



# 2018

Nachhaltigkeitsbericht 2018

**talanx.**

Versicherungen. Finanzen.

## HIGHLIGHTS



Talanx erwirbt weitere Elektrofahrzeuge (E-Smarts) für Fahrten zwischen den Standorten [Seite 13](#)

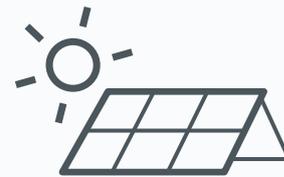


Talanx befragt ihre Stakeholder zum zweiten Mal umfassend zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten [Seite 14](#)

HDI Assicurazioni legt mit „Easy PIR“ einen individuellen Sparplan auf, der in nachhaltige italienische Unternehmen investiert und mittel- bis langfristig Kapital aufbauen soll [Seite 30](#)

**434**  
TONNEN CO<sub>2</sub>

Klimaschutz mit GOGREEN: Bei rund 14,98 Mio. Sendungen werden durch den klimaneutralen Postversand ca. 434 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert [Seite 63](#)



Stand Ende 2018 mit einem Gesamtvolumen von rund 2,1 MRD. EUR in Infrastrukturprojekten engagiert. Mehr als 1,3 Mrd. EUR entfallen davon auf erneuerbare Energien [Seite 32](#)

Talanx-Konzern gründet den TAUVE e. V. (Talanx Unterstützungsverein)

[Seite 53](#)



Mit dem umweltfreundlichen Büromittel-Katalog „Green Office“ unterstützt der Einkauf gezielt die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns [Seite 66](#)

Talanx-Gruppe forciert Nachhaltigkeit in ihren Kapitalanlagen: ESG-Screening wird um das Kohlekriterium erweitert [Seite 30](#)



Talanx-Werte-Award

Talanx-Werte-Award würdigt vorbildliches Verhalten und wird 2018 zum dritten Mal verliehen. Sieger: das Team HUS- und Firmen-Schaden [Seite 20](#)

**49** Team Talanx im Jahr 2018: 2.160 Teilnahmen von Mitarbeitern bei 49 geförderten Sportveranstaltungen [Seite 54](#)

**6**

Aufnahme sechs weiterer internationaler Gesellschaften/Niederlassungen in den Nachhaltigkeitsbericht [Seite 71](#)



386 Mitarbeiter der Talanx-Standorte Hamburg, Hannover, Hilden, Köln und Stuttgart fahren beim Wettbewerb „Stadtradeln“ insgesamt 83.428 Kilometer und sparen dadurch rund 11,8 Tonnen CO<sub>2</sub> ein [Seite 62](#)

HDI Service AG nimmt am Standort Hannover erfolgreich am Umweltberatungsprogramm „ÖKOPROFIT“ teil und ist nun zertifizierter ÖKOPROFIT-Betrieb [Seite 67](#)

# 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	2018	2017
<b>Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen</b>			
Gebuchte Bruttoprämien	IN MIO. EUR	34.885	33.060
Operatives Ergebnis (EBIT)	IN MIO. EUR	2.032 <sup>1)</sup>	1.807
Konzernergebnis	IN MIO. EUR	703 <sup>1)</sup>	672
Eigenkapitalrendite	IN %	8,0	7,5
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	IN MIO. EUR	111.868	107.881
Anzahl Mitarbeiter <sup>2)</sup>	IN KÖPFEN	22.193	21.604
Aktien im Streubesitz	IN %	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	IN MIO. EUR	16.212	15.900
<b>Abdeckung des Talanx-Konzerns durch diesen Bericht</b>			
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns	IN %	74,0	57,7
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns	IN %	37,5	32,1
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx-Konzerns für die Erstversicherung	IN %	80,8	66,7
<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 %	31,3	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>3)</sup>	IN %	11,2	6,0
<b>Kapitalanlage und Versicherungsprodukte</b>			
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	IN MRD. EUR	~2,1	~2,0
<b>Arbeit und Beschäftigte<sup>4)</sup></b>			
Weiterbildungstage insgesamt	IN TAGEN	23.000	19.750
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	IN TAGEN	2,5	2,3
Intern besetzte Führungspositionen	IN %	76,2	64,8
Personalfuktuation	IN %	8,5	7,2
Betriebszugehörigkeit	IN JAHREN	15,4	15,1
Weibliche Mitarbeiter konzernweit <sup>5)</sup>	IN %	50,7	50,4
Frauen in Führungspositionen konzernweit <sup>5)</sup>	IN %	29,5	29,0
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	IN %	93,7	92,9
Fehlzeiten	IN %	7,0	6,4
<b>Betriebsablauf und Beschaffung<sup>6)</sup></b>			
Energieverbrauch pro Mitarbeiter	IN MWH	22,8 <sup>7)</sup>	—
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	IN KILOGRAMM	42,7 <sup>8)</sup>	—
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter	IN LITERN	8.508,0 <sup>9)</sup>	—
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten	IN MIO. KM	116,6 <sup>10)</sup>	—
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter	IN KM	8.152,8 <sup>10)</sup>	—
Gesamte CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	93.443,6 <sup>11)</sup>	—
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) pro Mitarbeiter	IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	6,4 <sup>11)</sup>	—

<sup>1)</sup> Angepasst aufgrund IAS 8, siehe Kapitel „Bilanzierungs und Bewertungsmethoden“ im Konzern-Geschäftsbericht 2018

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

<sup>3)</sup> Umfasst wie im Vorjahr den gesamten Talanx-Konzern (inkl. Hannover Rück-Gruppe). Vorstände mit Doppelfunktion werden nur einmal gezählt

<sup>4)</sup> Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit) in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe), sofern nicht anders ausgewiesen

<sup>5)</sup> Umfasst wie im Vorjahr den gesamten Talanx-Konzern (inkl. Hannover Rück-Gruppe)

<sup>6)</sup> Aufgrund der signifikanten Ausweitung der Berichtsgrenzen sind die für das Jahr 2018 ausgewiesenen Umweltkennzahlen nicht mit dem Vorjahr vergleichbar. Die z. T. deutlichen Anstiege der Verbräuche, Dienstreisen und CO<sub>2</sub>-Emissionen resultieren insbesondere aus der Integration weiterer, z. T. großer Konzerngesellschaften/Niederlassungen. Lokal bestehen mitunter signifikante Unterschiede, die fortan im Zuge des Berichtsprozesses analysiert werden

<sup>7)</sup> Für Belgien, Brasilien, Chile, Frankreich und Mexiko liegen für das Berichtsjahr keine Heizverbräuche vor

<sup>8)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

<sup>9)</sup> Die Abdeckung beträgt 100% der erfassten Gesellschaften

<sup>10)</sup> Dienstwagen: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko; Flugzeug: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko

<sup>11)</sup> Belgien und Chile sind in den für das Jahr 2018 ausgewiesenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten; die Scope-2-Emissionen decken Deutschland, Italien, Österreich und Polen ab; der Vorjahreswert umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

# INHALT

1 Finanz-, Umwelt- und Mitarbeiterkennzahlen auf einen Blick

3 Brief des Vorstandsvorsitzenden

## 1 ORGANISATIONSPROFIL AB SEITE 4

4 Geschäftsbereiche, Produkte und Marken  
5 Wertschöpfungskette  
6 Corporate Governance

## 2 NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE UND -MANAGEMENT AB SEITE 8

8 Nachhaltigkeitsstrategie  
14 Wesentlichkeitsanalyse  
19 Nachhaltigkeitsmanagement

## 3 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ AB SEITE 20

20 Werte und Verhaltensgrundsätze  
20 Compliance  
22 Korruptions- und Geldwäscheprävention  
24 Datenschutz und Cybersecurity  
25 Digitalisierung  
26 Sustainable Development Goals  
27 Im Blickpunkt

## 4 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE AB SEITE 28

28 Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen  
30 ESG im Asset-Management  
32 Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten  
40 Sustainable Development Goals  
41 Im Blickpunkt

## 5 ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE AB SEITE 42

43 Mitarbeitergewinnung und -entwicklung  
47 Talanx als Arbeitgeber  
53 Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter  
56 Sustainable Development Goals  
57 Im Blickpunkt

## 6 BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG AB SEITE 58

58 Betrieblicher Umweltschutz  
65 Lieferantenmanagement  
66 Sustainable Development Goals  
67 Im Blickpunkt

## 7 CORPORATE CITIZENSHIP AB SEITE 68

69 Im Blickpunkt  
70 Über diesen Bericht  
74 GRI-Inhaltsindex  
81 Impressum

**LEGENDE**

 Nachhaltigkeitsziel

 GRI-Standards-Verweis

 Seitenverweis

 Web-Verweis



TORSTEN LEUE  
Vorstandsvorsitzender

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

<sup>1</sup>  Klimaschutz ist für uns als weltweit agierenden Versicherungskonzern ein wichtiger Faktor der Geschäftstätigkeit. Wir zahlen jährlich für Schäden aus Naturkatastrophen wie Stürme oder Starkregen hohe dreistellige Millionen-Euro-Beträge an unsere Kunden. Klimaexperten prognostizieren, dass diese Naturkatastrophen häufiger und heftiger auftreten werden. Deshalb ist Klimaschutz für unser Nachhaltigkeitsengagement ein wesentliches Element und wir unterstützen das 2-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens sowie die langfristige Transformation zu einer emissionsarmen Volkswirtschaft. Unseren Beitrag dazu werden wir über die drei Elemente Kapitalanlage, Risikozeichnung sowie Umweltmanagement leisten und stetig ausbauen.

Ein wichtiger Aspekt dabei ist die konsequente Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeits-Screenings für unsere Kapitalanlagen. Zum Ende des Jahres 2018 wurde daher der Filterkatalog um das Kohlekriterium erweitert: Wir investieren grundsätzlich nicht mehr in Unternehmen, deren Umsatz/Erzeugungsanteil zu mehr als 25 % auf Kohle basiert. Zudem haben wir unsere Investments in Infrastrukturprojekte weiter ausgebaut. Zum Jahresende 2018 war der Talanx-Konzern insgesamt mit einem Volumen von rund 2,1 Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten engagiert. Mehr als 1,3 Mrd. EUR davon entfallen auf erneuerbare Energien. Durch solche Investments haben wir als Versicherungskonzern einen nicht unerheblichen positiven Einfluss auf die Umwelt und wollen diesen in Zukunft weiter stärken.

Nachhaltigkeitsaspekte haben darüber hinaus auch eine unmittelbare strategische und operative Relevanz für unsere Versicherungsprodukte. Auf der Versicherungsseite betrifft dies insbesondere Versicherungslösungen beispielsweise für erneuerbare Energien oder Technologien

zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen. Im April 2019 haben wir unsere Zeichnungspolitik für Kohlerisiken definiert. Zusätzlich zu den Restriktionen in der Kapitalanlage wird die Talanx-Gruppe ab sofort keine neuen Risiken bei neu geplanten Kohlekraftwerken und -minen zeichnen. In Volkswirtschaften, die sehr stark vom Energieträger Kohle abhängen und in denen erneuerbare Energien nicht ausreichend vorhanden sind, bieten wir als Ausnahme restriktiven und einzelfallbasierten Versicherungsschutz an. Aufgrund der Tatsache, dass ein Kohleausstieg verantwortungsvoll nur mittel- bis langfristig erfolgen kann, sollen sich ab dem Jahr 2038 keine Kohlekraftwerke und -minen mehr im Bestand befinden. Dies zeigt: Wir bauen unseren Beitrag zum Klimaschutz konsequent aus.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unsere initiale Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2014 aktualisiert und erweitert. Die Identifikation der relevanten Themen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde mithilfe einer unternehmensinternen Befragung interner und einer onlinebasierten Befragung externer Stakeholder sowie ergänzender telefonischer Experteninterviews vorgenommen. Dabei wurde ein ausgewogenes Meinungsbild angestrebt, sodass vielfältige Stakeholder-Perspektiven einbezogen wurden, auch aus dem Ausland.

Liebe Leserinnen und Leser, mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2018 berichten wir zum vierten Mal in Folge über die sozialen und ökologischen Leistungen sowie über Governance-Themen innerhalb unseres Unternehmens. Unsere Berichterstattung bauen wir kontinuierlich aus: So umfasst der Bericht in diesem Jahr erstmals Konzerngesellschaften und Niederlassungen aus Brasilien, Chile, Mexiko sowie Belgien, Frankreich und den Niederlanden. Wie Sie sehen werden, haben wir uns im Unternehmen auch vertiefend mit den Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen beschäftigt, die einen wichtigen Anknüpfungspunkt für unsere Nachhaltigkeitsstrategie bilden.

Wir freuen uns über Feedback zu unserem neuen Nachhaltigkeitsbericht und auf einen konstruktiven Dialog.

Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre.

*Herzliche Grüße  
Ihr  
Torsten Leue*

Torsten Leue

<sup>1</sup>  102-1 | 102-14

# 1 ORGANISATIONSPROFIL

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

 102-10

 102-4 | 102-7  
102-45

 201-1

 Geschäftsbericht

 102-2 | 102-6  
f56

 Geschäftsbericht

 Der Talanx-Konzern arbeitet als Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Er beschäftigte zum Jahresende 2018 weltweit 22.193 (Vorjahr: 21.604) Mitarbeiter.<sup>1)</sup> An der Spitze des Konzerns steht die seit 2012 börsennotierte Finanz- und Managementholding Talanx AG mit Sitz in Hannover, Deutschland. Mehrheits-eigentümer der Talanx AG ist mit 79,0% der HDI V.a.G., ein seit über 110 Jahren bestehender Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Unverändert zum Vorjahr befinden sich 21,0% der Aktien im Streubesitz.

 Die Talanx-Gruppe hat im Geschäftsjahr 2018 ein Konzernergebnis von 703 (671<sup>2)</sup>) Mio. EUR erzielt. Die gebuchten Bruttoprämien des Konzerns lagen bei 34,9 (33,1) Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBIT) stieg um 12% auf 2,0 (1,8) Mrd. EUR.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert können dem  Konzern-Geschäftsbericht für das Jahr 2018 entnommen werden:

- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel „Geschäftsentwicklung“, Seite 32 ff.
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe „Konzernbilanz der Talanx AG“, Seite 138 f.
- zur Aktie siehe „Die Talanx-Aktie“, Seite 16 ff., sowie „Ergebnis je Aktie“, Seite 241 f.
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 32, „Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen“, Seite 231
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 33, „Übriges Ergebnis“, Seite 232
- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe „Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG“, Seite 144
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 35, „Ertragsteuern“, Seite 232

 Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx-Konzerns im Geschäftsjahr werden im  Konzern-Geschäftsbericht 2018 beschrieben, u. a. im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ (Seite 20 ff.) sowie im Kapitel „Geschäftsentwicklung“ (Seite 32 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 2018, Seite 245 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-Gruppe 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 HDI Service AG (Talanx Service AG) und HDI Systeme AG (Talanx Systeme AG), den Rückversicherungsmakler Talanx Reinsurance Broker, die Talanx Reinsurance (Ireland) Limited und den Bereich Vermögensverwaltung mit Ampega Asset Management GmbH (Talanx Asset Management GmbH), Ampega Investment GmbH und Ampega Real Estate GmbH (Talanx Immobilien Management GmbH).

<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 22.642 (22.059). 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 2018 des Konzernanhangs

Neben Talanx zählt zu den wichtigsten Marken des Konzerns die traditionelle Marke HDI. Unter dieser Marke treten Gesellschaften mit Fokus auf dem Industrie- sowie dem Privat- und Firmengeschäft auf – sowohl in Deutschland als auch im Ausland, z. B. HDI Seguros oder HDI Sigorta. Um die traditionsreiche Konzernmarke „HDI“ im Rahmen der neuen Markenstrategie weiter zu schärfen, wurden im Januar 2019 diverse Konzernunternehmen auf Geschäftsbereichsebene bzw. Konzerndienstleistungsgesellschaften umfirmiert, siehe hierzu Konzern-Geschäftsbericht 2018, Seite 245 ff. (Anteilsbesitzliste).

Weiterhin sind Hannover Re und E+S Rück, Ampega, TARGO Versicherung, PB Versicherungen und neue leben Versicherungen sowie LifeStyle Protection zu nennen. In Polen bestehen mit WARTA und TU Europa wichtige Marken, in Ungarn mit Posta Biztosító und in Russland mit CIV life.

Die 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 2018 (Seite 20) entnommen werden.

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 einen ESG<sup>1)</sup>-Screening-Prozess etabliert, auf dessen Basis wir über den marktschonenden Abbau von kontrovers diskutierten Positionen entscheiden (Seite 30 f.).

Weiterführende Informationen zu den Geschäftsbereichen des Talanx-Konzerns können dem Abschnitt „Konzernstruktur“ im Konzern-Geschäftsbericht 2018 (Seite 22 f.) entnommen werden.

## WERTSCHÖPFUNGSKETTE

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.

102-2-B

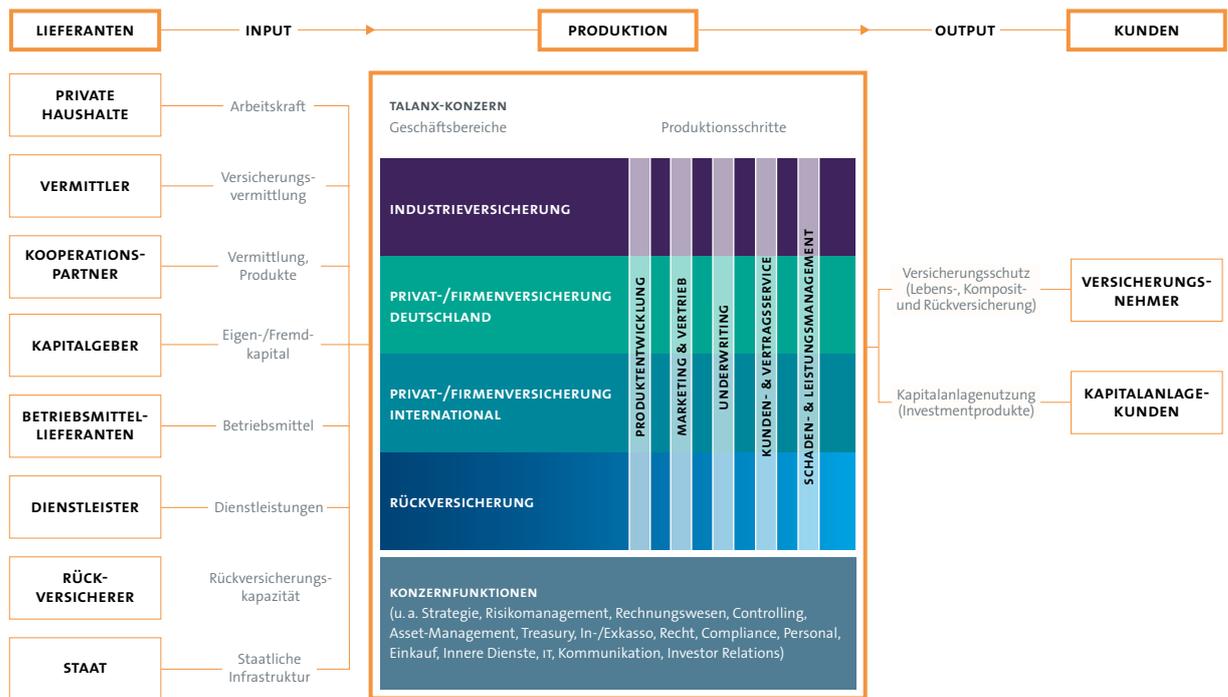
Die Marken der Talanx

102-2-A

102-9

Geschäftsbericht

### A1 WERTSCHÖPFUNGSKETTE DES TALANX-KONZERNS



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

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 die 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.

Corporate-Governance-Grundsätze

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-Gruppe 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 „Ermittlung von Themen“ zur Abgrenzung von Themen wieder aufgegriffen (Seite 14 ff.).

## 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 2018, Seite 84 f. sowie „Aufsichtsratsausschüsse“, Seite 10 ff.

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

## 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 2018, Seite 84
- 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 2018, Seite 83

### AUFSICHTSRAT

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzern-Geschäftsbericht 2018, Seite 84 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 2018, Seite 89 ff.

### AUFSICHTSRAT

Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzern-Geschäftsbericht 2018, Seite 102 ff.

## 4 AKTUELLE ZUSAMMENSETZUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Zum 31. Dezember 2018 bestand der Vorstand der Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Seit Mai 2018 ist Torsten Leue Vorsitzender des Vorstands, siehe auch [Konzern-Geschäftsbericht 2018](#), „Vorstand“ (Seite 8), sowie die Talanx-Website [Tal](#).

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 2018, Seite 83 bzw. 86.

Der Aufsichtsrat bestand zum 31. Dezember 2018 aus elf männlichen und fünf weiblichen Mitgliedern. Unter den weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind drei Arbeitnehmervertreterinnen und zwei Anteilseignervertreterinnen. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist seit Mai 2018 Herbert K. Haas, siehe auch [Konzern-Geschäftsbericht 2018](#), „Aufsichtsrat“ (Seite 9) sowie die [Website](#).

Die Mitglieder der Ausschüsse sind dem [Konzern-Geschäftsbericht 2018](#), 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 2018](#) (Seite 82 ff.) sowie die [Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex \(DCGK\)](#) nach § 161 AktG.

1  102-22 | 102-24

4  102-22 | 102-23  
405-1

 Geschäftsbericht

 Management

 Geschäftsbericht

 Management

2  102-25

 Geschäftsbericht

3  102-35

 Geschäftsbericht

 Corporate-Governance-  
Entsprechens-  
erklärung

## 2 NACHHALTIGKEITS-STRATEGIE UND -MANAGEMENT

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

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.

 Geschäftsbericht

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.

 Sustainable Development Goals

Im letzten Berichtsjahr hat Talanx bereits eine erste Auswahl der SDGs vorgenommen; im Jahr 2018 wurde die Auseinandersetzung mit den SDGs intensiviert (siehe unten).

### 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) sowie unter Berücksichtigung der UN SDGs – 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 (siehe auch Abschnitt „Strategie“ auf Seite 24 f. im Konzern-Geschäftsbericht 2018). 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 Nichtregierungsorganisationen (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).

#### TOP 5 SDGS FÜR DEN TALANX-KONZERN



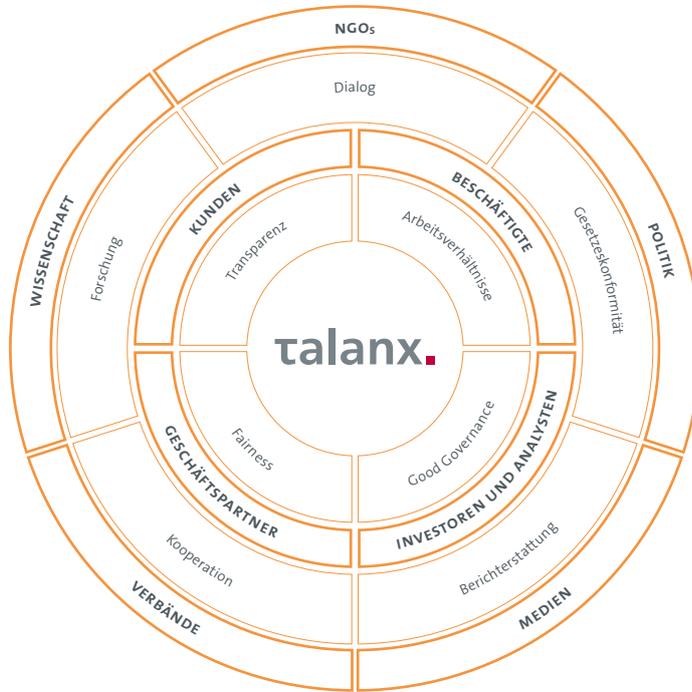
Die zwölf ausgewählten SDGs wurden in dieser Berichtsperiode mithilfe eines internen Workshops unter Beteiligung verschiedener Fachabteilungen näher untersucht und weiter priorisiert. Durch die Betrachtung

der Auswirkungen der Handlungsfelder auf die Unterziele der SDGs konnten fünf SDGs identifiziert werden, die für Talanx eine besonders hohe Relevanz haben. Hierzu gehören mit absteigender Bedeutung SDG 9 (Industrie, Inno-

vation und Infrastruktur), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie) und SDG 1 (Keine Armut).

<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 [Abschnitt](#) „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 14).

**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/Cybersecurity und Steuer-Compliance. Der Talanx-Konzern möchte bezüglich dieser und weiterer Themen Transparenz herstellen. In dem Handlungsfeld Compliance und Transparenz hat Talanx insbesondere Auswirkungen auf die Unterziele von drei der fünf priorisierten SDGs. Hierzu gehören SDG 1 (Keine Armut), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), siehe auch [Seite 26](#).

**KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE**

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Geschäftstätigkeit betrifft im Talanx-Konzern besonders die Kapitalanlage und die Versicherungsprodukte. 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. In dem Handlungsfeld Kapitalanlage und Versicherungsprodukte hat Talanx besonders starke Auswirkungen auf die Unterziele von allen der fünf priorisierten SDGs. Diese sind SDG 1 (Keine Armut), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), siehe auch [Seite 40](#).

**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 Diversität und Chancengleichheit, indem z. B. der Anteil von Frauen in Führungspositionen durch gezielte Maßnahmen gesteigert werden soll. Talanx hat in diesem Handlungsfeld insbesondere Auswirkungen auf die Unterziele von drei der fünf priorisierten SDGs. Hierzu gehören SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz), siehe auch [Seite 56](#).

**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. In diesem Handlungsfeld hat Talanx insbesondere Auswirkungen auf die Unterziele von zwei der fünf priorisierten SDGs. Hierzu gehören SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie) und SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), siehe auch [Seite 66](#).

**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. Für das Handlungsfeld Corporate Citizenship wurden keine SDGs ausgewählt, da Talanx nur geringe Auswirkungen auf die Unterziele der priorisierten SDGs aufweist.

**UNSERE NACHHALTIGKEITZIELE**

Der Talanx-Konzern setzt sich Ziele in den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. Während manche Ziele erst langfristig erreicht werden können, sind andere Schritte schneller umzusetzen oder zum Teil bereits erreicht worden. Tabelle 2 gibt einen Überblick über die aktuellen, vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsziele in den jeweiligen Handlungsfeldern und ihren Status. 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 erfolgen jährlich. Als Ausgangs- bzw. Vergleichsjahr für die Ziele dient künftig in der Regel das Berichtsjahr 2015, in dem erstmals ein Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht wurde.

T2 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
------	----------	-----------------	--------	--------

Strategie und Governance |  Seite 8



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; sukzessive Einbindung weiterer Tochtergesellschaften in den Ziele-Prozess		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

Dialog und Berichterstattung |  Seite 14



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	Erreicht
	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

T2 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
------	----------	-----------------	--------	--------

Compliance und Transparenz | [Seite 20](#)



Strategisches Ziel: Transparenz, Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Compliance-Richtlinien				
Überprüfung und ggf. Ergänzung von Compliance-Richtlinien auf/um Nachhaltigkeitsaspekte	Ergänzung des Compliance-Management-Systems um ein konzernweites Integritätsmanagement		2020	Aktiv

Kapitalanlage und Versicherungsprodukte | [Seite 28](#)



Strategisches Ziel: Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Kapitalanlagen, Versicherungsprodukten und Dienstleistungen				
Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl der Kapitalanlagen	Kontinuierliche Überprüfung und ggf. Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management		Laufend	Aktiv
Steigerung der Investitionen in Infrastruktur	Weitere sektorale Diversifizierung des Infrastruktur-Portfolios		Laufend (langfristiges Ziel)	Aktiv

Arbeit und Beschäftigung | [Seite 42](#)



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
Diversität/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

T2 NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX-KONZERNS<sup>1)</sup>

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
------	----------	-----------------	--------	--------

Betriebsablauf und Beschaffung |  Seite 58



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 konzerneinheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex in relevanten Sprachen		2018	Aktiv
	Prüfung, Entwicklung und schrittweise Implementierung eines Verfahrens zur Bewertung von Lieferanten nach Umwelt- und Sozialstandards		Laufend	Aktiv
	Gesunde und nachhaltige Ernährung für Mitarbeiter mit Lebensmitteln aus der Region	Deutschland	2018	Erreicht
Reduktion des CO <sub>2</sub> -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	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
	Systematischer Ersatz veralteter Geräte durch solche der nächsten Generation, etwa energieeffiziente und umweltverträgliche Kühlschränke und Klimaanlageanlagen	WARTA-Gruppe	Laufend	Aktiv
Ausbau und Förderung des betrieblichen Umweltschutzes	Bestehen der Kommissionsprüfung des von der Stadt und Region Hannover geförderten Projektes „ÖKOPROFIT“	Deutschland, Hannover	2019	Erreicht
Ausbau und Förderung nachhaltiger Mobilitätskonzepte	Vollständiger Austausch der Fahrzeugflotte durch Fahrzeuge nach Euro-5- und Euro-6-Norm	WARTA-Gruppe	Laufend	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	2017	Erreicht
	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	2017	Erreicht
	Fahrtraining für die Nutzer von Firmenwagen hinsichtlich wirtschaftlichem Fahren u. a. zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs	WARTA-Gruppe	Laufend	Pilot wird fortgeführt

Corporate Citizenship

Strategisches Ziel:

Entwicklung und Umsetzung einer Strategie für gesellschaftliches und lokales Engagement

Etablierung einer konzernweiten Richtlinie bzw. Strategie für Corporate Citizenship	Weiterentwicklung des Konzepts zum gesellschaftlichen Engagement		Laufend	Aktiv
	Ausbau des Reportings zum gesellschaftlichen Engagement und der Spenden unter Einbindung der Auslandsgesellschaften		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 Versicherungsprodukte“ 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

## WESENTLICHKEITSANALYSE

 102-40 | 102-43  
102-46

 GRI-Standards

<sup>1</sup>  In Orientierung an den  GRI-Standards und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) bildet eine Wesentlichkeitsanalyse die Grundlage unseres Nachhaltigkeitsberichts. Im Berichtsjahr haben wir unsere initiale Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2014 aktualisiert und erweitert, um die Nachhaltigkeitsthemen und Herausforderungen, die für den Talanx-Konzern wesentlich sind, zu identifizieren.

Diese Themen wurden im Jahr 2018 mithilfe einer internen sowie einer onlinebasierten externen Stakeholder-Befragung und telefonischer Experteninterviews in enger Zusammenarbeit mit einem externen Partner ermittelt.

In der internen Befragung wurden verschiedene potenziell wesentliche Sachverhalte hinsichtlich der drei Kategorien „Relevanz aus eigener Sicht“, „Auswirkungen“ und „Geschäftsrelevanz“ abgefragt und mithilfe einer Skala (1 bis 7) ihrer Bedeutung nach bewertet. Die externen Stakeholder wurden gebeten, unter Verwendung der gleichen Skala eine Bewertung zu den verschiedenen Sachverhalten aus ihrer individuellen Sicht abzugeben. Als „wesentlich“ wurden jene Sachverhalte festgelegt, die in der Auswertung mindestens einen Durchschnittswert von 5,0 erzielten. Die befragten Stakeholder-Gruppen wurden wiederum anhand einer Skala von 1 bis 7 (sehr geringe Relevanz bis sehr hohe Relevanz) im Rahmen eines internen Workshops unter Einbindung des Kompetenzteams Nachhaltigkeit bewertet. Die Relevanz der Stakeholder-Gruppen wurde bei der Auswertung der Befragungen mithilfe einer Gewichtung berücksichtigt. Die Ergebnisse der Befragungen wurden in einem internen Workshop validiert und von Vorstandsmitgliedern des Talanx-Konzerns verabschiedet.

Gemäß der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse entsprechen die wesentlichen Themen sowohl der Wesentlichkeitsdefinition nach GRI als auch der „doppelten Wesentlichkeit“ gemäß CSR-RUG. 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 der 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, die Produkte und Dienstleistungen der Geschäftsbereiche, Konzernfunktionen und Standorte bewertet. Die relevanten Themen wurden bei der Entwicklung der internen und externen Fragebögen berücksichtigt, die Talanx für die Stakeholder-Befragung genutzt hat.

# HDI

### KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:

HDI Seguros s. A. de c. v., León, Mexiko

Anzahl der Mitarbeiter: 1.370

HDI Seguros in Mexiko entwickelt eine CSR-Strategie mit dem Ziel, soziale und ökologische Verantwortung mit der unternehmerischen Tätigkeit zu verknüpfen. Eckpunkte dieser Strategie sind u. a.:

- Ausrichtung der Strategie anhand bestehender Social-Responsibility-Programme
- Orientierung an ISO 26000
- Entwicklung eines Volunteering-Programms

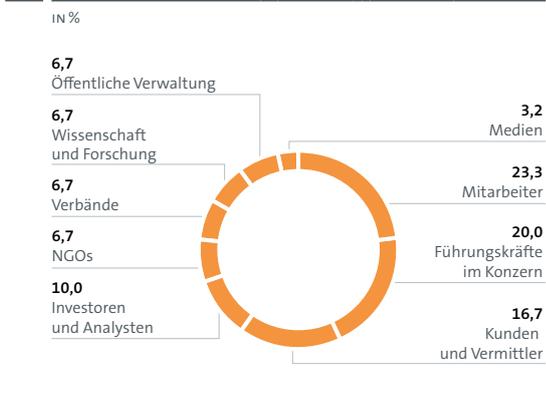
**STAKEHOLDER-BEFragung UND PRIORISIERUNG VON THEMEN**

<sup>1</sup> Wir beziehen die Meinung unserer Interessengruppen maßgeblich durch unsere Stakeholder-Befragungen ein, die wir zur Identifikation wesentlicher Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht in regelmäßigen Abständen durchführen. Speziell im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsinteressierten Investoren und Analysten beteiligen wir uns zudem an verschiedenen ESG-Rating-Prozessen. Im Berichtsjahr unter anderem an folgenden: CDP (vormals Carbon Disclosure Project), Vigeo Eiris, Sustainalytics und ISS-oekom.

Die zu befragenden Stakeholder-Gruppen wurden vorab festgelegt. Dabei wurde ein ausgewogenes Meinungsbild angestrebt, sodass vielfältige Stakeholder-Perspektiven einbezogen wurden.

Um der internationalen Ausrichtung des Konzerns Rechnung zu tragen, wurden auch Vertreter der Stakeholder-Gruppen aus dem Ausland eingebunden. Die schriftliche sowie die telefonische Befragung erfolgten im Herbst 2018. Die Zusammensetzung der 78 Teilnehmer zeigt Abbildung 4.

**A4 TEILNEHMER DER STAKEHOLDER-BEFragung**



Neben der Befragung interner und externer Stakeholder wurde ein konzerninterner Workshop zur Wesentlichkeitsanalyse mit dem Kompetenzteam Nachhaltigkeit des Talanx-Konzerns durchgeführt. Dazu zählen Vertreter verschiedenster Abteilungen und Unternehmensbereiche, die mit dem Thema Nachhaltigkeit in Berührung stehen. In dem Workshop wurden die Ergebnisse der schriftlichen und telefonischen Befragung vorgestellt und überprüft. Durch die Zusammenführung der Einschätzungen der Stakeholder und des Kompetenzteams wurden die Themen und Inhalte identifiziert, die nach GRI und gemäß CSR-RUG wesentlich sind.

Der Vorstand wurde als höchster Entscheidungsträger in den Prozess der Ermittlung wesentlicher Themen eingebunden. So wurde die Bedeutung von Themen im Vorstand bestätigt und das Vorgehen für den Stakeholder-Dialog abgestimmt. Auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind zur Validierung mit Vorstandsmitgliedern besprochen worden.

<sup>1</sup> 102-42 | 102-43  
102-44

**WESENTLICHE UND ZUSÄTZLICHE THEMEN**

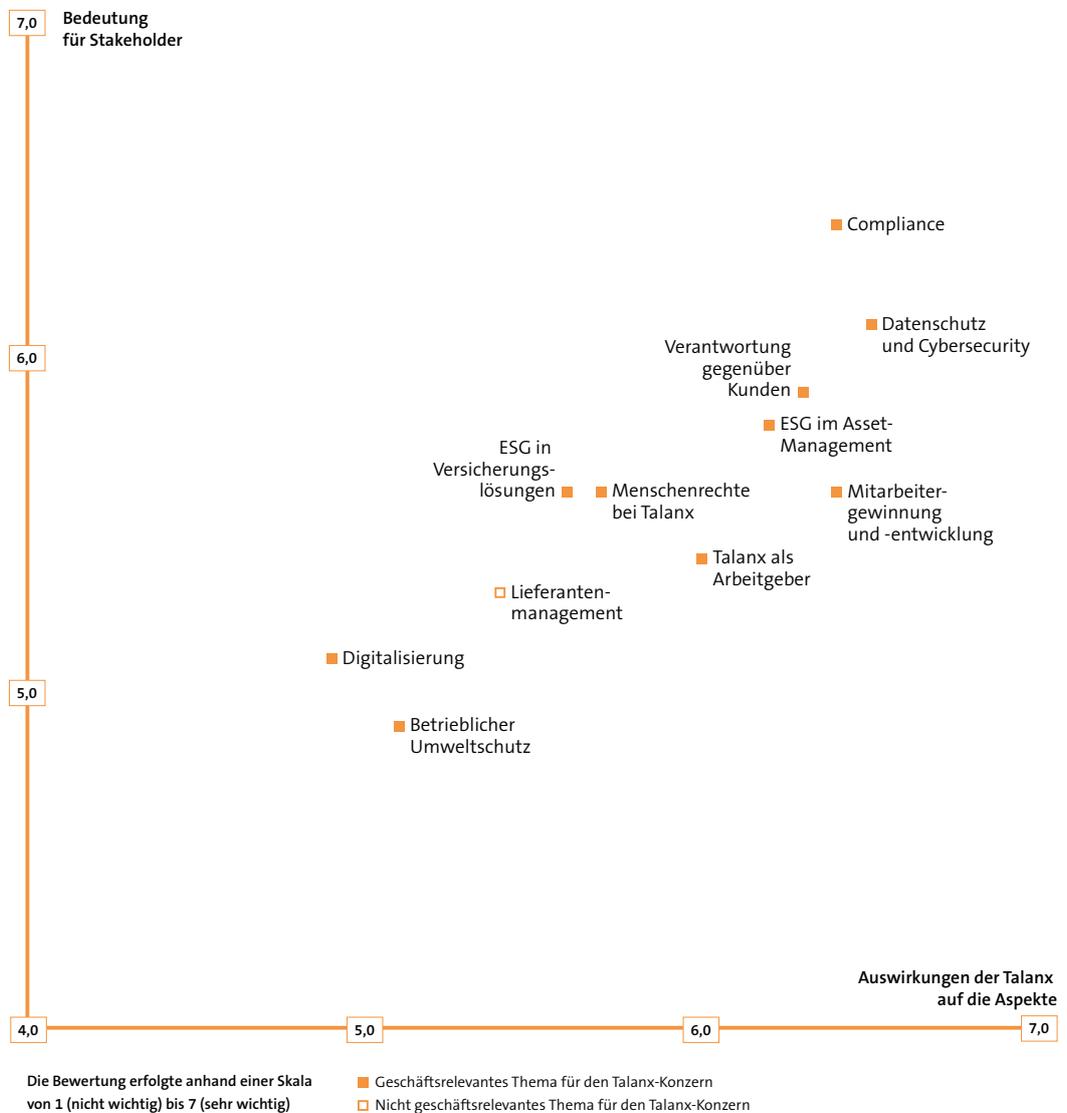
<sup>2</sup> Die oben beschriebene Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht die Gegenüberstellung der wesentlichen Themen in einer Wesentlichkeitsmatrix. Abbildung 5 bildet die bewerteten Themen in den Dimensionen „Auswirkungen“, „Geschäfts-“ und „Stakeholder-Relevanz“ ab. Tabelle 3 zeigt zudem die Zuordnung der wesentlichen Themen zu den strategischen Handlungsfeldern des Talanx-Konzerns.

<sup>2</sup> 102-47

**T3 HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHE THEMEN DES TALANX-KONZERNS**

Handlungsfeld	Wesentliche Themen
Compliance und Transparenz	Compliance Datenschutz und Cybersecurity Digitalisierung
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte	Verantwortung gegenüber Kunden ESG im Asset-Management ESG in Versicherungslösungen
Arbeit und Beschäftigte	Mitarbeitergewinnung und -entwicklung Talanx als Arbeitgeber Menschenrechte bei Talanx
Betriebsablauf und Beschaffung	Betrieblicher Umweltschutz Lieferantenmanagement

A5 WESENTLICHKEITSMATRIX – RELEVANZ VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN FÜR DEN TALANX-KONZERN



Weiteres Augenmerk liegt auf den zusätzlichen 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.

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.

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 zwölf Talanx-spezifischen MA kombiniert, siehe auch GRI-Inhaltsindex (Seite 74 ff.).

1 102-44 | 102-47

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

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>				102-16		
Managementansatz – Compliance				103-1   103-2   103-3		
■ Compliance	X	X	X	206-1   307-1   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
■ Geldwäscheprävention und Vorbeugung von Terrorismusfinanzierung	X	X	X	205-1   205-2   205-3   206-1 415-1	Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Managementansatz – Datenschutz und Cybersecurity				103-1   103-2   103-3   412-2		
■ Datenschutz und Cybersecurity	X	X	X	418-1	Ganzer Konzern	Insb. Kunden, zudem Geschäftspartner und Lieferanten
Managementansatz – Digitalisierung				103-1   103-2   103-3		
■ Digitalisierung	X	X	X	—	Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
<b>Kapitalanlage und Versicherungsprodukte</b>				102-11   102-29   201-2 203-2   FS6		
Managementansatz – ESG im Asset-Management				103-1   103-2   103-3		
■ Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen	X	X	X	201-2   203-2   412-3   FS11	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Akteure am Kapitalmarkt
■ Infrastrukturinvestitionen	X	X	X	203-1   203-2	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Länder/Regionen, in denen investiert wird, Infrastruktur-Nutzer
Wahrnehmung von Aktionärsrechten durch Talanx (Active Ownership)				FS10	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Wertpapier-Emittenten
Managementansatz – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten <sup>1)</sup>				103-1   103-2   103-3		
■ Verantwortung gegenüber Kunden	X	X	X	102-43   102-44		
■ Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen	X	X	X		Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
■ Zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen	X	X	X	102-43   102-44   417-1   417-2 417-3   419-1	Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
■ Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem	X	X	X		Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
■ ESG in Versicherungslösungen	X	X	X	FS7   FS8   FS13	Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
<b>Arbeit und Beschäftigte</b>				102-8   102-41		
Managementansatz – Mitarbeitergewinnung und -entwicklung				103-1   103-2   103-3   201-3		
■ Recruiting und Gewinnung von Talenten	X	X	X	202-1   202-2   401-1	Insb. Personal, ganzer Konzern	Insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Aus- und Weiterbildung	X	X	X	404-1   404-2   404-3	Insb. Personal, ganzer Konzern	Insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner

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			
Managementansatz – Talanx als Arbeitgeber				103-1   103-2   103-3		
■ Diversität 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
■ Vergütung und Leistungen	X	X	X	401-2	Insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	Insb. (potenzielle) Bewerber
■ Menschenrechte bei Talanx	X	X	X	412-1	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	—
Health@HDI: ausgewogene Ernährung für Mitarbeiter	X		X	—	Ganzer Konzern	—
<b>Betriebsablauf und Beschaffung</b>						
Managementansatz – betrieblicher Umweltschutz				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	302-1   302-3   302-4	Insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Materialverbrauch	X		X	301-1   301-2	Insb. Einkauf, Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Abfall	X		X	306-1   306-2	Innere Dienste, ganzer Konzern	Lieferanten
Wasserverbrauch	X		X	303-1	Innere Dienste, ganzer Konzern	(Betriebsmittel-)Lieferanten
Managementansatz – Lieferantenmanagement				103-1   103-2   103-3		
■ Umweltschutz im Lieferantenmanagement	X	X	X	204-1   308-1   308-2	Insb. Einkauf	(Betriebsmittel-)Lieferanten
■ Arbeitsbedingungen und Wahrung der Menschenrechte bei Lieferanten	X	X	X	407-1   408-1   409-1   414-1 414-2	Insb. Einkauf	Lieferanten
<b>Corporate Citizenship</b>						
Managementansatz – Corporate Citizenship				103-1   103-2		
Corporate Citizenship	X		X	201-1	Ganzer Konzern, u. a. Personal, Mitarbeiter	Gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, lokales Umfeld

<sup>1)</sup> Zusammengefasster Managementansatz, gilt sowohl für das wesentliche Thema „esg in Versicherungslösungen“ als auch „Verantwortung gegenüber Kunden“

## NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

**1** Das Nachhaltigkeitsmanagement von Talanx wird konzernweit aufgesetzt und sukzessive in den Kernmärkten implementiert. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand der Talanx AG. Wie auch die weiteren Ziele, Werte und Strategien des Konzerns werden die (Weiter-)Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung von Maßnahmen vom Gesamtvorstand beschlossen und überprüft. Die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für die oberste Managementebene des Konzerns wird durch das Nachhaltigkeits-Commitment des Gesamtvorstands unterstrichen. 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.

**2** Der Vorstand befasst sich mehrmals im Jahr mit ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Zum einen geschieht dies im Rahmen des Risikomanagements, zum anderen bei der (Weiter-)Entwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das beinhaltet unter anderem, Nachhaltigkeitsziele festzulegen, zu kontrollieren, ob die Ziele erreicht werden, 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-Gruppe, 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 bereits im Geschäftsjahr 2017 mit dem Responsible Investment Committee (RIC) ein neues Nachhaltigkeitsgremium geschaffen (siehe auch Abschnitt „ESG im Asset-Management“ auf Seite 30 ff.).

**3** Der Talanx-Konzern engagiert 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.

## RÜCKSPRACHE MIT STAKEHOLDERN

**4** 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 (siehe auch Abschnitt „Haupt-/wichtige Mitgliedschaften des Talanx-Konzerns“ auf Seite 72 f.).

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 27 ff. im Konzern-Geschäftsbericht 2018).

**1** 102-18 | 102-20  
102-26 | 102-32

**3** 102-12

 Nachhaltigkeits-Commitment

**2** 102-29 | 102-31  
102-32

**4** 102-29 | 102-43

 Geschäftsbericht

## 3 COMPLIANCE UND TRANSPARENZ

### WERTE UND VERHALTENSGRUNDSÄTZE

 102-16

 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

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.

 Corporate-Governance-Grundsätze

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

 103-1

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

Die vier Werte sind zentraler Bestandteil des Talanx-Leitbildes und bilden den Rahmen für unsere konzernweite Zusammenarbeit. Sie bieten Orientierung und unterstützen den nachhaltigen Erfolg unseres Konzerns, indem sie ein gemeinsames Verständnis schaffen. Der Konzernvorstand hat sich verpflichtet, sicherzustellen, dass alle Geschäftsbereiche entsprechend diesen Werten agieren, und unterstützt Maßnahmen, diese zu verankern. Auch Unternehmensprozesse und Personalinstrumente richten sich an den Werten aus, siehe Managementansatz  „Mitarbeitergewinnung und -entwicklung“ (Seite 43 ff.).

Im Jahr 2016 wurde zum ersten Mal der Talanx-Werte-Award verliehen. Das Ziel der Auszeichnung ist es, vorbildliches Verhalten im Konzern zu würdigen und Andere zum Handeln im Sinne der Werte zu inspirieren. Mit der „Service Story Schaden“ ging der Talanx-Werte-Award 2018 an die Schadenbereiche (Kraftfahrt-Schaden und Haftpflicht-Unfall-Sach-Schaden) der HDI Deutschland AG. Im Fokus des Projekts stand die Entwicklung einer übergreifenden „Service Story“, an deren Ende jeder der 670 beteiligten Mitarbeiter seinen Beitrag zur Steigerung der Kundenzufriedenheit formuliert hat. In Workshops entwickelten die Schadenmanager ein gemeinsames Verständnis des Kunden und schärften den Blick für dessen Bedürfnisse. Ab dem kommenden Jahr wird sich der Fokus des Awards auf eine agile Konzernkultur konzentrieren: Aus dem Werte-Award wird der HDI Agility Award.

Wie weit nicht zuletzt diese Werte den Konzern bereits gebracht haben, zeigt das  HDI Unternehmensmuseum am HDI-Platz 1 in Hannover. Exponate, Zeitzeugenberichte und Installationen dokumentieren auf 140 Quadratmetern die über 110-jährige Geschichte des Versicherungskonzerns.

Die wichtigsten Grundsätze und Regeln für alle Mitarbeiter im Talanx-Konzern werden durch den Verhaltenskodex geregelt, siehe „Compliance“ im folgenden Abschnitt sowie Abschnitt  „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ (Seite 32 ff.) zum Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb.

### COMPLIANCE

 **Wesentlichkeit:** Der Talanx-Konzern erachtet die Einhaltung geltenden Rechts als unabdingbare Voraussetzung für eine dauerhaft erfolgreiche Geschäftstätigkeit. Compliance ist damit integraler Bestandteil aller Konzernaktivitäten. Neben den Bereichen, die der Talanx-Konzern innerhalb seines Compliance-Programms als Kern- sowie Koordinationsthemen definiert hat, trägt er auch zur Beachtung von Gesetzen und Vorschriften mit Bezug zur Umwelt und Gesellschaft bei.

**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.

**1**  **Maßnahmen und Richtlinien:** Der konzernweite Verhaltenskodex ist ein wirksames Instrument, um das Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts transparent zu machen. Er beinhaltet wichtige Grundsätze und Regeln, die für Mitarbeiter auf allen Ebenen des Talanx-Konzerns gelten. Der Kodex dient dazu, den Mitarbeitern grundlegende rechtliche und ethische Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit für die jeweiligen Gruppengesellschaften entsprechen müssen, darzulegen und ihre diesbezüglichen Pflichten näher zu bestimmen. 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. Der Verhaltenskodex ist konzernweit gültig, 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 konkretisiert, die in unserem Intranet zur Verfügung stehen. In der Compliance-Richtlinie finden sich ausführliche inhaltliche Vorgaben zu den im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen, die zwischenzeitlich in den Konzerngesellschaften des In- und Auslands behandelt und für verbindlich erklärt wurden.

Ein Hinweisgebersystem ermöglicht es, bestimmte gravierende Gesetzesverstöße zu melden. Das System ist über unsere Website weltweit erreichbar und steht derzeit in der deutschen sowie in sechs weiteren Sprachen zur Verfügung, die im Konzern stark vertreten sind. Über das Hinweisgebersystem können Hinweise zu verschiedenen Themenfeldern (u. a. Betrug/Untreue/Korruption, fehlerhafte Buchführung bzw. Rechnungslegung, Wettbewerbs- und Kartelldelikte, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Verstöße gegen Kapitalmarktbestimmungen, Sanktions- und Embargobestimmungen sowie gegen 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 übermittelt werden.

Auf Basis eines zielgruppenorientierten Schulungskonzepts wird Mitarbeitern regelmäßig Gelegenheit gegeben, ihr Wissen und ihre Kenntnisse über ausgewählte Compliance-Themen aufzufrischen und zu vertiefen. Neue Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen von Einführungsveranstaltungen eingewiesen. Auch wird zu den relevanten Compliance-Themen im Rahmen von Präsenzs Schulungen und sogenannten webbasierten Trainings (WBT) regelmäßig geschult. Schulungen zum Thema Anti-Korruption dienen dazu, den korrekten Umgang mit Zuwendungen sicherzustellen. Zur Förderung der Compliance-Kultur im Konzern findet darüber hinaus mehrmals im Jahr eine Präsenzs Schulung durch den Chief Compliance Officer für verschiedene Führungskräftegruppen statt. Dieser Dialog unterstützt Group Compliance darin, gegebenenfalls vorhandenen Beratungsbedarf frühzeitig zu identifizieren und darauf passende Schulungsangebote zu entwickeln. Im Jahr 2018 wurde zudem ein Augenmerk auf die Ausweitung der Zusammenarbeit mit den dezentralen Compliance-Verantwortlichen gelegt. Neben einem Treffen der europäischen Compliance-Verantwortlichen wurde ein regelmäßiges, virtuelles Compliance Meeting namens „ComplianceXchange“ etabliert, in dem Group Compliance und die dezentralen Compliance-Verantwortlichen gemeinschaftlich Best-Practice-Lösungsansätze entwickeln und austauschen (siehe  „Blickpunkt“ auf Seite 27).

**Zuständigkeiten:** Compliance ist auf Gruppenebene in einer selbstständigen Abteilung angesiedelt. Sie besteht aus dem Chief Compliance Officer, der gleichzeitig Corporate-Governance-Beauftragter und Generalbevollmächtigter der Talanx AG ist und direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Talanx AG berichtet. An den Chief Compliance Officer des Konzerns berichten wiederum 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 Beschwerden und Compliance-Verstößen sowie für interne Schulungen im Konzern zuständig. Daneben erfolgt anlassbezogen eine vertiefende Beratung in den relevanten Compliance-Themenfeldern.

Ein weltweites Netzwerk von Compliance-Verantwortlichen an den ausländischen Standorten unterstützt den Chief Compliance Officer bei seinen Aufgaben. So können lokale Compliance-Verstöße auch direkt an Compliance in Hannover berichtet werden. In einem jährlichen Bericht informiert der Chief Compliance Officer den Vorstand zu wesentlichen Compliance-Themen und -Entwicklungen.

**1**  103-2 | 407-1  
408-1 | 409-1  
412-2

 Verhaltenskodex

<sup>1</sup> 103-2 | 103-3

**1 Ergebnisse und Kontrolle:** Die Einhaltung der Compliance-Vorschriften wird durch den Bereich Group Compliance sowie im Rahmen von regelmäßigen Revisionsprüfungen (internen Audits) des Bereichs 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 Stakeholder-Dialog, zum anderen über die Orientierung an den GRI-Standards und die Teilnahme an ESG-Rating-Prozessen.

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.

<sup>2</sup> 206-1 | 419-1

**2** Talanx sind für das Geschäftsjahr 2018 keine signifikanten Bußgelder oder nicht monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften bekannt. Auch bedeutende Fälle wettbewerbswidrigen Verhaltens oder von Kartell- und Monopolbildung sind nicht bekannt. Zu Fällen im Zusammenhang mit Produkten siehe Abschnitt [„Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ \(Seite 34 ff.\)](#).

Compliance-Risiken werden in einem von Top-down sowie Bottom-up-Elementen geprägten Prozess identifiziert. Zu den wesentlichen Compliance-Risikokategorien zählt auch die Korruption. Risikobasiert wird in den Einheiten der Geschäftsbereiche ein Compliance-Risikoprofil erstellt, das in Experteninterviews plausibilisiert wird. Dies hat vor allem auch dazu geführt, dass in den Compliance-Plan 2019 zusätzlich korruptionsvorbeugende Maßnahmen einfließen.

<sup>3</sup> 307-1

**3** Talanx sind keine Fälle von Bußgeldern oder Strafen wegen der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften bekannt.

Sowohl im Verhaltenskodex des Talanx-Konzerns als auch in der Compliance-Richtlinie wird auf den Aspekt der Vermeidung von Interessenkonflikten hingewiesen. Unver-

<sup>4</sup> 419-1

**4** In Deutschland sind für das Jahr 2018 weder in dem Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung noch in der Industrierversicherung Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt geworden. Gleiches gilt für die von diesem Bericht abgedeckten Auslandsgesellschaften.

## KORRUPTIONS- UND GELDWÄSCHEPRÄVENTION

### KORRUPTIONSPRÄVENTION

<sup>5</sup> 103-2

**5 Maßnahmen und Richtlinien:** Korruptionsprävention ist essentieller Bestandteil des Compliance-Managements von Talanx. Der Verhaltenskodex gibt dazu konkrete Verhaltensregeln vor. Bestechung und Bestechlichkeit werden nicht toleriert. 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.

# HDI

### KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:  
HDI Versicherung AG (Österreich),  
Wien, Österreich  
Anzahl der Mitarbeiter: 297

Der Compliance-Verantwortliche der HDI Österreich ist in ein unternehmensweites Informationssystem eingebunden. Er berichtet direkt an den Vorstand, den Aufsichtsrat und das Risikokomitee der Gesellschaft, im Weiteren an die HDI Global SE und an den Chief Compliance Officer des Talanx-Konzerns. Regelmäßiger Informationsaustausch und Compliance-Agenden mit dem Vorstand sichern zudem eine rasche Reaktion und Umsetzung von Maßnahmen.

meidbare Interessenkonflikte sind dem Vorgesetzten oder dem jeweiligen Compliance Officer offenzulegen. Über das Hinweisgebersystem besteht zudem die Möglichkeit, Interessenkonflikte anonym zu melden. Nicht angezeigte Interessenkonflikte können Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie – und damit eine Verletzung arbeits- und dienstvertraglicher Pflichten – darstellen und auch zivil- und arbeitsrechtliche Folgen für die Mitarbeiter haben. Mögliche Interessenkonflikte werden auch über die Abfrage der Zuwendungslisten ermittelt.

<sup>1</sup> Der Talanx-Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie enthalten zudem Vorgaben für den Umgang mit Spenden und Sponsorentätigkeiten im Konzern. So erfolgen etwaige 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 und Sponsoring.

<sup>2</sup> Der Prozess zur Identifizierung von Compliance-Risiken sieht auch die Erstellung von Compliance-Risikolandkarten vor, anhand derer risikobasiert Maßnahmen abgeleitet und in den 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 sowie bei Vertriebspartnern. Daneben werden im Rahmen des Revisionsplans zudem die Korruptionsrisiken im Konzern regelmäßig geprüft.

<sup>3</sup> Informationen und Schulungen im Zusammenhang mit dem Thema Korruptionsbekämpfung gibt es im Talanx-Konzern in vielfältiger Form. Der Vorstand und Aufsichtsrat werden durch den jährlichen Compliance-Bericht über die wesentlichen Compliance-Risiken und die Maßnahmen zur Einhaltung der Vorgaben informiert. Hierunter fällt auch das Thema Korruptionsprävention.

Ein verpflichtendes webbasiertes Training (WBT) zum Thema Compliance, welches das Thema Korruption abdeckt, schult alle Mitarbeiter des Konzerns im Inland. In mehreren Präsenzs Schulungen wurden zudem die relevanten Personenkreise geschult. Auch unsere Auslandsgesellschaften informieren ihre Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Mitarbeiterkategorie

oder ihrem Standort, über Möglichkeiten und Inhalte der 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>4</sup> Dem Talanx-Konzern sind keine bestätigten wesentlichen Korruptionsfälle im Geschäftsjahr 2018 bekannt geworden.

## GELDWÄSCHEPRÄVENTION UND VORBEUGUNG VON TERRORISMUSFINANZIERUNG

Mit Inkrafttreten der 4. EU-Geldwäscherichtlinie wurden eine Vielzahl zusätzlicher Maßnahmen im Konzern initiiert, die einer koordinierten 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>5</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 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“](#), Seite 20 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).

<sup>4</sup> 205-3

<sup>1</sup> 415-1

<sup>2</sup> 205-1

<sup>5</sup> 103-3

<sup>3</sup> 205-2

## DATENSCHUTZ UND CYBERSECURITY

 103-1

**1  Wesentlichkeit:** Informationen bilden eine wesentliche Grundlage unserer täglichen Arbeit. Kundendaten, Unternehmens- und Kapitalmarktinformationen sind die Basis für alle wichtigen Entscheidungs- und Geschäftsprozesse: Versicherungen und ihre konzerninternen Dienstleister erheben, verarbeiten und speichern in großem Umfang personenbezogene Daten. Es gilt der Grundsatz, dass personenbezogene Daten nur von Konzernmitarbeitern erhoben, verarbeitet und gespeichert werden dürfen, soweit dies für einen genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist bzw. eine Rechtsgrundlage vorliegt. Zur Verbesserung einer effizienten Leistungserbringung werden personenbezogene Daten 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 externen Empfänger sind vertraglich und/oder gesetzlich zur Einhaltung der Datenschutzanforderungen verpflichtet.

**Abgrenzung:** Innerhalb des Talanx-Konzerns sind die Themen Datenschutz und Cybersecurity für alle relevant, von Geschäftsbereichen über Abteilungen bis hin zu den einzelnen Mitarbeitern. Außerhalb des Konzerns können darüber hinaus insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten von dem Thema berührt sein: 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.

**Auswirkungen:** Kunden, Mitarbeiter und Partner vertrauen den Gesellschaften der Talanx-Gruppe täglich sensible Daten an, die gesetzeskonform und verantwortungsbewusst verarbeitet werden müssen. An diesen Informationen besteht jedoch auch außerhalb unseres Unternehmens starkes Interesse; sei es in der Form von Industrie- und Wirtschaftsspionage gegen unsere Industriekunden, das Ausspähen persönlicher Lebensumstände unserer Privatkunden oder der Abzug unserer Mitarbeiterdaten für eine zweckfremde Verwendung. Informationssicherheit ist heute ein entscheidender Wettbewerbsfaktor und Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung.

 103-2

**2  Maßnahmen und Richtlinien:** Im Konzern-Verhaltenskodex ist geregelt, dass die Mitarbeiter verpflichtet sind, die datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie die Konzern-Datenschutzrichtlinie einzuhalten und aktiv

dazu beizutragen, dass personenbezogene Daten zuverlässig gegen unberechtigte Zugriffe geschützt werden. Der Talanx-Konzern hat betriebliche Datenschutzbeauftragte nach gesetzlichen Vorgaben bestellt. Die Datenschutzanforderungen sind in einem Datenschutzmanagementsystem integriert. Mittels Konzernrichtlinien sind die wesentlichen Datenschutzanforderungen verbindlich geregelt. Auf diese Konzernvorgaben werden Awareness-Maßnahmen und Schulungen ausgerichtet und anlasslose Überprüfungen vorgenommen. Für die Betroffenenrechte (z. B. Auskunft über gespeicherte personenbezogene Daten) sind zentrale Methoden vorgegeben, damit die Prozesse korrekt ausgeführt werden. Gegenüber der Geschäftsleitung ist ein Berichtswesen etabliert.

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.

Die notwendigen Anpassungen an die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und weitere datenschutzrechtliche Vorschriften wurden vorgenommen. Zu einzelnen Anforderungen stehen noch Auslegungen oder behördliche Konkretisierungen an, die beobachtet und entsprechend einer Kurzbewertung umzusetzen sind. Komplexe Anpassungsthemen befinden sich in der Umsetzung. Für die Niederlassungen und Tochtergesellschaften mit Sitz in der EU bzw. EWR wurde ein einheitlicher Datenschutzrahmen etabliert. Dabei sind nationale rechtliche Datenvorschriften von der jeweiligen Niederlassung oder Tochtergesellschaft zu beachten.

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 SE). Präsenzs Schulungen werden über ein internes Mitarbeiterportal angeboten und auch auf Anforderung von Fachbereichen erteilt. Neben dem bewussten Management von IT-Risiken wird insbesondere auch das Sicherheitsbewusstsein der Mitarbeiter durch kontinuierliche Awareness-Kampagnen gestärkt.

Informationssicherheit spielt zudem in der Auswahl und Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern eine wichtige Rolle. So werden Service-Provider auf die gleichen Standards verpflichtet und geprüft wie interne IT-Services.

**Zuständigkeiten:** Die Abteilung 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.

Es sind zwei Datenschutzmanagementsysteme im Gesamtkonzern (Erstversicherungs- und Rückversicherungskonzern) etabliert. Das Datenschutzmanagementsystem des Erstversicherungskonzerns ist bei der Talanx AG verankert, während der Hannover Rück SE das Datenschutzmanagementsystem des Rückversicherungskonzerns obliegt. Innerhalb des Erstversicherungskonzerns sind zwei Varianten der Verantwortungszuweisung zu unterscheiden. Die erste Variante stellt auf die lokale Verantwortung ab. Bei der zweiten Variante werden Aufgaben und Verantwortlichkeiten zentral sowie lokal etabliert, siehe [Abchnitt „Datenschutz und Cybersecurity“](#) auf Seite 69 ff. im Konzern-Geschäftsbericht.

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 HDI Systeme AG zentral gebündelt. Der Leiter des Bereichs Group Security nimmt die Rolle des „Chief Information Security Officer“ der Talanx-Gruppe wahr.

Die bei der Talanx etablierten Sicherheitsstandards werden durch eine auf Wachstum ausgerichtete interne Organisation mit direktem Berichtsweg zum Chief Information Officer (CIO) des Konzerns kontinuierlich und hoheitlich verbessert und fortwährend kontrolliert. Außerdem findet ein regelmäßiger Austausch mit anderen Experten statt, beispielsweise in der „Allianz für Cyber-Sicherheit“ (ACS) des BSI.

**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 Group Risk Management gemeldet.

Um ein hohes Maß an Transparenz nach innen und außen zu erreichen, ist das Information-Security-Management-System seit 2013 erfolgreich und umfassend nach ISO 27001 zertifiziert und wird seitdem jährlich extern überprüft. Ergänzt wird diese Zertifizierung um Maßnahmen des ISAE 3402 (International Standard on Assurance Engagements) und die Anwendung der IT-Grundschutzkataloge des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI). Da die HDI Deutschland AG und HDI Global SE die Kriterien der kritischen Infrastruktur der Bundesrepublik Deutschland erfüllen, erfolgte im Jahr 2018 der Anschluss an die zentrale Meldestelle des Branchenverbands der deutschen Versicherungswirtschaft.

**2** Im Berichtsjahr sind im Talanx-Konzern keine Benachrichtigungen zu melderelevanten Datenschutzverstößen oder -vorkommnissen an Group Data Protection erfolgt.

**2** 418-1

## DIGITALISIERUNG

**3** **Wesentlichkeit:** Digitalisierung ist ein wesentliches Thema für den Talanx-Konzern. Die digitale Transformation ist ein strategisches Schwerpunktthema und Teil der im Berichtsjahr verabschiedeten neuen Konzernstrategie, die damit den Rahmen für die Entwicklung der Digitalisierungsstrategien in den Geschäftsbereichen bildet. Unserer dezentralen Aufstellung im Konzern folgend wird die digitale Transformation von den Geschäftsbereichen getrieben.

**3** 103-1

[Geschäftsbericht](#)

**Abgrenzung:** Innerhalb des Talanx-Konzerns ist die Digitalisierung 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:** Durch die Digitalisierung von Kundenschnittstellen und Funktionsbereichen wirkt die Digitalisierung sowohl auf die Top-Line als auch auf die Bottom-Line unseres Geschäftes. Hinzu kommen zukünftig auch neue digitale Geschäftsmodelle, die mit neuen bzw. veränderten Wertschöpfungsketten wesentlich zum Wachstum und zur Verbesserung der Profitabilität beitragen.

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

Auf Konzernebene ist die Allokation von Unternehmensressourcen und Kapital neu auszurichten. Hier sind neue Partnerschaften, aber auch die Beteiligung an Fintech- und InsureTech-Unternehmen Teil unserer Strategie.

Die Talanx ist darüber hinaus gefordert, sich als zunehmend digitalisierter Versicherer mit neuen Cyber-Risiken auseinanderzusetzen, die im traditionellen Versicherungsgeschäft in dieser Form nicht existieren. So müssen und wollen wir im Umgang mit neuen Technologien sensibel und ethisch verantwortungsbewusst mit den persönlichen Daten unserer Kunden und Mitarbeiter umgehen.

Die voranschreitende Digitalisierung hat schließlich auch Auswirkungen auf unsere Personalarbeit. Bei der Förderung und Weiterentwicklung der Fähigkeiten unserer Mitarbeiter stehen ein agiles Mindset und die Entwicklung einer entsprechenden Methodenkompetenz im Vordergrund. Weitere Anforderungen ergeben sich z. B. aus der Automatisierung oder neuen Formen der Interaktion mit Bewerbern.

<sup>1</sup> 103-2

**1 Maßnahmen und Richtlinien:** Einen operativen Schwerpunkt unserer Digitalisierungsstrategie bildet die Weiterentwicklung der IT- und Systemlandschaft als Basis für Automatisierung und Prozessdigitalisierung („get ready“). Daneben stehen die inhaltlichen Fokusthemen Data Analytics mit den Ausprägungen Verhaltensökonomie/Behavioral Economics („get skills“) und Ökosysteme/Partnerschaften („get bundled“). Aufgrund ihrer gruppenweiten Relevanz werden diese Fokusthemen aus der Holding heraus gezielt unterstützt, u. a. durch internationalen Austausch zu und Skalierung von Best Practices sowie durch Scouting- und Market-Intelligence-Partnerschaften.

<sup>2</sup> 103-2 | 103-3

**2 Ergebnisse und Kontrolle:** Im Berichtsjahr wurden u. a. konzernweite Formate für den gezielten, fokusthemenbezogenen Best-Practice-Austausch ins Leben gerufen sowie die Partnerschaft mit der Innovationsplattform Plug & Play um einen europäischen Standort (München) erweitert.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Handlungsfeld „Compliance und Transparenz“ sind für den Talanx-Konzern mit absteigender Bedeutung SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und SDG 1 (Keine Armut) relevant.

### T5 SDGs IM HANDLUNGSFELD „COMPLIANCE UND TRANSPARENZ“

SDG	Relevante Unterziele
	SDG 9.1 Verlässliche und nachhaltige Infrastruktur ausbauen
	SDG 9.2 Nachhaltige Industrialisierung fördern und Anteil der Industrie an der Beschäftigung und am Bruttoinlandsprodukt erheblich steigern
	SDG 9.3 Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen gewährleisten
	SDG 9.4 Infrastruktur modernisieren und nachrüsten
	SDG 9.5 Wissenschaftliche Forschung verbessern und technologische Kapazitäten erhöhen, Innovationen fördern
	SDG 13.1 Widerstandskraft/Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Risiken
	SDG 13.2 Klimaschutzmaßnahmen in Strategien und Planungen
	SDG 13.3 Sensibilisierung und Kapazitäten für Abschwächung des Klimawandels, Klimaanpassung, Reduzierung der Klimaauswirkungen und Frühwarnung
	SDG 1.1 Extreme Armut beseitigen
	SDG 1.2 Anteil der Personen jeden Alters, die in Armut leben, um die Hälfte senken
	SDG 1.4 Gleiche Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen und Zugang zu grundlegenden Diensten sichern

Im Blickpunkt

## COMPLIANCE — WISSEN VERNETZEN

### COMPLIANCE-FACHWISSEN ZUR RICHTIGEN ZEIT AM RICHTIGEN ORT

Group Compliance wirkt auf das rechtmäßige Verhalten der Konzerngesellschaften, ihrer Organmitglieder und ihrer Mitarbeiter hin. In einem global agierenden Unternehmen ist das nicht immer leicht: Manche Belange zu bestimmten Fachthemen erfordern eine besondere Expertise – sowohl über die jeweilige lokale Gesetzgebung als auch über das internationale Recht. Zudem gilt es, die wirtschaftlichen Erfordernisse des täglichen Geschäfts vor Ort zu kennen. Bei der Talanx gibt es ein Netzwerk von Ansprechpartnern für Compliance, das über das nötige Fachwissen verfügt und sich gegenseitig dabei unterstützt, den bestmöglichen Rat zu geben. Group Compliance fordert und fördert den Austausch über Landes- und Gesellschaftsgrenzen hinweg mit Initiativen und gemeinsamen Veranstaltungen wie dem neuen Dialogformat „ComplianceXchange“.



Christoph  
van der Meer,  
Compliance Officer  
der Talanx AG

**„Bei der Talanx haben wir eine starke Compliance-Organisation. Das benötigte Wissen, um in puncto Compliance erfolgreich zu sein, ist innerhalb der Organisation vorhanden. Dieses Wissen für alle nutzbar zu machen, ist unser Rezept für nachhaltigen Erfolg.“**



### NEUE INITIATIVE COMPLIANCEXCHANGE

Eine weltweite Organisation von Compliance Officern in den Konzerngesellschaften hilft dabei, die jeweiligen lokalen Bedürfnisse im Blick zu behalten und das Geschäft vor Ort als Ansprechpartner in allen Fragen zu Compliance-Themen zu unterstützen. Um möglichst effizient die besten Lösungsmöglichkeiten zu finden, spielt der Austausch von Erfahrungen und Best Practices eine wichtige Rolle. Deshalb wurde im Jahr 2018 die Initiative ComplianceXchange ins Leben gerufen. Zu bestimmten Themen treffen sich die internationalen Compliance Officer vier- bis fünfmal im Jahr in virtuellen Meetings, um Informationen, Meinungen und Ideen auszutauschen.

Group Compliance ist Gastgeber, bringt die Mitglieder der Compliance-Organisation interaktiv zusammen und lädt dazu ein, sich mit eigenen Beiträgen, Fragen und Diskussionsstoff direkt vom lokalen Arbeitsplatz aus zu beteiligen. Die Themen umfassen dabei das gesamte Spektrum der Compliance-Arbeit. Nach einem erfolgreichen Kick-off von ComplianceXchange wurde in einem separaten Termin u. a. über die aktuellen Herausforderungen durch Finanzsanktionen und Embargos diskutiert. Weitere Termine sind bereits fixiert. Es wird weitere Veranstaltungen zu Themen wie Förderung von Integrität, Korruptionsprävention oder Verhinderung von Geldwäsche geben, um Compliance im Konzern in diesen Bereichen noch besser aufzustellen.

## 4 KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE

### 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.

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 werden 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 selbst entwickelten 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

<sup>2</sup> 102-11

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 30 ff.) sowie durch seine Versicherungsprodukte (Seite 32 ff.).

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

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

- Die ökologischen Auswirkungen der Produktion von Versicherungsschutz sind insgesamt im Vergleich zu den Produktionsprozessen anderer Branchen geringer. Gleichwohl möchten wir die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt so niedrig wie möglich halten. Mehr dazu findet sich im Kapitel „Betriebsablauf und Beschaffung“ (Seite 58 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 29)
- Mit der Aufklärung unserer Kunden befasst sich vor allem der Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“ (Seite 34 ff.)
- Weiterhin gilt der konzerneigene Verhaltenskodex (Seite 21 f.), und
- der Talanx-Konzern bzw. seine Gesellschaften sind durch Mitgliedschaften in Verbänden vernetzt (Seite 72 f.). Darüber hinaus findet an verschiedenen Stellen des Konzerns eine Kommunikation mit Stakeholdern statt, siehe den folgenden Abschnitt zum Risikomanagement sowie die Wesentlichkeitsanalyse (Seite 14 ff.)

## 1 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, risikostatische 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 regelmäßigen Sitzungen des Risikokomitees. Der Vorstand der Talanx AG erhält zudem monatliche Updates zu wesentlichen Risikoindikatoren.

Ausführliche Informationen zum Risikomanagement, speziell auch zu Rollen wesentlicher Verantwortlicher im Risikomanagement-Prozess, können dem  „Risikobericht“ im Konzern-Geschäftsbericht für das Jahr 2018 entnommen werden, insbesondere den Abschnitten:

- „Risikostrategie“, Seite 108
- „Risikomanagement-System“, Seite 108 ff.
- „Risikomanagement-Prozess und Kommunikation“, Seite 110
- „Risikoprofil“, Seite 111 ff.

Weiterführende Informationen finden sich zudem im  Solvabilitäts- und Finanzbericht (SFCR) für das Jahr 2018.

## 2 RISIKEN UND CHANCEN DURCH DEN KLIMAWANDEL

In den multidisziplinären konzernweiten Risikomanagement-Prozess 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.

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 Risks“-Prozess aufgesetzt. Halbjährlich analysieren Experten aus allen Geschäftsbereichen, inkl. der Hannover Rück-Gruppe, 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 32 ff.).

1  102-29

2  201-2

 Geschäftsbericht

 Solvabilitäts- und Finanzbericht

## ESG IM ASSET-MANAGEMENT

<sup>1</sup> 103-1

**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 2018 auf 111,9 (107,9) Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 122,8 (118,7) Mrd. EUR. Den überwiegenden Anteil an den Anlagen des Talanx-Konzerns machen festverzinsliche Wertpapiere aus, insbesondere Staatsanleihen und Unternehmensanleihen. Investoren, Analysten und Kunden interessieren sich zunehmend dafür, wie Talanx gesellschaftliche und ökologische Aspekte in der Kapitalanlage berücksichtigt. Die in 2018 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass ESG-Aspekte in Investmententscheidungen für den Talanx-Konzern wesentlich sind. Diese weisen sowohl eine hohe Stakeholder- als auch Geschäftsrelevanz auf und es sind signifikante Auswirkungen auf Ökologie, Ökonomie und Soziales identifizierbar (siehe Abschnitt [4](#) „Wesentlichkeitsanalyse“ auf [Seite 14 ff.](#)).

**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 bestimmten Ländern oder Geschäftsfeldern 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 [4](#) „Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen“ ([Seite 31 f.](#)).

<sup>2</sup> 103-2

**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 Infrastrukturprojekten, siehe Abschnitt [4](#) „Infrastrukturinvestitionen“ ([Seite 32](#)).

Auch die Geschäftsbereiche sind hier aktiv: So investiert die Industrierversicherung aktuell in regenerativen 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“ (Tarife ab 2012, Neugeschäft) bzw. „MF Zukunft“ (ältere Tarife, Bestandsgeschäft) aus der „ISP“-Produktfamilie enthält nachhaltige und ökologische Investments. Deren Fokus liegt nicht nur auf dem Erzielen einer möglichst hohen Rendite, sondern es werden auch ethische, soziale und ökologische Aspekte bei der Titelauswahl berücksichtigt. 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 der Morningstar Deutschland GmbH auf Basis von Daten des ESG-Research-Anbieters Sustainalytics sichergestellt.

Ampega Investment, die Kapitalverwaltungsgesellschaft der Talanx, bietet Publikumsfonds an, für die das Thema Nachhaltigkeit ebenfalls ein wichtiges Investmentkriterium ist. Als nachhaltige Geldanlage offeriert sie neben dem Ampega Responsibility Fonds auch die Sondervermögen terrAssisi Renten I AMI und terrAssisi Aktien I AMI. Die Fonds investieren in Zielfonds bzw. Unternehmen und Emittenten, die neben ökonomischen auch Umwelt- und Sozialkriterien dauerhaft in ihre Firmenstrategie einbeziehen und unter dem Gesichtspunkt Zukunftsverantwortung zu den Vorreitern zählen. Die Titelanalyse auf Basis der Nachhaltigkeitskriterien wird von unabhängigen Research-Agenturen wie ISS-oeekom erbracht.

Mit "Easy PIR" hat HDI Assicurazioni im Berichtsjahr einen individuellen Sparplan aufgelegt, der in nachhaltige italienische Unternehmen investiert und mittel- bis langfristig Kapital aufbauen soll. Der zugrunde liegende Fonds „HDI PIR Sostenibile“, der sowohl in Anleihen als auch in Aktien investieren kann, wird nach Unternehmen suchen, die sich auf Produktinnovationen, Energieeffizienz und eine hohe unternehmerische und soziale Verantwortung konzentrieren.

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-Diversität 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, Ampega Asset Management GmbH und Ampega Real Estate 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 Ampega 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 Infrastrukturinvestments. Die Ampega Real Estate GmbH betreut die Immobilienanlagen des Talanx-Konzerns.

**1** **Ergebnisse und Kontrolle:** Das Responsible Investment Committee (RIC) 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 RIC 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 Finanzvorstand der Talanx AG hat den Vorsitz inne. Mitglieder sind darüber hinaus die Segment-CFOs bzw. Kapitalanlage-Verantwortliche, Leitung Group Communications, Leitung Investor Relations sowie die Geschäftsleitung der Ampega 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 **1** **„Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 14 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 nachhaltigen 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** **1**. Andererseits möchte der Talanx-Konzern auch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt fördern (siehe hierzu Abschnitt **1** **„Infrastrukturinvestitionen“ auf Seite 32)**.

Das ESG-Screening wird halbjährlich 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 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.

**2** 201-2 | 203-2  
412-3 | F511

**1** **1** Nachhaltigkeitsziel

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

## 1 Nachhaltigkeitsziel

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 Kernkraftprojekte, 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 Direktwerb Objekte mit einer Nachhaltigkeitszertifizierung (z. B. nach DGNB, LEED oder BREEM) angestrebt. Diese Zertifizierungen bewerten u. a. ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Aspekte einer Immobilie.

Zum Jahresende 2018 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund 2,1 (Vorjahr 2,0) Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten direkt engagiert. Mehr als 1,3 Mrd. EUR entfallen davon auf erneuerbare Energien. 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.

## INFRASTRUKTURINVESTITIONEN

1  203-1 | 203-2

1  Über Fonds ist Talanx bereits länger indirekt in Infrastrukturprojekten 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 41).

2  103-1

Erneuerbare Energien, Straßen oder Stromnetze adressieren Grundbedürfnisse einer Bevölkerung. Die Nachfrage nach Investitionen in zentralen Infrastrukturgütern 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 infrastrukturelle Direktinvestitionsvolumen pro Projekt von 30 bis 150 Mio. EUR (Eigenkapital) bzw. 50 bis 200 Mio. EUR (Fremdkapital) mit einem Investitionszeitraum von fünf bis 30 Jahren.

## NACHHALTIGKEIT BEI VERSICHERUNGSPRODUKTEN

2  **Wesentlichkeit:** Das Themenfeld „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ ist wesentlich für den Talanx-Konzern (siehe Abschnitt  „Wesentlichkeitsanalyse“ auf Seite 14 ff.) und lässt sich in zwei Bereiche unterteilen: Zum einen adressiert es Kundenbelange und beeinflusst maßgeblich deren Zufriedenheit, die wiederum entscheidend für den Erfolg des Talanx-Konzerns ist. Dazu gehören die zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen, der Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem und die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen. Zum anderen umfasst das Themenfeld die Berücksichtigung von ESG-Themen in Versicherungslösungen. Hierbei werden die Versicherungsprodukte auf ihre ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen sowie ihre Relevanz für eine nachhaltige Entwicklung bewertet.

**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 20). Wichtige Elemente sind Transparenz und Fairness sowie innovative, auf Kundenwünsche zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen. Zudem können die Berücksichtigung von gesellschaftlichen Belangen und die Unterstützung umweltfreundlicher Produkte und Projekte positiv von Kunden aufgenommen werden, da das Bewusstsein der Gesellschaft für das Thema Nachhaltigkeit wächst. Die Zufriedenheit der Kunden kann auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Identifikation mit dem Arbeitgeber steigern.

Aus den Versicherungsdienstleistungen des Talanx-Konzerns resultieren keine direkten relevanten Umweltauswirkungen. Vielmehr tragen die Leistungen dazu bei, dass Umweltrisiken adäquat versichert und im Schadenfall die Auswirkungen behoben oder begrenzt werden können. Zu den positiven gesellschaftlichen Auswirkungen zählt der Kern des Versicherungsgeschäfts, d. h. der Transfer von Risiken, durch den Verluste aus dem Eintritt von Schadenereignissen aufgefangen 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: Die Talanx-Gruppe zieht sich langfristig beim Versicherungsschutz aus kohlebasierten Risiken zurück. Damit bekennt sich das Unternehmen zum Transformationsprozess hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaft und kommt damit den Zielen des Pariser Klimaabkommens nach, die es bereits seit Jahren unterstützt. Inzwischen haben sich Regierungen von 195 Ländern auf einen globalen Aktionsplan für eine klimafreundliche Wirtschaft ausgesprochen. 17 von 28 Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben den Kohleausstieg bereits beschlossen oder diskutieren darüber. Die Talanx-Gruppe als Versicherungspartner der Industrie wird im Dialog mit den Kunden konstruktive Lösungen finden, um den Klimaschutz zu stärken. Talanx strebt somit langfristig die verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Versicherungsprodukten und Dienstleistungen an .

 **Maßnahmen und Richtlinien:** Zu den wesentlichen Themen „zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen“, „Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem“ sowie „verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ gibt es im Talanx-Konzern zahlreiche Maßnahmen und Richtlinien, siehe Abschnitt  „Verantwortung gegenüber Kunden“ (Seite 34 f.) sowie Abschnitt  „ESG in Versicherungslösungen“ (Seite 38 ff.).

**Zuständigkeiten:** Vorgaben für die Ausgestaltung des Versicherungsgeschäfts und der Produkte gibt es zum einen konzernweit, etwa durch den Verhaltenskodex, der Maßstäbe im Hinblick auf ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten setzt und Vorgaben zu Themen wie Finanzsanktionen und Embargos, Geldwäscheprävention und Vertriebs-Compliance macht. Insbesondere zu Vertriebs-Compliance und Korruptionsprävention finden umfassende Compliance-Schulungen statt, siehe auch Managementansatz  „Compliance“ (Seite 20 ff.). Weiterhin wird das Versicherungsgeschäft durch branchenweite Initiativen geprägt, etwa den GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb, siehe nachfolgender Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“.

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.).

 **Ergebnisse und Kontrolle:** Um die Zufriedenheit der Kunden zu untersuchen, werden in den Versicherungsgesellschaften des Talanx-Konzerns verschiedene Instrumente genutzt, siehe Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“ (nachfolgender Abschnitt). Mit der Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems (QMS) nach der Norm ISO 9001 bei einzelnen Konzerngesellschaften, beispielsweise im Bereich der Bancassurance, im HDI Betrieb Leben oder im HDI Betrieb Sach, 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 Kundensowie 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.

 103-2

 103-2 | 103-3

 Nachhaltigkeitsziel

## VERANTWORTUNG GEGENÜBER KUNDEN

<sup>1</sup>  102-43 | 102-44

<sup>1</sup>  Für die Untersuchung der Kundenzufriedenheit werden verschiedene Instrumente genutzt. Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland führt im Rahmen eines im Jahr 2012 eingeführten Mess- und Steuerungssystems Kundenzufriedenheitsbefragungen an verschiedenen Kundenkontaktpunkten durch. Darüber hinaus 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 und in der Ausschließlichkeitsstudie von YouGov, im Gewerbekunden-Check Assekuranz von HEUTEUNDMORGEN, aber auch in den MSR-Studien „KUBUS“ (Kundenorientiertes Benchmarking von Prozessen für die Unternehmens-Steuerung).

<sup>2</sup>  417-1

 GDV-Verhaltenskodex

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. Neben der regelmäßigen Zufriedenheitsumfrage über MSR wurde eine Befragung von Schadenkunden (Versicherungsnehmer und Anspruchsteller) per E-Mail erfolgreich im Jahr 2016 pilotiert. Im Berichtsjahr erfolgte die Weiterentwicklung im Projekt KuZu mit der Anbindung des externen Dienstleisters Netigate. Ziel ist es, die Befragung zukünftig auch auf alle Bereiche des Segments Privat- und Firmenversicherung Deutschland (inklusive der Bancassurance) auszuweiten und ein einheitliches Monitoring herzustellen.

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

Auch die internationalen Talanx-Gesellschaften unternehmen zahlreiche Schritte, um die Kundenzufriedenheit zu messen sowie die Servicequalität und Leistung dauerhaft zu sichern.

## VERSTÄNDLICHE AUFKLÄRUNG ZU VERSICHERUNGSLÖSUNGEN

<sup>2</sup>  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.

Der fünfte Leitsatz des Kodex fordert, dass Versicherungsprodukte bedarfsgerecht entwickelt und vertrieben werden. Einfache und verständliche Produktunterlagen sollen den Kunden die Sicherheit bieten, eine individuelle und bewusste Entscheidung treffen zu können. 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. Mit der Insurance Distribution Directive (IDD) gelten erweiterte Aufsichts- und Lenkungsanforderungen für Hersteller von Versicherungsprodukten. Sie werden durch die Gesellschaften des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland erfüllt. Produkte werden 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.

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. Hinsichtlich der Kundenbedürfnisse verpflichtet HDI die Vermittler im Exklusivvertrieb sowie die Bank-Kooperationspartner dazu, 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. Auch in den von HDI zur Verfügung gestellten digitalen Absatzstrecken bzw. in den automatisierten Beratungsprozessen erfolgt grundsätzlich eine Beratungsdokumentation, die dem Kunden bereitgestellt wird. Die verständliche Aufklärung von Kunden und die Fokussierung auf Kundenbedürfnisse sind auch Bestandteil der Prüfung durch unabhängige Stellen. Zur gesicherten Umsetzung des Kodex wurde im Jahr 2016 ein Compliance-Management-System für den Vertrieb der HDI Versicherung AG und HDI Lebensversicherung AG sowie der Bancassurance-Gesellschaften entwickelt und implementiert. Im Berichtsjahr erfolgte eine Rezertifizierung bei der HDI Versicherung AG und HDI Lebensversicherung AG durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer.

Im Bereich der Restkreditversicherung hat die Branche, darunter auch die Bancassurance-Gesellschaften des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland, bereits Anfang 2018 durch die Umsetzung der neuen gesetzlichen Regelungen zusätzliche Transparenz und erweiterte Verbraucherrechte eingeführt: So werden die Verbraucher darüber informiert, dass die Restkreditversicherung freiwillig und nicht Voraussetzung dafür ist, den Kredit zu erhalten. Die Verbraucher haben jederzeit innerhalb der gesamten Vertragslaufzeit das Recht und die Möglichkeit, aus dem Vertrag auszusteigen. Sie erhalten ca. eine Woche nach Kreditabschluss eine gesonderte Auftragsbestätigung für die Restkreditversicherung. In den ersten Wochen – bis zu 30 Tage nach Erhalt des „Welcome-Letters“ – können die Verbraucher den Vertrag widerrufen, und er wird von Beginn an aufgehoben, ohne dass dem Versicherungsnehmer Kosten entstehen. Auch danach können die Verbraucher den Vertrag jederzeit kündigen und erhalten dann anteilig den nicht verbrauchten Beitrag zurück. Darüber hinaus entwickeln der GDV und die Bankenverbände Selbstverpflichtungen, mit denen die



#### KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:

HDI Assicurazioni S.p.A., Rom, Italien

Anzahl der Mitarbeiter: 407

HDI Assicurazioni befolgt 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.

Transparenz noch weiter erhöht wird. Bereits jetzt arbeiten die Bankpartner der Bancassurance-Gesellschaften (Hamburger Sparkasse AG, Postbank – eine Niederlassung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG, TARGOBANK AG) daran, den Kunden neben der Kreditrate zum Vergleich die Kreditrate, die ohne den Abschluss der Restkreditversicherung zu zahlen wäre, auszuweisen; teilweise ist dies bereits umgesetzt. So können die Kunden neben dem explizit im Vertrag ausgewiesenen Beitrag auch die monatliche Belastung durch den Restkreditversicherungs-Abschluss unmittelbar erkennen.

Bei den internationalen Talanx-Gesellschaften werden Produkte entsprechend internen 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 68).

 417-2 | 417-3  
419-1

 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 2018, Seite 241.

 Geschäftsbericht

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 ist im Jahr 2018 folgendes Verfahren relevant gewesen:

Im Mai 2016 hat die italienische Wettbewerbsbehörde Autorita Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) Strafzahlungen gegen die HDI Assicurazioni und andere Versicherungsgesellschaften aufgrund der Verletzung des italienischen Verbraucherkodex i. H. v. 850.000 EUR 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. Am 11. September 2018 reichte die T.A.R. das Urteil gegen die Beschwerde des HDI ein. Am 10. Dezember 2018 wurde die Beschwerde beim Staatsrat zur Aufhebung der T.A.R.-Entscheidung und zur Annahme unserer anderen Fragen eingereicht.

In der Berichtsperiode nennenswerte Bußgelder in Italien beziehen sich darüber hinaus auf die folgenden Sachverhalte:

- Nichteinhaltung der Bedingungen für die Formulierung des Angebots zur Entschädigung des Verletzten bei einem Autounfall
- nicht fristgerechte Annahme eines Antrags auf Zugang zu den Dokumenten einer Kfz-Schadenakte (die Frist beträgt 60 Tage)

Darüber hinaus sind im Berichtsjahr keine Prozesse hinsichtlich Verbraucherinteressen anhängig.

#### ZÜGIGE, TRANSPARENTE BEARBEITUNG VON FORDERUNGEN

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

Bereits im Jahr 2015 hat der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland das auf mehrere Jahre angelegte Programm „KuRS“ (Kundenorientiert Richtungsweisend Stabil) eingeleitet. Ziele des Programms sind es, den Geschäftsbereich zu stabilisieren, seine Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft zu verbessern und ihn somit zukunftsfähig aufzustellen. Schwerpunkte bei der Umsetzung sind die Optimierung der Geschäftsprozesse und die Erhöhung der Servicequalität für Kunden und Vertriebspartner. Hierzu gehören auch die Modernisierung der IT sowie die Erhöhung der Transparenz über Bestandsdaten und Kosten. Im Jahr 2016 wurde mit den Projektarbeiten zur Harmonisierung der Anwendungslandschaft begonnen. Ziel ist es, ein gemeinsames Bestandsführungssystem für die Gesellschaften der HDI Deutschland AG für das Leben- und Unfallgeschäft zu etablieren. In den Jahren 2017 und 2018 wurden Produkte und Neugeschäfte der ersten weiteren Gesellschaften der HDI Deutschland AG

auf das gemeinsame Bestandsführungssystem überführt. Weiterhin wurde eine Neuausrichtung des Lebensversicherungsgeschäfts beschlossen, u. a. wurden traditionelle klassische Lebensversicherungsprodukte im Jahr 2016 durch kapitaleffiziente Konzepte ersetzt.

Erste Effekte des Programms zeigen sich unter anderem in der HDI Schadenfunktion: Mit der Schaden-App in den Bereichen Haftpflicht-, Unfall-, Sachschaden (HUS-Schaden) und Kraftfahrt Schaden (K-Schaden) sowie des Live-Kalkulationstools FAST in K-Schaden konnten wichtige Schritte zur Optimierung der Prozesse und Anwendungslandschaften realisiert und ausgebaut werden. Mit der Möglichkeit, für den Kunden einen Mehrwert im Hausratschadenfall über die Auswahl von individuellen Auszahlungsvarianten zu generieren, wurde ein weiterer Grundstein zu alternativen, modernen Abwicklungskonzepten gelegt. Sowohl Digitalisierungselemente als auch verbesserte Kundenkontakte werden in dem Schadenbearbeitungsprozess integriert. Zur Erhöhung der Servicequalität für Kunden wurden zum einen bestehende Prozesse im Sinne des aktiven Schadenmanagements weiter optimiert, so z. B. die bedarfsgerechte Unterstützung der Kunden bei Cyberangriffen. Über die Verankerung einer passgenauen Service Story im Mitarbeiterkreis wird die Servicequalität weiter unterstützt; eine positive Haltung aller Schadenmitarbeiter zum Kunden in jedem Schadenfall steht im Fokus. Eine abteilungsübergreifende fachliche Unterstützung im HUS-Schadenbereich führt zur zügigen und transparenten Bearbeitung der Schadenfälle. Insbesondere in der Abwicklung von Kumulschäden – hier ist das Sturmereignis „Friederike“ herauszustellen – gelingt eine schnelle und kundengerechte Schadenbearbeitung. Der Anspruch wurde erfüllt, mit hoher Erreichbarkeit flexibel und schnell eine fallabschließende Erledigung des jeweiligen Schadens schon beim ersten Kontakt zu erreichen. Die Auszeichnung mit Gütesiegeln für die Regulierung von Hausrat- und Wohngebäudeschäden zeigt hier die positive Resonanz der Kunden.

#### ANREIZ FÜR FAIRE BERATUNG IM VERTRIEB DURCH DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Der konzernweit geltende Verhaltenskodex von Talanx setzt Maßstäbe im Hinblick auf verantwortungsvolles und ethisches Verhalten auf allen Ebenen des Konzerns, siehe auch Kapitel  „Compliance und Transparenz“ (Seite 20 ff.). Auch die Vertriebs-Compliance ist Gegenstand des Kodex und umfassender Compliance-Schulungen.

Um die Qualifizierung der Vermittler und die Kompetenz in der Kundenberatung sicherzustellen, engagieren sich die inländischen Konzerngesellschaften seit der Initiierung im Jahr 2013 für die Brancheninitiative des GDV und der Vermittlerverbände der deutschen Versicherungswirtschaft „Gut beraten – Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland“. 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 Versicherungen, TARGO Versicherungen und PB Versicherungen der Weiterbildungsinitiative beigetreten, um das Qualifizierungsniveau von Vertriebspartnern und -mitarbeitern langfristig und transparent zu steigern.

Im Berichtsjahr brachte die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive, IDD) inklusive der delegierten Rechtsakte einen neuen rechtlichen Rahmen. Der GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb wurde an die geänderte Gesetzeslage angepasst. Die sich aus den neuen Rahmenbedingungen ergebenden Anforderungen wurden bei der Talanx fristgerecht umgesetzt. Hinsichtlich möglicher Fehlanreize wurden bereits in den vergangenen Jahren (insbesondere auch im Rahmen der Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex) sukzessive Veränderungen in den Vergütungsregelungen, organisatorische Prozesse und Kontrollen implementiert, um diese Fehlanreize für Vermittler zu vermeiden. Zur Wahrung der neuen gesetzlichen Vorgaben erfolgte eine erneute Überprüfung und – sofern als erforderlich erachtet – Anpassung bestehender Vergütungsregelungen und Wettbewerbsausschreibungen. Die Unabhängigkeit von Versicherungsmaklern wird gewahrt. Für die etwaige Vergabe von Zusatzvergütungen gelten klare Regelwerke und es werden Mustervereinbarungen verwendet.

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 ihre 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 IDD inklusive der noch festzulegenden delegierten Rechtsakte und Umsetzungen in nationales Recht wurden im Berichtsjahr fristgerecht umgesetzt. Auch bei den Bancassurance-Gesellschaften

bauen die Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU auf den Maßnahmen zur Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex auf und werden entsprechend den 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.

Aus Sicht der internationalen Talanx-Gesellschaften stellt die Qualität in der Betreuung der Vermittler und in der Beratung des Kunden eine wesentliche Erfolgskomponente dar, die durch laufende Weiterbildung und Berücksichtigung der aktuellen gültigen Rechtslage erreicht wird.

## ESG IN VERSICHERUNGSLÖSUNGEN

 FS7 | FS8

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

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

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 AMT“ 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  „ESG im Asset-Management“ (Seite 30 ff.).

Auch in der Industrierversicherung 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, Verpackungsberatung 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 Pharisiken und Probandenversicherungen, wodurch ein Beitrag zur Absicherung des Fortschritts der Forschung geleistet wird, sowie Deckungen für erneuerbare Energien.

Durch Technische Versicherungen werden vielseitige Versicherungslösungen zur Förderung erneuerbarer Energien verwirklicht, die sich von Windenergie im Bereich On- und Offshore über Photovoltaik bis zur Geothermie erstrecken. Auch Prototypenentwicklungen wie Gezeitenkraftwerke sind bei der Industrierversicherung 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 Industrierversicherung Anlagen von wenigen Megawatt bis hin zu Großanlagen im Gigawattbereich. Hierbei beschränkt die Industrierversicherung sich nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in grünen Strom, sondern bietet Versicherungsschutz auch für neue Formen der Stromerzeugung durch Sonnenenergie, beispielsweise Rinnenkraftwerke. Zudem unterstützt HDI Global SE die Kunden durch Risikobesichtigungen bei der Errichtung sowie im Betrieb aller genannten Kraftwerkstypen, um einen möglichst reibungsfreien Betrieb zu bewirken. Gemeinsam mit dem GDV und anderen Versicherungsunternehmen und Partnern hat HDI Global SE den „Offshore Code of Practice“ (OCOP) entwickelt, eine internationale Leitlinie zum Risikomanagement-Prozess 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 20 f.). Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg. Das betrifft auch die Beziehungen zu Geschäftspartnern und Kunden sowie der Öffentlichkeit.



#### KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:  
HDI Global SE – the Netherlands,  
Niederlassung Amsterdam, Niederlande  
Anzahl der Mitarbeiter: 327

Auch in den Niederlanden müssen Versicherungsprodukte gemäß den Produktgenehmigungsverfahren geprüft werden. Dazu gehört u. a. ein Screening der „Gebrauchssicherheit“: Hält das Produkt, was es verspricht, und ist dem Kunden klar, was er erwirbt? An diesem Prozess ist auch die Compliance-Abteilung beteiligt, um zu überprüfen, ob Tests durchgeführt und ob die Sorgfaltspflicht berücksichtigt wurden. Das Unternehmen führt die eigentlichen Tests durch und sammelt Informationen durch Reklamationen, Beschwerden und Feedback.

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.

 Den Zugang zum Versicherungsmarkt für alle Bevölkerungsgruppen – insbesondere in gering bevölkerten und wirtschaftlich benachteiligten Gegenden – stellt der Talanx-Konzern unter anderem durch eine flächendeckende Versorgung über die verschiedenen Vertriebswege sicher. Im Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland sowie in den Bancassurance-Gesellschaften nutzen die Versicherungsgesellschaften auch Methoden der Distanzberatung und des Onlinevertriebs. Die vor einigen Jahren eingeführten Apps, über die Kunden verschlüsselt Dokumente an die Bancassurance-Gesellschaften übertragen können, wurden weiterentwickelt und verbreitet. Dadurch werden eine effizientere Verwaltung von Kundenanliegen sowie eine schnellere Bearbeitung sichergestellt. Zusätzlich bieten einzelne Bancassurance-Gesellschaften ihren Kunden die Möglichkeit einer digitalen Signatur, was mit einer ressourcenschonenderen und deutlich kürzeren Vertragsabwicklung einhergeht.

 F513

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-Gruppe Mikroversicherungen und Agrarversicherungen zur Abmilderung finanzieller Belastungen aus klimabedingten Ernteschäden an.

Neben der gleichmäßigen Abdeckung des Gebiets, in dem die vom vorliegenden Bericht umfassten Konzerngesellschaften 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 zudem landesweite Call-Center, in denen Kunden sämtliche Informationen zu Produkten und Schadenabwicklung erhalten können, sowie mobile Experten, die eine Schadenbegutachtung vor Ort vornehmen können.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Handlungsfeld „Kapitalanlage und Versicherungsprodukte“ sind für den Talanx-Konzern mit absteigender Bedeutung SDG 1 (Keine Armut), SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) und SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum) relevant.

### T6 SDGs IN DEM HANDLUNGSFELD „KAPITALANLAGE UND VERSICHERUNGSPRODUKTE“

SDG	Relevante Unterziele
	SDG 1.1 Extreme Armut beseitigen
	SDG 1.2 Anteil der Personen jeden Alters, die in Armut leben, um die Hälfte senken
	SDG 1.4 Gleiche Rechte auf wirtschaftliche Ressourcen und Zugang zu grundlegenden Diensten sichern
	SDG 1.5 Widerstandsfähigkeit von Menschen in prekären Situationen erhöhen und Anfälligkeit durch klimabedingte Extremereignisse und andere Katastrophen verringern
	SDG 7.1 Zugang zu bezahlbaren und verlässlichen Energiedienstleistungen sichern
	SDG 7.2 Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix erhöhen
	SDG 7.3 Steigerung der Energieeffizienz
	SDG 9.1 Verlässliche und nachhaltige Infrastruktur ausbauen
	SDG 9.2 Nachhaltige Industrialisierung fördern und Anteil der Industrie an der Beschäftigung und am Bruttoinlandsprodukt erheblich steigern
	SDG 9.3 Zugang kleiner Industrie- und anderer Unternehmen zu Finanzdienstleistungen gewährleisten
	SDG 9.4 Infrastruktur modernisieren und nachrüsten
	SDG 9.5 Wissenschaftliche Forschung verbessern und technologische Kapazitäten erhöhen, Innovationen fördern
	SDG 13.1 Widerstandskraft/Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Risiken
	SDG 13.2 Klimaschutzmaßnahmen in Strategien und Planungen
	SDG 13.3 Sensibilisierung und Kapazitäten für Abschwächung des Klimawandels, Klimaanpassung, Reduzierung der Klimaauswirkungen und Frühwarnung
	SDG 8.1 Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum und BIP-Wachstum von 7% aufrechterhalten
	SDG 8.2 Wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen
	SDG 8.3 Menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen und das Wachstum von KMU durch Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen
	SDG 8.4 Ressourceneffizienz in Konsum und Produktion verbessern und die Entkopplung von Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung anstreben
	SDG 8.7 Zwangsarbeit, moderne Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel beenden
	SDG 8.8 Arbeitsrechte schützen und sichere Umgebung für alle Arbeitnehmer fördern
	SDG 8.10 Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu begünstigen

Im Blickpunkt

## KLIMAZIELE ERREICHEN

### VOM ERNEUERBARE-ENERGIEN-INVESTOR ZUM WEGBEREITER DER ENERGIEWENDE

Seit 2014 trägt die Talanx durch signifikante Direktinvestments in Erneuerbare-Energien-Projekte zur Energiewende und zur Reduktion von Emissionen bei. Um nachhaltige Klimaziele kostengünstig und effektiv zu erreichen, ist die Investition in erneuerbare Energien jedoch nur der Startpunkt. Die entscheidende Rolle bei der Umsetzung der Energiewende und damit der Erreichung der Klimaziele spielen insbesondere:

- eine verstärkte Sektorenkopplung, d. h. ein zwischen den Sektoren Strom, Wärme, Mobilität und Industrie gekoppeltes Energiesystem<sup>1)</sup>,
- die dezentrale Erzeugung und Speicherung von Energie,
- Smart Cities (Smart Metering, IoT usw.) sowie
- die Ausweitung der E-Mobilität.

Gerade mit Hinblick auf den bevorstehenden Kohle- und Atomausstieg zeichnen sich die Stromnetze und der damit nötige Netzausbau als Nadelöhr der Energiewende ab. Um regionale Engpässe zu minimieren, müssen in den nächsten Jahren mehrere 1.000 Kilometer Übertragungsnetz optimiert werden.<sup>2)</sup> Ein effizienter grenzüberschreitender Stromaustausch erfordert außerdem erhebliche Investitionen in die Integration der europäischen Stromnetze. Allein die Investitionskosten der deutschen Übertragungsnetzbetreiber betragen rund 52 Mrd. EUR nach Schätzungen, die dem aktuellen



Dr. Thomas Mann, Chief Investment Officer bei Ampega Asset Management

„Ich freue mich, dass das Angebot von Finanzierungen durch institutionelle Investoren im Bereich Infrastruktur zunehmend an Bedeutung gewinnt.“



Netzentwicklungsplans 2030 (NEP) zugrunde liegen. Der Übertragungsnetzbetreiber Amprion, an dem der Talanx-Konzern beteiligt ist, übernimmt hiervon einen wesentlichen Anteil. Damit trägt die Talanx nach ihren Direktinvestitionen in Milliardenhöhe bei Erneuerbare-Energien-Projekten nun auch als Wegbereiter der Energiewende zur Lösung der kritischen Netzengpass-Situation bei. Die Talanx beteiligt sich in diesem Rahmen nicht nur an einer nationalen, sondern auch an einer europäischen Lösung zur Steigerung der Qualität und Sicherung der Stromversorgung.

Darüber hinaus investiert die Talanx in Verteilnetze auf regionaler Ebene zur Sicherstellung der Versorgungssicherheit einzelner Haushalte. Dies geschieht beispielsweise durch langfristige Finanzierungen der führenden finnischen Verteilungsnetzbetreiber zur Sanierung der nationalen Stromverteilstetze. Damit unterstützt der Talanx-Konzern die Realisierung der Entscheidung der finnischen Regierung, die Verteilnetze wetterfest zu machen, um die Versorgungssicherheit der Bevölkerung im Rahmen der Daseinsvorsorge zu erhöhen. Hierbei werden unter anderem ältere oberirdisch verlaufende Verteilnetze durch Erdkabel ersetzt. Diese Erdkabel weisen eine deutlich niedrigere Wetteranfälligkeit auf.

<sup>1)</sup> <https://www.bee-ev.de/unsere-positionen/sektorenkopplung/>

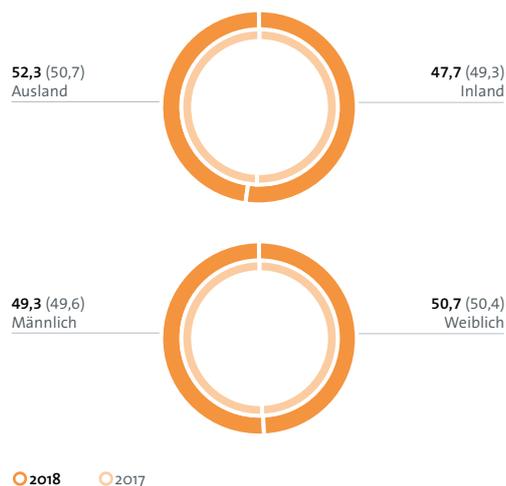
<sup>2)</sup> <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/netze-und-netzausbau.html>

## 5 ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE

Der Talanx-Konzern hat als Arbeitgeber Auswirkungen auf die Gesellschaft, denn als drittgrößte Versicherungsgruppe Deutschlands mit Geschäftsbeziehungen in mehr als 150 Ländern ist er ein bedeutender Arbeitgeber sowie 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“.

Im Talanx-Konzern waren zum Jahresende 2018 weltweit 22.193 (21.604) Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.587 (10.651) in Deutschland und 11.606 (10.953) im Ausland.<sup>1)</sup> 10.944 (10.716) Mitarbeiter waren männlich und 11.249 (10.888) 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.

T7 MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT<sup>1)</sup>

Region	Anzahl	Anteil in %	Anteil in Region in %	
			Männlich	Weiblich
<b>2018</b>				
Deutschland	10.587	47,7	52,4	47,6
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	3.759	16,9	41,2	58,8
Süd- und Nordamerika	4.436	20,0	49,1	50,9
Übriges Westeuropa	2.432	11,0	52,3	47,7
Sonstige Regionen	979	4,4	40,7	59,3
<b>Gesamt</b>	<b>22.193</b>	<b>100,0</b>	<b>49,3</b>	<b>50,7</b>

<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>

<sup>1)</sup> Umfasst den gesamten Talanx-Konzern inkl. der Hannover Rück-Gruppe (Abdeckung: 100 %)

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

T8 MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG, BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT<sup>1)</sup>

Mitarbeiter	Anzahl	Männlich	Weiblich
<b>2018</b>			
<b>Gesamt</b>	<b>22.193</b>	<b>10.944</b>	<b>11.249</b>
Befristet	1.164	505	659
Unbefristet	21.029	10.438	10.590
Vollzeit	19.744	10.666	9.078
Teilzeit	2.449	278	2.171

<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
davon Vollzeit	19.173	10.448	8.725
davon Teilzeit	2.431	268	2.163

<sup>1)</sup> Umfasst den gesamten Talanx-Konzern inkl. der Hannover Rück-Gruppe (Abdeckung: 100 %)

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

<sup>1)</sup> Die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns verteilen sich nach Regionen wie in Tabelle 7 angegeben.

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

Tabelle 8 zeigt, dass sich 94,8% der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 11,0 (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 2018 waren 369 (408) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx-Konzern in Deutschland insgesamt 361 (605) Leiharbeiter tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigten Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 4 (6)%.

Die folgenden Abschnitte dieses Kapitels enthalten ausführliche Informationen über die Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe).

**1** 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.

**2** 92,2 (92,0)% der Mitarbeiter des Talanx-Konzerns in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe 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.

## MITARBEITERGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

**3** **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 Entwick-

lungen 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.

**Abgrenzung und Auswirkungen:** Innerhalb des Talanx-Konzerns verantwortet vor allem der Bereich Personal Mitarbeiterthemen, zugleich haben diese Themen Auswirkungen 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.

**4** **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.

**5** 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

**1** 102-8

**4** 103-2

**2** 102-41

**5** 201-3

**3** 103-1

 Geschäftsbericht

 Fair Company

betragsmäßig überwiegende Teil der Versorgungszusagen basiert auf leistungsorientierten Pensionsplänen. Weitere Angaben zu Pensionen und anderen Verpflichtungen des Talanx-Konzerns können dem  Geschäftsbericht 2018 entnommen werden (siehe Kapitel „Rückstellungen für Pensionen und andere Verpflichtungen“, Seite 214 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 45 f.).

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.

 Nachhaltigkeitsziel

Ein breit gefächertes Angebot an internen Weiterbildungsmaßnahmen sichert die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im 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 45 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. Im Jahr 2018 lag der Fokus auf den Themen Digitalisierung und Agilität.

Mit der strategischen Ausrichtung des Hochschulmarketings auf fünf ausgewählte Universitäten und Hochschulen verfolgt der Talanx-Konzern das Ziel, geeigneten akademischen Nachwuchs für den Konzern zu gewinnen.

Im April 2016 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.

Darüber hinaus hat der Talanx-Konzern 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 HDI 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 Potenzialentwicklungsprogramme. Die Zuständigkeit erstreckt sich in der Regel auf die Konzerngesellschaften in Deutschland mit Ausnahme der Hannover Rück-Gruppe, 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 68).

**1 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.

## RECRUITING UND GEWINNUNG VON TALENTEN

**2** Die Zu- und Abgänge von Mitarbeitern im Berichtsjahr werden in den nachfolgenden Tabellen dargestellt. Die Verteilung dieser Mitarbeiter nach Geschlecht zeigen Tabellen 9 und 10, die Verteilung nach Alter die Tabellen 11 und 12. Zum Vergleich: Die Verteilung nach Geschlecht und Alter zeigt der Abschnitt [„Diversität und Chancengleichheit“](#) (Seite 49 f.).

T9 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT (DEUTSCHLAND)

Geschlecht	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2018</b>				
<b>Deutschland</b>				
Männlich	285	3,1	461	4,8
Weiblich	195	2,1	354	3,7
<b>Summe</b>	<b>480</b>	<b>5,2</b>	<b>815</b>	<b>8,5</b>

<sup>1)</sup> Werte für Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand

T10 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT (AUSLAND)

Geschlecht	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2018</b>				
<b>Ausland</b>				
Männlich	584	17,8	589	17,8
Weiblich	707	8,0	702	8,1
<b>Summe</b>	<b>1.291</b>	<b>9,7</b>	<b>1.291</b>	<b>9,7</b>

<sup>1)</sup> Werte für die Auslandsgesellschaften einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand

T11 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH ALTER (DEUTSCHLAND)

Alter	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2018</b>				
<b>Deutschland</b>				
Bis 30 Jahre	173	1,9	177	1,9
Über 30 bis 50 Jahre	275	3,0	347	3,6
Über 50 Jahre	32	0,3	291	3,0
<b>Summe</b>	<b>480</b>	<b>5,2</b>	<b>815</b>	<b>8,5</b>

<sup>1)</sup> Werte für Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand

T12 ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH ALTER (AUSLAND)

Alter	Zugänge		Abgänge	
	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>	Anzahl	Anteil in % <sup>1)</sup>
<b>2018</b>				
<b>Ausland</b>				
Bis 30 Jahre	546	7,5	416	5,7
Über 30 bis 50 Jahre	695	9,6	707	9,7
Über 50 Jahre	50	0,7	168	2,3
<b>Summe</b>	<b>1.291</b>	<b>17,8</b>	<b>1.291</b>	<b>17,8</b>

<sup>1)</sup> Werte für die Auslandsgesellschaften einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand

Die Personalfuktuation liegt im Talanx-Konzern bei 8,5 (7,2) % und ist damit gegenüber dem Vorjahr moderat gestiegen. Neben der natürlichen Fluktuation sind Arbeitnehmerkündigungen und einvernehmliche Aufhebungen als die Hauptfaktoren anzuführen.

**3** 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.

103-2 | 103-3

401-1

202-1

3 404-2

Eintrittsgehälter für neue Mitarbeiter werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend der Wertigkeit der Stelle sowie der Qualifikation und Berufserfahrung des Mitarbeiters festgelegt.

1 202-2

1 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 101 (91) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 77 (76,2%) (Vorjahr: 59, 64,8%) mit internen Kandidaten besetzt.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit belief sich im Talanx-Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2018 auf 15,4 (15,1) Jahre.

## AUS- UND WEITERBILDUNG

2 404-1

2 In Deutschland haben sich im Jahr 2018 Versicherungsfachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs- sowie Sprach- und EDV-Trainings auf insgesamt 23.000 (19.750) Weiterbildungstage 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 rund 2,5 (2,0) Weiterbildungstagen pro Person im Jahr. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben nahmen an durchschnittlich rund 2,5 Weiterbildungstagen teil.

3 Tabelle 13 gibt einen Überblick über die Programme und Instrumente für das Kompetenzmanagement bei Talanx in Deutschland.

### T13 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)

Berufseinsteiger-Programm für ehemalige Azubis und duale Studenten (Top 11)

Trainee-Programm (Industrieversicherung)

Projektwerkstatt Betrieb Leben

#### Personalentwicklungsinstrumente

Standortbestimmung

Coachings für Fach- und Führungskräfte

Mentoring-Programm für Frauen

Talanx Corporate Academy

#### Fachseminare

Siehe 404-1

<sup>1)</sup> Das MDP steht Mitarbeitern über die Landesgrenzen hinaus offen

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.

<sup>1</sup> 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 20) ausgerichtet und wird seit 2014 für Leitende Angestellte konzernweit durchgeführt, d. h. in der Regel für Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene.

## TALANX ALS ARBEITGEBER

<sup>2</sup> **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 Diversitätsmanagement, das Angebot zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Vergütung und weiteren betrieblichen Leistungen 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. Die Achtung und Einhaltung der Menschenrechte gehören dabei zu unserem unternehmerischen Selbstverständnis.

**Abgrenzung:** Das Thema Talanx als Arbeitgeber mit seinen vielfältigen Aspekten 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. Diversitätsmanagement 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 und somit über die grundlegende Achtung der Menschenrechte hinaus einen positiven Beitrag leisten. Mithilfe von zusätzlichen Leistungen sowie konkreten Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf können wir insbesondere unsere Mitarbeiter unterstützen und damit sowohl zu einer grundlegenden Sicherheit als auch zur allgemeinen Zufriedenheit beitragen.

<sup>3</sup> **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. Zudem gibt es eine Reihe von internen Regelungen, die auf die Einhaltung und Überprüfung der Menschenrechte abzielen. Ferner bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen zu personellen Themen.

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.

<sup>1</sup> 404-3

<sup>2</sup> 103-1

<sup>3</sup> 103-2

Diversity Commitment

Charta der Vielfalt

Corporate Governance

Ein Beispiel für die Förderung von Diversität 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, der seine Entwicklung fördert und ihn an seinem Wissen und seinen 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.

 Adelante-Projekt

# HDI

## KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:

HDI Global SE – Direction pour la France,  
Niederlassung Paris, Frankreich

Anzahl der Mitarbeiter: 137

Die HDI Dependance in Frankreich ist daran interessiert, ihren Mitarbeitern das bestmögliche Arbeitsumfeld zu bieten. Im Berichtsjahr wurden daher verschiedene Maßnahmen durchgeführt, die zu diesem Ziel beitragen. Dazu gehören u. a.:

- Durchführung individueller Karrieregespräche und personalisierter Trainingsprogramme
- Sensibilisierung für das Wohlbefinden und die Gesundheit durch z. B. Sportunterricht oder Einführung in Yoga
- Unterstützung junger Eltern
- flexible und mobile Arbeitsmöglichkeiten

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-Gruppe) 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; im Juli 2018 wurde ein weiteres in Köln eingeweiht. Die Eltern-Kind-Büros bieten Eltern in Notfallsituationen zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengpässen (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. Zudem stellt der Talanx-Konzern in Hannover ein festes Kontingent an Krippenplätzen zur Verfügung.

Darüber hinaus stehen den Mitarbeitern weitere betriebliche Leistungen wie Sonderurlaub bei besonderen Ereignissen sowie Bezuschussungen zum Mittagessen und zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung, siehe auch Abschnitt  „Vergütung und Leistungen“ auf Seite 52.

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 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. in der Geschäftsführung sowie in den beiden darunterliegenden Führungsebenen.

Die Frauenquote im Aufsichtsrat der Talanx AG ist entsprechend der gesetzlichen Regelung mit mindestens 30 % vorgegeben; sie gilt für erforderliche Neuwahlen und Entscheidungen ab dem 1. Januar 2016 zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze. Bei den im Berichtsjahr vollzogenen Neuwahlen der Anteilseignervertreter fand diese Quote Beachtung. Danach verfügt der Aufsichtsrat sowohl in seiner Gesamtheit als auch getrennt nach Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Anteilseigner jeweils über einen Frauenanteil von mehr als 30 %.

Der Aufsichtsrat hat festgelegt, dass in dem Zeitraum 1. Juli 2017 bis 30. Juni 2022 die Bestellung mindestens einer Frau zum Mitglied des Vorstands angestrebt wird. Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands gilt eine Zielgröße von 20 % und für die zweite Führungsebene eine Zielgröße von 30 %, für weitere Informationen siehe [Konzern-Geschäftsbericht auf Seite 83](#).

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine konsequente Förderung unserer Mitarbeiterinnen durch die Personalentwicklung wichtig. Als eine der Maßnahmen unseres Diversitätsmanagements 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 Führungspositionen zu erhöhen. Darüber hinaus existiert ein Frauennetzwerk 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. Sponsor des Frauennetzwerkes ist Torsten Leue, Vorstandsvorsitzender der Talanx AG.

**1 Ergebnisse und Kontrolle:** Das aktive Diversitätsmanagement 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 und Gewinnung von Talenten“ \(Seite 45 f.\)](#).

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.

## DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

**2** Tabelle 14 zeigt, wie die Leitungsorgane der Talanx AG zum 31. Dezember 2018 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 15 veranschaulicht. Die Verteilung der Mitarbeiter zeigt Tabelle 16 und 17. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter lag bei 45,5 (45,1) Jahren.

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

[Geschäftsbericht](#)

**2** 405-1

T14 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>2018</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	12,5	87,5
<b>2017</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	75,0	25,0	—	6,3	93,8

T15 FRAUENQUOTEN IM KONZERN (OHNE AUSHILFEN, OHNE TRAINEES)<sup>1)</sup>

	Inland				Ausland				Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %
<b>2018</b>												
<b>Gesamt Vorstände/ Geschäftsführer<sup>2)</sup></b>	<b>50</b>	<b>4</b>	<b>54</b>	<b>7,4</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>80</b>	<b>13,8</b>	<b>119</b>	<b>15</b>	<b>134</b>	<b>11,2</b>
Führungsebene 1	162	27	189	14,3	197	74	271	27,3	359	101	460	22,0
Führungsebene 2	411	85	496	17,1	477	229	706	32,5	888	314	1.202	26,1
Führungsebene 3	221	89	310	28,7	556	341	897	38,0	777	430	1.207	35,6
<b>Gesamt Führungskräfte</b>	<b>794</b>	<b>201</b>	<b>995</b>	<b>20,2</b>	<b>1.230</b>	<b>644</b>	<b>1.874</b>	<b>34,4</b>	<b>2.024</b>	<b>845</b>	<b>2.869</b>	<b>29,5</b>
Aktive Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4.638	4.412	9.050	48,8	4.126	5.223	9.349	55,9	8.764	9.635	18.399	52,4
<b>Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV<sup>3)</sup></b>	<b>5.548</b>	<b>5.039</b>	<b>10.587</b>	<b>47,6</b>	<b>5.395</b>	<b>6.210</b>	<b>11.606</b>	<b>53,5</b>	<b>10.943</b>	<b>11.249</b>	<b>22.193</b>	<b>50,7</b>

	Inland				Ausland				Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %
<b>2017</b>												
<b>Gesamt Vorstände/ Geschäftsführer<sup>2)</sup></b>	<b>54</b>	<b>4</b>	<b>58</b>	<b>6,9</b>	<b>72</b>	<b>4</b>	<b>76</b>	<b>5,3</b>	<b>126</b>	<b>8</b>	<b>134</b>	<b>6,0</b>
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
<b>Gesamt Führungskräfte</b>	<b>807</b>	<b>187</b>	<b>994</b>	<b>18,8</b>	<b>1.229</b>	<b>643</b>	<b>1.872</b>	<b>34,3</b>	<b>2.036</b>	<b>830</b>	<b>2.866</b>	<b>29,0</b>
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
<b>Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV<sup>3)</sup></b>	<b>5.609</b>	<b>5.042</b>	<b>10.651</b>	<b>47,3</b>	<b>5.107</b>	<b>5.846</b>	<b>10.953</b>	<b>53,4</b>	<b>10.716</b>	<b>10.888</b>	<b>21.604</b>	<b>50,4</b>

<sup>1)</sup> Umfasst den gesamten Talanx-Konzern inkl. der Hannover Rück-Gruppe (Abdeckung: 100%)

<sup>2)</sup> Vorstände mit Doppelfunktion werden nur einmal gezählt

<sup>3)</sup> Ruhende Dienstverhältnisse

T16 ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND)

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
<b>2018</b>						
<b>Deutschland</b>						
Führungskräfte	839	80,6	19,4	0,6	55,9	43,5
Mitarbeiter	8.335	50,5	49,5	10,2	52,6	37,2
<b>Gesamt</b>	<b>9.174</b>	<b>53,2</b>	<b>46,8</b>	<b>9,4</b>	<b>52,8</b>	<b>37,8</b>

T17 ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER (AUSLAND)

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Bis 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
<b>2018</b>						
<b>Ausland gesamt</b>	<b>7.255</b>	<b>45,9</b>	<b>54,1</b>	<b>19,9</b>	<b>66,0</b>	<b>14,1</b>

**1** Diversitätsmanagement 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.

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



**KURZPORTRÄT**  
 Name und Sitz der Gesellschaft:  
 HDI Assicurazioni S. p. A., Rom, Italien  
 Anzahl der Mitarbeiter: 407

HDI Assicurazioni plant jährlich ihre Schulungsmaßnahmen und ermittelt den Bedarf. Jedes Jahr werden z. B. Sprach- und IT-Trainings für einen bestimmten Teil der Belegschaft durchgeführt. Schulungen zu Sicherheit, Datenschutz und Geldwäsche werden für alle Mitarbeiter angeboten. Ein Highlight im Berichtsjahr was das neue „Agile Training“, das ca. 100 Mitarbeiter absolviert haben. Das Weiterbildungsprogramm simuliert hochkomplexe Arbeitssituationen, um die Teilnehmer vor Ort erleben zu lassen, was Agilität im Arbeitsalltag bedeutet.

**VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF**

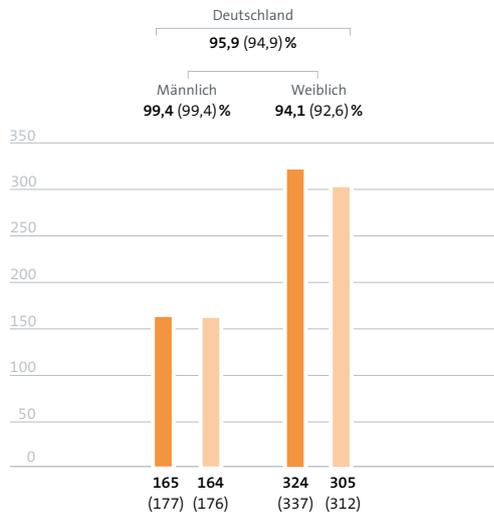
**3** In Deutschland kann unter bestimmten Bedingungen im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit von bis zu sechs Monaten beansprucht werden. Die tarifliche Elternzeit laut Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe endet spätestens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

**1** 405-2

**3** 401-3

**A7 RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)**

ANZAHL



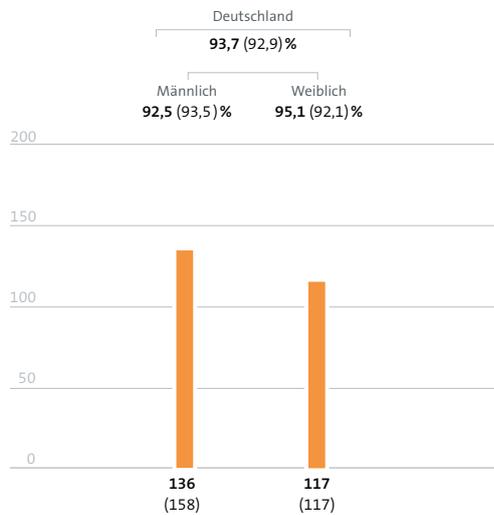
**2018 (2017)**

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

**2** 406-1

**A8 VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)**

ANZAHL

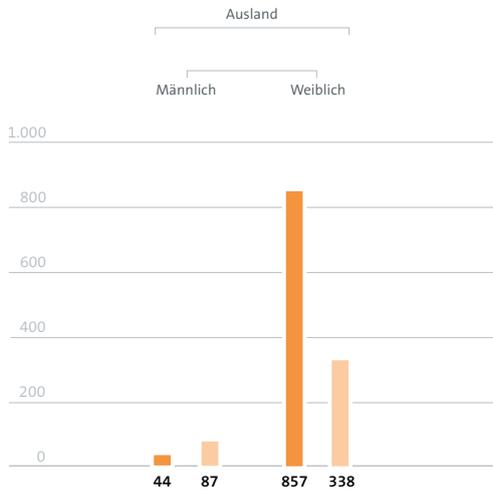


**2018 (2017)**

■ Verbleib nach Elternzeit

A9 RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (AUSLAND)<sup>1)</sup>

ANZAHL



2018

- in Vorperiode in Elternzeit
- in Berichtsperiode zurückgekehrt oder Rückkehr im Folgejahr geplant

<sup>1)</sup> Aufgrund der Ausweitung der Datenerhebung werden für die Auslandsgesellschaften lediglich Werte für 2018 ausgewiesen

## VERGÜTUNG UND LEISTUNGEN

Die Vergütungssystematik des Talanx-Konzerns setzt sich zusammen aus einem leistungs- und verantwortungsbezogenen Gehalt mit erfolgsabhängigen Zahlungen sowie den hier aufgeführten attraktiven Sozialleistungen. Gehaltsanpassungen auf Basis interner und externer Vergütungsanalysen sorgen dafür, dass die Vergütung des Konzerns wettbewerbsfähig ist. Ein wichtiges personalpolitisches Ziel ist es, angemessen zu vergüten sowie unsere Mitarbeiter transparent über die Zusammensetzung ihrer Gesamtvergütung zu informieren. Bei der Talanx wird das individuelle Entgelt durch die übernommene Funktion sowie die persönliche fachliche Qualifikation und Leistung des Mitarbeiters bestimmt. Neben der Eingruppierung der Tätigkeit nach dem Versicherungstarif ist darüber hinaus die Basis eine mitarbeiterunabhängige Stellenbewertung, für den gesamten leitenden Bereich konzernweit einheitlich, die nach der standardisierten Hay-Methode vorgenommen wird. In diesem Rahmen stellt der Konzern eine leistungs- bzw. verantwortungsbezogene sowie eine marktgerechte Vergütungsstruktur sicher.

<sup>1)</sup> Darüber hinaus gibt es zahlreiche freiwillige betriebliche Leistungen, die grundsätzlich allen Mitarbeitern zustehen. 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.

A10 VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (AUSLAND)<sup>1)</sup>

ANZAHL



2018

- Verbleib nach Elternzeit

<sup>1)</sup> Aufgrund der Ausweitung der Datenerhebung werden für die Auslandsgesellschaften lediglich Werte für 2018 ausgewiesen

<sup>1)</sup> 401-2

Im Berichtsjahr hat der Talanx-Konzern auf Initiative des Konzernbetriebsrats und nach Gesprächen gemeinsam mit diesem Gremium den TAUVE e. V. (Talanx Unterstützungsverein) ins Leben gerufen. Mitarbeiter, die unverschuldet in eine schwerwiegende wirtschaftliche bzw. persönliche Notlage geraten sind, können finanzielle Unterstützung vom Unternehmen bekommen. Diese wird einmalig gewährt, muss nicht zurückgezahlt werden und beträgt maximal 5.000 EUR.

### MENSCHENRECHTE BEI TALANX

<sup>1</sup> Talanx erklärt als internationaler Versicherungskonzern gemäß § 54 Absatz 5 des Modern Slavery Act 2015 des Vereinigten Königreichs von Großbritannien nachfolgend, welche Maßnahmen die Gruppe im am 31. Dezember 2018 endenden Geschäftsjahr gegen Erscheinungsformen von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergriffen hat: Als internationaler Konzern mit über 22.000 Mitarbeitern weltweit sind wir uns der aus unserer Größe und Marktstellung resultierenden Verpflichtung gegenüber unseren Mitarbeitern und Geschäftspartnern bewusst. So verfolgt die Talanx das Ziel und bekennt sich in Einklang mit den anwendbaren Gesetzen, Konventionen und Bestimmungen dazu, weltweit die Menschenrechte zu respektieren; Arbeitnehmerrechte unterstützen wir aktiv. Um dieses Bekenntnis zu unterstreichen und die Bedeutung von Compliance für Mitarbeiter sowie Geschäftspartner sichtbar zu machen, hat die Talanx eine Reihe von internen Regelungen verabschiedet, die auf die Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten abzielen. Ferner bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen zu personellen Themen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Abschnitte zum Verhaltenskodex und zum Hinweisgebersystem (siehe hierzu jeweils [Abschnitt „Compliance“ auf Seite 20 ff.](#)) relevant. Daneben werden weitere Initiativen, wie beispielsweise die zur Erstellung eines übergreifenden Verhaltenskodex für Geschäftspartner, entwickelt und umgesetzt (siehe [Abschnitt „Lieferantenmanagement“ auf Seite 65 f.](#)).

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEIT UNSERER MITARBEITER

<sup>2</sup> **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. Daher ist das Thema gemäß unserer im Berichtsjahr durchgeführten Analyse nicht wesentlich, 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. Aus diesem Grund berichten wir auf freiwilliger Basis zu dem Thema.

<sup>3</sup> **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.

Die gesetzlichen Mindeststandards werden durch das Arbeitssicherheitsgesetz und die Unfallverhütungsvorschriften vorgegeben und geregelt.

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.

<sup>2</sup> 103-1 | 403-3

<sup>1</sup> 412-1

<sup>3</sup> 103-2

Die Prävention beinhaltet daher unter anderem Vorsorge-maßnahmen 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.

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) die Möglichkeit der professionellen telefonischen Beratung und im Einzelfall auch persönliche Gespräche vor Ort.

Die Erhebung von Stressfaktoren am Arbeitsplatz gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Ermittlung über die Gefährdungsbeurteilung erfolgt mithilfe eines effizienten Verfahrens, des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA). So erlangt der Konzern wichtige Hinweise zu Schwachstellen und Verbesserungspotenzialen.

Regelmäßig wird 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 Mitarbeiter-teams in den Gebäuden, die mit der Durchführung von Notfallmaßnahmen und -übungen (z. B. Pandemie, Feuer) vertraut sind.

Mit der standortübergreifenden Veranstaltung eines Gesundheitstages kommt der Arbeitgeber der hohen Nachfrage wie auch dem beständigen Bedarf an Maßnahmen zum Gesundheitsmanagement nach. Das Thema Gesundheit ist sowohl für den Mitarbeiter selbst als auch für den Arbeitgeber ein wichtiger Bestandteil zur Stärkung der Motivation. Das Ziel des Gesundheitstages ist es, die Mitarbeiter für Gesundheit und präventives Verhalten zu sensibilisieren und dadurch Gesundheit als ein relevantes Thema im Unternehmen zu platzieren. Die Veranstaltung soll insbesondere der Stärkung und Förderung des eigenen Gesundheitsbewusstseins dienen. Im Berichtsjahr fanden an folgenden Standorten Gesundheitstage statt: Hannover, Nürnberg, Mainz, Essen, Hamburg, Stuttgart, Hilden und Köln.

Ergänzt wird dies auch durch das seit Jahren erfolgreiche Mitarbeitersportsponsoring: Mit diesem Programm steigert Talanx den Teamgedanken, den standortübergreifenden Austausch und die Identifikation der Kollegen mit dem Konzern. Es soll sowohl zur Motivation als auch zur Gesundheit und Bindung von Mitarbeitern beitragen. Die Talanx AG übernahm im Jahr 2018 für Konzernmitarbeiter bei 49 öffentlichen Sport- bzw. Laufveranstaltungen die Startgebühr und stellte einheitliche Funktionsshirts mit dem Talanx-Logo zur Verfügung. Damit sank die Zahl zwar etwas im Vergleich zum Jahr 2017 mit 56 geförderten Veranstaltungen, allerdings stieg die Zahl der Mitarbeiter-Teilnahmen von 1.804 (2017) auf 2.160. Dabei wurden Sportveranstaltungen im ganzen Bundesgebiet und auch international gefördert. Das Portfolio reichte von den großen Städtemarathons in Hamburg, Hannover und Köln über Hindernis- und Crossläufe bis hin zu kleineren regionalen Läufen. Auch andere Sportarten wie Triathlon und Drachenbootrennen wurden gefördert.

**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.

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

<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 2018 deutschlandweit 24 (18) Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,4 (0,2) % entspricht, sowie 37 (21) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,4 (0,2) % resultieren. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit bewertet die Unfälle, um ggf. Maßnahmen zur Vermeidung abzuleiten.

### HEALTH@HDI: 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. Im September 2018 wurden die Mitarbeiterrestaurants in Hannover für ihre nachhaltige Denkweise im niedersächsischen Wettbewerb „Betriebliche Esskultur 2018 – bewusst essen und trinken“ ausgezeichnet.

Zur Sicherung der Qualität unseres Angebots sind die drei Mitarbeiterrestaurants am Standort Hannover sowie die Betriebskantine in Köln bei der Gesellschaft für Ernährung (DGE), JOB&FIT zertifiziert. Dabei sind die Qualitätsbereiche Lebensmittel, Speisenplanung und Speisenherstellung sowie die Kommunikation und der Umgang mit den Tischgästen (Lebenswelt) gesichert. Unsere Ökotrophologen suchen darüber hinaus den direkten Dialog mit

unseren Mitarbeitern zur Stärkung des Bewusstseins für gesunde Ernährung. Dies wird auch über eine neue Intranet-Plattform, HEALTH@HDI, kommuniziert. 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 einen nachhaltigen Lebensmitteleinkauf mit regionalem Gemüse, Obst, regionalen Molkereiprodukten und regionalem Fleisch versorgt. Jeden Freitag werden diese Erzeugnisse an den Standorten Hannover und Köln auch von den Lieferanten zum Kauf für das Wochenende angeboten.

<sup>1</sup> 403-2

## warta.

### KURZPORTRÄT

Name der Gesellschaft:

WARTA Group <sup>1)</sup>, Warschau, Polen

Anzahl der Mitarbeiter: 2.605

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 acht Unfälle, davon sieben Arbeitsunfälle und ein Unfall auf dem Weg zum oder vom Arbeitsplatz der Mitarbeiter.

<sup>1)</sup> (siehe Tabelle auf S. 71):

Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S. A.  
Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S. A.

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

Im Handlungsfeld „Arbeit und Beschäftigte“ sind für den Talanx-Konzern mit absteigender Bedeutung SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) relevant.

### T18 SDGs IN DEM HANDLUNGSFELD „ARBEIT UND BESCHÄFTIGTE“

SDG	Relevante Unterziele	
 8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM	SDG 8.1 Pro-Kopf-Wirtschaftswachstum und BIP-Wachstum von 7 % aufrechterhalten	
	SDG 8.2 Wirtschaftliche Produktivität durch Diversifizierung, technologische Modernisierung und Innovation erreichen	
	SDG 8.3 Menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen und das Wachstum von KMU durch Zugang zu Finanzdienstleistungen begünstigen	
	SDG 8.5 Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen	
	SDG 8.7 Zwangsarbeit, moderne Sklaverei, Kinderarbeit und Menschenhandel beenden	
	SDG 8.8 Arbeitsrechte schützen und sichere Umgebung für alle Arbeitnehmer fördern	
	SDG 8.10 Kapazitäten der nationalen Finanzinstitutionen stärken, um den Zugang zu Bank-, Versicherungs- und Finanzdienstleistungen zu begünstigen	
	 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	SDG 9.1 Verlässliche und nachhaltige Infrastruktur ausbauen
		SDG 9.2 Nachhaltige Industrialisierung fördern und Anteil der Industrie an der Beschäftigung und am Bruttoinlandsprodukt erheblich steigern
		SDG 9.4 Infrastruktur modernisieren und nachrüsten
SDG 9.5 Wissenschaftliche Forschung verbessern und technologische Kapazitäten erhöhen, Innovationen fördern		
 13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ		SDG 13.2 Widerstandskraft/Anpassungsfähigkeit gegenüber klimabedingten Risiken
	SDG 13.3 Sensibilisierung und Kapazitäten für Abschwächung des Klimawandels, Klimaanpassung, Reduzierung der Klimaauswirkungen und Frühwarnung	

Im Blickpunkt

## TALANX SETZT AUF AGILITÄT

Mit dem Agility Campus hat der Talanx-Konzern eine breit angelegte Initiative gestartet, um Agilität als Haltung und Arbeitsweise dauerhaft im Unternehmen zu verankern. Im Rahmen des Agility Campus können Mitarbeiter und Führungskräfte Workshops besuchen, um ein agiles Mindset zu entwickeln, Methodenkompetenz zu erwerben und in einen bereichsübergreifenden Austausch zu gehen.

Agilität bedeutet für uns, eine lernende Organisation zu sein, die kundenorientiert und wirtschaftlich erfolgreich ist. Wir wollen eine agile Unternehmenskultur fördern, die ständigen Wandel als Chance wahrnimmt.

Herzstück der Initiative ist das Agility Boot Camp. In diesem wollen wir gemeinsam experimentieren, agile Arbeitsmethoden erleben und voneinander lernen – und das über alle Bereiche, Segmente und Hierarchien hinweg.

Im Berichtsjahr wurden bereits rund 100 Veranstaltungen mit über 1.500 Mitarbeitern durchgeführt. Bei den Methodenkenntnissen fokussieren wir auf folgende agile Arbeitsmethoden:

- Scrum
- Lean Start-up
- Kanban
- Design Thinking

Auch im Jahr 2019 werden fortlaufend Termine angeboten.

Um einen unkonventionellen Austausch und damit das Voneinanderlernen sicherzustellen, sind im Talanx-Konzern mehrere innovative Austauschformate, die Talx, entstanden. Hier können sich Mitarbeiter standort- und gesellschaftsübergreifend über berufliche, aber auch private Themen austauschen.

Mit dem „HDI Agile Award“, der im Jahr 2019 erstmals vergeben wird, wollen wir zudem die vielen positiven Beispiele des agilen Arbeitens im Konzern transparent machen.



Torsten Leue,  
Vorstandsvorsitzender der Talanx AG

„Agilität treibt Energie, Menschen haben einfach Spaß, und am Ende ist es auch noch schneller und besser für den Kunden.“

### RAHMENBEDINGUNGEN FÜR AGILES ARBEITEN

Mit einem neuen Raumkonzept schaffen wir durch moderne Büroflächen offene Arbeitsbereiche, unterstützen die interdisziplinäre Zusammenarbeit und vereinfachen Kommunikations- und Entscheidungswege.

Die Einführung des mobilen Arbeitens im Berichtsjahr ermöglicht es Mitarbeitern in der Zentrale Hannover, ihren Arbeitsalltag flexibler zu gestalten, und schafft die Voraussetzung für modernes, ortsungebundenes Arbeiten.

## 6

BETRIEBSABLAUF UND  
BESCHAFFUNG

## BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ

1  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 22.000 Mitarbeiter, die Energie und Material verbrauchen, Dienstreisen unternehmen und sich täglich auf den Weg zur Arbeit und zurück begeben. Zudem kauft der Konzern Produkte bzw. Betriebsmittel ein, die die Mitarbeiter benötigen, um ihrer Arbeit nachzugehen, sei es Papier, IT-Produkte oder Nahrungsmittel für die Kantinen. Diese Aspekte können Auswirkungen auf die Umwelt haben.

**Abgrenzung:** Innerhalb des Talanx-Konzerns ist das Thema Nachhaltigkeit im Betriebsablauf vor allem für die Konzernfunktionen relevant. Gerade der Verbrauch von Material und Energie wird darüber hinaus maßgeblich durch das Verhalten jedes einzelnen Mitarbeiters mitgesteuert. Die Auswirkungen, die wir durch unsere Kerngeschäftstätigkeit auf die Umwelt haben, behandelt das Kapitel  „Kapitalanlage und Versicherungsprodukte“ (Seite 28 ff.).

**Auswirkungen:** Um unser Tagesgeschäft nachhaltigkeitsorientiert zu gestalten, wollen wir sorgsam mit Ressourcen umgehen, insbesondere beim Verbrauch von Energie und Wasser sowie von Materialien. 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.

3  103-2 | 103-31  Nachhaltigkeitsziel2  103-2

**2  Maßnahmen und Richtlinien:** Das nachfolgende Kapitel beschreibt die Maßnahmen, die wir bereits ergriffen haben, um den Betriebsablauf verstärkt an Nachhaltigkeitskriterien auszurichten. Dabei spielt die Ressourcenschonung eine große Rolle, da durch einen sorgsamen Umgang nicht nur die Umwelt entlastet wird, sondern sich auch die Betriebskosten signifikant senken lassen –

beispielsweise durch Abfallvermeidung. Dieses Interesse spiegelt sich selbstverständlich in allen unseren Gesellschaften wider und sorgt für Fortschritt.

Wichtige Maßnahmen sind z. B. Energieaudits nach DIN EN 16247, wodurch der Energieeinsatz systematisch analysiert wird, um Verbesserungspotenziale leichter zu identifizieren, die Teilnahme an Initiativen zur Effizienzsteigerung wie der Klima-Allianz und ÖKOPROFIT sowie BREEAM-In-use Zertifizierungen einzelner Standorte.

**Zuständigkeiten:** An der nachhaltigkeitsorientierten Gestaltung des Betriebsablaufs arbeiten diverse Bereiche mit, die organisatorisch zur HDI Service AG und zur HDI 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 Bereich Innere Dienste verantwortet die bundesweite Bündelung, Koordination und Durchführung technischer, infrastruktureller sowie verkaufsunterstützender Dienstleistungen. Damit gewährleistet er einen reibungslosen Bürobetrieb und entlastet die Vertriebseinheiten. Der Bereich ist u. a. zuständig für das Gebäude- und Mietvertragsmanagement, die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, den Kantinenbetrieb und das Catering, den Brandschutz, die Logistik und Entsorgung sowie Aspekte um Kälte, Klima und Lüftung. Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen werden hier an zahlreichen Stellen berücksichtigt.

In der Personalwirtschaft wird u. a. das Angebot für die günstigste Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (SammelAbos bzw. Jobtickets) für die Mitarbeiter organisiert (siehe auch Abschnitt  „Arbeitswege der Mitarbeiter“, Seite 61 f.).

**3  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 konkrete Ziele für die Reduktion des Emissionsausstoßes und des Energieverbrauchs definiert **1 **, siehe dazu unsere  Nachhaltigkeitsziele (Seite 11 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 Bewertungen und Überprüfungen fließen zudem auch die Ergebnisse von ESG-Ratings ein.

Als verantwortungsvolles Unternehmen erfasst der Talanx-Konzern den betriebsbedingten Verbrauch von Ressourcen systematisch. Einen Überblick über die Umweltkennzahlen des Talanx-Konzerns bietet Tabelle 19.

T19 UMWELTKENNZAHLEN

	Einheit	2018
Anzahl abgedeckter Mitarbeiter 31.12.		16.429
Abdeckungsgrad	% DER GESAMTEN MITARBEITER	74,0
<b>Energieverbrauch</b>		
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität)	GESAMT IN MWH	322.027,0 <sup>4)</sup>
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität)	MWH JE MITARBEITER	22,8
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte	GESAMT IN LITERN	11.568.316,0 <sup>2)</sup>
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte	LITER PRO MITARBEITER	799,5
<b>Dienstreisen der Mitarbeiter</b>		
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn)	KM GESAMT	116.643.612,0 <sup>3)</sup>
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn)	KM JE MITARBEITER	8.152,8 <sup>4)</sup>
<b>Treibhausgasemissionen nach Scopes</b>		
Scope 1 (direkte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	28.716,3 <sup>5)</sup>
Scope 2 (indirekte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	34.775,6 <sup>6)</sup>
Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen)	TONNEN CO <sub>2</sub> E	29.951,7
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	GESAMT IN TONNEN CO <sub>2</sub> E	93.443,6
CO <sub>2</sub> -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	TONNEN JE MITARBEITER	6,4
<b>Materialverbrauch und Abfall</b>		
Papierverbrauch	GESAMT IN TONNEN	532,9 <sup>6)</sup>
Papierverbrauch	KG JE MITARBEITER	42,7
Abfall	ABFALLMENGE IN TONNEN	2.104,7 <sup>7)</sup>
Abfall	KG JE MITARBEITER	229,4
<b>Wasserverbrauch</b>		
Wasserverbrauch	GESAMT IN M <sup>3</sup>	139.777,1 <sup>8)</sup>
Wasserverbrauch	LITER JE MITARBEITER	8.508,0

<sup>1)</sup> Für Belgien, Brasilien, Chile, Frankreich und Mexiko liegen für das Berichtsjahr keine Heizverbräuche vor

<sup>2)</sup> Benzin: für Belgien und Chile liegen keine Werte vor; Diesel: für Belgien, Chile und Mexiko liegen keine Werte vor

<sup>3)</sup> Dienstwagen: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko; Flugzeug: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko;

Bahn: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko

<sup>4)</sup> Dienstwagen: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko; Flugzeug: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko;

Bahn: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko

<sup>5)</sup> Belgien und Chile sind in den ausgewiesenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten

<sup>6)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

<sup>7)</sup> Der angegebene Wert umfasst ausschließlich unsere deutschen Standorte

<sup>8)</sup> Die Abdeckung beträgt 100% der erfassten Gesellschaften

1 302-1

1 ENERGIEVERBRAUCH

4 305-1 | 305-3

Der Talanx-Konzern setzt auf einen sorgsamem 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.

T20 ENERGIEVERBRAUCH DEUTSCHLAND <sup>1)</sup>

	2018	2017
Heizverbrauch in MWh	32.606,0	32.595,0
Stromverbrauch in MWh	30.057,0	34.168,0
Gesamt <sup>2)</sup> in MWh	62.663,0	66.769,0
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l	1.259.408,0	1.230.000,0

<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)  
<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

T21 ENERGIEVERBRAUCH AUSLAND <sup>1)</sup>

	2018
Heizverbrauch in MWh	6.426,0
Stromverbrauch in MWh	252.938,0
Gesamt in MWh	259.364,0
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l	10.308.908,0

<sup>1)</sup> Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken mehr als 75 % der dort beschäftigten Mitarbeiter ab

2 302-3

2 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 0,24 (0,29) MWh/m<sup>2</sup>.

3 302-4

3 Über umgesetzte und geplante Maßnahmen am Konzernsitz Hannover berichten wir auf unserer Sonderseite „Im Blickpunkt“ (Seite 67).

4 DIENSTREISEN DER MITARBEITER

Für uns als Dienstleistungsunternehmen sind die ökologischen Auswirkungen vor allem hinsichtlich des Transports der Mitarbeiter relevant, d. h. mit Blick auf Dienstreisen, Dienstwagen und Arbeitswege der Mitarbeiter.

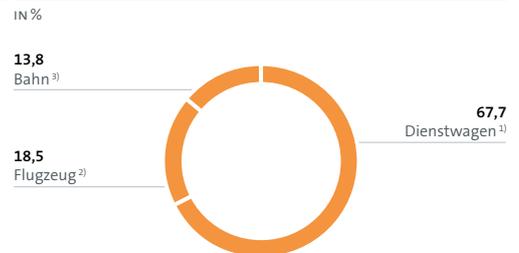
T22 DIENSTREISEN DER MITARBEITER DES TALANX-KONZERNS

IN KM	2018
Dienstwagen <sup>1)</sup>	78.940.375,0
Bahnreisen <sup>2)</sup>	16.057.955,0
Flugreisen <sup>3)</sup>	21.645.282,0
Gesamt	116.643.612,0
Pro Mitarbeiter	8.152,8

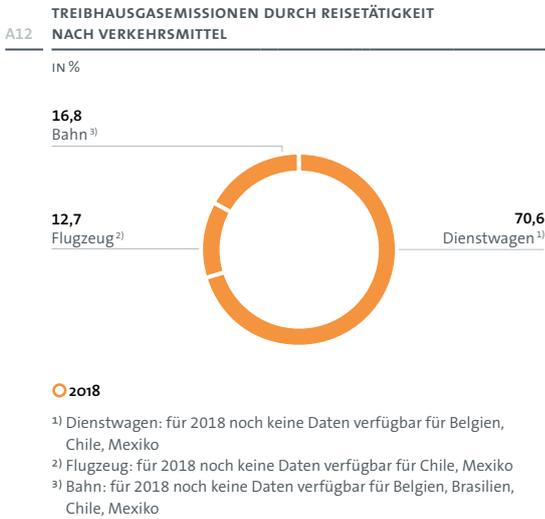
<sup>1)</sup> Dienstwagen: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko  
<sup>2)</sup> Bahn: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko  
<sup>3)</sup> Flugzeug: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko

Die Treibhausgasemissionen, die durch die Nutzung der Dienstwagen verursacht werden, finden sich bei den Scope-1-Emissionen (Seite 62), alle weiteren Treibhausgasemissionen aus Reisen finden sich in der Aufstellung der Scope-3-Emissionen (Seite 63).

A11 ZURÜCKGELEGTE KILOMETER DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTEL



○ 2018  
<sup>1)</sup> Dienstwagen: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko  
<sup>2)</sup> Flugzeug: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko  
<sup>3)</sup> Bahn: für 2018 noch keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko



Auch der Emissionsausstoß unserer Fahrzeugflotte konnte weiter gesenkt werden. Seit dem 1. Januar 2017 gilt für Neufahrzeuge ein CO<sub>2</sub>-Zielwert von 125 g/km (vorher 140 g/km) <sup>1</sup>🏠. Damit haben wir das ursprüngliche Ziel einer Senkung auf 130 g/km übertroffen. Auch die E-Mobilität wurde im Berichtsjahr weiter forciert. 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.

<sup>1</sup>🏠 Nachhaltigkeitsziel

**1 🏠 REDUZIERUNG DER REISEBEDINGTEN TREIBHAUSGASEMISSIONEN**

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 899 Mitarbeiter dieses Angebot genutzt; darunter befinden sich auch 19 BahnCard 100, die als Alternative zum Dienstwagen gewählt wurden. Insgesamt wurden im Fernverkehr 12.138.669 Personenkilometer (PKM) zurückgelegt. Mit dem 🐘 bahn.business-Programm sind die Talanx-Mitarbeiter im Fernverkehr innerhalb Deutschlands mit 100% Ökostrom unterwegs. bahn.business kompensiert zusätzlich die indirekten Emissionen, daher ist jede Fahrt im Fernverkehr der Deutschen Bahn CO<sub>2</sub>-frei. Mit den Fahrten im DB-Fernverkehr wird damit ein Beitrag für nachhaltigen Verkehr geleistet. Im Nahverkehr sind 988.966 Personenkilometer angefallen, wodurch 51.193 kg CO<sub>2</sub> verursacht wurden.

Eine Übersicht über sämtliche Ziele und Maßnahmen, die Talanx sich zur Reduzierung der Emissionen vorgenommen hat, zeigt der Abschnitt zu den Nachhaltigkeitszielen (Seite 11 ff.) <sup>2</sup>🏠.

<sup>1</sup>🏠 305-5

**2 🏠 ARBEITSWEGE DER MITARBEITER**

Weltweit reisen unsere Mitarbeiter täglich zur Arbeit an und ab. Zur Unterstützung einer umweltfreundlichen und möglichst stressfreien Anreise bieten wir unseren Mitarbeitern an verschiedenen Standorten in Deutschland Vergünstigungen bei der Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (ÖPNV) an, konkret beim Erwerb des SammelAbos in Hannover sowie des JobTickets in Köln, Hilden, Hamburg und Düsseldorf.

<sup>2</sup>🏠 Nachhaltigkeitsziel

<sup>2</sup>🏠 305-5

In Hannover hatten zum 31. Dezember des Berichtsjahres 1.106 (1.110) Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was ca. 33 (33)% der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, Ende 2018 waren das 2.053 (2.059) Tickets. Da das JobTicket in Köln solidarfinanziert wird, werden die Kosten im Rahmen einer jährlichen Kalkulation auf alle Nutzer umgelegt. Die derzeitige Abnahmequote liegt bei ca. 64 (65)%. Am Standort Hamburg bei der neue leben nutzen per Dezember 2018 insgesamt 198 (201) Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 63 (61)% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 56 (63) Personen ein JobTicket, etwa 9 (11)% der Mitarbeiter. Am Standort Düsseldorf nutzten 25 Mitarbeiter das JobTicket, etwa 18% der Mitarbeiter. Teilweise erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

🐘 bahn.business-Programm

Stadtradeln

Beim „Stadtradeln 2018“, einem bundesweiten Wettbewerb, beteiligten sich erstmals mit Hamburg, Hannover, Hilden, Köln und Stuttgart fünf Standorte im Talanx-Konzern und unterstützten damit ihre Kommune im bundesweiten Wettbewerb um die „Fahrradaktivste Region“. Insgesamt legten 386 Radelnde im Team Talanx auf dem Arbeitsweg, im Urlaub oder mit der Teilnahme an organisierten Radtouren 83.428 Kilometer zurück und umrundeten damit etwas mehr als zwei Mal die Erde. Ziel der Initiative Stadtradeln ist es, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken, ein Zeichen für vermehrte Radförderung in der Kommune zu setzen – und letztlich Spaß beim Fahrradfahren zu haben. Die Teams an den Standorten traten kräftig in die Pedale. Für Hannover, Hilden und Köln reichte es in den dreiwöchigen Aktionszeiträumen bei den meisten gefahrenen Kilometern jeweils für den dritten Platz in ihrer Kommune.

305-2

**TREIBHAUSGASEMISSIONEN NACH SCOPES**

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, die 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, 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.

Department for Environment, Food & Rural Affairs UK

305-1

**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.

T23 SCOPE-1-EMISSIONEN DEUTSCHLAND

IN TCO <sub>2</sub> E	2018	2017
Scope 1 – Heizung	1.084,0	1.036,0
Scope 1 – Fahrzeugflotte	3.160,3	3.093,0
Gesamt	4.244,3	4.129,0

T24 SCOPE-1-EMISSIONEN AUSLAND<sup>1)</sup>

IN TCO <sub>2</sub> E	2018
Scope 1 – Heizung	572,6
Scope 1 – Fahrzeugflotte	23.899,4
Gesamt	24.472,0

<sup>1)</sup> Belgien und Chile sind in den für die Auslandsgesellschaften angegebenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten

**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 gefördert (siehe auch „Im Blickpunkt“ auf Seite 41).

T25 SCOPE-2-EMISSIONEN DEUTSCHLAND

IN TCO <sub>2</sub> E	2018	2017
Scope 2 – Strom	18.545,0	18.006,4
Scope 2 – Fernwärme	8.291,9	6.866,4
Gesamt	26.836,9	24.872,8 <sup>1)</sup>

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

T26 SCOPE-2-EMISSIONEN AUSLAND<sup>1)</sup>

IN TCO <sub>2</sub> E	2018
Scope 2 – Strom	6.653,9
Scope 2 – Fernwärme	1.284,8
Gesamt	7.938,7

<sup>1)</sup> Aggregierte Darstellung Italien, Österreich, Polen

**1 SCOPE-3-EMISSIONEN**

Scope-3-Emissionen entstehen aus Prozessen in der voroder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, auf die die Talanx keinen unmittelbaren Einfluss hat. Aufgrund der Komplexität und unüberschaubaren Menge an induzierten Prozessen kann die Angabe der 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.

**T27 SCOPE-3-EMISSIONEN**

IN TCO<sub>2</sub>E

	2018
Scope 3 <sup>1)</sup>	29.951,7

<sup>1)</sup> Die Werte wurden anhand der Umrechnungsfaktoren für die zugrunde liegenden 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

**MATERIALVERBRAUCH UND ABFALL**

**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 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 Portorabatte der Deutschen Post sparen.

Als „GOGREEN-Partner“ der Deutschen Post erfolgt unser gesamter Postversand im Inland 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 rund 14,98 Mio. Sendungen 434,36 Tonnen CO<sub>2</sub> kompensiert.

1 305-3

Deutsche Post – GOGREEN



**KURZPORTRÄT**

Name und Sitz der Gesellschaft:  
 HDI Global SE – Branch for Belgium,  
 Niederlassung Brüssel, Belgien  
 Anzahl der Mitarbeiter: 93

Im Berichtsjahr wurde das Projekt „papierloses Arbeiten“ gestartet und damit auch das Einscannen und Archivieren der (meisten) Dokumente. Dies hat viel Zeit in Anspruch genommen. Die Mehrzahl unserer Abteilungen arbeitet heute bereits papierlos in einem neuen, modernen Raum- und Bürokonzept. Unser Slogan: papierlos – für saubere Büros und eine saubere Umwelt!

2 301-1 | 301-2

Da jedoch nicht jeder Druck vermieden werden kann, achtet die Talanx bei der Materialbeschaffung auf verschiedene Nachhaltigkeitsiegel. 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, Versicherungspolicen, Kundendokumente, Broschüren und Geschäftsberichte. Letztere werden bereits seit dem Jahr 2015 klimaneutral gedruckt.

**T28 BÜROPAPIERVERBRAUCH UNSERER STAMM-MITARBEITER <sup>1)</sup>**

IN T	
	<b>2018</b>
Papierverbrauch	532,9

<sup>1)</sup> Umfasst die Gesellschaften des Talanx-Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

Zahlreiche Dokumente werden in Deutschland zudem im hauseigenen Druckzentrum in Hannover produziert, das als Dienstleister für alle bundesweiten Betriebsbereiche agiert. Die im Druckzentrum verbrauchte Papiermenge, addiert mit den in den Bürogebäuden angefallenen Kopierpapier-Verbräuchen, lag im Berichtsjahr bei ca. 96,5 (85) Mio. Blatt bzw. rund 486 (423) Tonnen. Das Kopierpapier war zu rund 98 % FSC-zertifiziert. 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.

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>1)</sup>.

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

Weiterhin haben unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtszeitraum 3.436 (3.370) Tonerkartuschen verbraucht; 68 Stück davon waren recycelt (dies entspricht knapp 2%).

<sup>1)</sup> 306-2

<sup>1)</sup> Der im Talanx-Konzern anfallende Abfall setzt sich hauptsächlich aus Rest-, Büro- und Küchenabfällen 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 153 (155) m<sup>3</sup> und in Köln 145 (160) m<sup>3</sup>

organische Abfälle zu Biodiesel verarbeitet. Auch der übrige 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 in geringem Maße an und wird allen Vorschriften entsprechend von spezialisierten Unternehmen entsorgt.

**T29 ABFALLMENGE (DEUTSCHLAND) <sup>1)</sup>**

	Abfall in Tonnen		in %	
	2018	2017	2018	2017
Recycling	1.039,0	963,6	49,4	49,8
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	376,2	391,6	17,9	20,3
Kompostierung	70,2	51,2	3,3	2,7
Restabfall (Non-IT)	610,6	521,7	29,0	27,0
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	2,8	2,5	0,1	0,1
Sonderabfall	6,0	2,7	0,3	0,1
<b>Abfall-gesamtmenge</b>	<b>2.104,7</b>	<b>1.933,2</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Abfallmenge pro Mitarbeiter	0,23	0,21	—	—

<sup>1)</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

**WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER**

<sup>2)</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.

**T30 WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER**

IN M <sup>3</sup>	
	Wasser- verbrauch
<b>2018</b>	
<b>Gesamt</b>	<b>139.777,1</b>

## LIEFERANTENMANAGEMENT

**1** **Wesentlichkeit:** Den größten Einfluss hinsichtlich der Wahrung von Menschenrechten kann der Talanx-Konzern in seiner weltweiten Liefer- bzw. Wertschöpfungskette ausüben. Auch wenn grundsätzlich die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen und signifikanten negativen Auswirkungen auf die Umwelt in unserer Lieferkette als gering eingeschätzt wird, achten wir bei der Auswahl unserer Lieferanten darauf, dass nationale Gesetzgebungen in Hinblick auf Umweltschutz und die Wahrung der Menschenrechte sowie die Talanx-Werte eingehalten werden. Gerade bei der Beschaffung sind gesellschaftliche Fragen relevant, etwa unter welchen Arbeitsbedingungen die Menschen entlang unserer Lieferkette arbeiten und ob Menschenrechte eingehalten werden. Daher zielt der Konzern im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie auf eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs ab.

**Abgrenzung:** Das Thema Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess ist im Talanx-Konzern vor allem für die Konzernfunktionen Einkauf für Waren und Dienstleistungen (Non-IT) und IT-Einkauf relevant. Außerhalb des Konzerns betrifft es insbesondere die Lieferanten, mit denen wir zusammenarbeiten.

**Auswirkungen:** Wir können durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Einkauf einen wesentlichen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung 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.

**2** **Maßnahmen und Richtlinien:** 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 Konzerngesellschaften ist ein solcher Lieferanten-Verhaltenskodex bereits in Anwendung. An der Umsetzung eines harmonisierten Verhaltenskodex für Lieferanten wurde im Berichtsjahr weiter gearbeitet.

**Zuständigkeiten:** 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.

**3** **Ergebnisse und Kontrolle:** Die Funktion Einkauf (IT und Non-IT) besitzt eine hohe Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Interne Arbeitsanweisungen definieren daher verbindliche Standards für den Einkauf im Talanx-Konzern, um ordnungsgemäße und effiziente Beschaffungsprozesse sicherzustellen, die einen signifikanten Wertbeitrag zur Erreichung unserer Unternehmensziele liefern und die gegebene Compliance sicherstellen. Die Beschaffung durch eine nicht autorisierte Organisationseinheit ist nicht zulässig. Die Einhaltung interner Richtlinien und Arbeitsanweisungen ist zudem Bestandteil regelmäßiger Revisionsprüfungen.

**1** 103-1

**2** 103-2

**1** Nachhaltigkeitsziel

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

# HDI

### KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:  
HDI Seguros s. A., Las Condes, Chile  
Anzahl der Mitarbeiter: 676

In Kooperation mit Gestion B, einem auf Recycling-Management spezialisierten Beratungsunternehmen, setzt HDI Seguros in Chile ein Recycling-Management-Projekt um. Hierzu werden in den Bürogebäuden Recycling-Stationen aufgebaut. Hinweistafeln sensibilisieren die Mitarbeiter für eine sorgfältige und fachgerechte Mülltrennung.

**UMWELTSCHUTZ IM LIEFERANTENMANAGEMENT**

<sup>1</sup> 204-1 | 308-1  
308-2

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

<sup>1</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 kurz gehalten werden. Dies betrifft in Deutschland etwa 33% unserer Lieferanten für Betriebs- und Lebensmittel und etwa 25% der IT-Zulieferer. Unsere Auslandsgesellschaften definieren regionale Lieferanten i. d. R. als Unternehmen mit einem Sitz in dem jeweiligen Land. Lediglich beim IT-Einkauf kam es teilweise zu grenzübergreifenden Lieferaufträgen. 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.

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>. Im Berichtsjahr wurde weiter an der Umsetzung des Lieferantenkodex gearbeitet; die formale Verabschiedung ist für das Jahr 2019 vorgesehen. 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 Kodex von den Auftragnehmern die Einhaltung ethischer Normen. Er ist für Lieferanten bzw. Auftragnehmer im Bereich IT verpflichtend.

Mit dem umweltfreundlichen Büromittel-Katalog „Green Office“ unterstützt der Einkauf darüber hinaus seit Herbst 2018 gezielt die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx-Konzerns. Unser Lieferant, die Firma memo, ist in diesem Bereich Pionier in Deutschland und vertreibt ausschließlich Produkte, die nachhaltig und mit sozialer Verantwortung produziert wurden. „Green Office“ versteht sich im Einkaufsportale als „grüne“ Alternative zum bereits etablierten Büromaterial-Katalog.

<sup>1</sup> Nachhaltigkeitsziel

**ARBEITSBEDINGUNGEN UND WAHRUNG DER MENSCHENRECHTE BEI LIEFERANTEN**

<sup>2</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).

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

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS**

Im Handlungsfeld „Betriebsablauf und Beschaffung“ sind für den Talanx-Konzern mit absteigender Bedeutung SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie) und SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur) relevant.

**SDGs IN DEM HANDLUNGSFELD „BETRIEBSABLAUF UND BESCHAFFUNG“**

SDG	Relevante Unterziele
 7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE	SDG 7.1 Zugang zu bezahlbaren und verlässlichen Energiedienstleistungen sichern
	SDG 7.2 Anteil erneuerbarer Energie am globalen Energiemix erhöhen
	SDG 7.3 Steigerungsrate der Energieeffizienz
 9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR	SDG 9.1 Verlässliche und nachhaltige Infrastruktur ausbauen
	SDG 9.2 Nachhaltige Industrialisierung fördern und Anteil der Industrie an der Beschäftigung und am Bruttoinlandsprodukt erheblich steigern
	SDG 9.4 Infrastruktur modernisieren und nachrüsten
	SDG 9.5 Wissenschaftliche Forschung verbessern und technologische Kapazitäten erhöhen, Innovationen fördern

Im Blickpunkt

## ÖKOPROFIT HANNOVER

### ERFOLGREICHE TEILNAHME AM UMWELTBERATUNGSPROGRAMM

Die HDI Service AG hat im Berichtsjahr an der Einsteigerunde des Umweltberatungsprogramms ÖKOPROFIT (Ökologisches Projekt Für Integrierte Umwelttechnik) teilgenommen und im Februar 2019 die abschließende Kommissionsprüfung erfolgreich bestanden.

In acht Workshops zu verschiedenen umweltrelevanten Themen wurden die teilnehmenden Betriebe aus der Region Hannover praxisnah geschult. Bearbeitete Themenbereiche umfassten z. B.: Energieanalyse und Green IT, Abfallwirtschaft und Wärme, Beschaffung und Ökostrom, Mobilität oder Umweltmanagement. Neben den Fachvorträgen erfolgten Vor-Ort-Beratungen in den Unternehmen sowie ein „Rechts-Check“ und die Kommissionsprüfung.

### UMSETZUNG NACHHALTIGER MASSNAHMEN

Zielsetzung des ÖKOPROFIT-Programms ist es, dass Unternehmen geeignete Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die die Umwelt entlasten und zugleich Kosten sparen.



„Im Jahr 2009 wurde der Grundstein für den Neubau unserer Konzernzentrale in Hannover-Lahe gelegt. Angeregt durch das Programm ‚Klima 2020‘ und Spaß daran, neue Wege zu gehen, wurden die Planungsunternehmen schon in der Vorplanung dazu animiert, größten Wert auf den Energieverbrauch des Gebäudes zu legen. Das aktuelle Betriebs- und Energieverbrauchsergebnis ist eine energetische Erfolgsstory: Geothermie, Bauteilaktivierung, DEC-Anlagen zur Belüftung, Fernwärme und eine Photovoltaikanlage der größeren Bauart sind Bestandteil dieses Konzeptes.“

Franz-Michael Wiedemann, Leiter ID Konzern Gebäudemanagement Hannover

**Betriebskosten senken durch Umweltschutz**

## ÖKOPROFIT HANNOVER WIR MACHEN MIT!

[www.oekoprofit-hannover.de](http://www.oekoprofit-hannover.de)

ÖKOPROFIT Hannover bietet:

- Lösungen, um betriebliche Umweltbelastungen zu reduzieren
- Ansätze, um Betriebskosten zu senken
- Antworten auf umweltrechtliche Fragen
- Beratung durch Experten
- Austausch mit anderen Unternehmen und Institutionen
- Vorbereitung auf Umwelt-Zertifizierungen

LANDESHAUPTSTADT HANNOVER Region Hannover

So plant die HDI Service AG für 2019 beispielsweise eine Kappung der Stromspitzen und eine Optimierung der Zeitschaltprogramme der Gebäudeleittechnik in der Konzernzentrale am HDI-Platz 1 in Hannover. Die Begrenzung der Verbrauchsspitze ist auf ca. 1.000 kW geplant. Diese Maßnahme trägt einerseits dazu bei, dass weniger nicht regenerative Energien zu Stromspitzenzeiten benötigt werden, und sorgt andererseits dafür, dass die Stromkosten im Unternehmen sinken. Durch die Optimierung der Zeitschaltprogramme können ca. 350.000 kWh Strom und somit ca. 190.000 kg CO<sub>2</sub> eingespart werden.

## 7 CORPORATE CITIZENSHIP

<sup>1</sup> 103-1

**1 Wesentlichkeit:** Als börsennotiertes Unternehmen, das konzernweit auf der ganzen Welt über 22.000 Mitarbeiter beschäftigt, ist sich Talanx seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Der Konzern setzt sich als „Corporate Citizen“ für gesellschaftliche Belange ein und unterstützt gemeinnützige Projekte und lokale Initiativen. Dadurch erzielen wir positive Effekte für die Gesellschaft über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.

<sup>2</sup> 103-2

**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 versicherungsnahere 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.

Talanx-Studienstipendien

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.

**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. Unsere Mitarbeiter bringen sich auch individuell oder innerhalb ihrer Abteilungen ein, z. B. bei Geschenkkaktionen zu Weihnachten oder in Projekten der Auszubildenden, die der Unterstützung gemeinnütziger Initiativen dienen.

# HDI

## KURZPORTRÄT

Name und Sitz der Gesellschaft:

HDI Seguros S. A., São Paulo, Brasilien

Anzahl der Mitarbeiter: 1.343

HDI Brasilien unterstützt u. a. GRAACC, eine gemeinnützige soziale Einrichtung, die sich um krebskranke Kinder und Jugendliche kümmert. Neben der Diagnose und Behandlung von Krebs im Kindesalter ist GRAACC auch in der Lehre und Forschung tätig. Dies ist nur durch das tatkräftige Engagement vieler Unternehmen möglich.

Im Blickpunkt

## CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY ALS WICHTIGER BESTANDTEIL UNTERNEHMERISCHEN HANDELNS

### NIEDERLASSUNG HDI GLOBAL SE – THE NETHERLANDS BAUT AUF DEM STRATEGISCHEN ANSATZ DER TALANX AUF

Die Niederlassung der HDI Global SE in den Niederlanden, die erstmals in den Talanx-Nachhaltigkeitsbericht einbezogen wird, setzt sich verstärkt und intensiv mit dem Thema CSR auseinander. Darüber wurden alle Mitarbeiter in einem internen Newsletter umfassend informiert. Mithilfe eines CSR-Mail-Postfachs können die Angestellten Ideen, Tipps und bereits bestehende Initiativen an die ausgewählten CSR-Botschafter weiterleiten und damit selbst einen Teil zum Ausbau der unternehmerischen Verantwortung beitragen. Als Rahmen dient der niederländischen Dependence der strategische Ansatz der Talanx. Die Kollegen vor Ort orientieren sich in ihrem CSR-Engagement an den Handlungsfeldern „Compliance und Transparenz“, „Kapitalanlage und Versicherungsprodukte“, „Arbeit und Beschäftigte“, „Betriebsablauf und Beschaffung“ und „Corporate Citizenship“.



„CSR ist für uns ein extrem wichtiges Thema und es gibt noch viel zu tun. Wir wollen

aber kein reguläres Projekt daraus machen, da dieser Bereich einer ständigen Weiterentwicklung und vielen Innovationen unterworfen ist. Vielmehr sollen sich begeisterte Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen dynamisch für ein gemeinsames Ziel zusammenfinden – agil immer wieder den nächsten Schritt in Richtung größerer Nachhaltigkeit zu gehen.“

Sharon van Herel und Bas de Vries – Managing Directors



### SPORTLICHES ENGAGEMENT – MITARBEITER UNTERSTÜTZEN MENSCHEN MIT BEEINTRÄCHTIGUNG BEIM STADTLAUF

Insbesondere im Bereich Corporate Citizenship hat HDI Global SE – the Netherlands bereits Projekte etabliert, die sie aktiv unterstützt. Dazu gehört u. a. der City Run in Rotterdam. Bei diesem Städtelauf leiten die Mitarbeiter Läufern mit Behinderungen den Weg und helfen ihnen somit dabei, den Lauf erfolgreich zu absolvieren. Sowohl für die HDI Kollegen als auch für die Läufer selbst ist dies immer wieder ein unvergesslicher Tag. Im letzten Jahr nahmen insgesamt 150 Mitarbeiter am Stadtlaf teil.

Ausgerichtet wird die Veranstaltung gemeinsam mit der Dirk Kuyt Foundation (DKF), die sich darauf konzentriert, Menschen mit Behinderungen den Sport näherzubringen und ihnen die Chance zu geben, ihn neu und barrierefrei erleben zu können. Die HDI-Niederlassung ist stolz darauf, lokal ein solches Projekt tatkräftig unterstützen zu können – durch finanzielle Unterstützung der DKF, die Bereitstellung von Räumlichkeiten und durch das Engagement von Mitarbeitern.

## ÜBER DIESEN BERICHT

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

<sup>1</sup> Mit diesem Nachhaltigkeitsbericht legt der Talanx-Konzern umfangreich Informationen zu ESG-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.

Eine Übersicht über alle in diesem Bericht enthaltenen GRI-Themen und -Indikatoren bietet der [GRI-Inhaltsindex \(Seite 74 ff.\)](#); die Verknüpfungen der SDGs mit den jeweiligen Handlungsfeldern von Talanx befinden sich auf [Seite 26](#), [Seite 40](#), [Seite 56](#) und [Seite 66](#). Unsere [Nachhaltigkeitsziele](#) sind auf [Seite 11 ff.](#) aufgelistet. Die Verweise und Symbole werden in der [Legende](#) auf [Seite 2](#) erläutert.

Eine wichtige Grundlage für diesen Bericht und unsere Nachhaltigkeitsstrategie sind zwei Stakeholder-Befragungen aus den Jahren 2014 und 2018, an denen Mitarbeiter, Kunden, Vermittler und Geschäftspartner, Investoren und Analysten, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen, Politik und Verbänden sowie von Forschungseinrichtungen, Medien und der Gesellschaft beteiligt waren, siehe [Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ \(Seite 14 ff.\)](#). Die Wesentlichkeitsanalyse haben wir unter Beachtung der Grundsätze zur Festlegung der Berichtsinhalte nach GRI und HGB (CSR-RUG) 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 und dem HGB die Themen ab, die

- die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen von Talanx aufzeigen und
- substantiell die Beurteilungen und Entscheidungen unserer Stakeholder beeinflussen sowie
- eine hohe Relevanz für den Geschäftserfolg haben.

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 17 f.](#)).

**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 Nachhaltigkeitsinformationen und branchenspezifische Studien gesichtet, um sicherzustellen, dass wir keine Themen vernachlässigt haben. Weiterhin wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse im Vorstand behandelt.

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

Die Datenerhebung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung erfolgt seit dem Jahr 2017 mittels eines umfassenden Datenerfassungssystems. Aufgrund dieser neuen softwarebasierten Erhebungsform und der kontinuierlichen Ausweitung der Berichtsgrenzen können Abweichungen zwischen den aktuellen Daten und den Vorjahreswerten nicht ausgeschlossen werden. Durch die Änderung der Erfassungsprozesse und der Berechnungsmethodik kann eine direkte Vergleichbarkeit der Jahresdaten somit nicht vollumfassend gewährleistet werden. Signifikante Abweichungen von den Vorjahreswerten sind über Fußnoten entsprechend erläutert.

Der Talanx-Konzern ist gemäß §§ 315b Absatz 1 in Verbindung mit 315c bzw. 289c HGB verpflichtet, eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu erstellen. Diese

Erklärung wurde in den Konzern-Geschäftsbericht 2018 aufgenommen und ist im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ auf Seite 64 ff. zu finden. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft.

**1  Geltungsbereich:** Der Talanx-Konzern weitet seine Nachhaltigkeitsberichterstattung sukzessive auf Gesellschaften in den Zielregionen aus. Der vorliegende Bericht umfasst daher bereits die in der folgenden Tabelle 32 benannten Gesellschaften und Standorte des Talanx-Konzerns, soweit diese in signifikantem Umfang zu den Indikatoren oder Themen beitragen:

**T32 GELTUNGSBEREICH DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG**

Einbezogene verbundene Unternehmen	Land	Mitarbeiter	Berichtende Geschäftsbereiche und Gesellschaften	Anteil am Kapital (Anteilsbesitz)
Gesellschaften und Standorte des Talanx-Konzerns im Inland	Deutschland	9.174	Talanx AG Geschäftsbereich Industrieversicherung in Deutschland Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland HDI International AG Konzernfunktionen: ■ HDI Service AG ■ HDI Systeme AG ■ Ampega Asset Management GmbH	Jeweils 100 %
WARTA-Gruppe	Polen	2.605	Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S. A. Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S. A.	75,74 % 75,74 %
HDI Seguros S. A. de C. V.	Mexiko	1.370	HDI Seguros S. A. de C. V.	99,76 %
HDI Seguros S. A.	Brasilien	1.343	HDI Seguros S. A.	100,00 %
HDI Seguros S. A.	Chile	676	HDI Seguros S. A.	99,91 %
HDI Assicurazioni	Italien	407	InLinea S. p. A HDI Immobiliare SRL InChiaro Life DAC	100 % 100 % 100 %
HDI Global SE – the Netherlands <sup>1)</sup>	Niederlande	327	n. a.	Gebuchte Brutto-prämien in TEUR: 206.633
HDI Versicherung AG (Österreich)	Österreich	297	HDI Versicherung AG (Österreich)	100 %
HDI Global SE – Direction pour la France <sup>1)</sup>	Frankreich	137	n. a.	Gebuchte Brutto-prämien in TEUR: 414.077
HDI Global SE – Branch for Belgium <sup>1)</sup>	Belgien	93	n. a.	Gebuchte Brutto-prämien in TEUR: 226.506

<sup>1)</sup> Wir definieren die Zweigniederlassung einer Konzerngesellschaft als einen nicht rechtsfähigen, von der Konzerngesellschaft räumlich und organisatorisch getrennten Unternehmensteil, der im Innenverhältnis weisungsgebunden agiert und im Markt selbstständig auftritt. Die hier aufgeführten Gesellschaften des Talanx-Konzerns unterhalten Zweigniederlassungen, die wir für das Verständnis der Lage des Konzerns als wesentlich betrachten

Somit werden die nach Prämien größten Auslandsgesellschaften des Talanx-Konzerns abgedeckt. Zum Stichtag 31. Dezember 2018 deckt der vorliegende Bericht somit 16.429 Mitarbeiter ab. Dies entspricht 74,0 % der gesamten Mitarbeiter im Konzern (22.193<sup>1)</sup>). Ausgewählte Mitarbeiterkennzahlen decken den gesamten Talanx-Konzern ab.

Mit unserer Kategorie  „Im Blickpunkt“ (Seite 27, Seite 41, Seite 57, Seite 67, Seite 69) 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 2018, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018. Aufgrund der Integration weiterer Gesellschaften und Niederlassungen in den Bericht und einer wo möglich konsolidierten Angabe sind bei den Kennzahlen i. d. R. keine Jahresvergleiche möglich. Anpassungen bei der Datenerhebung kennzeichnen und kommentieren wir entsprechend.

## HAUPT-/WICHTIGE MITGLIEDSCHAFTEN DES TALANX-KONZERNS

 Der Talanx-Konzern ist Mitglied in zahlreichen regionalen, nationalen und globalen Verbänden, Interessenvertretungen und Organisationen/Vereinen. Darüber hinaus wirken unsere Mitarbeiter in Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen mit und bringen ihr Fachwissen in relevante Diskussionen ein, unter anderem auch zu Nachhaltigkeitsthemen. Die folgende Liste zeigt eine Auswahl maßgeblicher Mitgliedschaften:

## VERSICHERUNGSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN UND GEMEINSCHAFTEN

- aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V.
- AfW Bundesverband Finanzdienstleistung
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVaG)
- Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI)
- CRO (Chief Risk Officers) Forum
- Deutsche Kernreaktor-Versicherungsgemeinschaft (DKVG)
- 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
- Kuratorium für Verkehrssicherheit (KFV)
- Pharma-Rückversicherungsgemeinschaft
- The Geneva Association
- Verein Deutscher Lebensversicherer
- Verkehrsofferhilfe e. V. (VOH)
- Versicherungsforen Leipzig
- Versicherungsombudsmann e. V.
- 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
- Industrie- und Handelskammer Hannover (IHK)
- Industrie-Club Hannover e. V.
- Initiative Deutschland Digital
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e. V. (INW)
- Wirtschaftsclub Köln
- Wirtschaftsrat Deutschland

 Nachhaltigkeit bei der Hannover Rück SE

 Nachhaltigkeitsziel

 102-50

 102-13

<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

## 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)
- Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e. V.
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft an der Universität Hannover e. V.

## THEMEN-/FUNKTIONSSPEZIFISCHE MITGLIEDSCHAFTEN

- Allgemeine Arbeitgebervereinigung (AGV)
- Deutsche 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

## MITGLIEDSCHAFTEN DES TALANX-KONZERNS (AUSLAND)

### BELGIEN

- Association of Medium-sized Insurance Companies (ACAM)
- Belgian Risk Management Association (Belrim)
- Federation of European Risk Management Associations
- Financial Services and Markets Authority
- National Bank of Belgium
- Royal Belgian Association of Transport Insurers (ABAM BVT)

### BRASILIEN

- National Confederation of Insurance Companies
- National Federation of General Insurance
- Syndicate of Insurance and Reinsurance Companies

### CHILE

- Asociación de Aseguradores de Chile

### ITALIEN

- Associazione Nazionale tra le Imprese Assicuratrici (ANIA)
- Roma Tre University (Università degli Studi Roma Tre)

### MEXIKO

- Association of Mexican Insurance Companies (AMIS)

### NIEDERLANDE

- Verbond van Verzekeraars

### ÖSTERREICH

- Aktuarvereinigung Österreichs (AVÖ)
- Arbeitsgemeinschaft der in Österreich tätigen Versicherungsunternehmen
- Arbeitsgemeinschaft der Steirischen Versicherungsmakler
- Bildungsakademie der Österreichischen Versicherungswirtschaft (BÖV)
- Deutschsprachige SAP Anwenderfachgruppe e. V. (DSAG)
- Kuratorium für Verkehrssicherheit
- Österreichische Gesellschaft für Versicherungsfachwissen
- Österreichische Marketing Gesellschaft
- Österreichischer Baumaschinenverband
- TWI Wirtschaftsservice e. V.
- Versicherungsverband Österreich (VVO)

### POLEN

- German-Polish Chamber of Industry and Commerce
- International Union of Aerospace Insurers (IUAI)
- International Union of Marine Insurance (IUMI)
- Partner Club of Poznań University of Economics
- Polish Association of Car Dealers (Związek Dealerów Samochodów)
- Polish Business Club (Polski Klub Biznesu)
- Polish Insurance Association (PIU)
- Polish Insurance Guarantee Fund (UFG)
- Polish Motor Insurers' Bureau (PBUK)

## GRI-INHALTSINDEX

<sup>1</sup>  102-55

<sup>1</sup>  Tabelle 33 und 34 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 17 f.).

### T33 MANAGEMENTANSÄTZE

	GRI 103: Managementansätze 2016		
	103-1 Erklärung der wesentlichen Themen und Abgrenzungen	103-2 Der Managementansatz und seine Komponenten	103-3 Prüfung des Managementansatzes
Compliance	20	21, 22	22
Korruptions- und Geldwäscheprävention	20	22	23
Datenschutz und Cybersecurity	24	24, 25	25
Digitalisierung	25	26	26
ESG im Asset-Management	30	30, 31	31
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	32	33	33
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	43	45	45
Talanx als Arbeitgeber	47	47, 49	49
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53	53, 54	54
Betrieblicher Umweltschutz	58	58	58
Lieferantenmanagement	65	65	65
Corporate Citizenship	68	68	68

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
GRI 101:	Grundlagen 2016			
<b>ALLGEMEINE STANDARDANGABEN</b>				
GRI 102:	Allgemeine Standardangaben 2016			
<b>Organisationsprofil</b>				
102-1	Name der Organisation	3		
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	42, 43		6
102-9	Lieferkette der Organisation	5		
102-10	Wichtige Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraums	4	<a href="https://www.talanx.com/investor-relations">https://www.talanx.com/investor-relations</a>	
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip	28		
102-12	Externe Initiativen	19		
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	72		
<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	20		10
<b>Unternehmensführung</b>				
102-18	Führungsstruktur	6, 19		
102-20	Verantwortung für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Ebene des höchsten Leitungsorgans	19		
102-22	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans und seiner Komitees	7		
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	7		
102-24	Nominierung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans	7		
102-25	Interessenkonflikte	7		
102-26	Rolle des höchsten Leitungsorgans beim Setzen von Zweck/Mission, Werten und Strategie	19		
102-29	Ermittlung und Handhabung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	19, 29		
102-31	Überprüfung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	19		
102-32	Rolle des höchsten Leitungsorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	19		
102-35	Vergütungspolitik	7		

## T34 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
	<b>Einbindung von Stakeholdern</b>			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	8, 14		
102-41	Kollektivvereinbarungen	43		3
102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	8, 15		
102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	14, 15, 19, 34		
102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen	8, 15, 16, 34		
	<b>Berichtspraxis</b>			
102-45	In den konsolidierten Jahresabschluss einbezogene Unternehmen	4, 71		
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Themenabgrenzung	14		
102-47	Auflistung der wesentlichen Themen	15		
102-48	Neudarstellungen von Informationen		Neudarstellungen werden an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht	
102-49	Änderungen in der Berichterstattung	71		
102-50	Berichtszeitraum	72		
102-51	Veröffentlichungsdatum des jüngsten vorherigen Berichts	81		
102-52	Berichtszyklus	70		
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	81		
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	70		
102-55	GRI-Inhaltsindex	74		
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 2016			
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	
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	29, 31		7
201-3	Verpflichtung aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	43		
	<b>Marktpräsenz</b>			
GRI 202:	Marktpräsenz 2016			
202-1	Spanne des Verhältnisses der Standard-eintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	45		
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	46		

## T34 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
	<b>Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen</b>			
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	32		
203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	28, 31, 32		
	<b>Beschaffung</b>			
GRI 204:	Beschaffung 2016			
204-1	Ausgaben für lokale Lieferanten	66		
	<b>Korruptionsbekämpfung</b>			
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2016			
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	23		10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	23		10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	23	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	10
	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten</b>			
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	22	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	10
	<b>ÖKOLOGISCHE THEMEN</b>			
	<b>Materialien</b>			
GRI 301:	Materialien 2016			
301-1	Eingesetzte(s) Material(ien) nach Gewicht oder Volumen	63		7, 8
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	63		8
	<b>Energie</b>			
GRI 302:	Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	60		7, 8
302-3	Energieintensität	60		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	60		8, 9
	<b>Wasser</b>			
GRI 303:	Wasser 2016			
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	64		7, 8
	<b>Emissionen</b>			
GRI 305:	Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	60		7, 8
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	62		7, 8
305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	60		7, 8
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	61		8, 9
	<b>Abwasser und Abfall</b>			
GRI 306:	Abwasser und Abfall 2016			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	64		8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	64		8

## T34 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
<b>Umwelt-Compliance</b>				
GRI 307:	Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -vorschriften	22	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	8
<b>Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien</b>				
GRI 308:	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die auf ökologische Kriterien überprüft wurden	66		8
308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	66		8
<b>SOZIALE THEMEN</b>				
<b>Beschäftigung</b>				
GRI 401:	Beschäftigung 2016			
401-1	Einstellung neuer Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	45		
401-2	Betriebliche Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, aber nicht befristeten oder Teilzeitmitarbeitern gewährt werden	52		
401-3	Elternzeit	51		
<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</b>				
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheiten und Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle	55		
403-3	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	53		
<b>Aus- und Weiterbildung</b>				
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	46		
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und Übergangsunterstützungsprogramme	46		
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	47		
<b>Vielfalt und Chancengleichheit</b>				
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
405-1	Vielfalt der Leitungsorgane und der Mitarbeiter	49		1, 2, 6
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	51	Im Talanx-Konzern wird in der Vergütung bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit nicht wegen des Geschlechts der Beschäftigten unterschieden	1, 2, 6
<b>Gleichbehandlung</b>				
GRI 406:	Gleichbehandlung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	51		1, 2, 6

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
	<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen</b>			
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2016			
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	21, 66		1, 2, 3
	<b>Kinderarbeit</b>			
GRI 408:	Kinderarbeit 2016			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit besteht	21, 66		1, 2, 5
	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit</b>			
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	21		1, 2, 4
	<b>Menschenrechtliche Überprüfung</b>			
GRI 412:	Menschenrechtliche Überprüfung 2016			
412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	53	Gesamtzahl und/oder Prozentzahl der überprüften Standorte kann derzeit nicht angegeben werden	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	21	Genauere 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	31	Siehe FS11	1–6
	<b>Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien</b>			
GRI 414:	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	66		1–6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	66		1–6
	<b>Politische Einflussnahme</b>			
GRI 415:	Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	23		10
	<b>Marketing und Kennzeichnung</b>			
GRI 417:	Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	34		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformation und der Kennzeichnung	36	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	36	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	

## T34 GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
<b>Schutz der Privatsphäre von Kunden</b>				
GRI 418:	Schutz der Privatsphäre von Kunden 2016			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf Verletzungen der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten	25	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	
<b>Sozioökonomische Compliance</b>				
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance 2016			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	22	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	1–10
<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		
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	39		
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	39		8
<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
FS11	Anteil der Vermögenswerte, die mit positivem oder negativem Ergebnis einer Prüfung nach ökologischen oder gesellschaftlichen Aspekten unterzogen wurden	31		1–10
<b>Lokale Gemeinschaften</b>				
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	39		

# IMPRESSUM

© 2019

Talanx AG

HDI-Platz 1

30659 Hannover

Telefon +49 511 3747-0

Telefax +49 511 3747-2525

www.talanx.com

## 1 VERANTWORTLICH

Andreas Krosta, Leitung Group Communications  
Dr. Kerstin Bartels, Leitung External Communications  
Julius Hansen, Nachhaltigkeitsbeauftragter  
Telefon +49 511 3747-2022  
nachhaltigkeit@talantx.com

Veröffentlicht am: 4. Juni 2019

1  102-53

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint auch auf Englisch.

2  Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 7. Juni 2018

2  102-51

## KONTAKT FÜR INVESTOREN

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

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

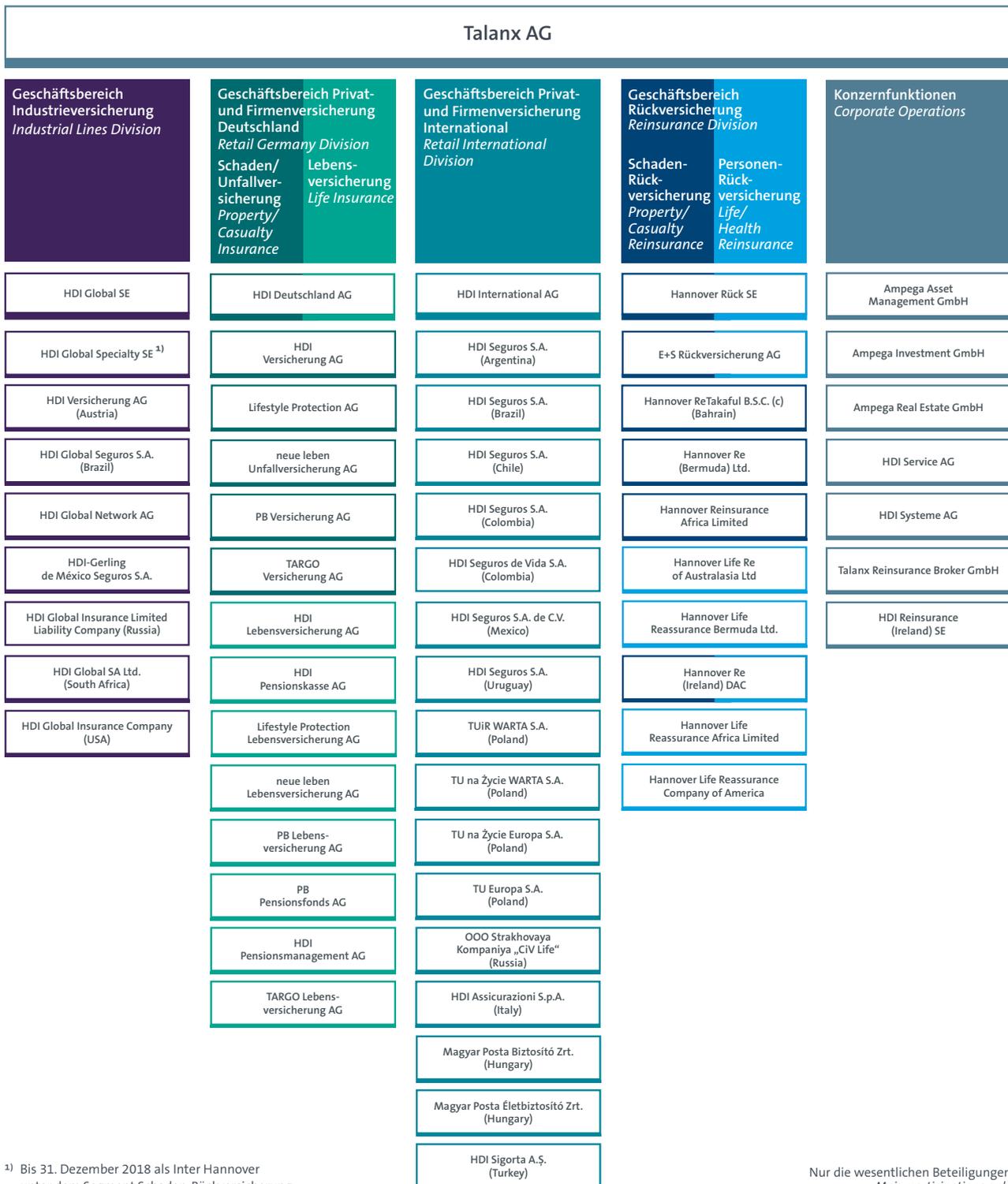
@talantx\_en

## DISCLAIMER

Dieser Bericht enthält zukunftsbezogene Aussagen, die auf gewissen Annahmen, Erwartungen und Einschätzungen des Managements der Talantx 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, die 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



<sup>1)</sup> Bis 31. Dezember 2018 als Inter Hannover unter dem Segment Schaden-Rückversicherung

Nur die wesentlichen Beteiligungen  
*Main participations only*  
Stand / As at: 30.01.2019



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

**talanx.**  
Versicherungen. Finanzen.