			
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn)	KM GESAMT	59.195.231 <sup>4)</sup>	46.400.000 <sup>5)</sup>
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn)	KM JE MITARBEITER	4.745,9	4.906
<b>Treibhausgasemissionen nach Scopes</b>			
Scope 1 (direkte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	7.026,4	5.900
Scope 2 (indirekte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	32.958,9	22.310
Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	10.956,6	4.044 <sup>6)</sup>
CO <sub>2</sub> Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	GESAMT IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	50.941,9	32.254
CO <sub>2</sub> Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	TONNEN JE MITARBEITER	4,1	n. a.
<b>Materialverbrauch und Abfall</b>			
Papierverbrauch	GESAMT IN TONNEN	248,0	329
Papierverbrauch	KG JE MITARBEITER	19,97	26,4
Abfall	ABFALLMENGE IN TONNEN <sup>7)</sup>	1.933,2	1.829
Abfall	KG JE MITARBEITER <sup>8)</sup>	208,3	193,4
<b>Wasserverbrauch</b>			
Wasserverbrauch	GESAMT IN M <sup>3</sup>	111.976	86.250 <sup>9)</sup>
Wasserverbrauch	LITER JE MITARBEITER	8.977	8.709 <sup>9)</sup>

<sup>1)</sup> Die Umweltkennzahlen decken Deutschland (ohne Hannover Rück), die WARTA-Gruppe in Polen, die HDI Assicurazioni in Italien und erstmalig die HDI Versicherung AG (Österreich) ab. Aufgrund von Ausweitungen im Datenerhebungsprozess sind die Werte teilweise nicht vergleichbar mit dem Vorjahr. Die Verbrauchswerte bestimmen wir anhand der Angaben von Versorgern und Nebenkostenabrechnungen. Da zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht alle Nebenkostenabrechnungen vorlagen, haben wir den Verbrauch teilweise unter Einbezug von Vorjahreswerten ermittelt

<sup>2)</sup> Die Kennzahlen decken unsere Standorte in Deutschland (ohne Hannover Rück), die WARTA-Gruppe in Polen und HDI Assicurazioni in Italien ab

<sup>3)</sup> Für Italien können nur rund 70 % der Heizverbräuche bestimmt werden, da einige Gebäude nur als Mieter genutzt werden

<sup>4)</sup> Gilt erstmalig für alle im Bericht enthaltenen Gesellschaften

<sup>5)</sup> Zurückgelegte km für Dienstreisen durch Mitarbeiter der deutschen Gesellschaften

<sup>6)</sup> Die Scope-3-Emissionen wurden nur für deutsche Standorte erhoben und berücksichtigen Dienstreisen mit der Bahn, dem Flugzeug und Mietwagen sowie Papierverbrauch und Postversand

<sup>7)</sup> Die berichteten Abfallmengen beziehen sich in beiden Jahren ausschließlich auf unsere deutschen Standorte. Für das Berichtsjahr 2017 wurde die Datenerhebung ausgebaut und optimiert

<sup>8)</sup> Die berichteten Abfallmengen beziehen sich in beiden Jahren ausschließlich auf Mitarbeiter in Deutschland

<sup>9)</sup> Das Volumen und die Mengenangabe konnten für Deutschland sowie HDI Assicurazioni ermittelt werden



## ENERGIE UND TREIBHAUSGASEMISSIONEN

SDG 7 | 13

### 1 ENERGIEVERBRAUCH

1 302-1

Der Talanx-Konzern setzt auf einen sorgsamen Umgang mit Energie. Als Dienstleistungsunternehmen haben wir grundsätzlich einen niedrigeren Energiebedarf als produzierende Unternehmen. Jedoch sind wir uns bewusst, dass auch in unserem Unternehmen Einsparpotenziale vorhanden sind. Diese realisieren wir durch die Implementierung konkreter Maßnahmen.

#### T14 ENERGIEVERBRAUCH

Geltungsbereich <sup>1)</sup>	Heizverbrauch in MWh	Strom- verbrauch in MWh	Gesamt <sup>2)</sup> in MWh	Kraftstoff- verbrauch (Benzin und Diesel) in l
<b>2017</b>				
Deutschland	32.595	34.168	66.763 <sup>3)</sup>	1.230.000
WARTA-Gruppe	5.160	7.988	13.148	834.266
HDI Assicurazioni <sup>4)</sup>	528	996	1.524	35.400
HDI Österreich	573	324	897	81.443
<b>Gesamt</b>	<b>38.856</b>	<b>43.476</b>	<b>82.332</b>	<b>2.181.109</b>
<b>2016</b>				
Deutschland	16.680	24.980	41.660	n. a.
WARTA-Gruppe	5.390	8.330	13.720	n. a.
HDI Assicurazioni <sup>4)</sup>	470	1.020	1.490	n. a.
HDI Österreich	n. a.	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Gesamt</b>	<b>22.540</b>	<b>34.330</b>	<b>56.870</b>	<b>n. a.</b>

<sup>1)</sup> 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. Die Angaben für die WARTA-Gruppe, HDI Assicurazioni und HDI Österreich (seit diesem Jahr enthalten) beziehen sich in der Regel jeweils auf die gesamte Unternehmensgruppe. Abweichungen werden kenntlich gemacht

<sup>2)</sup> 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 Vorjahreswerte konservativ geschätzt

<sup>3)</sup> Die für 2017 ermittelten Werte sind durch eine Ausweitung und Optimierung der Datenerhebung nicht mit dem Vorjahr vergleichbar

<sup>4)</sup> 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

<sup>2)</sup> 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 beträgt der Wert 0,29 MWh/m<sup>2</sup>, bei der WARTA-Gruppe ca. 0,16 MWh/m<sup>2</sup> und bei HDI Assicurazioni 0,1 MWh/m<sup>2</sup>. Für HDI Österreich beläuft sich dieser Quotient auf 0,14 MWh/m<sup>2</sup>. Aufgrund einer erweiterten Datenerhebung in diesem Jahr ist der Energiequotient für Deutschland nicht mit dem Vorjahreswert vergleichbar.

<sup>3)</sup> 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 Photovoltaik- und Geothermieanlage, passivhaustaugliche Bauelemente, eine rege-

nerative Lüftung und Fernwärmeunterstützung sowie umfangreiche Leittechnik zur effizienten Steuerung. 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 Energieverbrauch 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. Zudem werden die Sanitäräume und Teeküchen in den Gebäuden am Standort Hannover größtenteils nur mit Kaltwasser versorgt, was sich ebenfalls positiv auf den Energiebedarf auswirkt. Im Jahr 2016

2 302-3

3 302-4

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

konnten wir den Energieverbrauch für die Klimatisierung durch die Anpassung von Zeitschaltprogrammen und die Erhöhung der Serverraumtemperaturen um 5% reduzieren. Damit leistet Talanx seinen Beitrag zu den Zielen der Klima-Allianz Hannover. Seit 2008 engagieren sich Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen, Verbände und die Landeshauptstadt Hannover dafür, bis 2020 den Ausstoß von Treibhausgasen in der Region um 40% gegenüber dem Jahr 1990 zu reduzieren. Talanx ist Mitglied der Initiative und bringt sich regelmäßig in Netzwerkveranstaltungen zur Energieeffizienz ein. Detaillierter berichten wir über umgesetzte Maßnahmen am Konzernsitz Hannover auf unserer Sonderseite „Im Blickpunkt“ (Seite 72).

Im Jahr 2018 wird die Talanx Service AG am Standort Hannover erstmalig an der Umweltmanagement-Beratungsinitiative „ÖKOPROFIT Hannover“ teilnehmen. In dem von der Stadt und Region Hannover geförderten Projekt sollen bis zum Frühjahr 2019 gemeinsam praxisnahe Verbesserungsmaßnahmen erarbeitet werden, die gleichermaßen dem Umweltschutz zugutekommen und die Betriebskosten senken – eine klassische Win-win-Situation. Über die Projektergebnisse informieren wir in unserem nächsten Nachhaltigkeitsbericht.

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. Die erhaltene BREEAM In-Use Zertifizierung des Hauptgebäudes hat auch im Jahr 2017 weiterhin Gültigkeit. Die WARTA-Gruppe hat sich weiterhin das Ziel gesetzt Geräte bei Neuanschaffungsbedarf systematisch durch solche der nächsten Generation zu ersetzen, etwa energieeffiziente und umweltverträgliche Kühlchränke und Klimaanlage.

HDI Assicurazioni hat in den vergangenen Jahren an mehreren Standorten Maßnahmen zur Energieeinsparung umgesetzt, etwa die Installation von LED-Beleuchtung und Zeitschaltuhren im Hauptgebäude in Rom. 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 CO<sub>2</sub>-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.

Auch bei HDI Österreich wird kontinuierlich an der Senkung der Verbräuche gearbeitet. Dies hat beispielsweise den Ausschlag zum Bau einer Photovoltaikanlage im März 2015 gegeben. Seitdem 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. Über das Jahr gesehen sind es ungefähr 10%.

## DIENSTREISEN DER MITARBEITER

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

### T15 DIENSTREISEN DER MITARBEITER DES TALANX-KONZERNS

IN KM

Geltungsbereich	Dienstwagen	Bahnreisen	Flugreisen	Gesamt	pro Mitarbeiter
<b>2017</b>					
Deutschland	15.600.000	12.297.207	15.764.618	43.661.825	4.704,9
WARTA-Gruppe	10.601.250	750.000	205.000	11.556.250	4.645
HDI Assicurazioni	977.700	730.000	1.100.000	2.807.700	6.831
HDI Österreich	1.009.985	2.605	156.866	1.169.456	3.978
<b>Gesamt</b>	<b>28.188.935</b>	<b>13.779.812</b>	<b>17.226.484</b>	<b>59.195.231</b>	—

305-1 | 305-3

Nachhaltigkeitsziel

Die Treibhausgasemissionen, die durch die Nutzung der Dienstwagen verursacht werden, finden sich bei den Scope-1-Emissionen (Seite 67), alle weiteren Treibhausgasemissionen aus Reisen finden sich in der Aufstellung der Scope-3-Emissionen (Seite 68).

**1 REDUZIERUNG DER TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH REISEN**

1 305-5

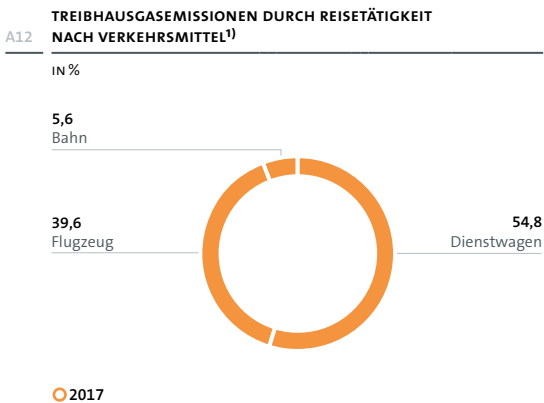
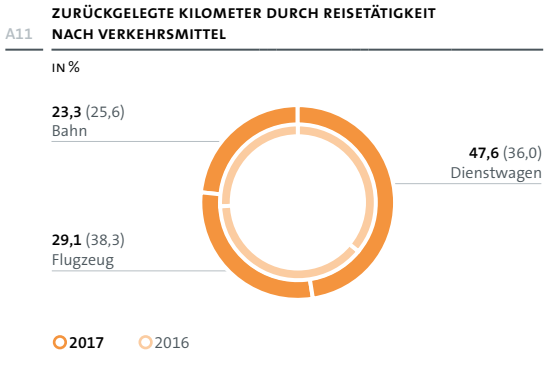
Durch die zunehmende Digitalisierung des Talanx-Konzerns können durch den weitläufigen Einsatz von Videokonferenzen in all unseren Gesellschaften bereits eine Vielzahl von Dienstreisen vermieden werden. Da dies jedoch nicht in allen Fällen möglich ist, unternehmen wir an verschiedenen Stellen Schritte, um die dadurch anfallenden Emissionen zu reduzieren.

Um zu fördern, dass innerdeutsche Dienstreisen mit umweltfreundlichen Verkehrsmitteln und somit CO<sub>2</sub>-sparsam erfolgen, erhalten alle dienstreisenden Mitarbeiter sowie Fach- und Führungskräfte, die sich zwischen unseren zahlreichen deutschen Standorten bewegen, auf Antrag eine **BahnCard Business** der Deutschen Bahn. Im Berichtsjahr haben rund 900 Mitarbeitern dieses Angebot genutzt. Seit Januar 2018 fahren unsere Mitarbeiter in allen elektrisch angetriebenen ICE- und IC/EC-Zügen im DB Fernverkehr klimaneutral mit 100% Ökostrom.

Auch konnte im Jahr 2017 der Emissionsausstoß unserer **Fahrzeugflotte** gesenkt werden. Seit dem 1. Januar 2017 gilt für Neufahrzeuge ein CO<sub>2</sub>-Zielwert von 125g/km (vorher 140g/km) <sup>1</sup>. Damit haben wir das ursprüngliche Ziel einer Senkung auf 130 g/km übertroffen. Auch die E-Mobilität konnte im Berichtsjahr gestärkt werden. Neben der Möglichkeit, Dienstwagen mit Hybrid- oder Elektroantrieb auszuwählen zu können, umfasst die Flotte mittlerweile verschiedene E-Autos für Servicefahrten zwischen den Standorten. Dafür wurden in Hannover zwei passende Ladesäulen aufgestellt. Auch die betriebliche Postzustellung am Konzernsitz Hannover erfolgt seit April 2017 rein elektrisch. Als eines der ersten Unternehmen in Deutschland erwarb die Talanx einen von der Deutschen Post entwickelten E-Scooter, der über das Jahr gerechnet eine CO<sub>2</sub>-Reduzierung von ca. 1,7 Tonnen ermöglicht (siehe auch <sup>1</sup> „Im Blickpunkt“ auf Seite 72).

1 Nachhaltigkeitsziel

Für die nachhaltige Ausrichtung des Fuhrparks hat HDI Österreich eine spezielle Förderung von Hybridautos in der Richtlinie zur Dienstwagennutzung umgesetzt. Um die Nutzung CO<sub>2</sub>-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.



<sup>1)</sup> Gilt erstmalig für alle im Bericht enthaltenen Gesellschaften

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<sup>1</sup>. Weiterhin ist im Jahr 2016 ein Pilotprojekt für Fahrtrainings zur Senkung des Kraftstoffverbrauchs gestartet worden<sup>2</sup>. Dieses Projekt wird derzeit weitergeführt.

 Nachhaltigkeitsziel

 Nachhaltigkeitsziel

Um die Auswirkungen auf die Umwelt durch Dienstreisen zu beschränken, hat die HDI Assicurazioni eine eigene Richtlinie etabliert. 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 CO<sub>2</sub>-Emissionen im Vergleich zum Flugzeug ermöglicht. Für innerstädtische Dienstreisen schreibt die Richtlinie 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.

 [www.stadtradeln.de/home/](http://www.stadtradeln.de/home/)

Eine Übersicht über sämtliche Ziele und Maßnahmen, die Talanx sich zur Reduzierung der Emissionen vorgenommen hat, zeigt der Abschnitt zu den Nachhaltigkeitszielen (Seite 12 ff.)<sup>3</sup>.

 Nachhaltigkeitsziel

 305-5

## ARBEITSWEGE DER MITARBEITER

Weltweit reisen täglich über 20.000 Mitarbeiter zur Arbeit an und ab. Um einen stressfreien und möglichst umweltverträglichen Arbeitsweg zur täglichen Routine zu machen, bieten wir verschiedene Anreize für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs und dem Fahrrad. So haben unsere Mitarbeiter in Hannover, Köln, Hilden und Hamburg die Möglichkeit, stark vergünstigte Monats-tickets für den lokalen öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu erwerben.

In Hannover hatten zum 31. Dezember des Berichtsjahres 1.110 (1.139) Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was ca. 33 (34)% der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, Ende 2017 waren das 2.059 (2.125) Tickets. Da das JobTicket in Köln solidarfinanziert

wird, werden die Kosten im Rahmen einer jährlichen Kalkulation auf alle Nutzer umgelegt. Die derzeitige Abnahmerquote liegt bei ca. 65 (67)%. Am Standort Hamburg bei der neue leben nutzen per Dezember 2017 insgesamt 201 (206) Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 61 (60)% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 63 (53) Personen ein JobTicket, etwa 11 (9)% der Mitarbeiter. Teilweise erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

Wie in den vergangenen Jahren sind auch 2017 zwei Talanx-Teams beim bundesweiten Wettbewerb „Stadtradeln“ an den Start gegangen. Ziel ist es, in einem bestimmten Zeitraum möglichst viele Kilometer mit dem Fahrrad zu sammeln. Dazu zählt der tägliche Arbeitsweg, aber auch die gefahrenen Kilometer in der Freizeit. Gemeinsam haben 315 Kollegen aus Köln und Hannover so 51.165 Kilometer zurückgelegt, es dabei beinahe eineinhalb Mal um die Erde geschafft und gleichzeitig 8,1 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Mit 159 Mitarbeitern und Familienangehörigen gewann zum zweiten Mal in Folge das Talanx-Team in Köln den ersten Preis für die meisten Teilnehmer in der Region. Für Team Hannover sprang in diesem Jahr der zweite Platz bei den gefahrenen Kilometern (33.021 km) heraus. Damit konnten abermals Spitzenplätze verteidigt werden. Die Preisgelder werden mitunter in Maßnahmen zur Steigerung der Fahrradfreundlichkeit im Talanx-Konzern investiert. In Hannover stehen seit 2016 mehrere instandgesetzte Leih- bzw. Lastenräder für Fahrten zwischen den Unternehmensstandorten bereit und für kleinere Reparaturen gibt es die Möglichkeit, einen Werkzeugkoffer zu nutzen. Seit diesem Jahr können zudem Nutzer von Pedelecs und e-Bikes ihre Akkus in eigens dafür gebauten Stationen aufladen. Die Unterbringung der Räder erfolgt dabei diebstahlgesichert und für die sportlich aktiven Mitarbeiter stehen Duschen und Umkleiden bereit.

## TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH SCOPES<sup>1)</sup>

Für die Berichterstattung unserer Treibhausgasemissionen orientieren wir uns an der weltweit anerkannten Methodik des Greenhouse Gas Protocols (GHG Protocol). Dieser zufolge werden die anfallenden Treibhausgase in drei Kategorien, den sogenannten „Scopes“, unterteilt. Für die Berechnungen der Emissionen greifen wir auf möglichst aktuelle Umrechnungsfaktoren für Energieträger des Umweltbundesamtes, der Internationalen Energie Agentur und der DEFRA (Department for Environment,

<sup>1)</sup> Die Werte wurden anhand der aktuellsten Umrechnungsfaktoren für die zugrundeliegenden Prozesse der DEFRA ermittelt. Seit Januar 2018 erfolgen Dienstreisen im Fernverkehr der Deutschen Bahn klimaneutral. Die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Einsparungen wurden für das Berichtsjahr noch nicht berücksichtigt

 [www.gov.uk/government/organisations/department-for-environment-food-rural-affairs](http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-environment-food-rural-affairs)

Food & Rural Affairs UK) zurück. Dabei wird der Ausstoß in Tonnen an CO<sub>2</sub>-Äquivalenten angegeben. Das bedeutet, dass andere ausgestoßene Treibhausgase wie CH<sub>4</sub> und N<sub>2</sub>O mit dem Faktor ihrer Umweltschädlichkeit gegenüber CO<sub>2</sub> in die Berechnung eingeflossen sind. Durch den Ansatz der Emissionsfaktoren lässt sich eine Annäherung an die tatsächlich erzeugten Emissionen erzielen.

**1 SCOPE-1-EMISSIONEN**

Bei den Scope-1-Emissionen berücksichtigen wir Emissionen, die aus Verbrennungsprozessen innerhalb der Organisation entstehen. Dies ist z. B. bei lokalen Heizungsanlagen (Heizöl oder Erdgas) und der Fahrzeugflotte der Fall.

T16 SCOPE-1-EMISSIONEN

IN TCO <sub>2</sub> E			
Geltungsbereich	Scope 1 – Heizung	Scope 1 – Fahrzeugflotte	Gesamt
<b>2017</b>			
Deutschland	1.036,0	3.093,0	4.129,0
WARTA-Gruppe	364,5 <sup>1)</sup>	2.018,9 <sup>2)</sup>	2.383,4
HDI Assicurazioni	106,7	92,0	198,7
HDI Österreich	115,8	199,5	315,3
<b>Gesamt</b>	<b>1.623,0</b>	<b>5.403,4</b>	<b>7.026,4</b>

<b>2016</b>			
Deutschland	560	3.650	4.210
WARTA-Gruppe	1.503	500	2.003
HDI Assicurazioni	95	n. a.	95
HDI Österreich	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Gesamt</b>	<b>2.158</b>	<b>4.150</b>	<b>6.308</b>

<sup>1)</sup> Durch einen Fehler in der Datenerhebung im vergangenen Jahr wurden Scope-2-Emissionen unter Scope-1 verortet. Der Wert im Berichtsjahr 2017 basiert auf der Heizenergie der stationären Anlagen. Die restliche Energie wurde durch Fernwärme gedeckt und fällt damit unter die Scope-2-Emissionen

<sup>2)</sup> Die deutliche Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf eine veränderte und vereinheitlichte Berechnung zurückzuführen

**2 SCOPE-2-EMISSIONEN**

Bei der Ermittlung der Scope-2-Emissionen berücksichtigen wir die Emissionen aus eingekauftem Strom und eingekaufter Heizenergie aus Fernwärme. Als Berechnungsgrundlage dienen die länderspezifischen Emissionsfaktoren, die sich aufgrund der vorrangig eingesetzten Energieträger zur Strom- und Fernwärmeerzeugung stark unterscheiden können. Dadurch ergeben sich mitunter große Unterschiede bei den resultierenden spezifischen Emissionen. So ist beispielsweise der Anteil erneuerbarer Energien im Stromnetz Österreichs mit über 70% der höchste in Europa. Dies sorgt für eine niedrigere CO<sub>2</sub>-Intensität durch den Stromverbrauch vor Ort. Da nicht für alle Länder Werte auf dem neuesten Stand vorliegen, werden an bestimmten Stellen konservative Schätzungen aufgrund von Werten aus der Vergangenheit vorgenommen. In Deutschland wird die Energiewende hin zu grünem Strom auch direkt durch unsere Geschäftstätigkeit als Investor in Infrastrukturprojekte beeinflusst. Durch den Betrieb von Talanx-finanzierten Windparks konnten im Jahr 2017 rund 144 GWh umweltfreundlichen Stroms erzeugt werden. Im Vergleich zum aktuellen Strom-Mix in Deutschland bedeutet das eine Einsparung von 89.171 Tonnen CO<sub>2</sub> (siehe auch [„Im Blickpunkt“](#) auf Seite 72).

T17 SCOPE-2-EMISSIONEN

IN TCO <sub>2</sub> E			
Geltungsbereich	Scope 2 – Strom	Scope 2 – Fernwärme	Gesamt
<b>2017</b>			
Deutschland	18.006,4 <sup>1)</sup>	6.866,4 <sup>1)</sup>	24.872,8
WARTA-Gruppe	6.230,6 <sup>1)</sup>	1.348,7	7.579,3
HDI Assicurazioni	448,5	—	448,5
HDI Österreich	58,3	—	58,3
<b>Gesamt</b>	<b>24.743,8</b>	<b>8.215,1</b>	<b>32.958,9</b>

<b>2016</b>			
Deutschland	13.370	3.620	16.990
WARTA-Gruppe	1.503	n. a.	1.503
HDI Assicurazioni	95	—	95
HDI Österreich	n. a.	n. a.	n. a.
<b>Gesamt</b>	<b>14.968</b>	<b>3.620</b>	<b>18.588</b>

<sup>1)</sup> Die deutliche Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf eine veränderte und vereinheitlichte Berechnung sowie die Ausweitung und Optimierung der Datenerfassung zurückzuführen

**2** 305-2

**1** 305-1

1  305-3**1  SCOPE-3-EMISSIONEN**

Scope-3-Emissionen entstehen aus Prozessen in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, auf die die Talanx keinen unmittelbaren Einfluss hat. Aufgrund der Komplexität und unüberschaubarer Menge an induzierten Prozessen, können Scope-3-Emissionen keinem Anspruch auf Vollständigkeit genügen. Es soll lediglich ein Gefühl dafür vermittelt werden, welche Umwelteinflüsse aus unserer Geschäftstätigkeit in Näherung zusätzlich entstehen. Zur Ermittlung der Werte wurden folgende Prozesse berücksichtigt: Emissionen aus Wasserversorgung und Wasseraufbereitung, Kraftstoff- und Heizstoffproduktion sowie Transport, Papierherstellung, Dienstreisen mit Flugzeug und Bahn sowie Emissionen durch Herstellung von Energieträgern zur Strom- und Fernwärmeerzeugung und Verluste im Versorgungsnetz.

**T18 SCOPE-3-EMISSIONEN**IN TCO<sub>2</sub>E

Geltungsbereich


Scope 3<sup>1)</sup>**2017**

Deutschland	8.370,6
WARTA-Gruppe	2.103,1
HDI Assicurazioni	374,0
HDI Österreich	108,9
<b>Gesamt</b>	<b>10.956,6</b>


<sup>1)</sup> Die Werte wurden anhand der aktuellsten Umrechnungsfaktoren für die zugrundeliegenden Prozesse der DEFRA ermittelt. Seit Januar 2018 erfolgen Dienstreisen im Fernverkehr der Deutschen Bahn klimaneutral. Die entsprechenden CO<sub>2</sub>-Einsparungen wurden für das Berichtsjahr noch nicht berücksichtigt

 [www.deutschepost.de/de/g/gogreen.html](http://www.deutschepost.de/de/g/gogreen.html)


Da es am umweltschonendsten ist, komplett auf den Druck zu verzichten, setzt der Talanx-Konzern vermehrt auf digitale Lösungen. Beispielsweise setzt HDI Österreich auf eine Intensivierung des elektronischen Datenverkehrs, um Reduktionen im Bereich des Papierverbrauchs realisieren zu können. In Deutschland können mittlerweile auch sensible Dokumente über fortschrittliche Verschlüsselungsalgorithmen, unter Beachtung aller Datenschutzrichtlinien, sicher per E-Mail versendet werden. Der Empfänger erhält dabei den Schlüssel über andere digitale Kanäle (z. B. per SMS), damit nur derjenige das Dokument einsehen kann, für den es auch bestimmt ist. Die Nutzung dieser Möglichkeit soll im Talanx-Konzern mittelfristig ausgeweitet werden. Die Quartalsberichte bzw. Quartalsmitteilungen bieten wir seit Mitte 2016 ausschließlich in elektronischer Form an. Auch soll der bisherige Druck von Broschüren und Materialien für Kunden in Zukunft zentral und passgenau On-Demand durchgeführt werden. Damit wird verhindert, dass eventuelle Restkontingente bei Überarbeitung der Broschüren vernichtet und damit große Mengen Papier verschwendet werden. Durch die Zentralisierung des Drucks am Standort Hannover lässt sich jedoch nicht nur Papier, sondern auch Zeit und Geld durch Porto-Rabatte der Deutschen Post sparen.

Als  „GoGreen-Partner“ der Deutschen Post erfolgt unser gesamter Postversand im Inland seit vergangenem Jahr klimaneutral. Die anfallenden CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Briefversand werden dabei durch ausgewählte Klimaschutzprojekte weltweit kompensiert. Insgesamt wurden dadurch im Berichtsjahr an den deutschen Standorten und im Zentralversand bei 11.466.751 Sendungen 332,5 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert.

**RESSOURCENVERBRAUCH****MATERIALVERBRAUCH UND ABFALL**2  301-1 | 301-2

2  Das Thema Materialverbrauch 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. Aus diesem Grund liegt bei der Reduzierung des Papierverbrauchs und der Nutzung umweltfreundlichen Papiers ein wichtiger Hebel, um unsere Geschäftstätigkeit nachhaltiger auszurichten.


Da jedoch nicht jeder Druck vermieden werden kann, achtet die Talanx bei der Materialbeschaffung auf verschiedene Nachhaltigkeitssiegel. Bisher erfolgt der Druck in aller Regel auf Papier, das mit dem Siegel des Forest Stewardship Council (FSC) versehen ist. Damit wird Papier aus nachhaltig und verantwortungsvoll bewirtschaftetem Wald gekennzeichnet. Die Verwendung gilt dabei für Büropapier, Rechnungen, Versicherungspolizen, Kundendokumente, Broschüren und Geschäftsberichte. Letztere werden bereits seit dem Jahr 2015 klimaneutral gedruckt. Derzeit wird allerdings in Deutschland die Umstellung auf Recyclingpapier für eine Vielzahl von Anwendungen geprüft. Durch den Verzicht auf Frischfasern lassen sich so bei fast gleichem Weißgrad große Mengen an Holz, Wasser, Energie und CO<sub>2</sub> sparen. Unser Mitarbeitermagazin mit einer Auflage von

rund 13.000 Heften und einem Umfang von knapp 80 Seiten wird bereits auf einem solchen Papier gedruckt. Auch unser Ziel, die Umweltfreundlichkeit des Briefpapiers zu steigern, kann durch die Umstellung auf Recyclingpapier erreicht werden <sup>1</sup> .


**T19 BÜROPAPIERVERBRAUCH UNSERER STAMMMITARBEITER**

IN T	
Geltungsbereich	Papierverbrauch
<b>2017</b>	
Deutschland	169,7
WARTA-Gruppe	51,8
HDI Assicurazioni	11,4
HDI Österreich	15,1
<b>Gesamt</b>	<b>248,0</b>
<b>2016</b>	
Deutschland	250
WARTA-Gruppe	68
HDI Assicurazioni	11
HDI Österreich	n. a.
<b>Gesamt</b>	<b>329</b>

Zahlreiche Dokumente werden in Deutschland zudem im hauseigenen Druckzentrum in Hannover produziert, das als Dienstleister für alle bundesweiten Betriebsbereiche agiert. Die hier verbrauchte Papiermenge lag im Berichtsjahr bei ca. 85 (97) Mio. Blatt bzw. rund 423 (483) Tonnen. Der Rückgang konnte durch eine Steigerung des Anteils doppelseitiger Drucke bei einer vergleichbaren Informationsmenge erreicht werden. Auch an den Standorten ist der doppelseitige Druck als Standard vorgesehen. Das restliche Volumen an bedrucktem Papier wird bisher noch bei unterschiedlichen Druckereien auf Anfrage der Fachbereiche beschafft und verarbeitet. Auch hier wird derzeit geprüft, inwiefern der zentrale Druck im Druckzentrum die Nachhaltigkeit fördern kann. In der WARTA-Gruppe fielen etwa 259 Tonnen Papier bei unseren über 6.000 Versicherungsvertretern in Polen an.

Nicht zuletzt ist das Thema Energie- und Papierverbrauch weiterhin Gegenstand unserer internen Kommunikation. Dadurch sollen die Mitarbeiter dafür sensibilisiert werden, welchen Beitrag sie zur Ressourcenschonung leisten können, indem sie beispielsweise weniger ausdrucken <sup>2</sup> .

Weiterhin haben unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtszeitraum rund 3.370 (4.900) Tonerkartuschen verbraucht, was einem relativen Verbrauch pro Mitarbeiter von 0,36 entspricht. Wie im Vorjahr haben wir rund 25% der Tonerkartuschen recycelt, indem sie mit Refill-Toner neu befüllt wurden. Bei HDI Assicurazioni wurden rund 170 und bei HDI Österreich 51 Tonerkartuschen verbraucht. <sup>1)</sup>

<sup>1</sup>  Der im Talanx-Konzern anfallende Abfall setzt sich hauptsächlich aus Rest-, Büro- und Küchenabfälle zusammen. Ein großer Teil davon kann dem Recycling durch lokale Entsorgungsunternehmen zugeführt werden. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Papier- und Plastikmüll. Unsere Küchenabfälle werden teilweise kompostiert, andererseits an den großen Standorten nach Möglichkeit energetisch verwertet. So wurden im Berichtsjahr in Hannover rund 155 m<sup>3</sup> und in Köln 160 m<sup>3</sup> organische Abfälle zu Biodiesel verarbeitet. Auch der übrig anfallende Restabfall (non-IT) wird über regionale Entsorger entsorgt und teilweise in einer mechanisch-biologischen Abfallbehandlungsanlage behandelt (z. T. oberirdische Deponierung, z. T. energetische Verwertung). Sonder- und Elektronikabfall fällt bei unserer Geschäftstätigkeit nur im geringen Maße an und wird allen Vorschriften entsprechend von spezialisierten Unternehmen entsorgt.

**T20 ABFALLMENGE (DEUTSCHLAND) <sup>1), 2)</sup>**

	Abfall in Tonnen		in %	
	2017	2016	2017	2016
Recycling	963,6	928	49,8	50,8
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	391,6	347	20,3	18,9
Kompostierung	51,2	12	2,7	0,6
Restabfall (non-IT)	521,7	539	27,0	29,5
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	2,5	1	0,1	0,1
Sonderabfall	2,7	2	0,1	0,1
<b>Abfall-gesamtmenge</b>	<b>1.933,2</b>	<b>1.829</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Abfallmenge pro Mitarbeiter	0,21	0,15 <sup>3)</sup>	—	—

<sup>1)</sup> Aktuelle und Vorjahreswerte sind nicht direkt vergleichbar. Die Datenerhebung wurde im Berichtsjahr ausgeweitet und optimiert

<sup>2)</sup> 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

<sup>3)</sup> Der Wert bezieht sich auf die vorhandenen physischen Arbeitsplätze (rund 12.500) in Deutschland

 Nachhaltigkeitsziel

 306-2

 Nachhaltigkeitsziel

<sup>1)</sup> Für die WARTA-Gruppe liegen derzeit keine Angaben vor

<sup>2</sup> 204-1

Bei HDI Assicurazioni kann die Menge an Papier- und Plastikabfällen für die Standorte in Rom und somit für 85 % der Fläche bestimmt werden. Im Jahr 2017 wurden hier rund 6,1 (21,3) Tonnen Papier und 1,0 (3,7) Tonnen Plastikabfall über Recyclingunternehmen entsorgt. Gefährliche Abfälle sind nicht entstanden.

In der WARTA-Gruppe werden besondere Abfälle wie Elektronik oder Möbel an Recyclingunternehmen übergeben.<sup>1)</sup>

Bei HDI Österreich fielen insgesamt 31,3 Tonnen an Abfall an. Davon konnten von lokalen und kommunalen Entsorgungsbetrieben 19,3 Tonnen recycelt und 1,3 Tonnen kompostiert werden.

## BESCHAFFUNG UND LIEFERANTEN

<sup>2</sup> Für die Beschaffung von Produkten und Betriebsmitteln nutzt der Talanx-Konzern 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 darauf, die durch die Beschaffungsprozesse verursachten Auswirkungen möglichst gering zu halten. Als wichtige Basis dafür sehen wir die Beschaffung bei regionalen Lieferanten, sofern Nachhaltigkeit dadurch gefördert wird. Für unsere deutschen Standorte definieren wir regionale Lieferanten als ortsansässige Unternehmen, wodurch die Transportwege kurzgehalten werden. Dies betrifft in Deutschland etwa 30 % unserer Lieferanten für Betriebs- und Lebensmittel und etwa 26 % der IT-Zulieferer. Unsere Auslandsgesellschaften definieren regionale Lieferanten als Unternehmen mit einem Sitz in dem jeweiligen Land, was auf über 99 % der Lieferanten zutrifft. Lediglich beim IT-Einkauf kam es teilweise zu grenzübergreifenden Lieferaufträgen. In Österreich wurde beispielsweise ein Dienstleister aus Deutschland damit beauftragt, ein veraltetes System zu warten. Auch bei den Materialien achten wir auf Umweltverträglichkeit und beschaffen fast ausschließlich Papier aus nachhaltigem Holzanbau (FSC-Siegel) und in gewissem Maße auch zertifizierte Bio-Lebensmittel für unsere Betriebskantinen.

## WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER

<sup>1</sup> 303-1 | 306-1

<sup>1</sup> Die Gesellschaften des Talanx-Konzerns beziehen ihr Wasser aus der kommunalen und städtischen Wasserversorgung an den jeweiligen Standorten. Die Qualität des Wassers unterliegt damit den lokalen und europäischen Standards. Das Abwasser entspricht in etwa dem Wasserverbrauch, fließt dem kommunalen Entwässerungsnetz zu und wird auf herkömmlichen Wegen aufbereitet.

### T21 WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER

IN M <sup>3</sup>	
Geltungsbereich	Wasserverbrauch
<b>2017</b>	
Deutschland	78.425
WARTA-Gruppe	26.250
HDI Assicurazioni	4.371
HDI Österreich	2.930
<b>Gesamt</b>	<b>111.976</b>

<sup>3</sup> 308-1 | 308-2

<b>2016</b>	
Deutschland	79.900
WARTA-Gruppe	n. a.
HDI Assicurazioni	6.350
HDI Österreich	n. a.
<b>Gesamt</b>	<b>86.250</b>

<sup>1</sup> Nachhaltigkeitsziel

## UMWELTSCHUTZ BEI LIEFERANTEN

<sup>3</sup> Um ökologische Kriterien künftig verstärkt und systematisch bei der Auswahl von Lieferanten zu berücksichtigen, hat Talanx das Ziel formuliert, einen Verhaltenskodex für Lieferanten zu entwickeln und schrittweise zu implementieren, in dem u. a. die Einhaltung von Umweltschutz als Kriterium enthalten ist <sup>1</sup>. Aktuell befindet sich der Lieferanten-Verhaltenskodex in Vorbereitung und soll noch im kommenden Jahr konzernweit ausgerollt werden. Bei der IT-Beschaffung nutzen wir bereits 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

<sup>1)</sup> Die Abfallmenge der WARTA-Gruppe kann nicht bestimmt werden, da die Entsorgungskosten in den Mietkosten der Gebäude enthalten sind oder als Pauschalbetrag an die jeweilige Gemeinde entrichtet werden



Kodex von den Auftragnehmern die Einhaltung ethischer Normen. Er ist für Lieferanten bzw. Auftragnehmer im Bereich IT verpflichtend.

Vergleichbare Verfügungen und Richtlinien wurden teilweise auch schon von unseren Auslandsgesellschaften implementiert. So fordert beispielsweise die WARTA-Gruppe von ihren Lieferanten bei der Abgabe eines Angebots eine Erklärung zur Übereinstimmung mit den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Die 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. Dies gilt ebenso für HDI Österreich und HDI Assicurazioni. Letztere beziehen ihre Lieferanten in einen eigenen Ethik-Kodex mit ein.

#### ARBEITSBEDINGUNGEN UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE BEI LIEFERANTEN

<sup>1</sup> Talanx setzt im Einkauf Non-IT größtenteils inländische Lieferanten ein. Diese unterliegen der deutschen Rechtsprechung und insbesondere den deutschen Arbeitsgesetzen (ArbG). Talanx prüft seine Lieferanten daher bis dato 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 (siehe vorheriger Abschnitt).

Im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Menschenrechten in Lieferantenbeziehungen befolgt die WARTA-Gruppe das gleiche Vorgehen wie beim Thema Umweltschutz (siehe vorheriger Abschnitt). 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 potenziellen Lieferanten, die sich an Ausschreibungsverfahren beteiligen, eine Bestätigung, dass sie nationale Arbeitsgesetze befolgen und Kollektivvereinbarungen anwenden.

Auch an dieser Stelle sei noch einmal auf den konzern-einheitlichen Verhaltenskodex für Lieferanten verwiesen, der sich aktuell noch in der Umsetzung befindet.

 [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

<sup>1</sup>  407-1 | 408-1  
409-1 | 414-1  
414-2

Im Blickpunkt

## NACHHALTIGKEIT IM BETRIEBSABLAUF

Talanx setzt an seiner Konzernzentrale Hannover auf einen Mix aus erneuerbaren Energien, Elektromobilität und Fahrrädern.



Erfahren Sie mehr Aktuelles auf unserer Website oder auf Twitter

### ENERGIE AUS PHOTOVOLTAIKANLAGE

Eine Photovoltaikanlage sorgt seit Ende Juni 2017 für umweltfreundliche Sonnenenergie. Talanx speist den Ökostrom vollständig in das Hausnetz der Konzernzentrale am HDI-Platz 1 ein und wird diesen selbst verbrauchen. Je nach Anzahl der Sonnenstunden und -intensität fließen dadurch pro Jahr bis zu 171.000 KWh Solarstrom in das Hausnetz. Dies entspricht einem jährlichen Stromverbrauch von ca. 43 Vier-Personen-Haushalten.

Die Konzernzentrale verfügt zudem über eine Geothermieanlage, über die umweltfreundliche Heizwärme direkt aus dem Untergrund gewonnen wird. Die Nutzung von Geothermie weist eine sehr gute CO<sub>2</sub>-Bilanz auf und reduziert unseren Heizaufwand beträchtlich.

### ELEKTROMOBILITÄT DURCH E-LIEFERWAGEN

Wir setzen uns intensiv mit nachhaltigen Mobilitätskonzepten wie der Elektromobilität auseinander.

So hat Talanx als eines der ersten Unternehmen in der Region Hannover mit dem Einsatz eines rein elektrisch betriebenen Poststellenfahrzeugs im April 2017 den ersten Schritt in Richtung der neuen Technologie unternommen. Der E-Lieferwagen kommt als Postauto zum Einsatz und beliefert insbesondere unsere fünf Standorte in Hannover. Dadurch können pro Jahr 1,8 Tonnen CO<sub>2</sub> vermieden werden.

Um Mitarbeitern und Gästen die Möglichkeit zu bieten, ihr Elektrofahrzeug im Unternehmen aufzuladen, hat sich Talanx dafür entschieden, zwei E-Ladesäulen am Standort Hannover zu errichten. Auch für Mitarbeiter mit einem E-Bike wurde die Möglichkeit geschaffen, ihr Fahrrad kostenfrei in einem der Fahrradbereiche aufzuladen.



„Mit Elektrofahrzeugen leistet Talanx einen Beitrag zu umweltfreundlicher Mobilität und trägt zur Minderung verkehrsbedingter Emissionen, wie CO<sub>2</sub>, Schadstoffe und Lärm, bei.“


Thomas Belker,  
Vorstandssprecher der Talanx Service AG

### FAHRRAD FAHREN ZWISCHEN DEN STANDORTEN

Für Mitarbeiter, die sich dienstlich zwischen den Unternehmensstandorten in Hannover bewegen müssen, besteht die Möglichkeit, sich stundenweise ein Fahrrad auszuleihen. Die Fahrräder wurden u. a. mit dem Preisgeld aus dem „Stadtradeln 2015 Hannover“ finanziert. Hier belegte das „Team Talanx“ in der Kategorie „Fahrradaktivstes Team“ mit den meisten gesammelten Fahrradkilometern den ersten Platz.

## 8

CORPORATE  
CITIZENSHIP

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

**2**  **Maßnahmen und Richtlinien:** Aktuell engagiert sich der Talanx-Konzern insbesondere für die Förderung der Bildung und Ausbildung. Als zentrale Maßnahme vergibt die  **Talanx-Stiftung** bis zu 15 Studienstipendien je Semester an leistungsstarke Studierende in ganz Deutschland. Die Förderung umfasst ausgewählte versicherungsnaher 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 EUR 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.

Seit dem 1. Januar 2017 ist der Talanx-Konzern Hauptsponsor des **Bundeswettbewerbs Mathematik** und wird den Wettbewerb bis 2020 finanziell unterstützen. 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.

In Polen werden die selbständigen Versicherungsmakler in das Spendenprogramm „So close to help“ einbezogen. Sie sollen lokale Hilfsprojekte aus ihrer Umgebung an die WARTA-Gruppe melden, um direkt in den Gebieten in denen wir Produkte anbieten, aktiv sein zu können.

**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, HDI Assicurazioni und HDI Österreich. 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.

 4 | 11

**1**  103-1

**2**  103-2





 [www.talanx.com/  
karriere/studierende/  
stipendien.aspx?sc\\_  
lang=de-DE](http://www.talanx.com/karriere/studierende/stipendien.aspx?sc_lang=de-DE)


## ÜBER DIESEN BERICHT

<sup>1</sup> 102-52 | 102-54

<sup>1</sup> Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt der Talanx-Konzern umfangreich Informationen zu ökologischen, sozialen und Governance-Themen vor. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den **GRI-Standards: Option Kern** erstellt. Zum Teil gehen die Angaben über den Kern-Umfang hinaus, da der Bericht beispielsweise auch die Informationsanforderungen von relevanten nachhaltigkeitsorientierten ESG-Ratings bedient. Der Nachhaltigkeitsbericht des Talanx-Konzerns erscheint seit 2015 jährlich.

<sup>2</sup> 102-45 | 102-49

Eine Übersicht über alle in diesem Bericht enthaltenen GRI-Themen und -Indikatoren bietet der  GRI-Inhaltsindex (Seite 78 ff.); eine  Darstellung der UN Sustainable Development Goals (SDGs) aus Sicht des Talanx-Konzerns befindet sich auf Seite 76 f.. Unsere  Nachhaltigkeitsziele sind auf Seite 12 ff. aufgelistet. 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 Mitarbeiter, Kunden, Investoren und Analysten sowie Vertreter weiterer Interessengruppen beteiligt waren, siehe  Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 16 ff.).

Die Datenerhebung für den Nachhaltigkeitsbericht 2017 erfolgte erstmals mittels eines umfassenden Datenerfassungssystems. Aufgrund dieser neuen softwarebasierten Erhebungsform können Abweichungen zwischen den Daten von 2016 und 2017 nicht ausgeschlossen werden. Durch die Änderung der Erfassungsprozesse und Berechnungsmethodik kann eine direkte Vergleichbarkeit der Jahresdaten somit nicht vollumfassend gewährleistet werden. Signifikante Abweichungen von den Vorjahreswerten sind über Fußnoten entsprechend erläutert.

Durch das CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ist der Talanx-Konzern gemäß §§ 315b Absatz 1 in Verbindung mit 315c bzw. 289c HGB erstmals verpflichtet, eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu erstellen. Diese Erklärung wurde innerhalb des Konzern-Geschäftsberichts 2017 veröffentlicht und ist im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ auf Seite 65 zu finden. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde vom Aufsichtsrat auf Rechtmäßigkeit, Ordnungsmäßigkeit und Zweckmäßigkeit geprüft.

<sup>2</sup> **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 Themen beitragen, sowie die WARTA-Gruppe in Polen und die HDI Assicurazioni in Italien. Neu aufgenommen wurde in diesem Jahr die HDI Versicherung AG (Österreich). Somit werden die nach Prämien größten Auslandsgesellschaften des Talanx-Konzerns abgedeckt.

Der Bericht umfasst

- Talanx AG,
- Geschäftsbereich Industrieversicherung 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.

Zusammen sind hier 9.280 Mitarbeiter beschäftigt. Zudem erstreckt sich dieser Nachhaltigkeitsbericht auf die WARTA-Gruppe in Polen, für die derzeit 2.488 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 durchgerechnet mit 75,7% bzw. 100,0% beteiligt ist.


Im Bericht enthalten ist auch die HDI Assicurazioni, die 411 Mitarbeiter beschäftigt. Zu der Gruppe zählen


- InLinea S. p. A.,
- HDI Immobiliare SRL 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%).


Der Bericht deckt in diesem Jahr erstmals auch die HDI Versicherung AG (Österreich) ab, die neben Österreich auch mit Niederlassungen in Ungarn, Tschechien und der Slowakei tätig ist. Insgesamt werden dort 294 Mitarbeiter beschäftigt. Die Talanx AG ist durchgerechnet mit 100,0% an dieser Gesellschaft beteiligt.

Zum Stichtag 31.12.2017 deckt der vorliegende Bericht somit 12.473 Mitarbeiter ab. Dies entspricht 57,7% der gesamten Mitarbeiter im Konzern (21.604<sup>1)</sup>). Ausgewählte Mitarbeiterkennzahlen decken den gesamten Talanx-Konzern ab.

Mit unserer Kategorie  „Im Blickpunkt“ (Seite 43, Seite 72) würdigen wir besondere Projekte und Maßnahmen, die uns dabei helfen unseren Geschäftsbetrieb nachhaltiger und umweltfreundlicher zu gestalten.

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. Die sukzessive Ausweitung der Berichterstattung auf weitere Gesellschaften und Standorte im Ausland ist vorgesehen .

 **Berichtszeitraum:** Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2017, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017. An vielen Stellen wird zum Vergleich in Klammern der Vorjahreswert angegeben. Sofern im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2016 Anpassungen bei der Datenerhebung vorgenommen wurden, kennzeichnen wir dies. Durch die Umstellung von GRI G4 auf die neuen GRI-Standards werden an der ein oder anderen Stelle Abweichungen von der bisherigen Berichterstattung notwendig sein.

 102-50

 [www.hannover-rueck.de/8142/nachhaltigkeit](http://www.hannover-rueck.de/8142/nachhaltigkeit)

 Nachhaltigkeitsziel

<sup>1)</sup> Die Angabe beinhaltet aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Die Sustainable Development Goals (SDGs) sind 17 konkrete Zielsetzungen der Vereinten Nationen, mit deren Hilfe die Welt nachhaltiger und gerechter gestaltet werden soll. Die SDGs erstrecken sich von der Armutbekämpfung über den Schutz des Planeten bis hin zur Sicherstellung von Wohlstand für alle Menschen. Bis 2030 sollen die Ziele durch die Zusammenarbeit verschiedenster Akteure aus Politik, Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft vollständig umgesetzt sein.

Talanx ist sich als internationales Unternehmen mit über 20.000 Mitarbeitern seiner Verantwortung bewusst. Als Versicherungskonzern tragen wir durch unsere Geschäftstätigkeit sowohl direkt als auch indirekt zur Verwirklichung der SDGs bei.

Aus diesem Grund haben wir 12 SDGs ausgewählt, auf die wir als Versicherer besonders einwirken und uns somit aktiv einbringen können.

Langfristig werden die SDGs mit der Nachhaltigkeitsstrategie und den dazugehörigen Handlungsfeldern, Zielen und Maßnahmen von Talanx verbunden und so in unserem unternehmerischen Selbstverständnis und alltäglichen Handeln verankert.



Talanx trägt durch seine Versicherungsleistungen und sozialverantwortlichen Kapitalanlagen dazu bei, die verschiedenen Formen der Armut zu reduzieren.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen ([Seite 30](#))
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage ([Seite 32](#))
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten ([Seite 35](#))



Talanx trägt durch seine Versicherungsleistungen und eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung dazu bei, dass die Gesundheit von Menschen jeden Alters unterstützt wird.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen ([Seite 30](#))
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage ([Seite 32](#))
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten ([Seite 35](#))
- Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter ([Seite 57](#))



Talanx trägt durch seine Versicherungsleistungen sowie Aus- und Weiterbildungskonzepte für Mitarbeiter dazu bei, gleichberechtigte und hochwertige Bildung zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens zu fördern.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen ([Seite 30](#))
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage ([Seite 32](#))
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten ([Seite 35](#))
- Recruiting, Aus- und Weiterbildung ([Seite 45](#))
- Corporate Citizenship ([Seite 73](#))



Talanx trägt durch die aktive und gezielte Unterstützung von Frauen dazu bei, die weltweite Geschlechtergleichstellung zu unterstützen.

- Diversity und Familienfreundlichkeit ([Seite 50](#))



Talanx trägt durch Investitionen in erneuerbare Energien und betriebliche Energieeffizienz dazu bei, den Zugang zu verllässlicher und nachhaltiger Energie zu sichern.

- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage (Seite 32)
- Energie und Treibhausgasemissionen (Seite 63)



Talanx trägt durch eine verantwortungsvolle Governance, Kapazitätsaufbau sowie transparente Versicherungsprodukte und Kapitalanlagen dazu bei, ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum und menschenwürdige Arbeit zu fördern.

- Werte und Verhaltensgrundsätze (Seite 22)
- Korruptions- und Geldwäscheprävention (Seite 25)
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage (Seite 32)
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten (Seite 35)
- Recruiting, Aus- und Weiterbildung (Seite 45)
- Diversity und Familienfreundlichkeit (Seite 50)



Talanx trägt durch verantwortungsvolle Kapitalanlagen dazu bei, eine widerstandsfähige Infrastruktur aufzubauen und Innovationen zu unterstützen.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Seite 30)
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage (Seite 32)



Talanx trägt durch den Transfer von Risiken und der Gewährleistung fairer Arbeitsverhältnisse dazu bei, soziale Ungleichheiten zu verringern.

- Korruptions- und Geldwäscheprävention (Seite 25)
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten (Seite 35)
- Diversity und Familienfreundlichkeit (Seite 50)



Talanx trägt durch nachhaltige Anlagestrategien und Stakeholderkooperationen dazu bei, Städte und Siedlungen nachhaltig zu gestalten.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Seite 30)
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage (Seite 32)
- Corporate Citizenship (Seite 73)



Talanx trägt durch ethisch-ökologische Kapitalanlagen und betriebliche Treibhausgasreduzierungen dazu bei, Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels zu ergreifen.

- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Seite 30)
- Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage (Seite 32)
- Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten (Seite 35)
- Energie und Treibhausgasemissionen (Seite 63)



Talanx trägt durch die Zusammenarbeit mit anderen Versicherern und Interessensgruppen dazu bei, friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung zu fördern.

- Corporate Governance (Seite 6)
- Werte und Verhaltensgrundsätze (Seite 22)
- Compliance im engeren Sinn (Seite 23)
- Korruptions- und Geldwäscheprävention (Seite 25)
- Datenschutz (Seite 27)
- Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen (Seite 30)





Talanx trägt durch eine transparente und verantwortungsvolle Governance dazu bei, die Globale Partnerschaft für nachhaltige Entwicklung zu fördern.

- Corporate Governance (Seite 6)
- Wesentlichkeitsanalyse (Seite 16)
- Werte und Verhaltensgrundsätze (Seite 22)
- Compliance im engeren Sinn (Seite 23)

## GRI-INHALTSINDEX

<sup>1</sup>  102-55

<sup>1</sup>  Tabelle 14 und 15 enthalten den Talanx-spezifischen GRI-Inhaltsindex 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-Themen zu den Talanx-spezifischen Themen siehe  Tabelle 4 (Seite 18 f.).

### T14 MANAGEMENTANSÄTZE

	GRI 103: Managementansätze 2017		
	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und Abgrenzungen	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	103-3 Prüfung des Managementansatzes
Compliance im engeren Sinn	23	23	24
Korruptions- und Geldwäscheprävention	23	25	27
Datenschutz	27	27	29
Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	32	32	33
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	35	35	36
Recruiting, Aus- und Weiterbildung	45	46	47
Diversity und Familienfreundlichkeit	50	51	53
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	57	57	58
Betriebsablauf und Beschaffung	60	60	64
Corporate Citizenship	73	73	—



## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
GRI 101:	Grundlagen 2017				
	<b>ALLGEMEINE STANDARDANGABEN</b>				
GRI 102:	Allgemeine Standardangaben 2017				
	<b>Organisationsprofil</b>				
102-1	Name der Organisation	4			
102-2	Wichtigste Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4			
102-3	Hauptsitz der Organisation	4			
102-4	Länder, in denen die Organisation tätig ist	4			
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	4			
102-6	Bediente Märkte	4			
102-7	Größe der Organisation	4			
102-8	Informationen über Beschäftigte und weitere Mitarbeiter	44, 45		6	8
102-9	Lieferkette der Organisation	5			
102-10	Wichtige Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraums	4	Siehe <a href="http://www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2018.aspx?sc_lang=de-DE">www.talanx.com/investor-relations/presentations-and-events/disclosure/2018.aspx?sc_lang=de-DE</a>		
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip	30			
102-12	Externe Initiativen	15			
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	8			
	<b>Strategie</b>				
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	3	siehe Brief des Vorstandsvorsitzenden		
	<b>Ethik und Integrität</b>				
102-16	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	22		10	16
	<b>Unternehmensführung</b>				
102-18	Führungsstruktur	6, 15			
102-20	Verantwortung für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Ebene des höchsten Leitungsorgans	15			
102-22	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans und seiner Komitees	7			5, 16
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	7			16
102-24	Nominierung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans	7			5, 16
102-25	Interessenkonflikte	7			16
102-26	Rolle des höchsten Leitungsorgans beim Setzen von Zweck/Mission, Werten und Strategie	15			
102-29	Ermittlung und Handhabung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	15, 17, 31			16
102-31	Überprüfung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	15			
102-32	Rolle des höchsten Leitungsorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	15			
102-35	Vergütungspolitik	7			

## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
	<b>Einbindung von Stakeholdern</b>				
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	9, 16			
102-41	Kollektivvereinbarungen	45		3	8
102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	9, 16			
102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	16, 17, 36			
102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen	9, 16, 19, 36			
	<b>Berichtspraxis</b>				
102-45	In den konsolidierten Jahresabschluss einbezogene Unternehmen	74			
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Themenabgrenzung	16			
102-47	Auflistung der wesentlichen Themen	19			
102-48	Neudarstellungen von Informationen	—	Neudarstellungen werden an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht		
102-49	Änderungen in der Berichterstattung	74			
102-50	Berichtszeitraum	75			
102-51	Veröffentlichungsdatum des jüngsten vorherigen Berichts	85			
102-52	Berichtszyklus	74			
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	85			
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	74			
102-55	GRI-Inhaltsindex	78			
102-56	Externe 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		
	<b>ÖKONOMISCHE THEMEN</b>				
	<b>Wirtschaftliche Leistung</b>				
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung 2017				
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	4	Den Wert der getätigten Investitionen in die Gemeinschaft erheben wir nicht; ein Employee-Volunteering-Konzept existiert bislang in der Form nicht		2, 8, 9
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	31		7	13
201-3	Verpflichtung aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	46			8
	<b>Marktpräsenz</b>				
GRI 202:	Marktpräsenz 2017				
202-1	Spanne des Verhältnisses der Standard-eintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	49			1, 5, 8
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	49			1, 8

## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>					
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2017				
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	34			1, 2, 3, 7, 9, 11
203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	30			1, 2, 3, 8, 10, 11
<b>Beschaffung</b>					
GRI 204:	Beschaffung 2017				
204-1	Ausgaben für lokale Lieferanten	70			8
<b>Korruptionsbekämpfung</b>					
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2017				
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	26		10	16
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	26		10	16
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	27		10	16
<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>					
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2017				
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	24		10	16
<b>ÖKOLOGISCHE THEMEN</b>					
<b>Materialien</b>					
GRI 301:	Materialien 2017				
301-1	Eingesetzte(s)Material(ien) nach Gewicht oder Volumen	68		7, 8	
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	68		8	
<b>Energie</b>					
GRI 302:	Energie 2017				
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	63		7, 8	7, 13
302-3	Energieintensität	63		8	7, 13
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	63		8, 9	7, 13
<b>Wasser</b>					
GRI 303:	Wasser 2017				
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	70		7, 8	6
<b>Emissionen</b>					
GRI 305:	Emissionen 2017				
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	64, 67		7, 8	13
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	67		7, 8	13
305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	64, 68		7, 8	13
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	65, 66		8, 9	13
<b>Abwasser und Abfall</b>					
GRI 306:	Abwasser und Abfall 2017				
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	70		8	3, 6
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	69		8	3, 6

## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
<b>Umwelt-Compliance</b>					
GRI 307:	Umwelt-Compliance 2017				
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -vorschriften	24		8	16
<b>Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien</b>					
GRI 308:	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien 2017				
308-1	Neue Lieferanten, die auf ökologische Kriterien überprüft wurden	70		8	6, 7, 13, 16
308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	70		8	6, 7, 13, 16
<b>SOZIALE THEMEN</b>					
<b>Beschäftigung</b>					
GRI 401:	Beschäftigung 2017				
401-1	Einstellung neuer Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	48			8
401-2	Betriebliche Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, aber nicht befristeten oder Teilzeitmitarbeitern gewährt werden	45			8
401-3	Elternzeit	55			5, 8
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>					
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2017				
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheiten und Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle	59			3, 8
403-3	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	57			3, 8
<b>Aus- und Weiterbildung</b>					
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung 2017				
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	49			4,5,8
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und Übergangunterstützungsprogramme	50			4,8
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	50			8
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>					
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit 2017				
405-1	Vielfalt der Leitungsorgane und der Mitarbeiter	53		1, 2, 6	5, 8
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	55	Im Talanx-Konzern wird in der Vergütung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht wegen des Geschlechts der Beschäftigten unterschieden	1, 2, 6	5, 8, 10
<b>Gleichbehandlung</b>					
GRI 406:	Gleichbehandlung 2017				
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	55		1, 2, 6	5, 8, 16

## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>					
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2017				
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	71		1, 2, 3	8
<b>Kinderarbeit</b>					
GRI 408:	Kinderarbeit 2017				
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit besteht	71		1, 2, 5	8, 16
<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>					
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2017				
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	71		1, 2, 4	8
<b>Menschenrechtliche Überprüfung</b>					
GRI 412:	Menschenrechtliche Überprüfung 2017				
412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	24	Gesamtzahl und/oder Prozentzahl der überprüften Standorte kann derzeit nicht angegeben werden		
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	25	Genaue Stundenzahl der absolvierten Schulungen kann derzeit nicht angegeben werden		
412-3	Bedeutende Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Vorgaben zu Menschenrechten enthalten oder einer Überprüfung auf Menschenrechte unterzogen wurden	25	siehe FS11	1–6	
<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien</b>					
GRI 414:	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien 2017				
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	71		1–6	8, 16
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	71		1–6	8, 16
<b>Politische Einflussnahme</b>					
GRI 415:	Politische Einflussnahme 2017				
415-1	Parteispenden	26		10	16
<b>Marketing und Kennzeichnung</b>					
GRI 417:	Marketing und Kennzeichnung 2017				
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	37			16
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformation und der Kennzeichnung	38			16
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	38			16
<b>Schutz der Privatsphäre von Kunden</b>					
GRI 418:	Schutz der Privatsphäre von Kunden 2017				
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzungen der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	29			16

## T15 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC	SDG
<b>Sozioökonomische Compliance</b>					
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance 2017				
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	24, 38		1–10	16
<b>BRANCHENSPEZIFISCHE ANGABEN</b>					
<b>Produktportfolio</b>					
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten		
FS6	Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Sektor	4			1, 2, 8, 9
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	40			
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	40		8	6, 7, 9, 11, 13
<b>Audit</b>					
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten		
<b>Active Ownership</b>					
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten		
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	1–10	1–3, 5–11, 13, 16
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	33		1–10	1–3, 5–11, 13, 16
<b>Lokale Gemeinschaften</b>					
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten		
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	42			1, 2, 3, 8, 10

# IMPRESSUM

© 2018

Talanx AG

HDI-Platz 1

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  
Julius Hansen, Nachhaltigkeitsbeauftragter  
Telefon +49 511 3747-2022  
nachhaltigkeit@talantx.com


## KONTAKT FÜR INVESTOREN

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

Veröffentlicht am: 7. Juni 2018

 102-53

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint auch auf Englisch.


 Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 1. Juni 2017

 102-51

Talanx-Nachhaltigkeitsbericht im Internet:  
[www.talanx.com/nachhaltigkeit](http://www.talanx.com/nachhaltigkeit)

Glossar zum Nachhaltigkeitsbericht:  
[www.talanx.com/nachhaltigkeit/glossar-und-abk](http://www.talanx.com/nachhaltigkeit/glossar-und-abk)

Folgen Sie uns auf Twitter:

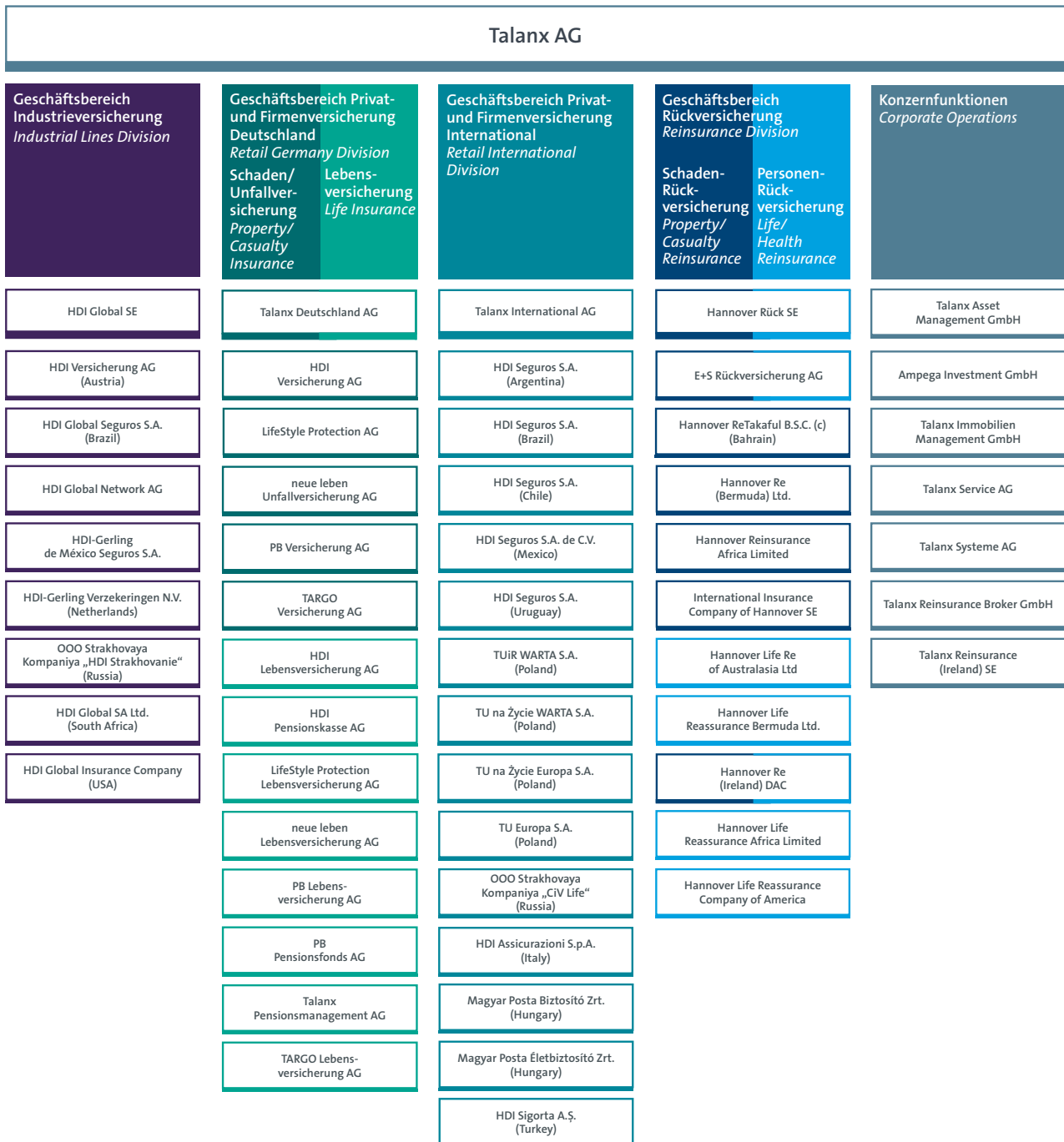
 @talantx  
@talantx\_en

## 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: 31.12.2017





Talanx AG  
HDI-Platz 1  
30659 Hannover  
Telefon +49 511 3747-0  
Telefax +49 511 3747-2525  
[www.talanx.com](http://www.talanx.com)

**talánx.**  
Versicherungen. Finanzen.