



Nachhaltig- keitsbericht 2019

Inhalt

	AB SEITE
Das Unternehmen	2
Highlights 2019	3
Kennzahlen	4
Vorwort	5
Über uns	7
Corporate Governance	10
<hr/>	
Nachhaltigkeitsstrategie und -management	12
<hr/>	
Handlungsfelder	
1 Compliance und Transparenz	32
2 Kapitalanlage und Versicherungsprodukte	42
3 Arbeit und Beschäftigte	56
4 Betriebsablauf und Beschaffung	73
<hr/>	
Weitere Informationen	
Über diesen Bericht	88
GRI-Inhaltsindex	92
Impressum	98

Innerhalb unseres Nachhaltigkeitsberichts werden Sie an verschiedenen Stellen zu weiterführenden Informationen verlinkt:



Verweis auf eine andere Seite innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts



Verweis auf GRI-Standards



Verweis auf Internetseiten

Unterstrichene Abschnitte markieren Links im Dokument, die zu weitergehenden Informationen führen.

Das Unternehmen

Talanx ist ein Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Die Konzerngesellschaften arbeiten unter verschiedenen Marken. Dazu zählen HDI mit Versicherungen für Privat- und Firmenkunden sowie Industriekunden, Hannover Rück als ein weltweit führender Rückversicherer, die auf Bankenvertrieb spezialisierten neue leben, PB und TARGO Versicherungen sowie Ampega als Fondsanbieter und Vermögensverwalter.

Verantwortungsvolles, langfristiges Handeln ist unser Kerngeschäft als Versicherer. Talanx baut daher als international agierender Konzern und langfristig orientierter Investor auf eine verantwortungsvolle, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung. Das gilt auch für Sozial- und Umweltbelange.

Die Talanx Gruppe ist weltweit auf fünf Kontinenten mit über 40 eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und zudem über Kooperationen in mehr als 150 Ländern aktiv.



Highlights 2019

2038

Im April 2019 kündigt die Talanx an, sich bis 2038 aus dem Versicherungsschutz kohlebasierter Risiken zurückzuziehen.

 NB 19 – Seite 48

Talanx baut die Berichterstattung sukzessive auf weitere Gesellschaften aus.

 NB 19 – Seite 89



Talanx unterzeichnet im November die Principles for Responsible Investment (PRI).

 NB 19 – Seite 44



Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship: Im Sommer nehmen 4.000 Mitarbeiter in 16 Ländern an Umfragen und Workshops teil, um den Purpose für den Talanx Konzern zu entwickeln.

 NB 19 – Seite 35



Talanx ermittelt erstmals den CO₂-Fußabdruck für Deutschland.


 NB 19 –Seite 75

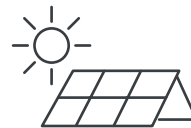
Im Oktober verabschiedet der Vorstand Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen für die nächsten Jahre.

 NB 19 – Seite 18



Talanx hat in Deutschland für 2019 alle Treibhausgase vermieden, reduziert oder kompensiert und damit das erste Jahr klimaneutral gewirtschaftet.

 NB 19 – Seite 75



Im Juni baut die Talanx Gruppe ihre nachhaltige Investmentstrategie weiter aus. Als größter Investor stellt Talanx die Finanzierung eines Solarparks in Spanien sicher.

 NB 19 – Seite 29



Auch im Jahr 2019 werden wieder Gesundheitstage für die Mitarbeiter veranstaltet. Dieses Mal an den Standorten Hannover, Nürnberg, Mainz, Essen, Hamburg, Stuttgart, Hilden und Köln.

 NB 19 – Seite 70

Kennzahlen

FINANZ-, UMWELT- UND MITARBEITERKENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2019	2018
Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen			
Gebuchte Bruttoprämien	in Mio. EUR	39.494	34.885
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. EUR	2.430	2.032
Konzernergebnis	in Mio. EUR	923	703
Eigenkapitalrendite ¹	in %	10,0	8,0
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	in Mio. EUR	122.638	111.868
Anzahl Mitarbeiter ²	in Köpfen	22.824	22.193
Aktien im Streubesitz	in %	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	in Mio. EUR	18.410	16.212
Abdeckung des Talanx Konzerns durch diesen Bericht³			
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx Konzerns	in %	77,0	74,0
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx Konzerns	in %	36,8	37,5
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx Konzerns für die Erstversicherung	in %	79,0	80,8
Compliance und Transparenz			
Reichweite des Verhaltenskodex in Bezug auf Mitarbeiter	in %	100,0	100,0
Weibliche Mitglieder im Aufsichtsrat der Talanx AG	in %	31,3	31,3
Weibliche Mitglieder im Vorstand der Talanx AG	in %	0,0	0,0
Weibliche Mitglieder in den Vorständen/Geschäftsführungen der Gesellschaften des Talanx Konzerns ⁴	in %	9,9	11,2
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte			
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	in Mrd. EUR	~2,5	~2,1
Arbeit und Beschäftigte⁵			
Weiterbildungstage insgesamt	in Tagen	24.000	23.000
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	in Tagen	2,9	2,5
Intern besetzte Führungspositionen	in %	85,9	76,2
Personalfuktuation	in %	7,8	8,5
Betriebszugehörigkeit	in Jahren	15,2	15,4
Weibliche Mitarbeiter konzernweit ⁶	in %	50,6	50,7
Frauen in Führungspositionen konzernweit ⁶	in %	30,2	29,5
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	in %	91,1	93,7
Fehlzeiten	in %	6,6	7,0
Betriebsablauf und Beschaffung⁷			
Energieverbrauch pro Mitarbeiter	in MWh	16,7	22,8
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	in Kilogramm	47,8	42,7
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter	in Litern	9.337,5	8.508,0
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten	in Mio. km	116,8	116,6
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter	in km	6.647,4	8.152,8
Gesamte CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	in Tonnen	87.877,9	93.443,3
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) pro Mitarbeiter	in Tonnen	5,0	6,4

¹ Jahresergebnis ohne Anteile nicht beherrschender Gesellschafter zu durchschnittlichem Eigenkapital ohne Anteile nicht beherrschender Gesellschafter

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

³ Der vorliegende 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 diese einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht. Auch die Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele gelten für den Talanx Konzern ohne die Hannover Rück-Gruppe. Die Abdeckung der Mitarbeiter ist auf die gesamte Belegschaft des Talanx Konzerns, d. h. 22.824 Mitarbeiter, bezogen; die Abdeckung nach Bruttoprämien wie angegeben „gesamt“ und anteilig für den Bereich Erstversicherung.

⁴ Umfasst wie im Vorjahr den gesamten Talanx Konzern (inkl. Hannover Rück-Gruppe). Vorstände mit Doppelfunktion werden nur einmal gezählt.

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

⁶ Umfasst wie im Vorjahr den gesamten Talanx Konzern (inkl. Hannover Rück-Gruppe)

⁷ Aufgrund der andauernden 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 in den entsprechenden Berichtsabschnitten erläutert.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

GRI 102-14 wir als Talanx Gruppe arbeiten daran, unser Unternehmen in allen Bereichen nachhaltiger zu gestalten. Als traditionsreiches und zugleich modernes Unternehmen stellen wir uns dieser wichtigen Aufgabe und begleiten den Transformationsprozess hin zu einer emissionsarmen und sozialverträglichen Wirtschaft. Diese ganzheitliche Sichtweise bildet die Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie, die wir im vergangenen Jahr geschärft haben und nun kontinuierlich Jahr für Jahr weiterentwickeln werden.

Wir schließen in unsere Nachhaltigkeitsstrategie den Betrieb, die Versicherungstechnik, die Kapitalanlage und das gesellschaftliche Engagement ein. Als einen wichtigen Baustein haben wir uns das Ziel gesetzt, perspektivisch im Betrieb vollständig CO₂-neutral zu wirtschaften. Seit dem Geschäftsjahr 2019 setzen wir dies in Deutschland erfolgreich um, indem wir unseren

Corporate Carbon Footprint ermitteln. Diese Transparenz hilft uns dabei, die Emissionen zu reduzieren. Nun prüfen wir die Ausweitung der CO₂-Neutralität auf weitere Regionen. Was wir derzeit nicht ver-

ringern können, kompensieren wir. Dafür unterstützen wir zwei hochwertige Kompensationsprojekte mit einem Fokus auf nachhaltiger Forstwirtschaft in Brasilien und Uganda. Zudem fördern wir

hohe Qualitätsstandards für Kompensationsprojekte mit unserem Beitritt zur Allianz für Entwicklung und Klima. Selbstverständlich nehmen wir gleichermaßen unsere internen Betriebsabläufe verstärkt in den Blick und achten auf einen sorgsamen Umgang mit Ressourcen – zum Beispiel verwenden wir innovative Handpapierspender in unserem Unternehmen und haben die Dienstwagenregelung mit Blick auf geringere CO₂-Emissionen angepasst.

In der Versicherungstechnik entwickeln wir unsere Zeichnungspolitik beständig weiter und berücksichtigen dabei verstärkt Nachhaltigkeitsaspekte. So haben wir unseren vollständigen Rückzug aus kohlebasierten Risiken bis

2038 bereits beschlossen. Im neuen „Responsible Underwriting Committee“ schaffen wir auf Vorstandsebene Transparenz über unsere Zeichnungspolitik und diskutieren deren kontinuierliche



■ Torsten Leue, Vorstandsvorsitzender

Weiterentwicklung. Darüber hinaus werden wir im aktuell laufenden Geschäftsjahr die Principles for Sustainable Insurance (PSI) unterzeichnen und formal auch die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) unterstützen.

»Durch unseren Beitritt zu den Principles for Responsible Investment schaffen wir zusätzliche Transparenz.«

In der Kapitalanlage schärfen wir sukzessive unseren „ESG-Ansatz“ und schaffen zusätzlich Transparenz über unser Anlagenportfolio durch den im Berichtsjahr erfolgten Beitritt zu den Principles for Responsible Investment (PRI). Zudem forcieren wir Investitionen in klimafreundliche und wirtschaftsfördernde Infrastrukturprojekte. Aktuell haben wir bereits mehr als 1,5 Mrd. EUR in erneuerbare Energien sowie knapp 1 Mrd. EUR in weitere Infrastrukturprojekte, beispielsweise in Krankenhäuser, investiert. Die Interessen der gesamten Gesellschaft runden unsere Nachhaltigkeitsstrategie ab: So identifizieren wir uns fortlaufend mit dem Pariser Klimaabkommen und wollen mit unseren Nachhaltigkeitsinitiativen gezielt auch zu der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen beitragen.

Liebe Leserinnen und Leser, mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2019 schaffen wir zum fünften Mal in Folge Transparenz über Nachhaltigkeit im Talanx Konzern. Begrüßen möchte ich ausdrücklich HDI Sigorta A.Ş. (Türkei) und die HDI Global Insurance Company (USA), die in diesem Jahr den Kreis der Berichtsgesellschaften erweitern. Gemeinsam können wir einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten.

Vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, unseren Nachhaltigkeitsbericht zu lesen. Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre. Wir freuen uns über Ihr Feedback und auf einen konstruktiven Dialog mit Ihnen.



Herzliche Grüße
Ihr
Jochen Müller

Über uns

Wir integrieren ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in unsere Geschäftstätigkeit.

GRI 102-1 | 102-3 | 102-5 | 102-7 Der Talanx Konzern arbeitet als Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Er beschäftigte zum Jahresende 2019 weltweit 22.824 (Vorjahr: 22.193) Mitarbeiter.¹ An der Spitze steht die Talanx AG, die Anfang 2019 eine Rückversicherungslizenz bekam; seitdem ist die Gesellschaft keine reine Holdinggesellschaft mehr, sondern betreibt auch operatives Geschäft und agiert als konzerninterner Rückversicherer für die Erstversicherungen. Mehrheitseigentümer der Talanx AG ist mit 79,0 % der HDI V.a.G., ein seit über 110 Jahren bestehender Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Unverändert zum Vorjahr befinden sich 21,0 % der Aktien im Streubesitz.

GRI 201-1 Die gebuchten Bruttoprämien des Talanx Konzerns stiegen im Geschäftsjahr 2019 auf 39,5 (34,9) Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBIT) erhöhte sich um 20 % auf 2,4 (2,0) Mrd. EUR und die Talanx Gruppe hat ein Konzernergebnis von 923 (703) Mio. EUR erzielt.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert können dem Konzerngeschäftsbericht für das Jahr 2019 entnommen werden:

- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel „Geschäftsentwicklung“, [Seite 30 ff.](#)
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe „Konzernbilanz der Talanx AG“, [Seite 128 f.](#)
- zur Aktie siehe „Die Talanx Aktie“, [Seite 13 ff.](#), sowie „Ergebnis je Aktie“, [Seite 230 f.](#)
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 32, „Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen“, [Seite 220](#)
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 33, „Übriges Ergebnis“, [Seite 221](#)
- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe „Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG“, [Seite 134](#)
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 35, „Ertragsteuern“, [Seite 221](#)

GRI 102-10 Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx Konzerns im Geschäftsjahr werden im Konzerngeschäftsbericht 2019 beschrieben, u. a. im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ ([Seite 18 ff.](#)) sowie im Kapitel „Geschäftsentwicklung“ ([Seite 30 ff.](#)). Signifikante Veränderungen an der Struktur der Lieferkette oder hinsichtlich der Beziehungen zu Lieferanten konnten im abgelaufenen Geschäftsjahr nicht festgestellt werden.

¹ Die Angabe beinhaltet aktive Stamm-Mitarbeiter und ruhende Dienstverhältnisse (ohne Personen in passiver Altersteilzeit); nicht enthalten sind Aushilfen, Praktikanten, Auszubildende und Trainees. Inklusive Aushilfen liegt die Zahl bei 23.324 (22.642). Personenbezeichnungen beziehen sich grundsätzlich auf alle Geschlechter; in der Regel wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Sprachform verwendet.

Geschäftsbereiche, Produkte und Marken

GRI 102-4 | 102-7 | 102-45 Die Talanx ist weltweit mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und unterhält Geschäftsbeziehungen mit Erst- und Rückversicherungskunden in insgesamt mehr als 150 Ländern. Eine Übersicht über alle im konsolidierten Jahresabschluss enthaltenen Unternehmen liefert das Kapitel „Anteilsbesitz“ im Konzerngeschäftsbericht 2019 ([☞ Seite 234 ff.](#)).

GRI 102-2 | 102-6 | FS6 In der Erstversicherung agiert der Konzern mit den drei Geschäftsbereichen Industrieversicherung, Privat- und Firmenversicherung Deutschland – mit den Segmenten Schaden/Unfallversicherung und Lebensversicherung – sowie Privat- und Firmenversicherung International. Zum Geschäftsbereich Rückversicherung gehören die Segmente Schaden- und Personen-Rückversicherung; sie werden durch die Hannover Rück SE getragen.

Seit Januar 2019 bietet der Spezialversicherer HDI Global Specialty SE als gemeinsame Beteiligung der HDI Global SE und der Hannover Rück SE maßgeschneiderte Versicherungslösungen für Industrieunternehmen, Konzerne und kleine und mittlere Unternehmen. Die HDI Reinsurance (Ireland) SE wurde aufgrund des konzerninternen Verkaufs von der Talanx AG an die HDI Global SE im Berichtsjahr beim Geschäftsbereich Industrieversicherung angesiedelt, zuvor wurde sie im Segment Konzernfunktionen ausgewiesen.

Zum Segment Konzernfunktionen zählt der Konzern die Talanx AG, die vorwiegend strategische Aufgaben wahrnimmt. Seit Januar 2019 besitzt sie eine Rückversicherungslizenz und betreibt auch operatives Geschäft. Zum Segment gehören außerdem die internen Dienstleistungsgesellschaften sowie der Rückversicherungsmakler Talanx Reinsurance Broker GmbH. Die Ampega Asset Management GmbH, die Ampega Investment GmbH und die Ampega Real Estate GmbH betreuen vor allem die Kapitalanlagen des Konzerns und bieten u. a. Dienstleistungen im Bereich Finanzen an.

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

GRI 102-2 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 Konzerngeschäftsbericht 2019 ([☞ Seite 18](#)) entnommen werden.

GRI 102-2 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 ESG¹-Screening-Prozess etabliert, auf dessen Basis wir über den marktschonenden Abbau von kontrovers diskutierten Positionen entscheiden ([☞ Seite 47 f.](#)).

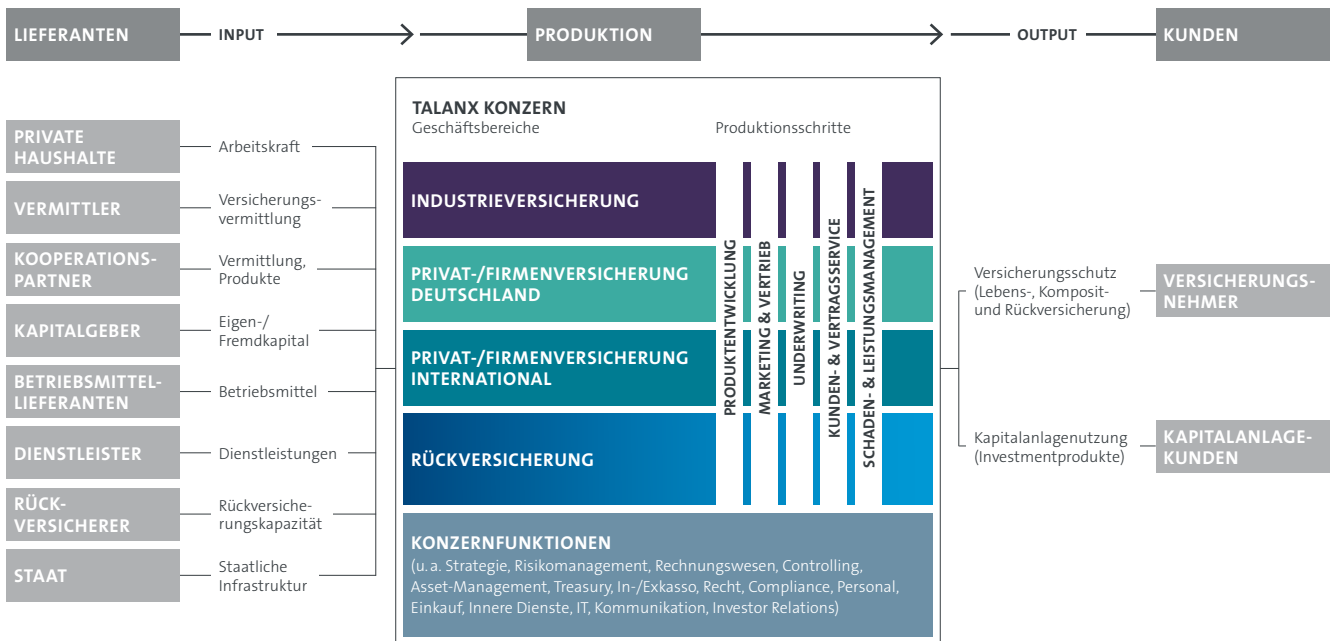
Weiterführende Informationen zu den Geschäftsbereichen des Talanx Konzerns können dem Abschnitt „Konzernstruktur“ im Konzerngeschäftsbericht 2019 ([☞ Seite 20 f.](#)) entnommen werden.

¹ ESG: Environmental, Social and Governance (Umwelt, Soziales und Governance)

Wertschöpfungskette

GRI 102-9 Die unten stehende Abbildung 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.

WERTSCHÖPFUNGSKETTE DES TALANX KONZERNS



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.

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

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

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

Corporate Governance

Eine verantwortungsvolle, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung und -kontrolle

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 [Talanx Konzerngeschäftsbericht](#) entnommen werden.

GRI 102-18

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 Konzerngeschäftsbericht 2019, sowie Abschnitt „Aufsichtsratsausschüsse“.

GRI 102-22 | 102-24

Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan

Vorstand

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel V „Vorstand“
- Satzung, Kapitel III „Vorstand“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Vorstand“ im Konzerngeschäftsbericht 2019
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Zielgrößen gemäß §§ 76 Absatz 4, 111 Absatz 5 AktG; gesetzliche Quote für den Aufsichtsrat gemäß § 96 Absatz 2 AktG“, im Konzerngeschäftsbericht 2019

Aufsichtsrat

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzerngeschäftsbericht 2019

Amtszeit des Leitungsorgans

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

GR1 102-25

Vermeidung von Interessenkonflikten

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

GR1 102-35

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 Konzerngeschäftsbericht 2019

Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzerngeschäftsbericht 2019

GR1 102-22 | 102-23 | 405-1

Aktuelle Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Zum 31. Dezember 2019 bestand der Vorstand der Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Torsten Leue ist Vorsitzender des Vorstands, siehe auch Konzerngeschäftsbericht 2019, [☐ „Vorstand“](#) sowie die [☐ Talanx Website](#).

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 Konzerngeschäftsbericht 2019.

Der Aufsichtsrat bestand zum 31. Dezember 2019 aus elf männlichen und fünf weiblichen Mitgliedern. Unter den weiblichen Aufsichtsratsmitgliedern sind drei Arbeitnehmervertreterinnen und zwei Anteilseignervertreterinnen. Der Aufsichtsratsvorsitzende ist Herbert K. Haas, siehe auch Konzerngeschäftsbericht 2019, Abschnitt [☐ „Aufsichtsrat“](#) sowie die [☐ Talanx Website](#).

Die Mitglieder der Ausschüsse sind dem Konzerngeschäftsbericht 2019, Abschnitt [☐ „Aufsichtsratsausschüsse“](#) 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 Konzerngeschäftsbericht 2019 sowie die [☐ Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex \(DCGK\) nach § 161 AktG](#).



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

	AB SEITE
Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance	15
Nachhaltigkeitsziele	18
Wesentlichkeitsanalyse	22
Nachhaltigkeitsmanagement	27
Sustainable Development Goals	29

Wir
verfolgen
ein Ziel



Für mich bedeutet
„together“, dass
wir Wissen, Kultur und
Leidenschaft unter
einem Ziel vereinen.

■ Ceyhan Hancıoğlu, General Manager der HDI Sigorta



Über 4.000 Mitarbeiter waren an der Entwicklung des Talanx Purpose beteiligt

Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship

Von Sydney bis São Paulo haben sich 2019 mehr als 4.000 Talanx Mitarbeiter eingebracht, um unseren Purpose für den Talanx Konzern zu finden. Ausgangspunkt war die Frage: „Why?“ Warum tun wir das, was wir tun? Was treibt uns an? Die Frage nach dem Daseinszweck, der Bestimmung – dem Purpose. Für die Talanx lautet er: „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“. Was bedeutet er für die tägliche Arbeit? Und die Ausrichtung auf nachhaltiges Wirtschaften?

Das „Was“ (What) erklärt die neue Konzernstrategie mit ihren ambitionierten und klar definierten Wachstums- und Profitabilitätszielen. Das „Wie“ (How) entfaltet sich in der Kultur der Gruppe, die „traditionally different“ ist: Dezentralität, Unternehmertum, der B2B-Fokus und die langfristige Orientierung mit den Wurzeln des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit.

Die Frage nach dem „Warum“ (Why) hilft nicht nur im Wettbewerb um die Gunst der Kunden sowie im Kampf um die besten Talente, sondern auch am Kapitalmarkt bei Investoren. Sie entscheidet den langfristigen, nachhaltigen Erfolg von Talanx.

DIE ANTWORT AUF DAS „WARUM“

■ Drei Gedanken spiegeln sich im Talanx Purpose „Together“ wider. Erstens symbolisiert das „Together“ die „Gegenseitigkeit“ des Versicherungsvereins, aus dem die Talanx Gruppe 1903 entstanden ist. Hinter „we take care of the unexpected“ steht das Bewusstsein, dass wir das Unbekannte nicht als Bedrohung sehen, sondern es zu einem Versprechen für unsere Kunden machen, genau in dem Moment da zu sein, wenn es darauf ankommt. „Foster entrepreneurship“ schließlich zielt darauf, das Unternehmertum zu stärken; sowohl bei unseren Kunden und Partnern als auch innerhalb der Talanx Gruppe.

Together.

Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Wir verschreiben uns einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung.

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 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 einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung. Mit dem vorliegenden Bericht wollen wir darlegen, wie wir durch vorausschauendes Handeln unsere Leistungsversprechen auch in Zukunft erfüllen können.

Als weltweit tätiges Versicherungsunternehmen tragen wir auch 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. Der Talanx Konzern hat 2019 sieben Ziele (SDG 4: Hochwertige Bildung, SDG 5: Geschlechtergleichheit, SDG 7: Bezahlbare und saubere Energie, SDG 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschafts-

wachstum, SDG 9: Industrie, Innovation und Infrastruktur, SDG 12: Nachhaltige/r Konsum und Produktion und SDG 13: Maßnahmen zum Klimaschutz) identifiziert, zu denen das Unternehmen konkrete Beiträge leisten kann.

Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance

GR 102-40 | 102-42 | 102-44 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie haben wir 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 sowie unter Berücksichtigung der UN Sustainable Development Goals (SDGs) – mit ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Im Geschäftsjahr 2019 haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie gemeinsam mit der Abteilung Corporate Development weiterentwickelt. Im Rahmen einer Vorstandsklausur im Herbst haben wir die Inhalte und strategischen Eckpunkte ausführlich diskutiert und verabschiedet. Die folgende Grafik „Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns“ zeigt, dass neben dem gesellschaftlichen Rahmen, in den der Talanx Konzern eingebettet ist, die weiterentwickelte Nachhaltigkeitsstrategie insbesondere unsere Kerngeschäfte adressiert: die Kapitalanlage, die Versicherungstechnik sowie den Betrieb.

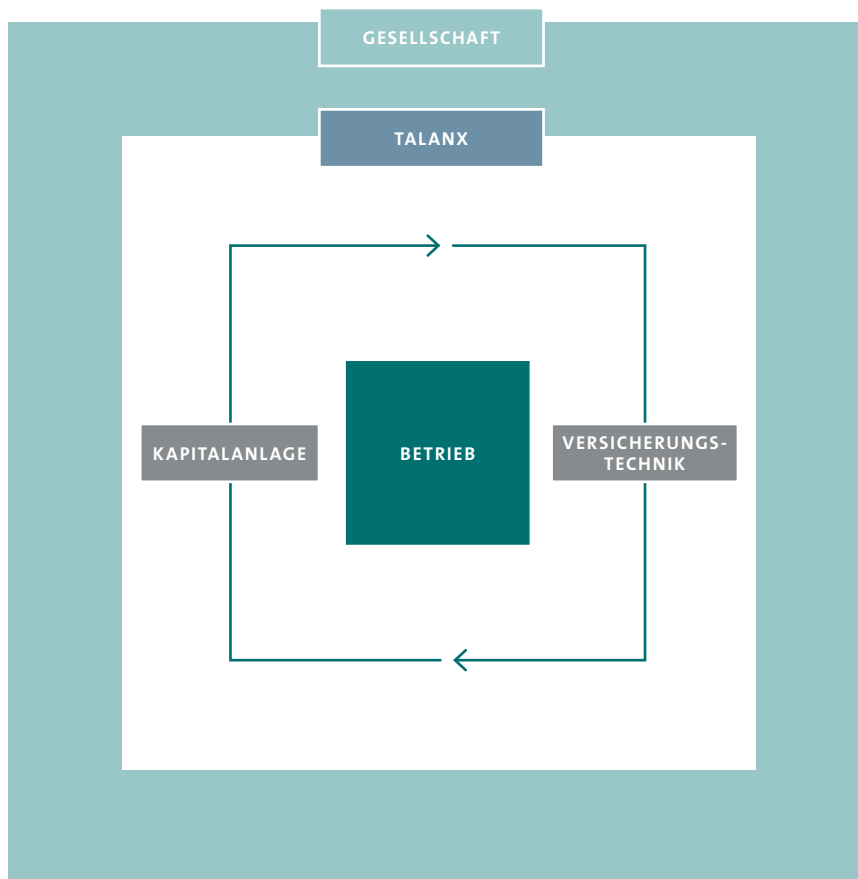
Wir können in unserem Unternehmen insbesondere über die Kapitalanlagen und die Versicherungsprodukte zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen und streben daher an, Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in die Kapitalanlage (gemäß den im Talanx Konzern verabschiedeten ESG-Kriterien), in Versicherungsprodukte und Dienstleistungen sowie in unsere Betriebsabläufe zu integrieren.

Unter Berücksichtigung der bisherigen unternehmensinternen Auseinandersetzung mit den SDGs, u. a. eines Priorisierungsworkshops mit verschiedenen Fachabteilungen, nimmt die weiterentwickelte Nachhaltigkeitsstrategie schwerpunktmäßig folgende SDGs in den Blick: SDG 4 (Hochwertige Bildung), SDG 5 (Geschlechtergleichheit),

SDG 7 (Bezahlbare und saubere Energie), SDG 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum), SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur), SDG 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz).

Darüber hinaus bauen die Nachhaltigkeitsstrategie und unser Nachhaltigkeitsmanagement auf den Anforderungen und Interessen unserer Stakeholder auf. Von besonderer Bedeutung sind unsere Kunden, unsere Investoren und unsere Mitarbeiter. Mehr zu unserer Stakeholder-Befragung, unserem Stakeholder-Dialog und zur Bestimmung der für Talanx wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen findet sich im Abschnitt [„Wesentlichkeitsanalyse“](#).

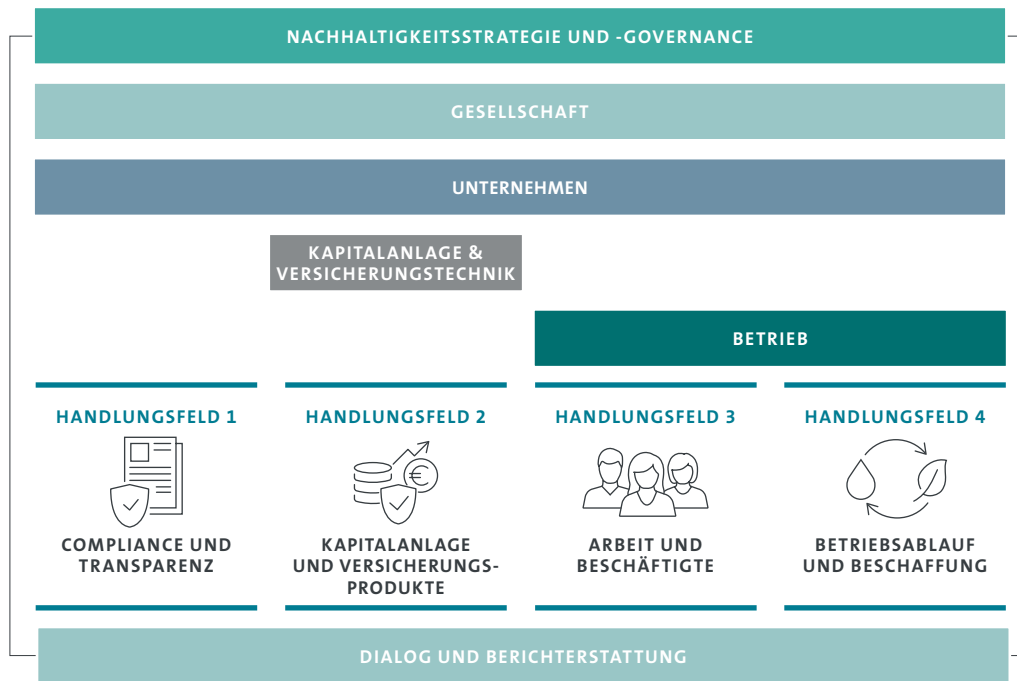
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE DES TALANX KONZERNS



Handlungsfelder

Neben den übergeordneten Bereichen „Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance“ sowie „Dialog und Berichterstattung“ gliedert sich die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns in vier Handlungsfelder, die in der nachfolgenden Grafik dargestellt sind:

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. [NB 19 – Seite 32](#)

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. Unsere auf das Kerngeschäft bezogenen Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstreichen wir durch eine gezielte Anbindung an anerkannte internationale Rahmenwerke, Initiativen und Berichtsstandards. [NB 19 – Seite 42](#)

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 übernimmt zudem gesellschaftliche 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. [NB 19 – 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 Beach-

tung der Nachhaltigkeit in ihrem täglichen Handeln anregen, z. B. bei Dienstreisen. [NB 19 –Seite 73](#)

Nachhaltigkeitsziele

Der Talanx Konzern setzt sich Ziele in den Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. Während manche Ziele erst langfristig erreicht werden können, sind andere Schritte schneller umzusetzen oder zum Teil bereits erreicht worden. Folgende Tabelle 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 verbessern. Eine Überprüfung des aktuellen Stands der Ziele sowie die Abwägung von Neuaufnahmen erfolgen jährlich. Als Ausgangs- bzw. Vergleichsjahr für die Ziele dient in der Regel das Berichtsjahr 2015, für das wir erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht haben.

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Strategie und Governance Seite 15				
Kontinuierliche Überprüfung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der strategischen Handlungsfelder	Unternehmensinterne Auseinandersetzung mit den UN Sustainable Development Goals (SDGs) und Verzahnung mit der Nachhaltigkeitsstrategie	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Entwicklung eines Nachhaltigkeitsprogramms, bestehend aus kurz-, mittel- und langfristigen Zielen; sukzessive Einbindung weiterer Tochtergesellschaften in den Ziele-Prozess	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Sukzessive Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in den Kernmärkten	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Optimierung des Nachhaltigkeitsmanagements	Prüfung der Unterzeichnung des UN Global Compact	Talanx Konzern	2020	Aktiv
	Prüfung der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI)	Talanx Konzern	2019	Erreicht
	Prüfung der Unterzeichnung der UN Principles for Sustainable Insurance (PSI)	Talanx Konzern	2020	Erreicht
	Prüfung der formalen Unterstützung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)	Talanx Konzern	2020	Erreicht
Dialog und Berichterstattung Seite 22				
Jährliche Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts gemäß GRI-Standards	Ausbau der Nachhaltigkeitsinformationen auf der Talanx Website	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Sukzessive Ausweitung der Berichterstattung auf Gesellschaften in den Zielregionen	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Weiterentwicklung und Optimierung der Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen gemäß GRI-Standards, SDGs und TCFD	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Regelmäßige Durchführung eines Stakeholder-Dialogs und einer Wesentlichkeitsanalyse	Prüfung der vertiefenden Zusammenarbeit mit einem „Key-Stakeholder“	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Erhöhung der Attraktivität für wert- und nachhaltigkeitsorientierte Anleger durch Teilnahme an wesentlichen Nachhaltigkeitsratings (ESG-Ratings)	Berücksichtigung in mindestens einem anerkannten Nachhaltigkeitsindex und kontinuierliche Verbesserung in den für Talanx identifizierten Key-ESG-Ratings	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Compliance und Transparenz Seite 32				
Wesentliches Thema: Compliance				
Überprüfung und ggf. Ergänzung von Compliance-Richtlinien auf/um Nachhaltigkeitsaspekte	Ergänzung des Compliance-Management-Systems um ein konzernweites Integritätsmanagement	Talanx Konzern	2020	Aktiv
Optimierung des Compliance-Managements	Regelmäßige Überprüfung von Korruptionsrisiken infolge von Compliance-Risikoanalysen im Rahmen des Compliance-Plans	Talanx Konzern	Laufend	Erreicht

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Wesentliches Thema: Menschenrechte bei Talanx				
Überarbeitung des Talanx Verhaltenskodex	Stärkere Berücksichtigung des Aspekts Menschenrechte	Talanx Konzern	2022	Aktiv
Wesentliches Thema: Datenschutz und Cybersecurity				
Ergänzung der Datenschutzlösungen auf Basis erster Erfahrungen seit Mai 2018 (u. a. Datenschutzrichtlinien, Mustertexte, Checklisten)	Überprüfung eingesetzter Vorgaben und Lösungen auf Basis bisheriger Erfahrungen und Auslegungen	Deutschland	2019	Erreicht
Schulung der leitenden Angestellten mit Refresh-Schulungen alle zwei Jahre zu mindestens 95 %	Roll-out E-Learning Datenschutzbildung; Im Jahr 2019 soll das Refresh-Schulungskonzept fertiggestellt werden (das erste Roll-out ist im Mai 2018 erfolgt)	Deutschland	2019	Erreicht
Ausbau des Schulungsprogramms zum Datenschutz	Überarbeitung der Inhalte der Schulungen (E-Learning) sowie Ausbau der im Jahr 2018 erreichten Schulungsquoten für Mitarbeiter (einschließlich neuer Mitarbeiter)	Deutschland	2019	Erreicht
Optimierung der Elemente des Datenschutzmanagementsystems	Weiterentwicklung der Verfahren und Methoden zu den Anforderungen Verarbeitungsübersichten, Datenschutzfolgenabschätzung und Betroffenenrechte	Deutschland	2019	Erreicht
Weitergehende Etablierung der Supportleistungen für das Auslandsdatenschutzmanagement im Erstversicherungskonzern	Aufbau des Zusammenarbeitsmodells im Kontext der EU-Auslandsstandorte zur Sicherstellung der Datenschutzmindeststandards	EU-Standorte des Talanx Konzerns	2020	Aktiv
Ausbau Konzept anlasslose Überwachungshandlungen nach Art. 39 EU-DSGVO	Übersicht anlasslose Kontrollen bei den Fachbereichen, Projekten und Auftragsverarbeiter zur Bewertung der Datenschutz-Konformität der Prozesse und Anwendungen	Deutschland	2020	Aktiv
Ausbau Konzept Datenschutz-Koordinatoren (Fachbereichsansprechpartner) u. a. für Durchführung fachbereichsspezifischer Datenschutzkontrollen	Weitergehende Benennungen und Schulungen von Datenschutz-Koordinatoren sowie Roll-out angepasstes Kontrollkonzept zum Datenschutz durch die benannten Datenschutz-Koordinatoren	Deutschland	2020	Aktiv
Schulung der leitenden Angestellten mit Refresh-Schulungen alle zwei Jahre zu mindestens 95 %	Roll-out E-Learning Datenschutzbildung als Refresh-Schulung zur Schulung im Mai 2018	Deutschland	2020	Aktiv
Durchführung Mitarbeiterschulungen zum Datenschutz	Roll-out E-Learning Datenschutzbildung als Refresh-Schulung zur Schulung im Mai 2018	Deutschland	2020	Aktiv
Bewertung notwendige Kontrollen der EU-Standorte	Festlegung notwendige Kontrollmaßnahmen des Bereichs Group Data Protection bei den EU-Standorten auf Basis einer strukturierten Abfrage (Start November 2019)	EU-Standorte des Talanx Konzerns	2020	Aktiv
Aufrechterhaltung der ISO-27001-Zertifizierung	Durchführung jährlicher Überwachungsaudits und Rezertifizierung des Information-Security-Management-Systems nach drei Jahren	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Wesentliches Thema: Digitalisierung				
Effizienzsteigerung, Umsatzsteigerung, Erhöhung der Kooperations-/Schnittstellenfähigkeit	Je Geschäftsbereich definierte Initiativen und KPIs	GB Industrieversicherung, GB Privat- und Firmenversicherung International, GB Privat- und Firmenversicherung Deutschland	2022	Aktiv
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte Seite 42				
Wesentliches Thema: Verantwortung gegenüber Kunden				
Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen	Die relevanten Gesellschaften des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland sind dem Verhaltenskodex des GDV beigetreten. Auch nach Umsetzung der Versicherungsvertriebsrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD) bekennen sich die Gesellschaften zu dem an die IDD-Gesetzgebung angepassten Kodex	Deutschland sowie HDI Global SE	2018	Fortlaufend
Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem	Die Vorgaben der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie wurden in den Tochtergesellschaften der HDI Deutschland AG und der HDI Global SE fristgerecht umgesetzt	Deutschland sowie HDI Global SE	2018	Erreicht
Wesentliches Thema: ESG im Asset-Management				
Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl der Kapitalanlagen	Kontinuierliche Überprüfung und ggf. Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management (Filterkatalog um Ölsande und Phaseout Kohle bis 2038 erweitert)	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Erhöhung der Investitionen in Infrastruktur und erneuerbare Energien auf bis zu 5 Mrd. EUR	Weitere sektorale Diversifizierung des Infrastruktur-Portfolios	Talanx Konzern	Laufend (längerfristiges Ziel)	Aktiv

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management	Entwicklung einer Klimastrategie für das Portfolio	Talanx Konzern	2021	Fortlaufend
Wesentliches Thema: ESG in Versicherungslösungen				
Unterstützung, Entwicklung und Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen	Gründung eines ESG-Gremiums für das Underwriting (Responsible Underwriting Committee, RUC)	Talanx Konzern	2020	Erreicht
	Kontinuierliche Überprüfung und ggf. Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Underwriting	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Arbeit und Beschäftigte Seite 56				
Wesentliches Thema: Mitarbeitergewinnung und -entwicklung				
Überprüfung und ggf. Ergänzung von Personalrichtlinien auf/um Nachhaltigkeitsaspekte	Bestandsaufnahme/Prüfung bestehender Richtlinien auf Nachhaltigkeitskriterien	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Nachwuchssicherung	Förderung der beruflichen Erstausbildung und des dualen Studiums	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter erhalten bzw. wiederherstellen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausrollen von Gesundheitstagen bzw. -management auf die Standorte ■ Qualifizierungsangebote für Mitarbeiter ■ Sportangebote für Mitarbeiter ■ Weiterführung von bestehenden Gesundheitsprogrammen/Vorsorgeuntersuchungen 	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte	Entwicklungs- und Einarbeitungsprogramme für Fachkräfte/Experten, Führungskräfte und Projektleiter	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Wesentliches Thema: Talanx als Arbeitgeber				
Diversität/Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen (Steigerungsrate abhängig von Ausgangssituation der jeweiligen Gesellschaft)	Besetzung von mindestens 25 % der vakanten Führungspositionen in allen Hierarchieebenen in Deutschland mit weiblichen Mitarbeitern	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
	Besetzung von mindestens 35 % der Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern	WARTA-Gruppe	Laufend	Aktiv
	Mentoring-Programm für Frauen	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
	Netzwerk Frauen@Talanx	Deutschland	Laufend	Aktiv
	Seminarangebot für Frauen	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Work-Life-Balance	<ul style="list-style-type: none"> ■ Flexible Arbeitszeitmodelle (Gleitzeit und Teilzeit; soweit aufgabentechnisch möglich) ■ Einführung mobiles Arbeiten ■ Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Freizeit ■ Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses ■ Eltern-Kind-Büro ■ Talingo EAP (externe Mitarbeiterberatung) 	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Internationales Management-Development-Program (MDP) ■ Hospitationen ausländischer Mitarbeiter ■ Auslandsentsendungen 	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Mitarbeiterbefragung	Umfrage „Organizational Health Check“	Talanx Konzern	Jährlich	Aktiv
Vergütung und Leistung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Eingruppierung der Tätigkeit nach Versicherungstarif ■ Stellenbewertung nach Hay-Methode für leitende Funktionen mit dazugehöriger Vergütungssystematik 	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Ausrollen von Gesundheitstagen bzw. -management auf die Standorte	Deutschland	Laufend	Aktiv
Thema: Corporate Citizenship				
Etablierung einer konzernweiten Richtlinie bzw. Strategie für Corporate Citizenship	Weiterentwicklung des Konzepts zum gesellschaftlichen Engagement unter Berücksichtigung der SDGs	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Konzernweite Erfassung von sozialen, gesellschaftsbezogenen Projekten	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Betriebsablauf und Beschaffung Seite 73				
Wesentliches Thema: Klimawandel				
Transparenz, Integration klimawandelbezogener Aspekte in die Nachhaltigkeitsstrategie	Carbon-Footprint-Ermittlung und Kompensation nicht vermeidbarer CO ₂ -Emissionen im Betriebsablauf (Klimaneutralität in Deutschland)	Deutschland	2019	Erreicht
	Konzeptentwicklung internationale Klimastrategie	Talanx Konzern	2020	Aktiv
Wesentliches Thema: Lieferantenmanagement				
Verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf	Entwicklung und schrittweise Implementierung eines konzerneinheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex in relevanten Sprachen	Talanx Konzern	2018	Erreicht
	Prüfung, Entwicklung und schrittweise Implementierung eines Verfahrens zur Bewertung von Lieferanten nach Umwelt- und Sozialstandards	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Wesentliches Thema: Betrieblicher Umweltschutz				
Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	Schrittweise Nutzung von erneuerbaren Energien (Grünstrom)	Deutschland	2019	Erreicht
	Optimierung des Energieverbrauchs durch die Anpassung von Zeitschaltprogrammen, den Einsatz effizienter LED-Leuchtmittel in allen Gebäuden, deren Eigentümer Talanx ist, und den verstärkten Einsatz von Präsenzmeldern in Büros (Umsetzung von Maßnahmen aus dem Energieaudit)	Deutschland	Ca. 2026	Aktiv
	Prüfung einer Umstellung auf Recyclingpapier (Druckzentrum, Etagedrucker)	Deutschland	2021	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 Klimaanlage	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
Gründung einer „Nachhaltigkeits-Community“ am Standort Hannover		Deutschland, Hannover	2020	Erreicht
Mitarbeit bei der Initiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP). Maßnahmen wie Reduzierung von Plastikflaschen durch Einsatz von Wasserspendern, Reduktion von Plastikverpackungen in Kantinen und Cafeterien. Abschaffung Papierkörbe und Plastikeinsätze in den Büroräumen in Hannover und Köln		Hannover, Köln	2019	Fortlaufend
Kontinuierliche Überprüfung der Möglichkeit zur Stromspitzen-Kappung		Deutschland	2019	Aktiv
Ausbau und Förderung nachhaltiger Mobilitätskonzepte		Ausstattung aller Dienstwagen mit einer klimaneutralen Tankkarte (Climate Card), es erfolgt eine 100%-ige CO ₂ -Kompensation.	Deutschland	2020
	Mobilitätsrichtlinie/Nachhaltigkeitsstrategie: a) Als neue Dienstwagen (Statusfahrzeuge) sind nur Fahrzeugmodelle der Energieeffizienzklassen A bis B zugelassen b) Als neue Dienstwagen sind förderfähige (nach EmoG) Plug-in-Hybridfahrzeuge zugelassen c) Dienstwagen müssen nicht als bevorzugtes Verkehrsmittel genutzt werden, sondern klimafreundliche Alternativen wie die Bahn sind ebenfalls nutzbar d) Verkürzung der Haltezeit der Fahrzeuge auf 48 Monate. Dadurch ist ein schnellerer Umstieg auf neue Technologien möglich	Deutschland	2020	Aktiv

NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
	Elektromobilität:	Deutschland	2020	Aktiv
	a) Ausbaukonzept Ladestationen an den Standorten in Umsetzung b) Ladevorgänge für Dienstfahrzeuge (Hybrid) am Standort möglich. Private Ladevorgänge werden monatlich vom Arbeitgeber bezuschusst c) In Planung: Pilotierungsphase „reine“ E-Fahrzeuge im Dienstwagenbereich d) In Planung: Vorgabenänderung für SUV, ab 2021 nur als Plug-in-Hybrid zulässig			
	In Hannover, Köln, Hamburg und Dortmund kommen E-Smarts für Fahrten im Stadtgebiet zum Einsatz, um den Schadstoffausstoß zu verringern	Deutschland	2017	Fortlaufend
	Umsetzung der Maßnahmen aus dem Projekt ÖKOPROFIT	Deutschland, Hannover	2019	Aktiv
	Abschaffung von E4-Fahrzeugen im Innere-Dienste-Fahrzeugpool	Deutschland	2018	Aktiv
	Vollständiger Austausch der Fahrzeugflotte durch Fahrzeuge nach Euro-5- und Euro-6-Norm	WARTA-Gruppe	Laufend	Aktiv
	Pilot für Fahrtraining für die Nutzer von Firmenwagen hinsichtlich wirtschaftlichem Fahren u. a. zur Reduktion des Kraftstoffverbrauchs	WARTA-Gruppe	Laufend	Fortlaufend

Wesentlichkeitsanalyse

GRI 102-40 | 102-43 | 102-46 In Orientierung an den GRI-Standards und dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG) bildet eine Wesentlichkeitsanalyse die Grundlage unseres Nachhaltigkeitsberichts. Unsere Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2014 haben wir im Geschäftsjahr 2018 aktualisiert und erweitert. Die Identifikation der relevanten Themen für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir mithilfe einer unternehmensinternen Befragung interner und einer onlinebasierten Befragung externer Stakeholder sowie telefonischer Experteninterviews in enger Zusammenarbeit mit einem externen Partner durchgeführt.

Die internen Stakeholder haben wir hinsichtlich der Kategorien „Relevanz aus eigener Sicht“, „Auswirkungen der Geschäftstätigkeit“ und „Geschäftsrelevanz“ befragt. Die externen Stakeholder bewerteten die Relevanz der Themen aus ihrer individuellen Sicht. In den Befragungen haben wir verschiedene potenziell wesentliche Sachverhalte abgefragt und mithilfe einer Skala (1 = nicht wichtig bis 7 = sehr wichtig) ihrer Bedeutung nach eingeschätzt. Als „wesentlich“ haben wir jene Sachverhalte bewertet, die in der Auswertung mindestens einen Durchschnittswert von 5,0 erzielten. Zudem haben wir durch einen internen Workshop die Auswirkungen der Tätigkeiten des Talanx Konzerns auf die nichtfinanziellen Belange priorisiert und in der Bewertung berücksichtigt.

Im Zuge der Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2019 hat der Vorstand der Talanx AG den Aspekt „Klimawandel“ als weiteren wesentlichen Aspekt definiert und die wesentlichen Themen aus dem Vorjahr bestätigt. Zuvor haben wir klimawandelbezogene Aussagen unter den Aspekten „ESG im Asset-Management“ und „ESG in Versicherungslösungen“ aufgeführt. Insgesamt haben wir damit nunmehr neun wesentliche Sachverhalte i. S. d. HGB identifiziert, über drei weitere berichten wir wie nachfolgend beschrieben auf freiwilliger Basis. Die Zuordnung der Sachverhalte wurde gegenüber dem Vorjahr i. S. d. HGB angepasst.

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.

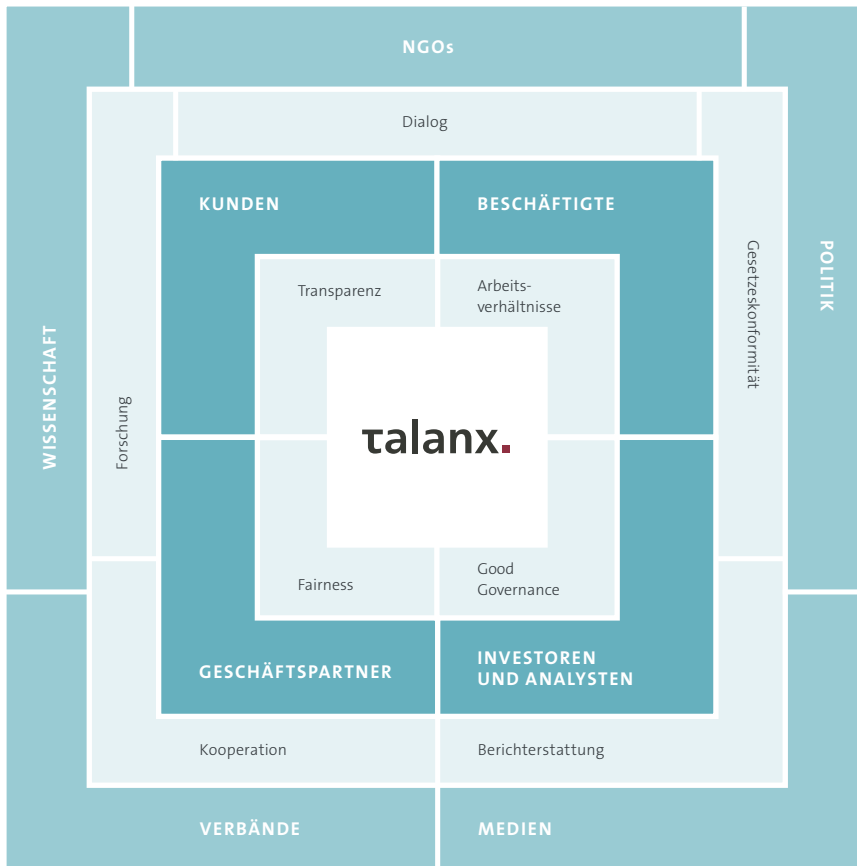
Ermittlung von Themen

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.

STAKEHOLDER DES TALANX KONZERNS



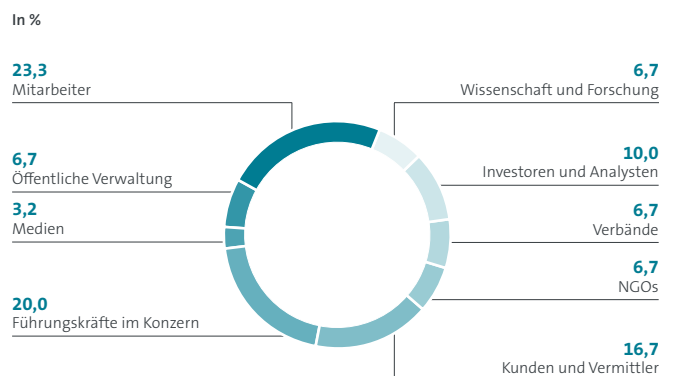
Stakeholder-Befragung und Priorisierung von Themen

GRI 102-42 | 102-43 | 102-44 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 CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und Sustainalytics.

Die zu befragenden Stakeholder-Gruppen (siehe obenstehende grafische Darstellung) 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 folgende Abbildung:

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 das Thema Nachhaltigkeit unmittelbar betrifft. In dem Workshop wurden die Ergebnisse der schriftlichen und telefo-

nischen Befragung vorgestellt und überprüft. Durch die Einschätzungen der Stakeholder und des Kompetenzteams wurden Themen und Inhalte identifiziert, die nach GRI und gemäß CSR-RUG wesentlich sind.

Der Vorstand wurde als höchster Entscheidungsträger in den Prozess der Bestätigung wesentlicher Themen für das Berichtsjahr 2019 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.

Wesentliche und zusätzliche Themen

GRI 102-47 Die oben beschriebene Wesentlichkeitsanalyse ermöglicht die Gegenüberstellung der wesentlichen Themen in einer Wesentlichkeitsmatrix. Die Darstellung „Wesentlichkeitsmatrix des Talanx Konzerns“ bildet die bewerteten Themen in den Dimensionen „Auswirkungen“, „Geschäftsrelevanz“ und „Stakeholder-Relevanz“ ab.

HANDLUNGSFELDER UND WESENTLICHE THEMEN DES TALANX KONZERNS

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

NIEDERLANDE

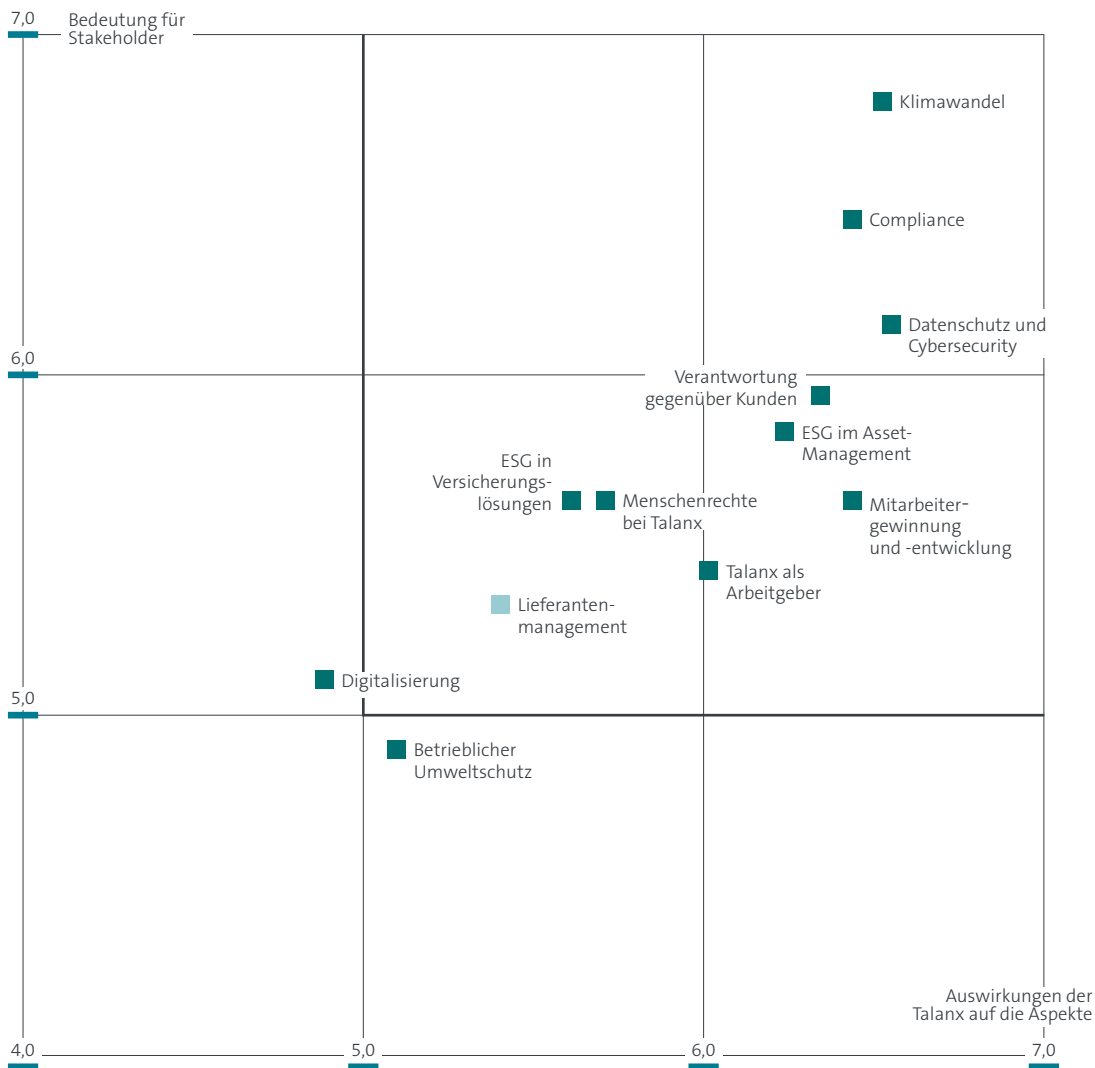
Nachhaltigkeitsbotschafter in den Niederlanden

■ HDI Niederlande stellte Anfang 2019 ein Nachhaltigkeits-team zusammen, dessen Mitglieder als Nachhaltigkeitsbotschafter innerhalb der niederländischen Organisation tätig sind. Die Gruppe möchte mit interessierten Mitstreitern aus dem Unternehmen Ideen für nachhaltige Projekte entwickeln. Zudem fungiert das Team als Bindeglied zum Talanx Konzern.

Das Projekt „Nachhaltigkeitsteam“ startete als Teil eines umfassenden Kulturwandelprogramms bei HDI Niederlande. Die Grundidee des Projekts lautet: HDI Niederlande und seine Mitarbeiter haben eine gemeinsame Verantwortung für die täglichen Entscheidungen und können diese zusammen bewusster im Sinne der Nachhaltigkeit treffen. Die Chancen, die sich daraus ergeben, sollen zukünftig mit anderen Gesellschaften und Niederlassungen geteilt werden.



WESENTLICHKEITSMATRIX DES TALANX KONZERNS



Die Bewertung erfolgte anhand einer Skala von 1 (nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig)
 ■ Geschäftsrelevantes Thema für den Talanx Konzern ■ Nicht geschäftsrelevantes Thema für den Talanx Konzern

Ein 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.

GRI 102-44 | 102-47 Folgende Tabelle bietet eine Übersicht über alle wesentlichen und zusätzlichen Themen, über die wir berichten. Blaue Quadrate kennzeichnen dabei wesentliche Themen aus der letzten Stakeholder-Befragung (Herbst 2018), orangene Quadrate solche aus der initialen Talanx Stakeholder-Befragung aus dem Jahr 2014, die nicht in der Wesentlichkeitsmatrix abgebildet sind. Graue Quadrate markieren zusätzliche Themen, die wir über die wesentlichen Themen hinaus als berichtenswert erachten. Zudem werden die Grenzen der Themen innerhalb und außerhalb des Talanx Konzerns aufgezeigt, d. h. an welcher Stelle in der Wertschöpfungskette (Seite 9 f.) bzw. für welche Akteure ein Thema Auswirkungen hat. Innerhalb sind

dies vor allem Geschäftsbereiche und Funktionen, außerhalb primär Akteure, die mit dem Talanx Konzern in einer Geschäftsbeziehung stehen und von einem Thema betroffen sind, etwa Kunden oder Lieferanten.

Die folgende Tabelle 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 \(Seite 92\)](#).

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			
Compliance und Transparenz						
Managementansatz – Compliance						
■ Compliance	X	X	X	206-1 307-1 407-1 408-1 409-1 419-1	Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
■ Menschenrechte bei Talanx	X	X	X	412-1	Insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	Insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
Managementansatz – Korruptions- und Geldwäscheprävention						
■ Korruptionsprävention	X	X	X	205-1 205-2 205-3 206-1 415-1	Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
■ Geldwäscheprävention und Vorbeugung von Terrorismusfinanzierung	X	X	X		Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Managementansatz – Datenschutz und Cybersecurity						
■ Datenschutz und Cybersecurity	X	X	X	418-1	Ganzer Konzern	Insb. Kunden, zudem Geschäftspartner und Lieferanten
Managementansatz – Digitalisierung						
■ Digitalisierung	X	X	X	—	Ganzer Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte						
Managementansatz – ESG im Asset-Management						
■ 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)		X		FS10	Vermögensverwaltung/ Vermögensanlage	Wertpapier-Emittenten
Managementansatz – Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten						
■ Verantwortung gegenüber Kunden	X	X	X	102-43 102-44		
■ Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen	X	X	X	102-43 102-44 417-1 417-2 417-3 419-1	Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
■ Zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen	X	X	X		Alle Geschäftsbereiche (insb. 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
Arbeit und Beschäftigte						
Managementansatz – Mitarbeitergewinnung und -entwicklung						
■ 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

■ Wesentliche Themen aus der Stakeholder-Befragung 2018 (Themen aus der Stakeholder-Befragung 2014 teilweise zusammengefasst)
 ■ Wesentliche Themen aus der Stakeholder-Befragung 2014
 ■ Zusätzliche Themen

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
■ Corporate Citizenship	X		X	201-1	Ganzer Konzern, u. a. Personal, Mitarbeiter	Gemeinnützige Zwecke/ Organisationen, lokales Umfeld
■ Vergütung und Leistungen	X	X	X	401-2	Insb. Personal, ganzer Konzern, Mitarbeiter	Insb. (potenzielle) Bewerber
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	–
Betriebsablauf und Beschaffung						
Managementansatz – Klimawandel						
■ Klimawandel						
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						
■ 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

- Wesentliche Themen aus der Stakeholder-Befragung 2018 (Themen aus der Stakeholder-Befragung 2014 teilweise zusammengefasst)
- Wesentliche Themen aus der Stakeholder-Befragung 2014
- Zusätzliche Themen

Nachhaltigkeitsmanagement

GRI 102-18 | 102-20 | 102-26 | 102-32 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 Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, die Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung von Maßnahmen vom Gesamtvorstand beschlossen und überprüft. Der Vorstand unterstreicht die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für den Konzern durch das [Nachhaltigkeits-Commitment](#) des Gesamtvorstands, das als freiwillige Zusatzinformation auf unserer Website veröffentlicht ist.

Organisatorisch ist das Thema Nachhaltigkeit dem Bereich Group Communications zugeordnet, in dem das Nachhaltigkeitsmanagement für den Talanx Konzern ausgestaltet und koordiniert wird. Dies umfasst u. a. die Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Der Leiter des Bereichs Group Communications berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

GRI 102-29 | 102-31 | 102-32 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, Nachhal-

tigkeitsziele festzulegen und zu kontrollieren 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 Austausch.

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 47 ff.](#)).

Mit dem Ziel der Steigerung der internen Transparenz über ESG-Aspekte im Underwriting hat der Talanx Vorstand im Geschäftsjahr 2019 entschieden, in der ersten Vorstandssitzung eines jeden Jahres und zu einem weiteren Termin im Geschäftsjahr einen festen Tagesordnungspunkt „Responsible Underwriting Committee“ (RUC) vorzusehen. In diesem Gremium werden ab Januar 2020 verstärkt auch ESG-Aspekte in der Versicherungstechnik betrachtet.

GRI 102-12 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

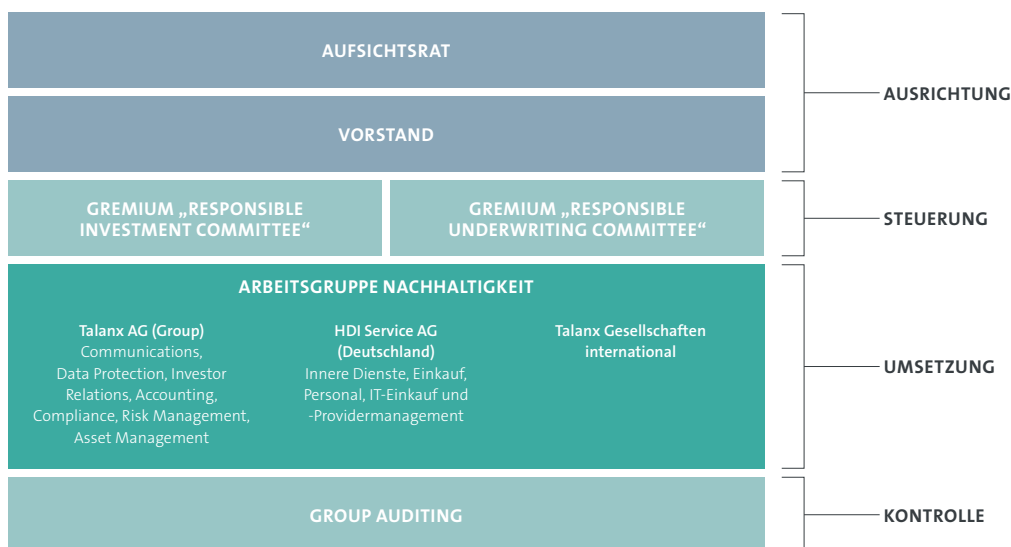
Companies“ in Polen (Warsaw Stock Exchange) ist hier der Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) zu nennen (betrifft den Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland). Weiterhin ist Talanx Mitglied der Klima-Allianz Hannover 2020, ist der Charta der Vielfalt beigetreten und gehört dem Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum an. Seit 2016 ist Talanx ebenfalls Mitglied der Fair-Company-Initiative und im Berichtsjahr hat Talanx die Principles for Responsible Investment unterzeichnet und ist der Initiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP) beigetreten.

Rücksprache mit Stakeholdern

GRI 102-29 | 102-43 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 90 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 25 ff.](#) im Konzerngeschäftsbericht 2019).

NACHHALTIGKEITS-GOVERNANCE



Sustainable Development Goals

Als weltweit tätiges Versicherungsunternehmen tragen wir 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. Der Talanx Konzern unterstützt insbesondere folgende sieben der 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen.

HOCHWERTIGE BILDUNG



Mehr Wissen für alle

Die Wissens- und Kompetenzerfordernisse an unsere Mitarbeiter ändern sich stetig. Um ihnen gerecht zu werden, flexibilisieren wir Lernprozesse und fördern individuelles Lernen. Mit unserem System LearningSpace stellen wir unterschiedlichste Lernangebote bereit. Darüber hinaus sponsern wir den Bundeswettbewerb Mathematik und freuen uns über Hospitationen von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Ländern.

GESCHLECHTERGLEICHHEIT



Frauen@Talanx

Das Netzwerk Frauen@Talanx wurde bereits 2015 gegründet und hat heute mehr als 300 Mitglieder, von denen knapp 50 das Netzwerk aktiv mitgestalten. Es bietet Kolleginnen aus allen Konzernbereichen eine Plattform zum persönlichen Austausch und soll dazu beitragen, dass die fachliche Expertise der Frauen im Konzern sichtbar und ihre Entwicklung gefördert wird. Hierbei kommen die unterschiedlichsten Formate zum Einsatz.

BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Investitionen in Solarparks

Die Talanx Gruppe hat bereits rund 2,5 Mrd. EUR in Infrastruktur und erneuerbare Energien investiert und zählt damit zu den führenden Investoren in Deutschland. Im Jahr 2019 kaufte sie einen der größten Solarparks Europas und erhöht damit ihre Gesamtleistung aus bisheriger grüner Energieerzeugung im Onshore- und Offshore-Bereich auf insgesamt 934 MW. Der Park wird Anfang 2021 ans Netz gehen und genug Strom produzieren, um rund 80.000 Haushalte zu versorgen.

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Gesund@Work

Jedes Jahr finden an verschiedenen Standorten Gesundheitstage für die Mitarbeiter der Talanx statt. Hierbei gibt es ein abwechslungsreiches Programm mit Informationsständen, Kursen, Vorträgen oder Ausflügen. Im Jahr 2019 standen Themen rund um die Gesundheit am Arbeitsplatz im Fokus, wie die ergonomische Gestaltung des Arbeitsplatzes, Ansprechpartner bei Gesundheitsthemen oder Sportangebote bei der Talanx.

INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Förderung von E-Mobilität

Als eines der ersten Unternehmen in der Region Hannover hat Talanx im April 2017 ein rein elektrisch betriebenes Poststellenfahrzeug in Betrieb genommen. Für Fahrzeuge von Mitarbeitern hat Talanx E-Ladesäulen am Standort Hannover errichtet und Mitarbeiter mit einem E-Bike haben die Möglichkeit, ihr Fahrrad kostenfrei aufzuladen. Die vorhandene Infrastruktur am Standort Hannover und an weiteren Standorten im Inland wird aktuell weiter ausgebaut.

NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Talanx ohne Plastik








Um einen Beitrag zum Umweltschutz zu leisten, hat es sich Talanx zur Aufgabe gemacht, den Kunststoffmüll deutlich zu reduzieren, insbesondere durch den Verzicht auf Portionsverpackungen. Zusätzlich ist HDI der Initiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP) beigetreten. Die Unterzeichner der Initiative bekunden ihren Willen, künftig gemeinsam und im eigenen Wirkungskreis den Einsatz von vermeidbarem Plastik zu reduzieren.

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



100% CO₂-neutral

Talanx hat sich einem Dreiklang aus Vermeiden, Reduzieren und Kompensieren von Emissionen verpflichtet. Für nicht vermeidbare Emissionen unterstützt Talanx Kompensationsprojekte: ein Aufforstungsprojekt in Uganda und Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft in Brasilien. Im Jahr 2019 wurden so 31.000 t CO₂-Emissionen der deutschen Standorte neutralisiert. Darüber hinaus ist Talanx Anfang 2020 der Allianz für Entwicklung und Klima beigetreten und bekennt sich zu deren Zielen.

SDG	Unsere Ziele	Unsere KPIs	Ergebnisse 2019	Ergebnisse 2018
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Erstausbildung und Berufseinstieg fördern ■ Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anzahl Auszubildende und Trainees ■ Weiterbildungstage pro Mitarbeiter in Deutschland 	316 aktive Auszubildende 25 Trainees 2,9 Tage	328 aktive Auszubildende 20 Trainees 2,5 Tage
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gleichberechtigte Förderung und Einstellung von Frauen ■ Besetzung von mindestens 25 % der (vakanten) Führungspositionen in allen Hierarchieebenen in Deutschland mit weiblichen Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Frauen im Unternehmen in % ■ Frauen pro Führungsebene in % (in Deutschland) ■ Frauen im Aufsichtsrat in % 	50,6 % Frauen im Unternehmen 20,6 % Frauen pro Führungsebene (in Deutschland) 31,3 % Frauen im Aufsichtsrat	50,7 % Frauen im Unternehmen 20,2 % Frauen pro Führungsebene (in Deutschland) 31,3 % Frauen im Aufsichtsrat
	Kontinuierlicher Ausbau von Investments in erneuerbare Energien	Investitionsvolumen in Mrd. EUR	~1,5 Mrd. EUR	~1,3 Mrd. EUR
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Senkung der Fluktuationsrate ■ Gesundheitstage 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fluktuationsrate in % ■ Anzahl Gesundheitstage in Deutschland 	7,8 % 8	8,5 % 8
	Kontinuierlicher Ausbau von Investments in soziale und innovative Infrastruktur	Investitionsvolumen in Mrd. EUR	~ 1 Mrd. EUR	~0,8 Mrd. EUR
	Ressourcenverbrauch und Abfallmenge kontinuierlich reduzieren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Papierverbrauch in Tonnen (in Deutschland) ■ Wasserverbrauch in m³ (in Deutschland) ■ Abfallmenge Restmüll in Tonnen (in Deutschland) 	397,5 Tonnen 157.160 m³ 611,7 Tonnen	703,0 Tonnen 94.475 m³ 610,6 Tonnen
	Sukzessive CO ₂ -Neutralität weltweit	Anteil Mitarbeiter in %, die an einem CO ₂ -neutralen Standort der Talanx Gruppe arbeiten (exklusive Hannover Rück)	46,8 %	—



Compliance und Transparenz

	AB SEITE
Managementansatz	35
Compliance	36
Menschenrechte bei Talanx	37
Korruptions- und Geldwäscheprävention	37
Datenschutz und Cybersecurity	39
Digitalisierung	41

Wie wir
Integrität
gewährleisten



Die Prinzipien und Werte,
die uns wichtig sind,
müssen auch von unseren
Geschäftspartnern
gelebt werden.

■ **Kathrin Reichert**, Leiterin Group Compliance Hannover,
Talanx AG



Die Basis für eine erfolgreiche und vertrauensvolle Zusammenarbeit: Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Neuer Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Im Jahr 2019 hat die Talanx AG einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt, um die Einhaltung von Prinzipien und Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen.

Wir wollen mit der Qualität und Wertigkeit unserer Produkte und Leistungen sowie durch erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit im Wettbewerb überzeugen. Der langfristige Erfolg unseres Unternehmens hängt auch davon ab, wie frühzeitig wir Risiken und Chancen erkennen und dass wir konsequent Gesetze, Vorschriften, ethische Grundsätze und freiwillige Selbstverpflichtungen einhalten. Wir setzen nicht nur im Talanx Konzern hohe Standards, sondern

arbeiten auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette an der Einhaltung dieser Werte. Dieses Verständnis und eine solche Haltung erwarten wir deshalb nicht nur von all unseren Mitarbeitern, sondern auch von unseren Geschäftspartnern.

Die Geschäftspartner des Talanx Konzerns tragen zum Unternehmenserfolg des Konzerns maßgeblich bei. Ein gemeinsames Verständnis für ethisches und nachhaltiges Handeln sehen wir dabei als wesentliche Basis der Zusammenarbeit. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner umfasst Themen wie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung, die Achtung der Menschenrechte, Umweltbelange und Datenschutz. Nur wenn potenzielle Geschäftspartner unsere Standards und Prinzipien anerkennen und sich dazu verpflichten, diese einzuhalten, werden Verträge geschlossen.

INTERDISZIPLINÄRE ERARBEITUNG

■ Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner haben Bereiche wie Compliance, Kommunikation, Personal, Beschaffung, Datenschutz, Sicherheit und Recht mitgewirkt, um alle Facetten von möglichen Geschäftsbeziehungen miteinzubeziehen. Dadurch wird gewährleistet, dass wir die vermittelten Prinzipien und Werte tatsächlich aus dem Unternehmen heraus entwickeln und diese somit der Unternehmenskultur entsprechen.



Compliance und Transparenz

Compliance und Integrität leiten uns bei unseren geschäftlichen Entscheidungen, schützen uns vor Fehlverhalten und bewahren unser Ansehen.

Managementansatz

GRI 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.

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 10), 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.

Im Jahr 2019 haben über 4.000 Mitarbeiter den Talanx Purpose mit entwickelt: „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“. In diesem Purpose spiegeln sich drei wesentliche Gedanken wider: Erstens symbolisiert das „Together“ die „Gegenseitigkeit“ des Versicherungsvereins, aus dem die Talanx Gruppe 1903

entstanden ist. Es steht für die Nähe zu den Kunden und Partnern. Und nicht zuletzt auch für das Zusammenspiel der Marken und Geschäftsbereiche im Konzern, ebenso wie das kollegiale Miteinander. Und deshalb ist dieses Wort auch den beiden Teilen des Satzes zugehörig. Zweitens: Hinter „we take care of the unexpected“ steht das Bewusstsein, dass wir das Unbekannte nicht als Bedrohung sehen, sondern es zu einem Versprechen machen: für unsere Kunden in genau dem Moment da zu sein, wenn es darauf ankommt. Und drittens: „Foster entrepreneurship“ zielt darauf, das Unternehmertum zu stärken. Sowohl bei unseren Kunden und Partnern als auch innerhalb der Talanx Gruppe. Denn wir handeln selbst unternehmerisch und fördern dadurch andere Unternehmer. So ist die Gruppe 1903 entstanden: gegründet von Kunden, um wie Kunden zu denken. Und zusammen erreichen wir dabei mehr als alleine.

Mit der jährlichen Vergabe eines Awards werden Aktivitäten, Projekte oder Linientätigkeiten honoriert, die besonders vorbildlich unsere Unternehmenskultur verkörpern. In den Jahren 2016 bis 2018 wurde der Talanx-Werte-Award verliehen. Ab dem Jahr 2019 fokussiert sich der Award stärker auf eine agile und digitale Transformation. Aus dem Werte-Award wurde der Agile Award und ab 2020 der Talanx Transformation Award. Im Jahr 2019 ging der erste Platz des Agile Awards an die HDI Seguros S.A. in Brasilien. Mit dem Projekt „Go Digital“ gelang es in Brasilien mithilfe agiler Methoden, wesentliche Prozesse und betriebliche Abläufe neu zu gestalten und zu digitalisieren. Das gesamte

Unternehmen erlebte eine echte digitale Transformation und inspirierte damit Gesellschaften anderer Länder, es ihm gleichzutun.

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 49 ff.](#)) und ebenfalls im [Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft \(GDV\) für den Vertrieb](#).

Compliance

GRI 103-1 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.

GRI 103-2 | 407-1 | 408-1 | 409-1 | 412-2 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 damit zusammenhängenden Pflichten näher zu bestimmen. Zudem wird konkret das Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierungen hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass bei allen Verdachtsfällen der Geldwäschebeauftragte bzw. 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 abrufbar. 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 in den Konzerngesellschaften des In- und Auslands behandelt und für verbindlich erklärt wurden.

Ein [Hinweisgebersystem](#) ermöglicht, 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 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 erhalten Mitarbeiter regelmäßig die Gelegenheit, ihr Wissen und ihre Kenntnisse über ausgewählte Compliance-Themen aufzufrischen und zu vertiefen. Neue Mitarbeiter werden regelmäßig im Rahmen von Einführungsveranstaltungen mit dem Compliance-Regelwerk vertraut gemacht. Auch zu den relevanten Compliance-Themen wird im Rahmen von Präsenzs Schulungen und sogenannten webbasierten Trainings (WBT) regelmäßig geschult. Schulungen zur Korruptionsprävention stellen den korrekten Umgang mit Zuwendungen sicher. Zur Förderung der Compliance-Kultur im Konzern findet darüber hinaus mehrmals im Jahr eine Präsenzs Schulung durch den Chief Compliance Officer für Führungskräfte und ausgewählte Fachkräfte statt. Dieser Dialog unterstützt Group Compliance darin, gegebenenfalls vorhandenen Bedarf frühzeitig zu identifizieren und darauf passende Angebote für Schulungen und Beratung zu entwickeln. Die Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks der dezentralen Compliance-Verantwortlichen wird durch verschiedene Maßnahmen gestärkt. Neben einem internationalen Treffen der 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.

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 Group Compliance in Hannover berichtet werden. In einem jährlichen Bericht informiert der Chief Compliance Officer den Vorstand zu wesentlichen Compliance-Themen und -Entwicklungen.

GRI 103-2 | 103-3 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.

GRI 206-1 | 419-1 Talanx sind für das Geschäftsjahr 2019 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 51 ff.).

GRI 307-1 Talanx sind keine Fälle von Bußgeldern oder Strafen wegen der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften bekannt.

GRI 419-1 In Deutschland sind für das Jahr 2019 weder in dem Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland noch in der Industrieversicherung Beschwerden in Bezug auf Auswirkungen auf die Gesellschaft bekannt geworden. Gleiches gilt für die von diesem Bericht abgedeckten Auslandsgesellschaften (Privat- und Firmenversicherung International).

Menschenrechte bei Talanx

GRI 412-1 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 2019 endenden Geschäftsjahr gegen Erscheinungsformen von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergriffen hat: Als internationaler Konzern mit rund 23.000 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. Hier ist vor allem der Verhaltenskodex für Geschäftspartner anzuführen. 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 36 ff.) relevant. Daneben werden

weitere Initiativen entwickelt und umgesetzt (siehe Abschnitt „Lieferantenmanagement“ auf Seite 83 f.).

Korruptions- und Geldwäscheprävention

Korruptionsprävention

GRI 103-2 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.

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.

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.

Sowohl im Verhaltenskodex des Talanx Konzerns als auch in der Compliance-Richtlinie wird auf den Aspekt der Vermeidung von Interessenkonflikten hingewiesen. Unvermeidbare Interessenkonflikte sind dem Vorgesetzten oder dem jeweiligen Compliance Officer offenzulegen. Über das Hinweisgebersystem besteht zudem die Möglichkeit, Interessenkonflikte anonym zu melden. Nicht angezeigte Interessenkonflikte können Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie sowie spezielle Regelungen – 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.

GRI 415-1 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 sowie Sponsoring.

GRI 205-1 Der Prozess zur Identifizierung von Compliance-Risiken sieht auch die Erstellung von Compliance-Risikolandkarten vor,

ITALIEN | FRANKREICH | POLEN

Digitalisierung der Prozesse und Produkte

■ Die Digitalisierung verändert unsere Arbeitswelt tiefgreifend. Deshalb hat der Talanx Konzern den digitalen Wandel zu einem zentralen Thema gemacht und digitalisiert weltweit unterschiedlichste Prozesse.

Im Jahr 2019 hat HDI Italien einen ersten Schritt in diese Richtung unternommen, indem es die digitale Unterschrift eingeführt hat, vor allem auch für Produkte mit höheren Verkaufsvolumina. Ziel ist es, die Anzahl an ausgedruckten Verträgen zu reduzieren und zudem verstärkt nachhaltige Versicherungsprodukte elektronisch anzubieten. HDI Frankreich arbeitete im Geschäftsjahr 2019 ebenfalls daran, Verwaltungs- und Geschäftsprozesse zu digitalisieren. So erfolgten seitdem die Schadensabrechnung sowie die Reisekostenabrechnung digitalisiert.

Auch unsere Tochter WARTA in Polen bewertet mithilfe Künstlicher Intelligenz die Höhe von Schäden an Autos digital. So kann der Versicherer in kurzer Zeit einen Schaden regulieren ohne hohes Papieraufkommen und Fahrten zum Kunden.



warta. HDI

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, Einkauf und Ausschreibungen, Spenden und Sponsoring sowie bei Vertriebspartnern. Daneben werden im Rahmen des Revisionsplans zudem die Korruptionsrisiken im Konzern regelmäßig geprüft.

GRI 205-2 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 und Integrität, welches das Thema Korruption abdeckt, schult alle Mitarbeiter des Konzerns im Inland. In mehreren Präsenzs Schulungen wurden zudem die relevanten Personenkreise geschult. Im Jahr 2019 fanden erstmals Präsenzs Schulungen für Führungskräfte mit dem Schwerpunkt Integrität statt, in denen für wertorientiertes

Führungsverhalten und die Auswirkungen positiver Vorbilder auf die Mitarbeiter sensibilisiert wird. 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. Abgerundet wird das Schulungsprogramm zur Vorbeugung von Korruption durch Informationsmaterialien, die im Intranet der Talanx für alle Mitarbeiter abrufbar sind.

GRI 205-3 Dem Talanx Konzern sind keine bestätigten wesentlichen Korruptionsfälle im Geschäftsjahr 2019 bekannt geworden.

Geldwäscheprävention und Vorbeugung von Terrorismusfinanzierung

Mit Inkrafttreten der 4. EU-Geldwäscherichtlinie im Jahr 2015 wurden eine Vielzahl zusätzlicher Maßnahmen im Konzern initiiert, die einer koordinierten Vorgehensweise in der Verhinderung 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.

GRI 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Die Einhaltung der Vorgaben zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung fällt unter die Kontrollrichtlinien der allgemeinen Compliance-Vorschriften. Weiterhin gibt es eine Konzernrichtlinie Geldwäscheprävention zur Vorgabe von Maßnahmen und Prozessen zur Verhinderung der Geldwäsche. 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 36 ff.](#)).

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

Datenschutz und Cybersecurity

GRI 103-1 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 übermitteln wir personenbezogene Daten an externe Empfänger (im Wesentlichen Dienstleister). 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 personen-

bezogene 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 Auspähen 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.

GRI 103-2 Maßnahmen und Richtlinien: Der Konzern-Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter dazu, 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 Datenschutzerfordernungen sind in einem Datenschutzmanagementsystem integriert. Mittels Konzernrichtlinien sind die wesentlichen Datenschutzerfordernungen verbindlich geregelt. Auf diese Konzernvorgaben richten wir Awareness-Maßnahmen und Schulungen aus und nehmen anlasslose Überprüfungen vor. 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.

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-Gruppe). 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.

Veränderungen von Auslegungen (z. B. durch Gerichtsurteile und Verlautbarungen der Datenschutzbehörden) zur EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und zu weiteren datenschutzrechtlichen Vorschriften werden durch die betrieblichen Datenschutzbeauftragten bewertet und kommuniziert. Zu einzelnen Anforderungen stehen noch Auslegungen oder behördliche Konkretisierungen an, die beobachtet werden und entsprechend einer Kurzbewertung umzusetzen sind. Komplexe Anpassungsthemen befinden sich vereinzelt noch in der Umsetzung. Für die Niederlassungen und Tochtergesellschaften mit Sitz in der EU bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) haben wir einen einheitlichen Datenschutzrahmen etabliert. Dabei sind nationale rechtliche Datenvorschriften von der jeweiligen Niederlassung oder Tochtergesellschaft zu beachten. Im Jahr 2019 haben wir eine strukturierte Abfrage der Umsetzungsstände zu den Konzernvorgaben begonnen, deren Ergebnisse Anfang 2020 der Geschäftsleitung berichtet werden.

Informationssicherheit spielt bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern eine wichtige Rolle. So haben wir 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 gegebenenfalls noch zu beseitigende Organisationsmängel. Unterjährig wird bei bestimmten Datenschutzvorkommnissen an die Geschäftsleitung berichtet.

Im Konzern (Erstversicherungs- und Rückversicherungskonzern) haben wir ein Datenschutzmanagementsystem etabliert. Das etablierte System basiert primär auf den Anforderungen der EU-DSGVO. Es besitzt jedoch unterschiedliche und an die jeweiligen Zielgruppen angepasste Schwerpunkte.

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 im Folgenden beschrieben werden:

Für die Konzerngesellschaften der HDI Deutschland AG übernimmt Group Data Protection die Ausgestaltung des Datenschutzmanagementsystems, indem Datenschutzvorgaben erlassen werden, Awareness-Maßnahmen (u.a. Schulungen) erfolgen, Kontrollen der Einhaltung sowie Mitwirkung bei der operativen Ausgestaltung (Beratung) durchgeführt werden sowie gegenüber der Geschäftsleitung berichtet wird.

Bei der HDI Global SE wird die Steuerung der Datenschutzthemen direkt vorgenommen und die Aufgaben und Verantwortlichkeiten zentral und dezentral verteilt. Die Einhaltung der Schutzanforderungen ist lokalen Ansprechpartnern zugewiesen. Teilweise verfügen die Auslandsstandorte über spezifische Fachbereiche wie Legal oder Compliance, die ein aktives Datenschutzmanagement betreiben. Bei sehr kleinen Auslandsstandorten, die ausschließlich operative Aufgaben erfüllen, werden aktuell die Datenschutz-Supports aus der Zentrale etabliert.

Die Tochtergesellschaften der HDI International AG haben die Datenschutzmanagementaktivitäten auf lokaler Ebene implementiert und überprüfen die Angemessenheit und Wirksamkeit über die etablierten Steuerungsinstrumente. Hierbei muss jede Tochtergesellschaft den Nachweis erbringen, dass sie die Schutzanforderungen bei den Prozessen, IT-Systemen und Schnittstellen erfüllt und alle notwendigen organisatorischen Maßnahmen umgesetzt hat.

Für die EU-Standorte der HDI Global SE und HDI International AG haben wir im Berichtsjahr eine strukturierte Befragung mittels Fragebogen begonnen, der die Umsetzungsstände zu den Konzernvorgaben erheben soll. Anhand der Ergebnisse wollen wir Weiterentwicklungsbedarfe sowie denkbare Detailüberprüfungen und Beratungsbedarfe durch den Talanx Konzern identifizieren.

Bedingt durch das Geschäftsmodell ergeben sich bei der Hannover Rück abweichende Risiken, die im Datenschutzmanagementsystem berücksichtigt werden müssen. Die in der Konzerndatenschutzrichtlinie dokumentierten Grundsätze sind für alle Gesellschaften und Bereiche der Hannover Rück verbindlich. Zur Umsetzung dieser datenschutzrechtlichen Mindeststandards werden die Strukturen der Compliance-Organisation genutzt. Die Verantwortlichkeiten sind konzernweit geregelt und dokumentiert. Schnittstellen zum Datenschutzmanagement sind umgesetzt. Die EU-DSGVO betrifft nicht im gleichen Maße alle Gesellschaften der Hannover Rück, u.a. wenn der Sitz außerhalb der EU bzw. des EWR liegt. Darüber hinaus müssen lokale Datenschutzgesetze berücksichtigt werden.

GR 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Um den Anforderungen zum Datenschutzrecht gerecht zu werden, erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie Group Legal, Group Compliance, Group Security und Group Auditing. Die Datenschutzrisiken werden an 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.

GR 418-1 Im Berichtsjahr sind im Talanx Konzern keine Benachrichtigungen zu melde relevanten Datenschutzverstößen oder -vorkommnissen an Group Data Protection erfolgt.

Digitalisierung

GR1 103-1 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.

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.

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 Cyberrisiken 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.

GR1 103-2 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 und 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 und Skalierung von Best Practices sowie durch Scouting- und Market-Intelligence-Partnerschaften.

GR1 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Im Berichtsjahr wurden u. a. konzernweite Formate für den gezielten, fokusthemenbezogenen Best-Practice-Austausch ins Leben gerufen sowie Venture Days mit relevanten Start-ups und operativen Einheiten initiiert.

2



Kapitalanlage und Versicherungsprodukte

	AB SEITE
Managementansatz	45
ESG im Asset-Management	47
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	49

Wir investieren
verantwortungs-
voll



Als Versicherer denken wir langfristig. Wir setzen daher zukünftig verstärkt auf nachhaltige Kapitalanlagen.

■ **Arzu Dağtekin**, Client Relationship Manager,
Ampega Asset Management GmbH



Nachhaltige Kapitalanlagen: Talanx tritt PRI bei und ist mit rund 2,5 Mrd. EUR in Infrastrukturprojekte investiert

Transparenz für mehr nachhaltige Kapitalanlagen

Ende 2019 trat Talanx der Initiative Principles for Responsible Investment (PRI) bei, die sich für nachhaltige Investments einsetzt. Das Unternehmen verpflichtet sich damit zum Ausbau nachhaltiger Geldanlagen und bekennt sich zu den sechs PRI-Prinzipien für verantwortliches Investieren (siehe Kasten). Das internationale Rahmenwerk wird von den Vereinten Nationen unterstützt und umfasste Ende 2019 rund 2.300 Unterzeichner.

Der PRI-Beitritt ist ein Baustein der weiterentwickelten Nachhaltigkeitsstrategie der Talanx. In dieser verpflichtet sich der Konzern zu 100% ESG-konformen Neuanlagen sowie der Verdoppelung der Investments in nachhaltige Infrastruktur und erneuerbare Energien.

Nachhaltigkeit in Investitionsentscheidungen zu integrieren ist für die Stabilität und Wertentwicklung der Geldanlage von zentraler Bedeutung für die Talanx. Durch die PRI-Mitgliedschaft schafft der Konzern mehr Transparenz in seiner Rolle als Asset Owner und Investor. Zukünftig wird die Talanx über die erzielten Fortschritte bei der Umsetzung der PRI-Prinzipien berichten. Mehr zur PRI:

www.unpri.org

SECHS PRINZIPIEN VERANTWORTUNGSVOLLEN INVESTMENTS

- Wir werden ESG-Themen (Ökologie, Soziales und Governance) in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
- Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unsere Eigentümerpolitik und -praxis berücksichtigen.
- Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
- Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Grundsätze in der Investmentindustrie vorantreiben.
- Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Grundsätze zu steigern.
- Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze berichten.

Signatory of:



Kapitalanlage und Versicherungs- produkte

Als Versicherer denken wir seit jeher langfristig. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und haben klar definierte Nachhaltigkeitsschwerpunkte.

Managementansatz

GRI 203-2

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 Industrierversicherung essentiell. Mitunter wird dadurch auch die Gesundheit der Mitarbeiter geschützt und natürliche Ressourcen geschont. Ein konkretes Beispiel der Absicherung gegen Naturgefahren ist das Accumulation Risk Geospatial Online System, kurz ARGOS. Talanx bewertet mit dieser selbst entwickelten Software das Gefähr-

dungspotenzial von Standorten hinsichtlich verschiedener Naturgefahren.

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

Darüber hinaus hat der Talanx Konzern Auswirkungen auf die Gesellschaft und die Umwelt vor allem durch seine Kapitalanlage ([Seite 47 ff.](#)) sowie durch seine Versicherungsprodukte ([Seite 49 ff.](#)).

Am 27. November 2019 wurde von Rat und Parlament die EU-Verordnung 2019/2088 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor verabschiedet. Die Verordnung

verpflichtet Finanzmarktteilnehmer zur Offenlegung von Informationen über nachhaltige Investitionen und Nachhaltigkeitsrisiken bei Finanzprodukten. So fordert sie unter anderem die Veröffentlichung von Informationen auf Unternehmensebene im Hinblick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren bei Investitionsprozessen und in der Unternehmensstrategie wie auch auf Produktebene im Hinblick auf Nachhaltigkeitsauswirkungen z. B. auf die erwartete Rendite. Die Verordnung gilt ab dem 10. März 2021. Talanx arbeitet derzeit an der Umsetzung der Vorgaben der Verordnung.

GRI 102-11

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 73 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 46)
- Mit der Aufklärung unserer Kunden befasst sich vor allem der Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“ (Seite 50 ff.)
- Weiterhin gilt der konzerninterne Verhaltenskodex (Seite 84 f.)
- Zudem sind der Talanx Konzern bzw. seine Gesellschaften durch Mitgliedschaften in Verbänden vernetzt (Seite 90 f.).

Darüber hinaus findet an verschiedenen Stellen des Konzerns eine Kommunikation mit Stakeholdern statt, siehe den folgenden Abschnitt zum Risikomanagement sowie die Wesentlichkeitsanalyse (Seite 22 ff.).

GRI 102-29

Risikomanagement

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

Unsere unternehmerischen Ziele und Leitbilder sind Ausgangspunkt für die Ausgestaltung unseres Risikomanagement-Rahmenwerks. Als international agierende Versicherungsgruppe gehen wir eine Vielzahl von Risiken bewusst und kontrolliert ein, die untrennbar mit unserer unternehmerischen Tätigkeit und den entsprechenden Chancen verbunden sind. Risikomanagement ist Bestandteil unseres

unternehmerischen Handelns, risikostrategische Zielfestlegungen sind daher bereits in der Geschäftsstrategie definiert.

Zur Risikoidentifikation, -quantifizierung und -steuerung sowie zur Ermittlung des benötigten Risikokapitals setzen wir angemessene Simulationsmodelle und Prozesse ein. Qualitative Risiken werden systematisch mithilfe eines konzernweit eingerichteten Risikoerfassungssystems erhoben. Geschäftsbereichsübergreifende Risiken, z. B. Compliance-Risiken, werden durch Einbindung der jeweils zuständigen Bereiche oder Experten berücksichtigt. Um sicherzustellen, dass alle Risiken identifiziert werden, erfolgt eine Abstimmung mit einer umfassenden Talanx-spezifischen Risikokategorisierung, die als Grundlage für die Risikoidentifikation dient. Neben der softwarebasierten Risikoerfassung ist ein Austausch zur aktuellen Risikolage Bestandteil der 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“ (Seite 102 ff.) im Konzerngeschäftsbericht für das Jahr 2019 entnommen werden, insbesondere den Abschnitten:

- „Risikostrategie“
- „Risikomanagement-System“
- „Risikomanagement-Prozess und Kommunikation“
- „Risikoprofil“

Weiterführende Informationen finden sich zudem im [Solvabilitäts- und Finanzbericht \(SFCR\)](#) für das Jahr 2019.

GRI 102-29

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. Regelmäßig analysieren Experten aus allen Geschäftsbereichen, inklusive 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 49 ff.). Es findet dabei auch ein fortlaufender interdisziplinärer Austausch zwischen den Geschäftsbereichen statt. So beschäftigen wir uns nicht nur mit den Einflüssen von Nachhaltigkeitsrisiken auf unser Unternehmen, sondern analysieren gleichermaßen unseren Einfluss auf die Gesellschaft sowie die Umwelt. Dies erfolgt u. a. unter Berücksichtigung der jüngsten Verlautbarungen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder auch der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Letztere stehen insbesondere auch vor dem Hintergrund der im Berichtsjahr erfolgten Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) im Fokus der Talanx.

ESG im Asset-Management

GRI 103-1 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 2019 auf 122,6 (111,9) Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 134,1 (122,8) 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 2018 durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass ESG-Aspekte in Investmentsentscheidungen 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 „Wesentlichkeitsanalyse“ auf Seite 22 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 „Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen“ (Seite 48).

GRI 103-2 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 „Infrastrukturinvestitionen“ (Seite 49).

Auch die Geschäftsbereiche sind hier aktiv: So investiert die Industrieversicherung aktuell in regenerative Energien wie Wind- und Wasserenergie – nicht nur in Deutschland, sondern auch im europäischen Ausland. Darüber hinaus hat die Industrieversicherung begonnen ein Aktienexposure im Bereich „Impact Investing“ aufzubauen. In der Privat- und Firmenversicherung Deutschland bildet ein Solarenergiefonds einen weiteren Bestandteil des Infrastrukturinvestments.

Die HDI Lebensversicherung AG bietet in sämtlichen Fondspolizen (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. Hierzu wurde eine Kombination aus Ausschlusskriterien und Best-in-Class-Ansätzen in die Investmentprozesse der Renten- und Aktienfonds integriert. Für institutionelle Kunden können individuelle Kundenanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit (z. B. bestimmte Ausschlusskriterien) angeboten werden. Die Kriterien basieren auf Daten von Sustainalytics. Als nachhaltige Fokusprodukte 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-ESG erbracht.

Weiterhin startete die Börse Hannover im April 2015 mit dem German Gender Index einen Aktienindex für Gender-Diversität, der 50 Aktien deutscher Unternehmen umfasst, die sich durch ein ausgewogenes Verhältnis weiblicher und männlicher Führungskräfte in Vorstand und Aufsichtsrat hervortun. Mit dem Ampega GenderPlus Aktienfonds können auch Privatanleger an dem Index partizipieren,

da die Ampega Investment GmbH einen Publikumsfonds anbietet, dessen Anlageuniversum sich mehrheitlich aus den Werten des German Gender Index sowie anderer europäischer Unternehmen mit einem Fokus auf Gender-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.

GR1 103-2 | 103-3 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 zudem die Finanzvorstände der Segmente bzw. Kapitalanlage-Verantwortlichen, 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 „Wesentlichkeitsanalyse“ (Seite 22 ff.).

Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen

GR1 201-2 | 203-2 | 412-3 | FS11 Der Talanx Konzern möchte bei seiner Kapitalanlage einerseits mögliche negative Auswirkungen vermeiden, indem keine Investments in nicht nachhaltige Emittenten getätigt werden. Dafür haben wir im Jahr 2016 ein konzernweites Vorgehen für ein „ESG-Screening“ erarbeitet und zu Beginn des Geschäftsjahres 2017 implementiert. Andererseits möchte der Talanx Konzern auch

die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt fördern (siehe hierzu Abschnitt „Infrastrukturinvestitionen“ auf Seite 49).

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. Im RIC 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.

Als Filterkriterium wurde im RIC die Einhaltung des UN Global Compact festgelegt. Neben diesen zehn universellen Prinzipien, die sich auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention beziehen, haben wir in den Filterkatalog auch den Ausschluss von kontroversen Waffen, wie Anti-Personen-Minen, aufgenommen. 2018 haben wir den Filterkatalog um das Kohlekriterium erweitert. Wir investieren grundsätzlich nicht mehr in Unternehmen, deren Umsatz und Erzeugungsanteil zu mehr als 25 % auf Kohle basiert. Im Gleichklang mit der vom Konzern verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie, in der wir uns zum Ziel gesetzt haben, dass die Talanx Gruppe bis 2038 vollständig aus Kohle ausgestiegen sein wird, limitieren wir auf Kapitalanlage-seite zusätzlich die Laufzeit der Investments auf dieses Ausstiegsjahr. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2019 den Filterkatalog um Ölsande erweitert. Von diesem Ausschluss sind Unternehmen mit einem Umsatzanteil von mehr als 25 % aus Ölsanden betroffen. Vor neuen Wertpapierkäufen prüfen wir zudem, ob der Emittent den ESG-Kriterien entspricht.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr tagte das RIC zweimal. Dadurch, dass der Screening-Prozess bereits etabliert ist, lieferte das Screening im aktuellen Geschäftsjahr nur noch eine geringe Anzahl von Aufgriffen. Die identifizierten Bestände konnten, soweit keine Veräußerungshindernisse vorlagen, bis Jahresende abgebaut werden.

Weiterhin haben wir für alternative Assetklassen (z. B. Infrastrukturinvestitionen und Immobilien) im Rahmen des Selektionsprozesses Ausschlusskriterien definiert. Neben klassischen Kriterien, die das Rendite-Risiko-Profil betreffen, werden hier auch Nachhaltigkeitsrisiken betrachtet. Dabei gelten Investitionen aus den Bereichen 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 Direkterwerb 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.

Als eine wesentliche Weiterentwicklung unserer Strategie haben wir im Jahr 2019 die von den Vereinten Nationen unterstützten Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet und haben uns damit einem Rahmenwerk zur nachhaltigen Kapitalanlage angeschlossen.

Infrastrukturinvestitionen

GRI 203-1 | 203-2 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. Investitionen in Windparks (onshore und offshore), Solarparks (PV), Stromnetze, Transport-Infrastruktur sowie Public-Private-Partnership-Projekten (PPP) in Deutschland und dem europäischen Ausland.

Infrastrukturprojekte adressieren Grundbedürfnisse einer Bevölkerung. Die Nachfrage nach Investitionen in zentrale Infrastrukturgüter ist weitgehend unabhängig von der Konjunktur und für institutionelle Investoren in hohem Maße planbar. Gleichzeitig passen die Projekte zum langfristigen Anlagehorizont eines Versicherers. Die sorgfältig ausgewählten Projekte bieten attraktive Renditen bei vertretbarem Risiko. Zudem weisen sie eine geringere Korrelation zu klassischen Anlageklassen auf. Zielsetzung bleibt jederzeit eine solide nachhaltige Geldanlage im Interesse der Versicherten. Eines der zentralen Selektionskriterien für die Investitionen ist ein reguliertes Umfeld, etwa über gesetzlich geregelte Einspeisevergütungen, Anreizregulierung und PPP-Konzessionsrahmen. Infrastrukturinvestitionen erfolgen vorrangig im Euroraum.

Geplant sind infrastrukturelle Direktinvestitionsvolumen pro Projekt von 30 bis 150 Mio. EUR (Eigenkapital) bzw. 50 bis 250 Mio. EUR (Fremdkapital) mit einem Investitionshorizont von fünf bis 30 Jahren.

Zum Jahresende 2019 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund 2,5 (Vorjahr 2,1) Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten direkt engagiert. Mehr als 1,5 Mrd. EUR davon entfallen auf erneuerbare Energien. Um unsere Diversifikation auch innerhalb der Erneuerbaren Energien zu stärken, hat die Talanx im Jahr 2019 ein PV-Portfolio mit der ersten kreditversicherten Anleihe für Solaranlagen in Europa finanziert sowie zwei der größten PV-Projekte in Spanien mit einer Gesamtleistung von 230 MW erworben. Aufgrund des technologischen Effizienzgewinns im PV-Bereich sowie der attraktiven Lage an einem der sonnigsten Standorte Europas kommen letztere Projekte gänzlich ohne staatliche Förderung aus. Damit untermauert die Talanx ihre Pionierrolle in der Energiewende auch abseits von subventionsgestützten Projekten.

Eine weitere tragende Säule zur Erreichung der Klimaziele von Paris sind die Stärkung und der Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel. Die Talanx finanziert seit 2019 in einem Konsortium u. a. mit der Europäischen Investitionsbank (EIB) die Einführung des neuen Tramsystems bis 2022 in der wachsenden Stadt Lüttich, Belgien. Dieses Investment ergänzt die bereits existierenden Investments der Talanx im Schienenbereich, z.B. Infrastruktur für Hochgeschwindigkeitsstrecken in Frankreich und Schienenpersonennahverkehr (SPNV) in Deutschland. Die Stärkung der öffentlichen Mobilität auf der Schiene ist ein Schlüsselement einer nachhaltigen Zukunft.

Perspektivisch verfolgen wir das Ziel einer weiteren sektoralen Diversifizierung unseres Infrastruktur-Portfolios. Für das Jahr 2020 erwarten wir Neuinvestitionen in Höhe von rund 300 bis 400 Mio. EUR in Form von Eigen- und Fremdkapital im Bereich Infrastrukturinvestitionen.

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.

Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten

GRI 103-1 Wesentlichkeit: Das Themenfeld „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ ist wesentlich für den Talanx Konzern (siehe Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ auf [Seite 22 ff.](#)) und lässt sich in zwei Bereiche unterteilen: Zum einen adressiert es Belange der Kunden 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 im Hinblick 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. Wichtige Elemente sind Transparenz und Fairness sowie innovative, auf Kundenwünsche zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen. Der passgenaue Einsatz von Dienstleistungen ist dabei ein wesentliches Element, Kundenbedürfnisse zu adressieren, z.B. der aktive und direkte Support über unsere Dienstleister, um die Krisenkommunikation bei Cyberangriffen zu unterstützen. 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 kohlebasieren Risiken zurück. Damit bekennt sich das Unternehmen zum Transformationsprozess hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaft und kommt den Zielen des Pariser Klimaabkommens nach, die es unterstützt. 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.

GRI 103-2 Maßnahmen und Richtlinien: Zu den wesentlichen Themen „zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen“, „Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem“ sowie „verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen“ gibt es im Talanx Konzern zahlreiche Maßnahmen und Richtlinien, siehe Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“ (☞ Seite 50 f.) sowie Abschnitt „ESG in Versicherungslösungen“ (☞ Seite 54 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 35 ff.). Weiterhin wird das Versicherungsgeschäft durch branchenweite Initiativen geprägt, etwa den GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb, siehe folgenden 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 8 f.).

GRI 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Um die Zufriedenheit der Kunden zu untersuchen, werden in den Versicherungsgesellschaften des Talanx Konzerns verschiedene Instrumente genutzt, siehe folgenden Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“. 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. Der wesentliche Grundsatz ist dabei das hohe Maß an Kunden- sowie Prozessorientierung. Alle notwendigen betrieblichen Prozesse werden regelmäßig auf den Prüfstand gestellt, um Optimierungsmöglichkeiten aufzudecken. Durch diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird sichergestellt, dass die Kunden jederzeit einen konstanten Service erhalten und die Wettbewerbsfähigkeit der Organisation auf Dauer gesichert wird.

Verantwortung gegenüber Kunden

GRI 102-43 | 102-44 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).

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 pilotiert. 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. Mit Einführung von „Agentur Plus“ und der dort implementierten Software „Studio“ besteht seit dem Berichtsjahr auch die Möglichkeit, Kundenzufriedenheitsbefragungen inhouse ohne einen externen Dienstleister durchzuführen. Pilotiert in den Schadenbereichen sollen alle weiteren HDI Deutschland-Bereiche sowie perspektivisch auch die Bancassurance-Kundenzufriedenheitsbefragungen inhouse durchgeführt werden.

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

GRI 417-1 Die Versicherungsbranche unterliegt nach der Verordnung über Informationspflichten bei Versicherungsverträgen (VVG-Informationspflichtenverordnung, VVG-InfoV) umfangreichen Aufklärungspflichten gegenüber ihren Kunden, die von Talanx selbstverständlich erfüllt werden. Darüber hinaus ist die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen ein wichtiger Bestandteil des [Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten](#). Der angepasste Kodex verfolgt das Ziel, einen branchenweiten Standard für eine faire und bedarfsgerechte Kundenberatung darzustellen.

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 im Privatkundengeschäft 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 dritte Leitsatz legt fest, dass jede Empfehlung Ziele, Wünsche und Bedürfnisse der Kunden berücksichtigt. 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 ein Compliance-Management-System für den Vertrieb der HDI Versicherung AG und HDI Lebensversicherung AG sowie der Bancassurance-Gesellschaften entwickelt und implementiert. Im Jahr 2017 erfolgte eine Erstprüfung der Bancassurance-Gesellschaften und 2018 bereits eine Nachfolgeprüfung (sogenannte Rezertifizierung) bei der HDI Versicherung AG und HDI Lebensversicherung AG durch unabhängige Wirtschaftsprüfer.

Im Bereich des biometrischen Kerngeschäfts der Bancassurance 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 frühestens eine Woche nach Kreditabschluss erneut die Widerrufsbelehrung für die Restkreditversicherung und die zugehörigen Produktinformationsblätter. In dieser wird der Kunde darauf hingewiesen, dass er die Restkreditversicherung ohne Auswirkungen auf seinen Kredit widerrufen kann. Von diesem Recht kann der Kunde innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der erneuten Widerrufsbelehrung Gebrauch machen. Im Falle eines Widerrufs wird der Vertrag 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 haben der GDV und die Bankenverbände Selbstverpflichtungen entwickelt, mit denen die Transparenz noch weiter erhöht wird. Die Bancassurance-Gesellschaften unterstützen diese Bestrebungen aktiv. Bereits jetzt weisen ein Großteil der Bankpartner der Bancassurance-Gesellschaften (Hamburger Sparkasse AG, diverse kleinere Sparkassen, SKP, Postbank – eine Niederlassung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG, TARGOBANK AG) neben der Kreditrate im Kreditvertrag zum Vergleich die Kreditrate aus, die ohne den Abschluss der Restkreditversicherung zu zahlen wäre. So können die Kunden neben dem explizit im Vertrag ausgewiesenen Beitrag auch die monatliche Belastung durch den Restkreditversicherungsabschluss 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 HDI Stiftung Studierende versicherungsnaher Fächer mit Stipendien fördert, siehe auch „Arbeit und Beschäftigte“ ([Seite 56](#)).

GRI 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 Konzerngeschäftsbericht 2019, [Seite 230](#). 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 2019 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 in Höhe von 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 beim Staatsrat zur Aufhebung der

T.A.R.-Entscheidung und zur Annahme anderer Fragen von HDI eingereicht. Gegenwärtig ist die erste Anhörung zu dieser Berufung noch nicht anberaumt.

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.

ITALIEN

Nachhaltige Finanzprodukte

■ HDI Italien engagiert sich seit 2012 im Forum for Sustainable Finance (FFC) für eine nachhaltige Finanzwirtschaft in Italien. Ende 2018 legte die HDI Assicurazioni als erstes Unternehmen in Italien mit „Easy PIR“ einen Sparplan auf, der in nachhaltige italienische Unternehmen investiert und mittel- bis langfristig Kapital aufbauen soll. Der zugrunde liegende Fonds „HDI PIR Sostenibile“ kann sowohl in Anleihen als auch in Aktien investieren. Im Fokus des Fonds stehen Unternehmen, die sich auf Produktinnovationen, Energieeffizienz und eine hohe unternehmerische und soziale Verantwortung konzentrieren.

Im Berichtsjahr weitete HDI Italien ihren Nachhaltigkeitsansatz aus: Das Investmentportfolio wird nun vollständig dekarbonisiert, also auf eine kohlenstofffreie Wirtschaft umgeschichtet. Zukünftig investiert das Unternehmen nur noch in erneuerbare Energien. Dazu hat das Unternehmen weitere Fondsprodukte auf den Markt gebracht, die ihren Schwerpunkt auf Nachhaltigkeit und Innovation ausrichten.



HDI

Zügige, transparente Bearbeitung von Geschäftsvorfällen

Für die zügige und transparente Bearbeitung von kundenbezogenen Geschäftsvorfällen sind in den einzelnen Geschäftsbereichen „Service-Levels“ definiert. In der Industrieversicherung werden diese insbesondere im Direktvertrieb auch mit Kunden (in Form von Service-Level-Agreements) vereinbart. Hierbei werden für bestimmte Geschäftsvorfälle Servicezeiten in Form von Workflows abgebildet und jährlich mit den Kunden besprochen. Dies dient dazu, die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern bzw. zu verbessern.

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. Seit 2017 wurden Produkte und Neugeschäfte der 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-, Sach-Schaden (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. 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. Die Weiterentwicklung von Lean Management hin zum agilen Arbeiten mit den Methoden Best Practice, strukturierter Problemlösung, Feedback- und Teamrunden zählt ebenso auf dieses Ziel in den Schadenbereichen mit ein. Eine abteilungsübergreifende fachliche Zusammenarbeit in sinnvollen Konstellationen im HUS-Schaden-Bereich und die weitere Konzentration der operativen Schadeneinheiten Sach, PHV und der Außenregulierer führen zur zügigen und transparenten Bearbeitung der Schadenfälle. Ferner wird der Anspruch in allen Schadenbereichen erfüllt, mit hoher Erreichbarkeit flexibel und schnell eine fallabschließende Erledigung des jeweiligen Schadens schon beim ersten Kontakt zu erreichen. Die erneute 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 „Wettbewerbsgerechtes Verhalten“ im [Talanx Verhaltenskodex](#). Damit ist auch Vertriebs-Compliance Gegenstand des Kodex und ebenso von umfassenden 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.

Die sich aus der Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive, IDD) inklusive der delegierten Rechtsakte ergebenden Anforderungen wurden bei 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 gesetzlichen Vorgaben erfolgte eine laufende 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. Bereits seit dem erfolgreichen Abschluss der ersten Kodex-Zertifizierung für die HDI Gesellschaften wurde ihre Anwendung durch die Versicherungsgesellschaften im Rahmen des Compliance-Management-Steuerskreises HDI Deutschland regelmäßig überwacht. Die Vorgaben durch die IDD inklusive der delegierten Rechtsakte und Umsetzungen in nationales Recht wurden im Jahr 2018 vollständig umgesetzt. Auch bei den Bancassurance-Gesellschaften bauen die Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU auf den Maßnahmen zur Umsetzung des GDV-Verhaltenskodex auf und wurden entsprechend den gesetzlichen Regelungen umgesetzt. Die Maßnahmen aus dem GDV-Verhaltenskodex wurden damit für alle dem Kodex beigetretenen Gesellschaften in den Regelbetrieb überführt.

ESG in Versicherungslösungen

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

Die HDI Lebensversicherung AG bietet im Rahmen der fondsgebundenen Rentenversicherungen eine qualitätsgesicherte Fondspalett an. In dieser Fondsauswahl finden sich auch acht nachhaltig gemanagte Fonds, darunter auch der terrAssisi Aktien I AMI. Der von unserer hauseigenen Fondsgesellschaft Ampega Asset Management in Kooperation mit den Franziskanern aufgelegte Fonds investiert ausschließlich anhand strenger ethischer Kriterien. 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 47 ff.](#)).

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

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

Kunden aus den Bereichen erneuerbare Energien, Photovoltaik und Solarzellen werden Transportversicherungen angeboten. Zudem bietet das Risikomanagement Kunden Unterstützung im Bereich Ladungssicherung, Verpackungsberatung oder Logistikplanung an. 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 Onshore und Offshore über Photovoltaik bis zur Geothermie erstrecken. Auch Prototypenentwicklungen wie Gezeitenkraftwerke können bei der Industrieversicherung in Deckung genommen werden. Der Versicherungsschutz beginnt bei der Errichtung und begleitet den Kunden noch viele Jahre im Betrieb. Dadurch unterstützen die Gesellschaften des Talanx Konzerns, z. B. die HDI Global SE, Technologien, die den Ausstoß von CO₂-Emissionen reduzieren, und die Energiewende in Deutschland.

Im Bereich Windenergie sind Deckungen für die Errichtung und den Betrieb von Onshore- und Offshore-Projekten vorhanden. In Europa bestehen die Deckungen für Offshore-Windparks bereits, weltweit kommen diese Risiken zunehmend in den Fokus. Um Kunden umfassend zu unterstützen und ihnen bestmögliche Lösungen anzubieten, ist im Bereich Technische Versicherungen eigens ein Center of Competence eingerichtet worden. Im Bereich Onshore sind weltweit Deckungen für die Errichtung und den Betrieb gezeichnet. Mit Blick auf Photovoltaik unterstützt der Geschäftsbereich Industrieversicherung Anlagen von wenigen Megawatt bis hin zu Großanlagen im Gigawattbereich. Hierbei beschränkt die Industrieversicherung sich nicht nur auf die allgemein bekannten Photovoltaikmodule mit direkter Umwandlung von Sonnenenergie in grünen Strom, sondern bietet Versicherungsschutz auch für neue Formen der Stromerzeugung durch Sonnenenergie, beispielsweise Rinnenkraftwerke. Zudem unterstützt HDI Global SE die Kunden durch Risikobesichtigungen bei der Errichtung sowie im Betrieb aller genannten Kraftwerkstypen, um einen möglichst reibungsfreien Betrieb zu bewirken. Gemeinsam mit dem GDV und anderen Versicherungsunternehmen und Partnern hat HDI Global SE den „Offshore Code of Practice“ (OCOP) entwickelt, eine internationale Leitlinie zum Risikomanagement-Prozess von Offshore-Windparks.

HDI Global SE hat zudem als erster Industrieversicherer 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 84 f.](#)). Rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten ist entscheidend für unseren Geschäftserfolg.

Das betrifft auch die Beziehungen zu Geschäftspartnern und Kunden sowie der Öffentlichkeit.

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.

GRI FS13 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 an, was mit einer ressourcenschonenderen und deutlich kürzeren Vertragsabwicklung einhergeht.

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. 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.

USA | FRANKREICH

Mitarbeiterengagement

■ Talanx ist sich seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Das trifft auch auf unsere Mitarbeiter zu. Dass sich unsere Mitarbeiter engagieren, ist im Unternehmen selbstverständlich – und zwar weltweit. In den USA beispielsweise verfolgt das Gemeindienstkomitee der HDI USA die Vision, wohltätige Organisationen zu finden, um Bedürftigen etwas zurückzugeben.

So helfen Mitarbeiter in Chicago in ihrer Freizeit der lokalen Gemeinschaft durch ihren persönlichen Einsatz oder durch Spenden an Organisationen, die z. B. Krebskranke oder Obdachlosenunterkünfte unterstützen. Der Gesellschaft geben sie so über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus etwas zurück.

Auch in Frankreich engagieren sich Mitarbeiter für karitative Einrichtungen. Die Mitarbeiter der französischen Zweigstelle werden ermutigt, an gesellschaftlichen Veranstaltungen wie „Action contre la faim“ (NGO zur Bekämpfung des Hungers in der Welt) und „Les Foulées de l'assurance“ (zur Prävention und Kontrolle von Herz-Kreislauf-Erkrankungen) teilzunehmen.



HDI

3



Arbeit und Beschäftigte

	AB SEITE
Managementansatz	59
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	61
Talanx als Arbeitgeber	64
Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter	70
Mitarbeiter in Zahlen	72

Wie wir arbeiten



In der SandBox können
Mitarbeiter den Kultur-
wandel durch eigene
Projekte und Ideen selbst-
organisiert gestalten.

■ Sascha Müller, Lean & Agile Coach, HDI Systeme AG



Vier duale Studenten organisieren einen Failure Talk in der SandBox

Talanx fördert Kreativität

Damit Mitarbeiter sich neben der Arbeit begegnen und austauschen können sowie neue Technologien kennenlernen, hat Talanx im Jahr 2019 im Headquarter in Hannover einen Kreativraum geschaffen. In der sogenannten SandBox – also im Sandkasten – dürfen sich alle Mitarbeiter austoben und kreative und innovative Ideen entwickeln. So steht zum Beispiel ein 3D-Drucker und Hightechrechner zur Verfügung, beispielsweise zur Videobearbeitung.

Erarbeitet wurde die SandBox von dualen HDI-Studenten. Bei der Planung und Vorbereitung des Raumes hatten sie freie Hand. „Jede

Entscheidung haben wir in eigener Regie getroffen. In so einem Projekt volle Verantwortung zu übernehmen, hat uns alle geformt und gestärkt“, so Stefanie Stele, dual Studierende der HDI Service AG. Begleitet wurde Sie dabei von Sascha Müller, Lean & Agil Coach, HDI Systeme AG, der sie bei ihrem agilen Vorgehen unterstützt hat. „Dass uns die Talanx so eine Plattform stellt, wo wir neueste Technik ausprobieren können, ist wirklich toll“, meint Rea Schmidt-Lamontain, Teamassistentin der HDI International AG.

Die SandBox erfreut sich seit der Eröffnung großer Beliebtheit. Am Standort Köln haben die dualen Studenten in der zweiten Jahreshälfte bereits eine zweite SandBox eröffnet.

NEUE ARBEITSMETHODEN

■ Unter dem Titel Agility Campus hat der Talanx Konzern eine breit angelegte Initiative gestartet, um Agilität als Haltung und Arbeitsweise weiter voranzutreiben und nachhaltig im gesamten Unternehmen zu verankern. Eine agile Organisation ist eine stetig lernende Organisation mit den Zielen Kundenorientierung, besserer Service und profitables Wachstum. Im Rahmen des Agility Campus können Mitarbeiter und Führungskräfte verschiedene Workshops besuchen, um in Begleitung von Trainern und auch eigenen erfahrenen Experten ein agiles Grundverständnis aufzubauen, Methodenkompetenz zu erwerben und in einen bereichsübergreifenden Austausch zu gehen.



Arbeit und Beschäftigte

Talanx ist in mehr als 150 Ländern mit rund 23.000 Mitarbeitern aktiv. Wir setzen dabei auf Diversität und fördern agile Prozesse.

Managementansatz

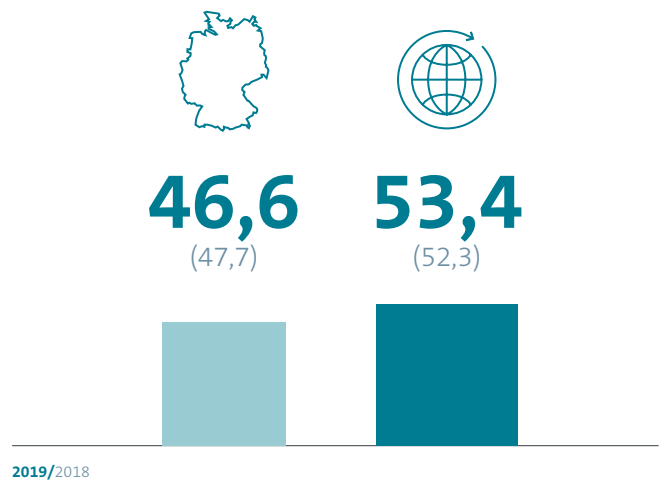
Der Talanx Konzern hat als Arbeitgeber Auswirkungen auf die Gesellschaft, denn als drittgrößte Versicherungsgruppe Deutschlands mit Geschäftsbeziehungen in mehr als 150 Ländern ist er ein bedeutender Arbeitgeber sowie Aus- und Weiterbilder. Wichtige wirtschaftliche Impulse leistet der Talanx Konzern 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 HDI-Stiftung und die Unterstützung von Studierendenorganisationen ([Seite 69](#)).

Mitarbeiter der Talanx

Im Talanx Konzern waren zum Jahresende 2019 weltweit 22.824 (22.193) Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.633 (10.587) in Deutschland und 12.191 (11.606) im Ausland.¹ 11.267 (10.944) Mitarbeiter waren männlich und 11.557 (11.249) weiblich.

MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND

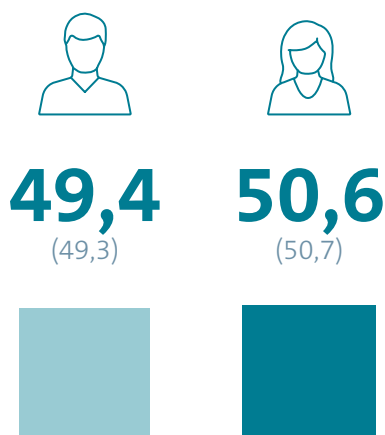
In %



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

MITARBEITER NACH GESCHLECHT

In %



2019/2018

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

GRI 102-8 Die Mitarbeiter des Talanx Konzerns verteilen sich nach Regionen wie in folgender Tabelle angegeben.

MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT¹

Region	Anzahl		Anteil in %		Anteil in Region in %			
	2019	2018	2019	2018	Männlich		Weiblich	
					2019	2018	2019	2018
Deutschland	10.633	10.587	46,6	47,7	52,6	52,4	47,4	47,6
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	4.039	3.759	17,7	16,9	41,7	41,2	58,3	58,8
Süd- und Nordamerika	4.588	4.436	20,1	20,0	49,5	49,1	50,5	50,9
Übriges Westeuropa	2.554	2.432	11,2	11,0	51,1	52,3	48,9	47,7
Sonstige Regionen	1010	979	4,4	4,4	40,8	40,7	59,2	59,3
Gesamt	22.824	22.193	100,0	100,0	49,4	49,3	50,6	50,7

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

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

MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG, BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT¹

Mitarbeiter	Anzahl		Männlich		Weiblich	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Gesamt	22.824	22.193	11.267	10.944	11.557	11.249
Befristet	888	1164	394	505	494	659
Unbefristet	21.936	21.029	10.873	10.438	11.063	1.059
Vollzeit	20.299	19.744	10.989	10.666	9.310	9.078
Teilzeit	2.525	2.449	278	278	2.247	2.171

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

Die Tabelle „Mitarbeiter nach Arbeitsvertrag, Beschäftigungsart und Geschlecht“ zeigt, dass sich 96,1 (94,8) % der Mitarbeiter des Talanx Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 11,1 (11,0) % 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 2019 waren 362 (369) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx Konzern in Deutschland insgesamt 386 (361) Leiharbeiter tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigte Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 4 (4) %.

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

GRI 102-8 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.

GRI 102-41 92,1 (92,2) % 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

GRI 103-1 Wesentlichkeit: Kompetente, engagierte und unternehmerisch handelnde Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Talanx Konzern. Personalgewinnung sowie Aus- und Weiterbildung sind daher wesentliche Themen für uns. Die Mitarbeiter setzen ihre vielfältigen Talente in den unterschiedlichen Gesellschaften für unseren geschäftlichen Erfolg und zur Zufriedenheit unserer Kunden ein. Mithilfe professioneller Programme fördern wir unsere Beschäftigten und entwickeln ihre Kompetenzen kontinuierlich weiter. Dabei wird Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, der sinkenden Zahl von Erwerbstätigen und der sich wandelnden Arbeitswelt Rechnung getragen. Im Rahmen der strategischen Nachwuchssicherung verfolgt der Talanx Konzern verschiedene Konzepte. Hierzu gehören duale Ausbildungs- und Studiengänge, Einarbeitungs-, Trainee- und Potenzialentwicklungsprogramme.

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 Kundenbe-

treuung sichern die Qualität unserer Leistung. Eine gute Aus- und Weiterbildung ist daher Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg und unsere Wettbewerbsposition.

GRI 103-2 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.

GRI 201-3 Ein transparenter Führungsstil trägt zu einer risikobewussten Leistungskultur unserer Mitarbeiter bei. Unser Führungsinstrumentarium und unsere flachen Hierarchien setzen auf ein hohes Maß an Eigenverantwortung. Darüber hinaus bietet der Talanx Konzern eine leistungsorientierte Vergütung und, soweit aufgabentechnisch möglich, flexible Arbeitszeiten sowie attraktive Sozialleistungen. Dies umfasst etwa eine betriebliche Altersversorgung, vermögenswirksame Leistungen sowie Urlaubs- und Weihnachtsgeld. Die Konzernunternehmen haben ihren Mitarbeitern in der Regel beitrags- oder leistungsorientierte Versorgungszusagen erteilt. Der betragsmäßig überwiegende Teil der Versorgungszusagen basiert auf leistungsorientierten Pensionsplänen. Weitere Angaben zu Pensionen und anderen Verpflichtungen des Talanx Konzerns können dem Geschäftsbericht 2019 entnommen werden (siehe Kapitel „Rückstellungen für Pensionen und andere Verpflichtungen“, Seite 203 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 62](#)).

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.

Ein breit gefächertes Angebot an internen Weiterbildungsmaßnahmen sichert die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter im Hinblick auf aktuelle und zukünftige Tätigkeiten. Hier werden zunehmend neue Lernformate eingesetzt, die neben dem digitalen Lernen auch das Lernen voneinander durch eine gezielte Vernetzung innerhalb des Konzerns fördern. Durch die finanzielle Förderung berufs begleitender 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 „Re-

cruiting und Gewinnung von Talenten“. Aufgrund dieser Personalpolitik eröffnen wir überdurchschnittlich leistungsstarken und karrierorientierten Mitarbeitern besonders attraktive Perspektiven. Seit 2018 gibt es ein Entwicklungsprogramm für Berufseinsteiger, welches das Ziel verfolgt, die besten Auszubildenden und dualen Studenten an den Konzern zu binden. Zudem bieten wir fortlaufend Qualifizierungsmaßnahmen für den Aufbau von Fachwissen und Methodenkenntnissen sowie zur Stärkung der persönlichen Kompetenzen an. Um die Transformation hin zu einer agilen Organisation zu fördern, wurde im Jahr 2018 der Agility Campus eingerichtet. Dieser richtet sich sowohl an Führungskräfte als auch an Mitarbeiter, besteht aus verschiedenen Modulen, vermittelt Kenntnisse zu agilen Methoden und fördert ein agiles Mindset. 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 2019 lag der Fokus auf dem Thema Digitalisierung und damit einhergehend dem Führungsverständnis in Zeiten der digitalen Transformation.

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 Vorstand 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 Talanx Corporate Academy).

Auch über die Verantwortung für seine Mitarbeiter hinaus engagiert sich der Talanx Konzern für die Themen Bildung und Ausbildung, siehe „Corporate Citizenship“ ([Seite 69](#)).

GR 103-2 | 103-3 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

GR 401-1 Die Zu- und Abgänge von Mitarbeitern im Berichtsjahr werden in den nachfolgenden Tabellen dargestellt. Auch die Verteilung dieser Mitarbeiter nach Geschlecht und Alter in Deutschland und im Ausland zeigen folgende Tabellen. Diese werden auch im Abschnitt „Diversität und Chancengleichheit“ dargestellt ([Seite 65 f.](#)).

ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND)

	Zugänge				Abgänge			
	Anzahl		Anteil in % ¹		Anzahl		Anteil in % ¹	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Männlich	445	285	4,8	3,1	402	461	4,2	4,8
Weiblich	326	195	3,5	2,1	336	354	3,5	3,7
Gesamt	771	480	8,3	5,2	738	815	7,7	8,5
Unter 30 Jahre	217	173	2,4	1,9	161	177	1,7	1,9
30 bis 50 Jahre	478	275	5,2	3,0	304	347	3,2	3,6
Über 50 Jahre	76	32	0,8	0,3	273	291	2,9	3,0
Gesamt	771	480	8,3	5,2	738	815	7,7	8,5

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

ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND ALTER (AUSLAND)¹

	Zugänge				Abgänge			
	Anzahl		Anteil in %		Anzahl		Anteil in %	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Männlich	703	584	8,4	8,2	604	589	7,3	8,3
Weiblich	765	707	9,2	9,9	647	702	7,8	9,9
Gesamt	1.468	1.291	17,6	18,1	1.251	1.291	15	18,1
Unter 30 Jahre	567	546	6,8	7,7	402	416	4,8	5,8
30 bis 50 Jahre	824	695	9,9	9,8	727	707	8,7	9,9
Über 50 Jahre	77	50	0,9	0,7	122	168	1,5	2,4
Gesamt	1.468	1.291	17,6	18,1	1.251	1.291	15	18,1

¹ Werte für die Auslandsgesellschaften einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand. 2019: Die Zu- und Abgänge der Auslandsgesellschaften berücksichtigen nicht: Abgänge der HDI Sigorta A.Ş. (Türkei) sowie Zu- und Abgänge der HDI Seguros S.A. (Chile).

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

GRI 202-1 Die Standardeintrittsgehälter in Deutschland orientieren sich an den Regelungen des Gehaltstarifvertrags der Versicherungswirtschaft und liegen für unsere Mitarbeiter immer oberhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns. Für die Stellen der leitenden Angestellten nutzen wir ein konzernweites Stellenbewertungsverfahren. Eintrittsgehälter für neue Mitarbeiter werden unabhängig vom Geschlecht entsprechend der Wertigkeit der Stelle sowie der Qualifikation und Berufserfahrung des Mitarbeiters festgelegt.

GRI 202-2 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 85 (101) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 73 (77), das entspricht 85,9 (76,2) %, mit internen Kandidaten besetzt.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit belief sich im Talanx Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2019 auf 15,2 (15,4) Jahre.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 In Deutschland haben sich im Jahr 2019 Versicherungsfachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs- sowie Sprach- und EDV-Trainings auf insgesamt rund 24.000 (23.000) 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 2,9 (2,5) Weiterbildungstagen pro Person im Jahr. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben nahmen an durchschnittlich rund 2,9 Weiterbildungstagen teil.

GRI 404-2 Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Programme und Instrumente für das Kompetenzmanagement bei Talanx in Deutschland.

KOMPETENZMANAGEMENT BEI TALANX

Einarbeitungs- und Entwicklungsprogramme
Management-Development-Programme (MDP) international
Talanx-Excellence-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-Programme: IT-Trainee-Programm, Trainee-Programm Underwriting (Industrierversicherung), Trainee-Programm Risikomanagement
Personalentwicklungsinstrumente
Standortbestimmung
Sprachdiagnostik mittels PRECIRE
Entwicklung der kommunikativen Wirkung mittels HDI GROW
Coachings für Fach- und Führungskräfte
Mentoring-Programm für Frauen
Talanx Corporate Academy
Umfassende Weiterbildungsangebote und Initiativen, z. B. Agility Campus, Methoden- und Verhaltens-, EDV-, Sprach-, Fach- und Versicherungsseminare
Siehe GRI 404-1

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

GRI 404-3 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 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

GRI 103-1 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 weitere betriebliche Leistungen möchten wir nicht nur ein von Wertschätzung, 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 sowie die Beachtung von Chancengleichheit 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, Chancengleichheit zu beachten, damit alle Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und Talente bestmöglich einsetzen können. 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. Der Talanx Konzern legt Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance und unterstützt diese durch flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Freizeit. Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens ermöglicht es den Mitarbeitern, den Arbeitsalltag örtlich flexibler zu gestalten – und so zum Beispiel Familie und Berufsleben besser miteinander in Einklang zu bringen. 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.

GRI 103-2 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. Die Charta der Vielfalt ist für uns eine verbindliche Grundlage unseres Handelns.

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.

Diversität und Chancengleichheit

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 Entsendungen ab dem 1. Januar 2016 zur Besetzung einzelner oder mehrerer Aufsichtsratssitze. Der Aufsichtsrat verfügt 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 Füh-

rungsebene eine Zielgröße von 30 %, für weitere Informationen siehe [Konzerngeschäftsbericht auf Seite 83](#).

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine konsequente Förderung unserer Mitarbeiterinnen durch die Personalentwicklung wichtig. Als eine der Maßnahmen unseres Diversitätsmanagements bieten wir ein Mentoring-Programm für Frauen an, 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 fördert. 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.

GRI 103-2| 103-3 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 62 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.

GRI 405-2 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.

GRI 406-1 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.

GRI 405-1 Die folgende Tabelle zeigt, wie die Leitungsorgane der Talanx AG zum 31. Dezember 2019 mit Blick auf die Diversitätskategorien Geschlecht und Alter zusammengesetzt waren. Die Frauenquoten in den verschiedenen Hierarchieebenen des gesamten Konzerns (inklusive Hannover Rück-Gruppe) werden in der Tabelle „Frauenquote im Konzern“ veranschaulicht. Die Verteilung der Mit-

arbeiter zeigt die Tabelle „Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Geschlecht und Alter“. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter lag bei 45,6 (45,5) Jahren.

ZUSAMMENSETZUNG DER LEITUNGSORGANE DER TALANX AG NACH GESCHLECHT UND ALTER

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
2019						
Vorstand	6	100	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	—	100,0
2018						
Vorstand	6	100	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	12,5	87,5

FRAUENQUOTEN IM KONZERN (OHNE AUSHILFEN, OHNE TRAINEES)¹

	Inland				Ausland				Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauenquote in %
2019												
Gesamt Vorstände/Geschäftsführer²	56	4	60	6,7	69	11	80	13,8	128	14	142	9,9
Führungsebene 1	166	27	193	14,0	197	77	274	28,1	363	104	467	22,3
Führungsebene 2	414	95	509	18,7	491	240	731	32,8	905	335	1.240	27,0
Führungsebene 3	189	78	267	29,2	526	343	869	39,5	715	421	1.136	37,1
Gesamt Führungskräfte	769	200	969	20,6	1.214	660	1.874	35,2	1.983	860	2.843	30,2
Aktive Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4.707	4.431	9.138	48,5	4.421	5.572	9.993	55,8	9.128	10.003	19.131	52,3
Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV³	5.597	5.036	10.633	47,4	5.670	6.521	12.191	53,5	11.267	11.557	22.824	50,6
2018												
Gesamt Vorstände/Geschäftsführer²	50	4	54	7,4	69	11	80	13,8	119	15	134	11,2
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
Gesamt Führungskräfte	794	201	995	20,2	1.230	644	1.874	34,4	2.024	845	2.869	29,5
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
Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV³	5.548	5.039	10.587	47,6	5.395	6.210	11.606	53,5	10.943	11.249	22.193	50,7

¹ Umfasst den gesamten Talanx Konzern inkl. der Hannover Rück-Gruppe

² Vorstände mit Doppelfunktion werden nur einmal gezählt.

³ Ruhende Dienstverhältnisse

ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND¹ UND AUSLAND²)

	Anzahl	Nach Geschlecht		Nach Alter		
		Männlich in %	Weiblich in %	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
2019						
Führungskräfte	969	79,7	20,3	0,2	54,7	45,1
Mitarbeiter	9.138	51,5	48,5	10,0	51,8	38,2
Gesamt	10.107	52,6	47,4	9,1	52,1	38,8
Ausland gesamt						
	8.331	46,5	53,5	18,6	66,2	15,2
2018						
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
Gesamt	9.174	53,2	46,8	9,4	52,8	37,8
Ausland gesamt						
	7.255	45,9	54,1	19,9	66,0	14,1

¹ Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter (inkl. Hannover Rück-Gruppe)

² Die prozentuale Verteilung wurde auf Basis der zugeliferten Daten der abgedeckten Auslandsgesellschaften kalkuliert. Für 2019 konnten dabei keine Informationen aus Belgien und den USA, für 2018 aus Belgien berücksichtigt werden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Talanx legt 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 selbstver-

ständiglich ist. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit der Teilzeitarbeit. Mobiles Arbeiten ermöglicht es den Mitarbeitern darüber hinaus, den Arbeitsalltag nach individuellen Bedürfnissen flexibel zu gestalten.

Eltern können durch die Zusammenarbeit mit dem Familienservice Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung erhalten. Eine weitere Möglichkeit, die Mitarbeiter bei der Betreuung

FRANKREICH

Familie und Beruf

■ Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist unseren Mitarbeitern ein wichtiges Anliegen. Unsere Gesellschaften und Niederlassungen gehen gezielt darauf ein und bieten jeweils länderspezifische Modelle an.

HDI Frankreich startete im Jahr 2019 zum Beispiel Projekte zur Verbesserung der Sozialleistungen für Mitarbeiter und deren Familien sowie zur Einführung von Homeoffice-Arbeitsplätzen. Den Mitarbeitern steht damit ein umfassendes Sozialpaket zur Verfügung, das auch die Familien mit einbezieht. Das Projekt Homeoffice trägt nicht nur dazu bei, dass Mitarbeiter Beruf und Familie besser vereinen können, sondern auch zur Reduzierung von CO₂-Emissionen durch weniger Arbeitswege. Ziel ist es, die Anzahl der Homeoffice-Arbeitstage in den nächsten Jahren zu erhöhen. Gegenwärtig nehmen rund 50 % der Mitarbeiter das Angebot von HDI Frankreich an.

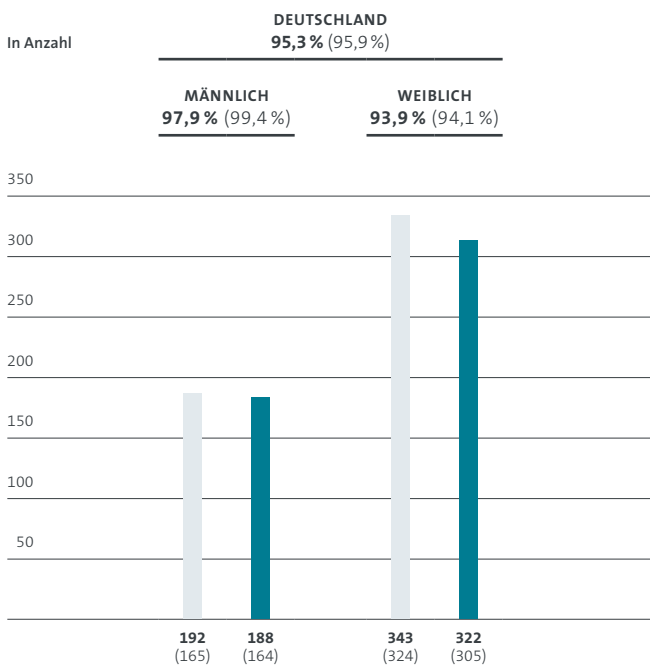


ihrer noch nicht schulpflichtigen Kinder zu unterstützen, ist die Zahlung eines monatlichen Kinderbetreuungszuschusses. Dieser wird seit dem 1. Januar 2014 Mitarbeitern gewährt, die während oder nach Ende der Elternzeit wieder eine Erwerbstätigkeit in einer der Konzerngesellschaften des Talanx Konzerns im Inland (exklusive 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 ein Eltern-Kind-Büro an verschiedenen Standorten eingerichtet. Die Eltern-Kind-Büros bieten Eltern in Notfallsituationen zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsgängnissen (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“ (📄 Seite 69).

GRI 401-3 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.

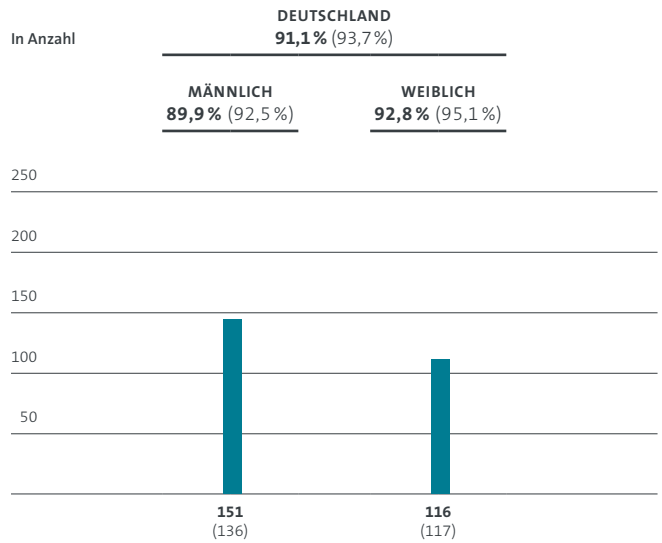
RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)



2019/2018

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

VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)



2019/2018

■ Verbleib nach Elternzeit

RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (AUSLAND)¹



2019

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

¹ Aufgrund der andauernden Ausweitung der Berichtsgrenzen und Optimierung der Datenerfassung werden für das Ausland nur Daten für das Jahr 2019 ausgewiesen.

VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (AUSLAND)¹



¹ Aufgrund der andauernden Ausweitung der Berichtsgrenzen und Optimierung der Datenerfassung werden für das Ausland nur Daten für das Jahr 2019 ausgewiesen.

Corporate Citizenship

Als börsennotiertes Unternehmen, das konzernweit auf der ganzen Welt rund 23.000 Mitarbeiter beschäftigt, ist sich Talanx seiner gesellschaftlichen Verantwortung bewusst. Der Konzern setzt sich als „Corporate Citizen“ für gesellschaftliche Belange ein und fördert gemeinnützige Projekte und lokale Initiativen. Dadurch unterstützen wir die Gesellschaft über unsere eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.

Aktuell engagiert sich der Talanx Konzern insbesondere im Bereich Bildung und Ausbildung. Als zentrale Maßnahme vergibt die HDI-Stiftung bis zu 15 Studienstipendien je Semester an leistungsstarke Studierende in ganz Deutschland. Die Förderung umfasst ausgewählte versicherungsnahe Fachbereiche an der Universität Braunschweig, der TU Clausthal, der Georg-August-Universität Göttingen, der Universität Hamburg, der Leibniz Universität Hannover, der Universität Leipzig, der Universität zu Köln, dem Karlsruhe Institut für Technologie und der Universität Ulm. Das Fördervolumen liegt bei rund 200.000 EUR pro Jahr.

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

Seit dem 1. Januar 2017 ist der Talanx Konzern Hauptsponsor des Bundeswettbewerbs Mathematik und wird den Wettbewerb bis 2020 finanziell unterstützen. Der Bundeswettbewerb Mathematik ist ein Schülerwettbewerb, der sich an für Mathematik interessierte Schüler aller Klassenstufen an deutschen Schulen und im Ausland richtet.

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.

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.

GRI 401-2 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.

Der Talanx Konzern hat 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.

Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter

GRI 103-1 | 403-3 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.

GRI 103-2 Maßnahmen und Richtlinien: In Deutschland unterstützen wir unsere Beschäftigten durch ein aktives Gesundheitsmanagement, diverse Sportangebote, ein modernes Catering sowie individuelle Beratungsangebote. Unsere Standorte in Deutschland werden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte betreut. Die Interessen der Beschäftigten im Hinblick auf sicheres Arbeiten und die Gesundheit am Arbeitsplatz werden in enger Zusammenarbeit mit der Unternehmensleitung, den Betriebsräten sowie den Vertretern der Schwerbehinderten wahrgenommen.

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.

Die Prävention beinhaltet daher unter anderem Vorsorgemaßnahmen und Maßnahmen zur Früherkennung von Krankheit, aber auch Angebote für Stressmanagement und Bewegung sowie allgemeine Gesundheitsinformationen. An mehreren Standorten in Deutschland gibt es diverse Gesundheitskursangebote, von Functional Training über Qigong und Yoga bis hin zu Massagen.

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 Mitarbeiterteams 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 den Standorten Düsseldorf, Essen, Hannover, Hamburg, Hilden, Köln, Mainz und Stuttgart Gesundheitstage statt.

Ergänzt wird dies auch durch das seit Jahren erfolgreiche Mitarbeiter-sportsponsoring: Mit diesem Programm steigert Talanx den Teamgedanken, den standortübergreifenden Austausch und die Identifikation der Kollegen mit dem Konzern. Das Sponsoring soll sowohl zur Motivation als auch zur Gesundheit und Bindung von Mitarbeitern beitragen. Die Talanx AG übernahm im Jahr 2019 für Konzernmitarbeiter bei rund 50 öffentlichen Sport- bzw. Laufveranstaltungen die Startgebühr und stellte einheitliche Funktionsshirts mit dem Talanx Logo zur Verfügung. 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.

GRI 103-2 | 103-3 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, beraten die Fachkräfte für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes.

GRI 403-2 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 2019 deutschlandweit 35 (24) Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,4 (0,4) % entspricht, sowie 25 (37) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,3 (0,4) % resultieren. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bewerten die Unfälle, um gegebenenfalls Maßnahmen zur Vermeidung abzuleiten.

Health@HDI: ausgewogene Ernährung für Mitarbeiter

Das betriebliche Gesundheitsmanagement in der Talanx Gruppe ist ein wesentlicher Bestandteil zur Stärkung der Motivation und dient dem Erhalt der Gesundheit sowie Arbeitskraft der 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 Betriebsküchen an den Standorten Hannover und Köln haben die JOB&FIT-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft

für Ernährung e. V. (DGE) erhalten. Im Jahr 2018 wurden die Mitarbeiterrestaurants in Hannover für ihre nachhaltige Denkweise ausgezeichnet. 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 die Mitarbeiter durch einen nachhaltigen Lebensmitteleinkauf mit regionalem Gemüse, Obst, regionalen Molkereiprodukten und regionalem Fleisch versorgt. Jeden Donnerstag werden diese Erzeugnisse an den Standorten Hannover und Köln auch von den Lieferanten zum Kauf für das Wochenende angeboten.

Unsere Ökotrophologen suchen darüber hinaus den direkten Dialog mit unseren Mitarbeitern zur Stärkung des Bewusstseins für gesunde Ernährung. Dies wird auch über die 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.

BELGIEN

Gesundheitsmanagement

■ Wir glauben, dass Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu größerer allgemeiner Arbeitszufriedenheit sowie zu einer höheren Leistungsfähigkeit, zu mehr Innovationen und Produktivität führen. Denn ein gutes Gefühl am Arbeitsplatz fördert die Zufriedenheit und Loyalität der Mitarbeiter.

Unsere Niederlassung in Belgien hat im Jahr 2019 einige Initiativen ergriffen, um die körperliche und geistige Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu fördern. Beispielsweise wurden flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und ein Tag Homeoffice pro Woche eingeführt sowie Schulungen zur Stressbewältigung und positivem Denken angeboten. Die Büros wurden mit höhenverstellbaren Tischen ausgestattet, sodass ein flexibleres Arbeiten möglich ist. Neue Raumkonzepte sollen zudem den Austausch untereinander sowie die Kreativität der Mitarbeiter fördern. Ergänzende Maßnahmen rund um die Ernährung sollen die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter weiter stärken. Eine regelmäßige Online-Umfrage überprüft den Erfolg der durchgeführten Maßnahmen.



HDI

Mitarbeiter in Zahlen



22.824

MITARBEITER WELTWEIT



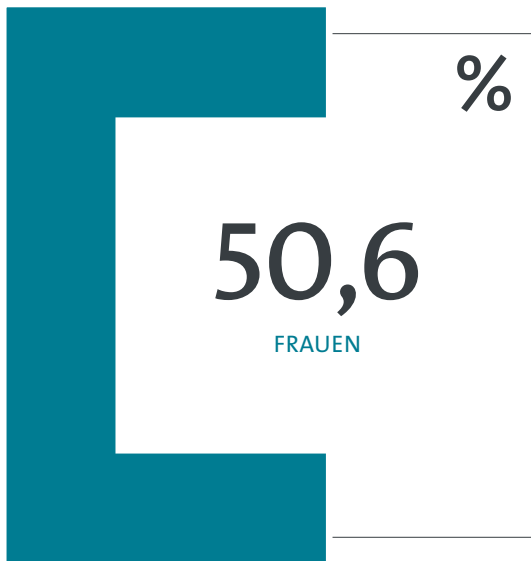
46,6%

DEUTSCHLAND



53,4%

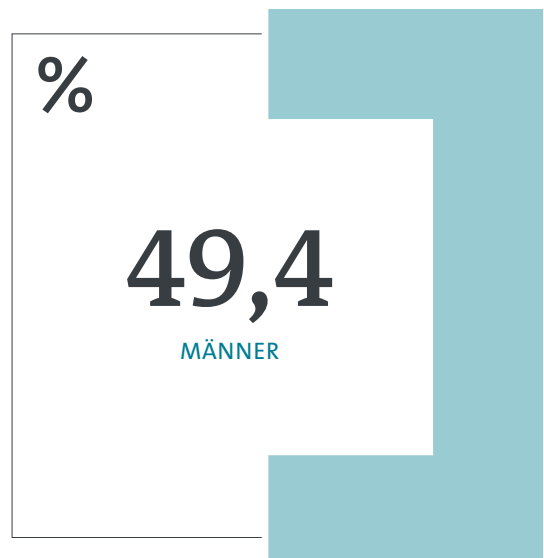
AUSLAND



95,7%
haben einen unbefristeten Vertrag

80,6%
arbeiten in Vollzeit

64%
der Mitarbeiter in Elternzeit sind Frauen

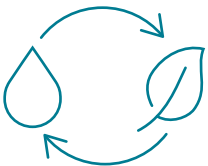


96,5%
haben einen unbefristeten Vertrag

97,5%
arbeiten in Vollzeit

36%
der Mitarbeiter in Elternzeit sind Männer

4



Betriebsablauf und Beschaffung

	AB SEITE
Managementansatz	76
Klimawandel	76
Betrieblicher Umweltschutz	77
Lieferantenmanagement	83
Betriebsablauf in Zahlen	86

Wir
wirtschaften
klimaneutral



Der Verzicht auf
Komfort sollte ein
kleiner Preis für den
Umweltschutz sein.

■ **Helene Leichtling**, Leiterin Logistik Hannover,
Innere Dienste der HDI Service AG



Aufforstungsprojekt in Brasilien: unterstützt durch die Kompensation der betriebseigenen CO₂-Emissionen

Klimaneutral wirtschaften

Im Jahr 2019 hat die Talanx Gruppe entschieden, klimaneutral zu wirtschaften. Zu diesem Zweck hat die Talanx in einem ersten Schritt ihre betriebseigenen CO₂-Emissionen in Deutschland kompensiert. Mit dem sechsstelligen Kompensationsbetrag werden nun zertifizierte klimafreundliche Aufforstungsprojekte in Brasilien und Uganda unterstützt.

Ziel der neuen Nachhaltigkeitsstrategie ist es, den gesamten Betrieb sowie die Kapitalanlagen und die Versicherungstechnik nachhaltig weiterzuentwickeln. Für die Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie hat die Talanx ihren CO₂-Fußabdruck ermittelt und den Grund-

satz festgelegt: Kohlendioxid vermeiden, reduzieren und kompensieren. Ziel ist es, mittel- und langfristig die eigenen CO₂-Emissionen deutlich zu reduzieren.

Dazu hat die HDI Service AG beispielsweise für das Jahr 2019 das Ziel einer Kappung der Stromspitzen sowie einer Optimierung der Zeitschaltprogramme der Gebäudeleittechnik für die Konzernzentrale in Hannover entwickelt. Die Kappung von Stromspitzen 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 konnten im Jahr 2019 ca. 350.000 kWh Strom und somit ca. 190.000 kg CO₂ eingespart werden.

NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

■ An den Standorten Hannover und Köln wird Talanx ein Abfallentsorgungskonzept einführen, um Einwegkunststoffmüll deutlich zu verringern. Um dies umzusetzen, werden im ersten Schritt z. B. Portionsbeutel für Ketchup oder Portionsmilch aufgebraucht und im nächsten Schritt durch Großbebinde bezogen. So können beispielsweise 240.000 Portionsbeutel für Ketchup, Senf und Mayonnaise eingespart werden. Ab dem Jahr 2020 werden zudem Mülleimer mit Plastikmüllbeuteln am Arbeitsplatz durch zentrale Sammelstellen auf den Fluren ersetzt. Hierdurch sollen 750.000 Plastikmüllbeutel eingespart werden.



Betriebsablauf und Beschaffung

Wir setzen uns für eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs ein und streben eine kontinuierliche Verbesserung an.

Managementansatz

Die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns adressiert explizit auch unsere innerbetrieblichen Abläufe sowie – nach außen gerichtet – die vielfältigen Beschaffungsprozesse, die wir als international tätiges Unternehmen anstoßen. Unser Engagement in diesen Bereichen umfasst zum Beispiel den sorgsamen 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 Treibhausgasemissionen.

Unsere Umweltpolitik ist Bestandteil der Talanx Nachhaltigkeitsstrategie. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung sowie jederzeit die Einhaltung aller geltenden rechtlichen Verpflichtungen und anderer Anforderungen an. Zudem motivieren wir unsere Beschäftigten zur Ressourcenschonung und zur Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten in ihrem täglichen Handeln und agieren dabei als Vorbild.

Der Talanx Verhaltenskodex, der sich an alle Mitarbeiter richtet, setzt aktuelle Maßstäbe für ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten auf allen Ebenen des Konzerns. Im Beschaffungsprozess greift unser neuer Verhaltenskodex für Geschäftspartner, den wir aktuell in allen Geschäftsbereichen pilotieren und ausrollen.

Klimawandel

GRN 103-1 Wesentlichkeit: Für uns als weltweit agierenden Versicherungskonzern stellt der Klimawandel einen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt dar, der sich umfassend auf die gesamte Geschäftstätigkeit auswirkt. Daher ist wirksamer Klimaschutz für unsere Nachhaltigkeitsstrategie grundlegend. Wir möchten unseren Beitrag zu einer emissionsärmeren Wirtschaft leisten, indem wir sowohl in der Kapitalanlage, der Risikozeichnung als auch im Umweltmanagement den Klimaschutz ins Zentrum unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten stellen.

Abgrenzung: Die Herausforderungen des Klimawandels betreffen übergreifend den gesamten Talanx Konzern inklusive der vor- sowie nachgelagerten Prozessstufen (siehe hierzu Abbildung „Wertschöpfungskette“ auf [Seite 9](#)) und auch seine Key-Stakeholder: die Kunden und Geschäftspartner, die Investoren und die Beschäftigten. Klimaaspekte können potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie die Reputation des Unternehmens haben.

Auswirkungen: 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 (siehe hierzu Abschnitt „Risiken und Chancen durch den Klimawandel“ auf [Seite 46 f.](#)).

GRI 103-2 Maßnahmen und Richtlinien: Im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht beschreiben wir die Maßnahmen, die wir bereits ergriffen haben, um unsere Geschäftsabläufe verstärkt an Nachhaltigkeitskriterien – und insbesondere an Aspekten des voranschreitenden Klimawandels – auszurichten. Dabei spielen, wie eingangs bereits erwähnt, die drei Elemente Kapitalanlage, Risikozeichnung sowie Umweltmanagement eine wesentliche Rolle. Über die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie in diesen drei Bereichen berichten wir ausführlich in den Abschnitten „ESG im Asset-Management“ ([Seite 47 ff.](#)), „ESG in Versicherungslösungen“ ([Seite 54 ff.](#)) sowie im aktuellen Abschnitt „Betriebsablauf und Beschaffung“. Zusätzlich nutzen wir unsere Mitgliedschaften in anerkannten Nachhaltigkeitsinitiativen/-rahmenwerken und auch den Austausch in regionalen/lokalen Netzwerken gezielt als Impulse für die Weiterentwicklung der Talanx Nachhaltigkeitsstrategie.

Zuständigkeiten: Aufgrund der Vielschichtigkeit der Herausforderungen, die aus dem Klimawandel resultieren, findet im Talanx Konzern auf Vorstandsebene und zwischen den verschiedenen Geschäftsbereichen/Abteilungen regelmäßig und auch anlassbezogen ein Austausch statt (siehe hierzu Abschnitt „Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance“ auf [Seite 15 ff.](#)). Hervorzuheben sind dabei insbesondere die beiden ESG-Gremien „Responsible Investment Committee“ (RIC) und „Responsible Underwriting Committee“ (RUC), die die Operationalisierung der Talanx Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen.

GRI 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Da der Klimawandel auf verschiedene nichtfinanzielle Aspekte einwirkt, wird für die Darstellung von Zielen und Maßnahmen überwiegend auf die entsprechenden Abschnitte des Nachhaltigkeitsberichts verwiesen. Im Berichtsjahr hat der Talanx Vorstand übergeordnet das strategische Ziel formuliert, ab dem Geschäftsjahr 2019 an den deutschen Unternehmensstandorten CO₂-neutral zu wirtschaften. Nach der erstmaligen Ermittlung des Corporate Carbon Footprints in Deutschland und der bereits erfolgten Kompensation von rund 31.000 Tonnen unvermeidbarer CO₂-Emissionen mittels zweier hochwertiger Kompensationsprojekte in Uganda (Aufforstung; VCS- und CCBS-Projekt) und Brasilien (nachhaltige Forstwirtschaft; VCS- und CCBS-Projekt) haben wir dieses Nachhaltigkeitsziel erreicht. Talanx folgt dem Prinzip, Treibhausgase in erster Linie zu vermeiden, dann zu reduzieren und erst im dritten Schritt zu kompensieren. Weiterführende Informationen enthalten die folgenden Berichtsabschnitte:

- „Wertschöpfungskette“ ([Seite 9 f.](#))
- „Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance“ ([Seite 15 ff.](#))
- „Unsere Nachhaltigkeitsziele“ ([Seite 18 ff.](#))
- „Risiken und Chancen durch den Klimawandel“ ([Seite 46 f.](#))
- „ESG im Asset-Management“ ([Seite 47 ff.](#))
- „ESG in Versicherungslösungen“ ([Seite 54 ff.](#))
- „Betriebsablauf und Beschaffung“ ([Seite 76 ff.](#))

Betrieblicher Umweltschutz

GRI 103-1 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 45 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.

GRI 103-2 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 Hannover 2030, „Hannover ohne Plastik“ (HOP) 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 Vertriebs-einheiten. Der Bereich ist u. a. zuständig für das Gebäude- und Mietvertragsmanagement, die Bereitstellung von Arbeitsplätzen, den Kantinenbetrieb und das Catering, den Brandschutz, die Logistik und Entsorgung sowie Aspekte um Kälte, Klima und Lüftung. Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen werden hier an zahlreichen Stellen berücksichtigt.

In der Personalwirtschaft wird u. a. das Angebot für die vergünstigte Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs (SammelAbos bzw. JobTickets) für die Mitarbeiter organisiert (siehe auch Abschnitt „Arbeitswege der Mitarbeiter“, [Seite 80 f.](#)).

GRN 103-2 | 103-3 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, siehe dazu unsere Nachhaltigkeitsziele ([Seite 18 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 an lokalen Initiativen, wie bspw. „Hannover ohne Plastik“ (HOP), 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 die nachfolgende Tabelle.

UMWELTKENNZAHLEN¹

Kennzahl	Einheit	2019	2018
Anzahl abgedeckter Mitarbeiter 31.12.		17.568	16.429
Abdeckungsgrad	in % der gesamten Mitarbeiter	77,0	74,0
Energieverbrauch			
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität) ²	gesamt in MWh	294.159,1	322.027,0
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität)	in MWh pro Mitarbeiter	16,7	22,8
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte ³	gesamt in Litern	11.695.464,6	11.568.316,0
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte	in Liter pro Mitarbeiter	665,7	799,5
Dienstreisen der Mitarbeiter			
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn) ⁴	in km gesamt	116.781.999,7	116.643.612,0
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn) ⁴	in km pro Mitarbeiter	6.647,4	8.152,84
Treibhausgasemissionen nach Scopes			
Scope 1 (direkte Emissionen) ⁵	in Tonnen CO ₂ e	28.515,5	28.716,3
Scope 2 (indirekte Emissionen) ⁶	in Tonnen CO ₂ e	40.548,7	34.775,6
Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen)	in Tonnen CO ₂ e	18.813,7	29.951,7
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	gesamt in Tonnen CO ₂ e	87.877,9	93.443,6
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	in Tonnen pro Mitarbeiter	5,0	6,4
Materialverbrauch und Abfall			
Papierverbrauch ⁷	gesamt in Tonnen	839,3	532,9
Papierverbrauch	in kg pro Mitarbeiter	47,8	42,7
Abfall ⁸	in Tonnen	2.617,3	2.104,7
Abfall	in kg pro Mitarbeiter	283,3	229,4
Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch ⁹	gesamt in m ³	164.040,9	139.777,1
Wasserverbrauch	in Liter pro Mitarbeiter	9.337,5	8.508,0

¹ Aufgrund der andauernden 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 in den entsprechenden Berichtsabschnitten erläutert.

² 2019: keine Heizverbräuche für Chile, Mexiko, Türkei und USA; 2018: Für Belgien, Brasilien, Chile, Frankreich und Mexiko liegen für das Berichtsjahr keine Heizverbräuche vor.

³ 2019: kein Treibstoffverbrauch angegeben für Belgien, Chile und USA; 2018: kein Treibstoffverbrauch angegeben für Belgien und Chile

⁴ Dienstwagen (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko; Flugzeug (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko; Bahn (2019):

keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, Türkei; Bahn (2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko

⁵ 2019: Chile und USA sind in den ausgewiesenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten; 2018: Belgien und Chile sind nicht enthalten

⁶ 2019: umfasst 100% der erfassten Gesellschaften des Talanx Konzerns (ohne Hannover Rück-Gruppe); 2018: umfasst 100% der erfassten Gesellschaften des Talanx Konzerns in

Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

⁷ Umfasst die Gesellschaften des Talanx Konzerns (ohne Hannover Rück-Gruppe)

⁸ Die angegebenen Werte umfassen ausschließlich die deutschen Standorte (ohne Hannover Rück-Gruppe)

⁹ Die Abdeckung beträgt jeweils 100% der erfassten Gesellschaften (ohne Hannover Rück-Gruppe)

GRI 302-1
Energieverbrauch

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.

ENERGIEVERBRAUCH DEUTSCHLAND¹

	2019	2018
Heizverbrauch in MWh	31.057,7	32.606,0
Stromverbrauch in MWh	24.423,2	30.057,0
Gesamt² in MWh	55.480,9	62.663,0
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l ³	1.171.083,0	1.259.408,0

¹ Die folgenden Angaben beziehen sich für Deutschland in der Regel für das aktuelle Jahr auf unsere 14 bundesweiten Standorte (Zentralen und Niederlassungen, ohne Hannover Rück-Gruppe).
² Die Verbrauchswerte bestimmen wir anhand der Angaben von Versorgern und Nebenkostenabrechnungen. Da zum Redaktionsschluss dieses Berichts nicht alle Nebenkostenabrechnungen vorlagen, haben wir den Verbrauch anhand der Vorjahreswerte konservativ geschätzt.
³ Hierbei wird zudem der Verbrauch für Autogas mitberücksichtigt.

ENERGIEVERBRAUCH AUSLAND¹

	2019	2018
Heizverbrauch in MWh	4.758,2	6.426,0
Stromverbrauch in MWh	233.920,5	252.938,0
Gesamt in MWh	238.678,6	259.364,0
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l	10.524.384,0	10.308.908,0

¹ 2019: Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken 100% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab; 2018: Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken mehr als 75% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab.

GRI 302-3 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 0,18 (0,24) MWh/m².

GRI 302-4 Mit Beginn des Geschäftsjahres 2019 bezieht der Talanx Konzern für seine Standorte in Deutschland Grünstrom. Die Herkunft des Stroms entspricht den Anforderungen des Ökostromlabels RenewablePLUS. Das für die Talanx ausgestellte Zertifikat ist gültig für Lieferungen im Umfang von 24.408 MWh im Jahr 2019.

Über weiter umgesetzte und geplante Maßnahmen am Konzernsitz Hannover berichten wir in der Tabelle auf [Seite 21](#) unter Ziele und Maßnahmen „Betriebsablauf und Beschaffung“.

GRI 305-1 | 305-3
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.

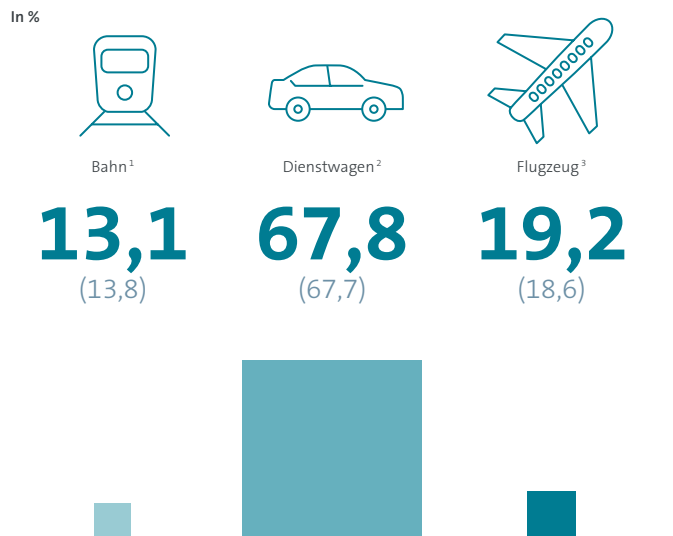
DIENSTREISEN DER MITARBEITER DES TALANX KONZERNS

In km	2019	2018
Bahnreisen ¹	15.269.386,7	16.075.955,0
Dienstwagen ²	79.142.133,6	78.940.375,0
Flugreisen ³	22.370.481,4	21.645.282,0
Gesamt	116.782.000,0	116.643.612,0
Pro Mitarbeiter	6.647,4	8.152,8

¹ Bahn (2019): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, Türkei; (2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko
² Dienstwagen (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko
³ Flugzeug (2019 und 2018): 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 81](#)).

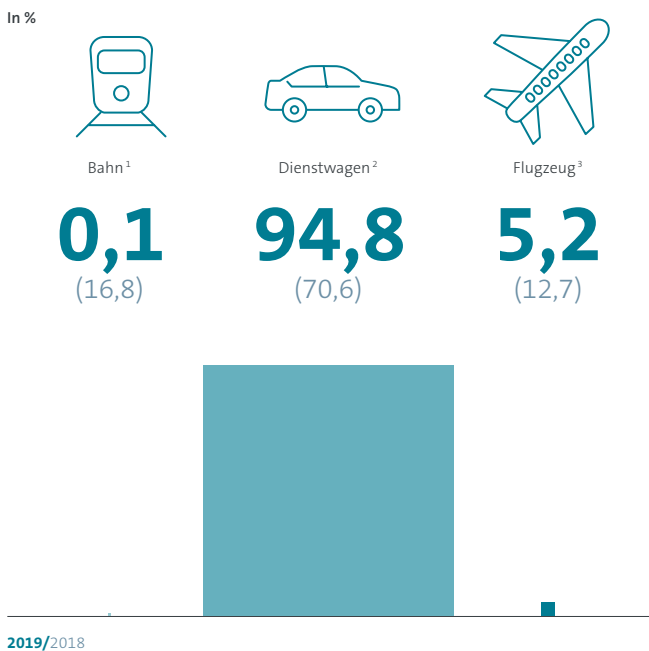
ZURÜCKGELEGTE KILOMETER DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTELN



2019/2018

¹ Bahn (2019): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, Türkei; Bahn (2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko
² Dienstwagen (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko
³ Flugzeug (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko

TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTELN



¹ Bahn (2019): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, Türkei; Bahn (2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko. Der Emissionsfaktor für das Berichtsjahr 2019 wurde angepasst und international vereinheitlicht
² Dienstwagen (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Belgien, Chile, Mexiko
³ Flugzeug (2019 und 2018): keine Daten verfügbar für Chile, Mexiko

GRI 305-5 Reduzierung der reisebedingten Treibhausgasemissionen

Im Zuge der 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 CO₂-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 852 (899) Mitarbeiter dieses Angebot genutzt, darunter befinden sich auch 15 (19) BahnCard 100, die als Alternative zum Dienstwagen gewählt wurden. Insgesamt wurden im Fernverkehr 12.950.307 (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 CO₂-frei. Mit den Fahrten im DB-Fernverkehr wird damit ein Beitrag für nachhaltigen Verkehr geleistet. Im Nahverkehr sind 985.421 (988.966) Pkm angefallen, wodurch 50.176 (51.193) kg CO₂ verursacht wurden.

Auch der Emissionsausstoß unserer Fahrzeugflotte konnte weiter gesenkt werden. Seit dem 1. Januar 2017 gilt für Neufahrzeuge ein CO₂-Zielwert von 125 g/km (vorher 140 g/km). Damit haben wir das

ursprüngliche Ziel einer Senkung auf 130 g/km übertroffen. Neben einer Überarbeitung der Dienstwagenregelung wurde im Berichtsjahr auch die E-Mobilität weiter forciert. Neben der Möglichkeit, Dienstwagen mit Hybridantrieb auswählen zu können, umfasst die Flotte mittlerweile verschiedene E-Autos für Servicefahrten zwischen den Standorten. Dafür wurden in Hannover fünf passende Ladesäulen aufgestellt. Auch die betriebliche Postzustellung am Konzernsitz Hannover erfolgt seit April 2017 teilweise 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 CO₂-Reduzierung von ca. 1,7 Tonnen ermöglicht.

Eine Übersicht über sämtliche Ziele und Maßnahmen, die Talanx sich zur Reduzierung der Emissionen vorgenommen hat, zeigt der Abschnitt zu den Nachhaltigkeitszielen (Seite 21).

GRI 305-5 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.

In Hannover hatten zum 31. Dezember 2019 1.195 (1.106) Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was rund 36 (33)% der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzernbetriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, mit Stand 31. Dezember 2019 waren das 2.064 (2.053) 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 rund 64 (64)%. Am Standort Hamburg bei neue leben Versicherungen nutzten zum Dezember 2019 insgesamt 192 (198) Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 62 (63)% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 73 (56) Personen ein JobTicket, etwa 12 (9)% der Mitarbeiter. Am Standort Düsseldorf nutzten 21 (25) Mitarbeiter das JobTicket, etwa 16 (18)% der Mitarbeiter. Teilweise erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

Beim „Stadtradeln 2019“, einem bundesweiten Wettbewerb, beteiligten sich mit Hamburg, Hannover, Hilden, Köln und Stuttgart erneut fünf Standorte im Talanx Konzern und unterstützten damit ihre Kommune im bundesweiten Wettbewerb um die „Fahrradaktivste Region“. Ziel der Initiative Stadtradeln ist es, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, CO₂-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. So „erradelten“ allein die Zentralstandorte Hannover und Köln mit 269 Aktiven insgesamt über 70.000 Kilometer und konnten abermals sehr gute Platzierungen einfahren.

Treibhausgasemissionen nach Scopes

Für die Berichterstattung unserer Treibhausgasemissionen orientieren wir uns an der weltweit anerkannten Methodik des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Dieser zufolge werden die anfallenden Treibhausgase in drei Kategorien, die sogenannten Scopes, unterteilt. Für die Berechnungen der Emissionen greifen wir auf Umrechnungsfaktoren der International Energy Agency (IEA) sowie des Department for Environment, Food & Rural Affairs UK (DEFRA) für die zugrunde liegenden Prozesse zurück. Dabei wird der Ausstoß in Tonnen an CO₂-Äquivalenten angegeben. Das bedeutet, dass andere ausgestoßene Treibhausgase wie CH₄ und N₂O mit dem Faktor ihrer Umweltschädlichkeit gegenüber CO₂ in die Berechnung eingeflossen sind. Durch den Ansatz der Emissionsfaktoren lässt sich eine Annäherung an die tatsächlich erzeugten Emissionen erzielen.

GRI 305-1

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.

SCOPE-1-EMISSIONEN DEUTSCHLAND

In tCO ₂ e	2019	2018
Scope 1 – Heizung	602,3	908,6
Scope 1 – Fahrzeugflotte	2.711,0	3.160,3
Gesamt	3.313,3	4.068,9

SCOPE-1-EMISSIONEN AUSLAND

In tCO ₂ e	2019	2018
Scope 1 – Heizung	606,7	572,6
Scope 1 – Fahrzeugflotte	24.595,4	23.899,4
Gesamt¹	25.202,1	24.472,0²

¹ 2019: Chile und USA sind in den für die Auslandsgesellschaften angegebenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten. Die Abdeckung beträgt damit rund 90% (bezogen auf die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter); 2018: Belgien und Chile sind in den für die Auslandsgesellschaften angegebenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten. Die Abdeckung beträgt damit rund 90% (bezogen auf die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter).

GRI 305-2

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 CO₂-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 [Seite 49](#)).

SCOPE-2-EMISSIONEN DEUTSCHLAND¹

In tCO ₂ e	2019	2018
Scope 2 – Strom	10.228,4	15.839,9
Scope 2 – Fernwärme	7.027,3	6.842,4
Gesamt	17.255,7	22.682,3

¹ 2019: Abdeckung bezogen auf Mitarbeiter: 100%
Die deutliche Veränderung gegenüber dem Vorjahr ist auf eine veränderte und vereinheitlichte Berechnung sowie die Ausweitung und Optimierung der Datenerfassung zurückzuführen.

SCOPE-2-EMISSIONEN AUSLAND¹

In tCO ₂ e	2019	2018
Scope 2 – Strom	22.712,4	6.653,9
Scope 2 – Fernwärme	580,6	1.284,8
Gesamt	23.293,0	7.938,7

¹ 2019: Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken 100% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab; 2018: aggregierte Darstellung Italien, Österreich, Polen (Abdeckung: rund 46%, bezogen auf die im Ausland beschäftigten Mitarbeiter)

GRI 305-3

Scope-3-Emissionen

Scope-3-Emissionen entstehen aus Prozessen in der vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens, auf die die Talanx keinen unmittelbaren Einfluss hat. Aufgrund der Komplexität und 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 Wasser-aufbereitung, 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. An der Erfassung der Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz (Pendelverhalten) wird aktuell gearbeitet.

SCOPE-3-EMISSIONEN

In tCO ₂ e	2019	2018
Scope 3 ¹	18.813,7	29.951,7

¹ Die Werte wurden anhand der Umrechnungsfaktoren der DEFRA sowie IEA für die zugrunde liegenden Prozesse ermittelt. Seit Januar 2018 erfolgen Dienstreisen im Fernverkehr der Deutschen Bahn klimaneutral. Die entsprechenden CO₂-Einsparungen wurden für das Jahr 2018 noch nicht berücksichtigt.

Materialverbrauch und Abfall

GRI 301-1| 301-2 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 nachhaltig 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 und weiterer digitaler Möglichkeit soll im Talanx Konzern mittelfristig ausgeweitet werden. Die Quartalsberichte bzw. Quartalsmitteilungen bieten wir seit Mitte 2016 ausschließlich in elektronischer Form an. Auch wird 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. Bis spätestens Ende September 2020 werden wir die Druck- und Kuvertierdienstleistung an einen externen Dienstleister übergeben haben, der an vier Standorten in Deutschland produziert. Wir stellen die Datensätze zur Druckerzeugung nach regionalen Gesichtspunkten an den jeweiligen Standorten bereit und verlagern somit den Großteil des Transportweges von der Autobahn auf die Datenleitung.

Da jedoch nicht jeder Druck vermieden werden kann, achtet die Talanx bei der Materialbeschaffung auf verschiedene Nachhaltigkeitsiegel. Bisher erfolgt der Druck 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, Versicherungspolice, Kundendokumente, Broschüren und Geschäftsberichte. Letztere werden bereits seit dem Jahr 2015 klimaneutral gedruckt. Zudem liegt der Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in digitaler Form vor.

BÜROPAPIERVERBRAUCH UNSERER STAMM-MITARBEITER¹

In T	2019	20182
Papierverbrauch	839,3	532,9

¹ 2019: umfasst 100% der Mitarbeiter der im Bericht enthaltenden Gesellschaften; 2018: umfasst die Gesellschaften des Talanx Konzerns in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) sowie Italien, Österreich und Polen

Zahlreiche Dokumente wurden im Berichtsjahr in Deutschland zudem im hauseigenen Druckzentrum in Hannover produziert, das als Dienstleister für alle bundesweiten Betriebsbereiche agiert. Die im Druckzentrum verbrauchte Papiermenge lag im Berichtsjahr bei rund 56,7 (96,5) Mio. Blatt bzw. rund 283,5 (486) Tonnen und konnte damit weiter reduziert werden. 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.

**MEXIKO | ITALIEN
DEUTSCHLAND | USA**

Nachhaltige Bürogebäude

■ Um den Energieverbrauch und damit unsere CO₂-Emissionen weltweit zu reduzieren, setzen wir bei unseren eigenen Immobilien auf energieeffiziente Gebäude. Unsere mexikanische Gesellschaft zieht dazu Ende 2020 in ein EDGE-(Excellence in Design for Greater Efficiencies)-zertifiziertes Bürogebäude. Im Jahr 2021 wird zudem unsere italienische Gesellschaft in ein LEED(Leadership in Energy and Environmental Design)-zertifiziertes Headquarter umziehen. Damit tragen neben unseren Headquartern in Hannover und dem Headquarter in den USA noch zwei weitere Bürogebäude dazu bei, unsere Emissionen durch eigene Maßnahmen zu vermeiden.

Auch bei Investitionen in Immobilien als Kapitalanlage streben wir Nachhaltigkeitszertifizierungen wie DGNB, LEED, EDGE oder BREEAM an. Diese Zertifizierungen bewerten u. a. ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Aspekte einer Immobilie.



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.

Weiterhin haben unsere Mitarbeiter in Deutschland im Berichtszeitraum 1.497 (3.436) Tonerkartuschen verbraucht, 135 (68) Stück davon sind wiederbefüllbar (dies entspricht ca. 9%).

GR1 306-2 Der im Talanx Konzern anfallende Abfall setzt sich hauptsächlich aus Rest-, Büro- und Küchenabfällen zusammen. Ein großer Teil davon kann dem Recycling durch lokale Entsorgungsunterneh-

men zugeführt werden. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Papier- und Plastikmüll. Unsere Küchenabfälle werden teilweise kompostiert, zu einem anderen Teil an den großen Standorten nach Möglichkeit energetisch verwertet. So wurden im Berichtsjahr in Hannover rund 135 (153) m³ und in Köln 144,5 (145) m³ organischer Abfälle in Biogasanlagen verwertet. Auch der übrige anfallende Restabfall (Non-IT) wird über regionale Entsorger entsorgt und teilweise in einer mechanisch-biologischen Abfallbehandlungsanlage behandelt (zum Teil oberirdische Deponierung, zum Teil energetische Verwertung). Sonder- und Elektronikabfall fällt bei unserer Geschäftstätigkeit nur in geringem Maße an und wird allen Vorschriften entsprechend von spezialisierten Unternehmen entsorgt.

ABFALLMENGE (DEUTSCHLAND)¹

	Abfall in Tonnen		in %	
	2019	2018	2019	2018
Recycling	1.453,6	1.039,0	55,5	49,4
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	471,8	376,2	18,0	17,9
Kompostierung	62,8	70,2	2,4	3,3
Restabfall (Non-IT)	611,7	610,6	23,4	29,0
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	2,3	2,8	0,1	0,1
Sonderabfall	15,0	6,0	0,6	0,3
Abfallgesamtmenge	2.617,3	2.104,7	100,0	100,0
Abfallmenge pro Mitarbeiter	0,2	0,2	—	—

¹ Die Angaben zur Abfallmenge beruhen zum Teil auf Schätzungen oder Umrechnungen. Dies betrifft vor allem 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

GR1 303-1 | 306-1 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.

WASSERVERBRAUCH UND ABWASSER

In m ³	2019	2018
Wasserverbrauch gesamt	160.040,9	139.777,1

Lieferantenmanagement

GR1 103-1 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.

GR1 103-2 Maßnahmen und Richtlinien: Um unser Commitment, nationale Gesetzgebungen in Hinblick auf Umweltschutz und die Wahrung der Menschenrechte sowie die Talanx Werte einzuhalten, zu unterstützen und um über die Gesetzgebung hinaus positiven Einfluss auszuüben, haben wir im Berichtsjahr einen konzern-einheitlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner erarbeitet. Dieser wurde vom Talanx Vorstand verabschiedet. Das Dokument umfasst sowohl den IT-Einkauf als auch den Einkauf Non-IT und regelt verbindlich folgende Themen: Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Umwelt-, Sozial- und weitere Arbeitnehmerbelange, Datenschutz sowie Schutz von Geschäftsgeheimnissen. Die Implementierung des neuen Verhaltenskodex in den einzelnen Geschäftsbereichen haben wir im Berichtsjahr bereits angestoßen.

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, Provider- und Lizenzmanagement zuständig.

GR1 103-2 | 103-3 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 zu dem Bestandteil regelmäßiger Revisionsprüfungen.

Umweltschutz im Lieferantenmanagement

GR1 204-1 | 308-1 | 308-2 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 40 % unserer Lieferanten für Betriebs- und Lebensmittel und etwa 22 % der IT-Zulieferer. Unsere Auslandsgesellschaften definieren regionale Lieferanten in der Regel 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 einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt. Die Implementierung des neuen Verhaltenskodex in den einzelnen Geschäftsbereichen haben wir im Berichtsjahr bereits angestoßen. Der Kodex umfasst sowohl den IT-Einkauf als auch den Einkauf Non-IT und regelt verbindlich folgende Themen: Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Umwelt-, Sozial- und weitere Arbeitnehmerbelange, Datenschutz sowie Schutz von Geschäftsgeheimnissen.

Mit dem umweltfreundlichen Büromaterial-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.

Arbeitsbedingungen und Wahrung der Menschenrechte bei Lieferanten

GR1 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2 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).

BRASILIEN | ÖSTERREICH

Recycling

■ Der im Talanx Konzern anfallende Abfall setzt sich hauptsächlich aus Papier- und Plastikmüll sowie Küchenabfällen zusammen. Ein großer Teil davon kann über lokale Entsorgungsunternehmen dem Recycling zugeführt werden.

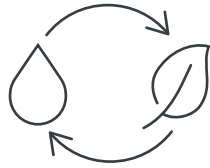
HDI Brasilien trägt darüber hinaus durch die Sammlung von Abfällen und Recyclingmaterialien innerhalb des Unternehmens einen positiven Beitrag zur Umwelt bei. Um die Abfalltrennung sicherzustellen, sind alle Mitarbeiter involviert und helfen, den Abfall zu trennen. Auch andere Ländergesellschaften verbinden das Recycling mit Mitarbeiterengagement sowie gesellschaftlichem Engagement. HDI Österreich beteiligt sich z. B. am Projekt Stöpsel-Sammeln. Die Initiative sammelt Plastikflaschenverschlüsse und führt sie dem Recycling zu. Mit dem Verkaufserlös werden soziale Projekte unterstützt.



Unser konzernweit geltender und in neun Sprachen verfügbarer Verhaltenskodex ist ein wirksames Instrument, mit dem wir unser Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts transparent machen. Er formuliert grundlegende rechtliche und ethische Anforderungen und Pflichten, denen unsere Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit zu entsprechen haben. Er hebt das Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierungen hervor und weist explizit darauf hin, dass bei allen Verdachtsfällen der Geldwäschebeauftragte und der Compliance Officer zu informieren sind. Weiterhin legt er spezifische Verhaltensregeln dar – z. B. 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.

Auch an dieser Stelle sei noch einmal auf den konzerneinheitlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner verwiesen, der vom Talanx Vorstand verabschiedet wurde und dessen Implementierung wir bereits im Berichtsjahr angestoßen haben.

Betriebsablauf in Zahlen



RUND **294** TSD. MWH
ENERGIEVERBRAUCH WELTWEIT



11,5%

WENIGER ENERGIEVERBRAUCH
IN DEUTSCHLAND



8,7%

WENIGER ENERGIE-
VERBRAUCH WELTWEIT

SCOPE 1 EMISSIONEN

28,5

TSD. TONNEN CO₂E



SCOPE 2 EMISSIONEN

40,5

TSD. TONNEN CO₂E



SCOPE 3 EMISSIONEN

19,0

TSD. TONNEN CO₂E



6,0%

WENIGER CO₂-EMISSIONEN
WELTWEIT



21,9%

WENIGER CO₂-EMISSIONEN
PRO MITARBEITER WELTWEIT



Weitere Informationen

	AB SEITE
Über diesen Bericht	88
GRI-Inhaltsindex	92
Impressum	98

Weitere Informationen

Über diesen Bericht

GRI 102-52 | 102-54 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 bezieht. 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 92 ff.](#)); die Verknüpfungen der SDGs mit den jeweiligen Maßnahmen von Talanx befinden sich auf [Seite 29](#). Unsere Nachhaltigkeitsziele sind auf [Seite 18 ff.](#) aufgelistet. Die Verweise und Symbole werden in der Legende auf [Seite 1](#) 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 22 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 26 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 Konzernerkklärung

zu erstellen. Diese Erklärung wurde in den Konzerngeschäftsbericht 2019 aufgenommen und ist im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ auf [Seite 58 ff.](#) zu finden. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft.

GR 102-45 | 102-49 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 benannten Gesellschaften und Standorte des Talanx Konzerns, soweit diese in signifikantem Umfang zu den Indikatoren oder Themen beitragen:

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	9.237	Talanx AG	jeweils 100%
			Geschäftsbereich Industrieversicherung in Deutschland	
			Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland	
			HDI International AG	
			Konzernfunktionen: HDI Service AG HDI Systeme AG Ampega Asset Management GmbH	
WARTA-Gruppe	Polen	2.772	Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S. A.	75,74 %
			Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S. A.	75,74 %
HDI Seguros S. A. de C. V.	Mexiko	1.434	HDI Seguros S. A. de C. V.	99,76 %
HDI Seguros S. A.	Brasilien	1.278	HDI Seguros S. A.	100 %
HDI Seguros S. A.	Chile	768	HDI Seguros S. A.	99,91 %
HDI Sigorta A. Ş.	Türkei	644	HDI Sigorta A. Ş.	100 %
HDI Assicurazioni	Italien	396	InLinea S. p. A	100 %
			HDI Immobiliare SRL	100 %
			InChiaro Life DAC	100 %
HDI Global SE – the Netherlands ¹	Niederlande	335	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 299.467
HDI Versicherung AG (Österreich)	Österreich	325	HDI Versicherung AG (Österreich)	100 %
HDI Global Insurance Company (USA) ¹	USA	144	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 488.167
HDI Global SE – Direction pour la France ¹	Frankreich	142	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 411.618
HDI Global SE – Branch for Belgium ¹	Belgien	93	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 228.543

¹ 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 als wesentlich für das Verständnis der Lage des Konzerns betrachten

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 deckt der vorliegende Bericht somit 18.964 Mitarbeiter ab. Dies entspricht 83,1% der gesamten Mitarbeiter im Konzern (22.824). Ausgewählte Mitarbeiterkennzahlen decken den gesamten Talanx Konzern ab.

Mit unseren Informationskästen (☞ Seite 52, Seite 55, Seite 67, Seite 71, Seite 82, Seite 85) 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.

GRI 102-50 Berichtszeitraum: Dieser Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019. Aufgrund der Integration weiterer Gesellschaften und Niederlassungen in den Bericht und einer, wo möglich, konsolidierten Angabe sind bei den Kennzahlen nicht immer Jahresvergleiche möglich. Anpassungen bei der Datenerhebung kennzeichnen und kommentieren wir entsprechend.

Haupt-/wichtige Mitgliedschaften des Talanx Konzerns

GRI 102-13 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

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)
- AfW Bundesverband Finanzdienstleistung
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVAG)
- Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI)
- Chief Risk Officers-Forum (CRP-Forum)
- Deutsche Kernreaktor-Versicherungsgemeinschaft (DKVG)
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft
- European Insurance CFO (Chief Financial Officer) 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)
- Ghorfa Arab-German Chamber of Commerce and Industry e. V.
- Bundesverband Deutscher Innovations-, Technologie- und Gründerzentren e. V. (BVIZ)
- Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer
- German Business Association (Vietnam)
- Hildener Industrie-Verein
- Industrie- und Handelskammer Hannover (IHK)
- Industrie-Club Hannover e. V.
- Initiative Deutschland Digital
- Institut der Norddeutschen Wirtschaft e. V. (INW)
- Wirtschaftsclub Köln
- Wirtschaftsrat Deutschland

Förderung und Sponsorschaften

- 1. FC Köln
- Betriebssportgemeinschaft Rheinpark
- BiPRO e. V.
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V. (DVfVW)
- Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover
- Hannover 96
- Internationale Schule Hannover Region GmbH
- Kestner Gesellschaft e. V.
- 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)
- Allianz für Entwicklung und Klima
- 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
- MindSphere World e. V.
- Principles for Responsible Investment (PRI)
- World.Minds AG

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)
- Royal Circle of Insurers from Belgium (CRAB)

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)

Mexiko

- Association of Mexican Insurance Companies (AMIS)

Niederlande

- Coöperatieve Vereniging Nederlandse Assurantie Beurs U. A. (VNAB)
- Dutch Association for Risk- and Insurance Managers (NARIM)
- Verbond van Verzekeraars
- International Union of Marine Insurance (IUMI)

Österreich

- Aktuarvereinigung Österreichs (avö)
- Arbeitsgemeinschaft der in Österreich tätigen Versicherungsunternehmen
- Arbeitsgemeinschaft der Steirischen Versicherungsmakler
- 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)

Türkei

- Insurance Association of Turkey

USA

- American Association of Managing General Agents (AAMGA)
- American Property Casualty Insurance Association (APCIA)
- Inland Marine Underwriters Association
- National Association of Insurance Commissioners (NAIC)
- National Council on Compensation Insurance (NCCI)
- PLUS Insurance Regulation Organizations
- Recording Industry Association of America (RCIAA)
- Wholesale & Specialty Insurance Association (WSIA)

GRI-Inhaltsindex

GRI 102-55 Die folgenden beiden Tabellen (und die Tabelle auf Seite 17) 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 spezifischen Themen der Talanx siehe Tabelle „Übersicht über die wesentlichen und zusätzlichen Themen“ auf [Seite 26 f.](#)

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	36	36, 37	37
Menschenrechte bei Talanx	64	65	65
Korruptions- und Geldwäscheprävention	36	37	39
Datenschutz und Cybersecurity	39	39, 40	40
Digitalisierung	41	41	41
ESG im Asset-Management	47	47, 48	48
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	49	50	50
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	61	61, 62	62
Talanx als Arbeitgeber	64	65	65
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	70	70	70
Klimawandel	76	77	77
Betrieblicher Umweltschutz	77	77, 78	78
Lieferantenmanagement	83	84	84

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
GRI 101:	Grundlagen 2016			
Allgemeine Standardangaben				
GRI 102:	Allgemeine Standardangaben 2016			
	Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	7		
102-2	Wichtigste Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	8		
102-3	Hauptsitz der Organisation	7		
102-4	Länder, in denen die Organisation tätig ist	8		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	7		
102-6	Bediente Märkte	8		
102-7	Größe der Organisation	7,8		
102-8	Informationen über Beschäftigte und weitere Mitarbeiter	60, 61		6
102-9	Lieferkette der Organisation	9		
102-10	Wichtige Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette während des Berichtszeitraums	7	https://www.talanx.com/investor-relations	
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip	46		
102-12	Externe Initiativen	28		
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	90		
	Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation	5	Siehe Brief des Vorstandsvorsitzenden	
	Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen	35		10
	Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	10, 27		
102-20	Verantwortung für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Ebene des höchsten Leitungsorgans	27		
102-22	Zusammensetzung des höchsten Leitungsorgans und seiner Komitees	10, 11		
102-23	Vorstand des höchsten Kontrollorgans	11		
102-24	Nominierung und Auswahl des höchsten Leitungsorgans	10		
102-25	Interessenkonflikte	11		
102-26	Rolle des höchsten Leitungsorgans beim Setzen von Zweck/ Mission, Werten und Strategie	27		
102-29	Ermittlung und Handhabung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	27, 28, 46		
102-31	Überprüfung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	27		
102-32	Rolle des höchsten Leitungsorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	27		
102-35	Vergütungspolitik	11		
	Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	15, 22		
102-41	Kollektivvereinbarungen	61		3
102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	15, 23		
102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	22, 23, 28, 50		
102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen	15, 23, 25, 50		
	Berichtspraxis			
102-45	In den konsolidierten Jahresabschluss einbezogene Unternehmen	8, 89		
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Themenabgrenzung	22		
102-47	Auflistung der wesentlichen Themen	24, 25		

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
102-48	Neudarstellungen von Informationen		Neudarstellungen werden an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht	
102-49	Änderungen in der Berichterstattung	89		
102-50	Berichtszeitraum	90		
102-51	Veröffentlichungsdatum des jüngsten vorherigen Berichts	98		
102-52	Berichtszyklus	88		
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	98		
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	88		
102-55	GRI-Inhaltsindex	92		
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. Die in Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ des Konzernlageberichts enthaltene nichtfinanzielle Konzernklärung nach § 315b Abs. 1 HGB ist „limited assurance“-geprüft.	
Ökonomische Themen				
Wirtschaftliche Leistung				
GRI 201:	Wirtschaftliche Leistung 2016			
201-1	Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert	7	Den Wert der getätigten Investitionen in die Gemeinschaft erheben wir nicht; ein Employee-Volunteering-Konzept wird aktuell erarbeitet	
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	48		7
201-3	Verpflichtung aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	61		
Marktpräsenz				
GRI 202:	Marktpräsenz 2016			
202-1	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	63		
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	63		
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen				
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	49		
203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	45, 48, 49		
Beschaffung				
GRI 204:	Beschaffung 2016			
204-1	Ausgaben für lokale Lieferanten	84		
Korruptionsbekämpfung				
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2016			
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	37		10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	38		10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	38		10
Wettbewerbswidriges Verhalten				
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	37		10

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
Ökologische Themen				
Materialien				
GRI 301:	Materialien 2016			7, 8
301-1	Eingesetzte(s) Material(ien) nach Gewicht oder Volumen	81		8
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	81		
Energie				
GRI 302:	Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	79		7, 8
302-3	Energieintensität	79		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	79		8, 9
Wasser				
GRI 303:	Wasser 2016			7, 8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	83		
Emissionen				
GRI 305:	Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	79, 81		7, 8
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	81		7, 8
305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	79, 81		7, 8
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	80		8, 9
Abwasser und Abfall				
GRI 306:	Abwasser und Abfall 2016			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	83		8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	83		8
Umwelt-Compliance				
GRI 307:	Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -vorschriften	37		8
Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien				
GRI 308:	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die auf ökologische Kriterien überprüft wurden	84		8
308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	84		8
Soziale Themen				
Beschäftigung				
GRI 401:	Beschäftigung 2016			
401-1	Einstellung neuer Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	62		
401-2	Betriebliche Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, aber nicht befristeten oder Teilzeitmitarbeitern gewährt werden	69		
401-3	Elternzeit	68		
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz				
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheiten und Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle	70		
403-3	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	70		
Aus- und Weiterbildung				
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung 2016			

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	63		
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und Übergangsstützungsprogramme	64		
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	64		
Vielfalt und Chancengleichheit				
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
405-1	Vielfalt der Leitungsorgane und der Mitarbeiter	11, 65		1, 2, 6
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	65		1, 2, 6
Gleichbehandlung				
GRI 406:	Gleichbehandlung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	65		1, 2, 6
Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen				
GRI 407:	Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen 2016			
407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	36, 84		1, 2, 3
Kinderarbeit				
GRI 408:	Kinderarbeit 2016			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit besteht	36, 84		1, 2, 5
Zwangs- oder Pflichtarbeit				
GRI 409:	Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016			
409-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	36, 84		1, 2, 4
Menschenrechtliche Überprüfung				
GRI 412:	Menschenrechtliche Überprüfung 2016			
412-1	Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	37	Gesamtzahl und/oder Prozentzahl der überprüften Standorte kann derzeit nicht angegeben werden	
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	36	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	48	Siehe FS11	1-6
Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien				
GRI 414:	Bewertung der Lieferanten hinsichtlich sozialer Kriterien 2016			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	84		1-6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	84		1-6
Politische Einflussnahme				
GRI 415:	Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	37		10
Marketing und Kennzeichnung				
GRI 417:	Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	51		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	51	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	51	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	
	Schutz der Privatsphäre von Kunden			
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	40	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	
	Sozioökonomische Compliance			
GRI 419:	Sozioökonomische Compliance 2016			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	37, 51	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	1-10
Branchenspezifische Angaben				
	Produktportfolio			
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	
FS6	Zusammensetzung des Portfolios für die Geschäftsbereiche nach spezifischer Region, Größe und Sektor	8		
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden	54		
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	54		8
	Audit			
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	
	Active Ownership			
	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	48		1-10
	Lokale Gemeinschaften			
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	55		

Impressum

© 2020

Talanx AG

HDI-Platz 1
30659 Hannover
Telefon +49 511 3747-0
Telefax +49 511 3747-2525
www.talanx.com

 102-53

Verantwortlich

Leiter Group Communications: Andreas Krosta,
Talanx Nachhaltigkeitsteam:
Kathrin Tillmann, Thore Schmidt, Julius Hansen
Telefon +49 511 3747-2022
nachhaltigkeit@talax.com

Kontakt für Investoren

Carsten Werle

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

Bildnachweise

First Climate: Seite 75
Inga Sinieux: Seite 14
iStock: Seiten 24, 34, 38, 52, 55, 58, 67, 85
Talanx: Titel, Seiten 3, 5, 58, 71, 82
unsplash: Seiten 34, 44, 75

Illustrationen: Bernd Schifferdecker

Veröffentlicht am: 6. Mai 2020

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint auch auf Englisch.

 102-51

Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 4. Juni 2019

Talanx Nachhaltigkeitsbericht im Internet:

www.talanx.com/nachhaltigkeit

Folgen Sie uns auf Twitter:



@talax

@talax_en

Disclaimer

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf bestimmten Annahmen, Erwartungen und Ansichten des Managements der Talanx AG (die „Gesellschaft“) beruhen oder aus externen Quellen übernommen wurden. Diese Aussagen unterliegen daher einer Reihe von bekannten oder unbekanntem Risiken und Ungewissheiten. Eine Vielzahl von Faktoren, von denen zahlreiche außerhalb des Einflussbereiches der Gesellschaft stehen, beeinflusst die Geschäftsaktivitäten, die Geschäftsstrategie, die Ergebnisse, die Leistungen und die Erfolge der Gesellschaft. Diese Faktoren bzw. ein Realisieren der Risiken und Ungewissheiten können dazu führen, dass die tatsächlichen Ergebnisse, Leistungen und Erfolge der Gesellschaft wesentlich von denjenigen Angaben abweichen, die in der zukunftsgerichteten Aussage ausdrücklich oder impliziert genannt worden sind.

Die Talanx AG garantiert nicht, dass die den zukunftsgerichteten Aussagen zugrunde liegenden Annahmen frei von Irrtümern sind, und übernimmt dementsprechend keinerlei Gewähr für den Eintritt der zukunftsgerichteten Aussagen. Die Talanx AG übernimmt ferner keine Verpflichtung und beabsichtigt auch nicht, diese zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren oder bei einer anderen als der erwarteten Entwicklung zu korrigieren. Werden Informationen oder Statistiken aus externen Quellen zitiert, so sind derartige Informationen oder Statistiken nicht so auszulegen, dass sie von der Gesellschaft als zutreffend übernommen oder für zutreffend gehalten werden.

Konzernstruktur

TALANX AG						
GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIE- VERSICHERUNG	GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIR MEN- VERSICHERUNG DEUTSCHLAND		GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIR MEN- VERSICHERUNG INTERNATIONAL	GESCHÄFTSBEREICH RÜCKVERSICHERUNG	KONZERN- FUNKTIONEN	
INDUSTRIAL LINES DIVISION	RETAIL GERMANY DIVISION		RETAIL INTERNATIONAL DIVISION	REINSURANCE DIVISION	CORPORATE OPERATIONS	
	SCHADEN/ UNFALL- VERSICHERUNG	LEBENS- VERSICHERUNG		SCHADEN- RÜCK- VERSICHERUNG	PERSONEN- RÜCK- VERSICHERUNG	
	PROPERTY/ CASUALTY INSURANCE	LIFE INSURANCE		PROPERTY/ CASUALTY REINSURANCE	LIFE/HEALTH REINSURANCE	
HDI Global SE	HDI Deutschland AG		HDI International AG	Hannover Rück SE		Amega Asset Management GmbH
HDI Global Specialty SE	HDI Versicherung AG		HDI Seguros S. A. (Argentina)	E+S Rückversicherung AG		Amega Investment GmbH
HDI Versicherung AG (Austria)	Lifestyle Protection AG		HDI Seguros S. A. (Brazil)	Hannover ReTakaful B.S.C. (c) (Bahrain)		Amega Real Estate GmbH
HDI Global Seguros S. A. (Brazil)	neue leben Unfallversicherung AG		HDI Seguros S. A. (Chile)	Hannover Re (Bermuda) Ltd.		HDI Service AG
HDI Global Seguros S. A. (Mexico)	PB Versicherung AG		HDI Seguros S. A. (Colombia)	Hannover Reinsurance Africa Limited		HDI Systeme AG
HDI Global Insurance Limited Liability Company (Russia)	TARGO Versicherung AG		HDI Seguros de Vida S. A. (Colombia)	Hannover Life Re of Australasia Ltd.		Talanx Reinsurance Broker GmbH
HDI Global SA Ltd. (South Africa)	HDI Lebensversicherung AG		HDI Seguros S. A. de C. V. (Mexico)	Hannover Life Reassurance Bermuda Ltd.		
HDI Global Insurance Company (USA)	HDI Pensionskasse AG		HDI Seguros S. A. (Uruguay)	Hannover Re (Ireland) DAC		
HDI Global Network AG	Lifestyle Protection Lebensversicherung AG		TUIR WARTA S. A. (Poland)	Hannover Life Reassurance Africa Limited		
HDI Reinsurance (Ireland) SE	neue leben Lebensversicherung AG		TU na Życie WARTA S. A. (Poland)	Hannover Life Reassurance Company of America		
	PB Lebens- versicherung AG		TU na Życie Europa S. A. (Poland)			
	PB Pensionsfonds AG		TU Europa S. A. (Poland)			
	HDI Pensionsmanagement AG		OOO Strakhovaya Kompaniya „Civ Life“ (Russia)			
	TARGO Lebens- versicherung AG		HDI Assicurazioni S. p. A. (Italy)			
			Magyar Posta Biztosító Zrt. (Hungary)			
			Magyar Posta Életbiz- tosító Zrt. (Hungary)			
			HDI Sigorta A. Ş. (Turkey)			

Nur die wesentlichen Beteiligungen
Main participations only

Stand / As at: 31.12.2019

