



Nachhaltig-
keitsbericht
2020



Inhalt

	AB SEITE
Das Unternehmen	2
Highlights 2020	3
Kennzahlen	4
Vorwort	5
Über uns	7
Corporate Governance	10
<hr/>	
Nachhaltigkeitsstrategie und -management	12
<hr/>	
TCFD-Berichterstattung	36
<hr/>	
Handlungsfelder	
1 Compliance und Transparenz	42
2 Kapitalanlage und Versicherungsprodukte	55
3 Arbeit und Beschäftigte	73
4 Betriebsablauf und Beschaffung	91
<hr/>	
Weitere Informationen	
Über diesen Bericht	108
Berücksichtigte Standards und Richtlinien	112
GRI-Inhaltsindex	115
TCFD-Index	121
Impressum	122

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



Verweis auf eine andere Seite innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts



Verweis auf GRI-Standards



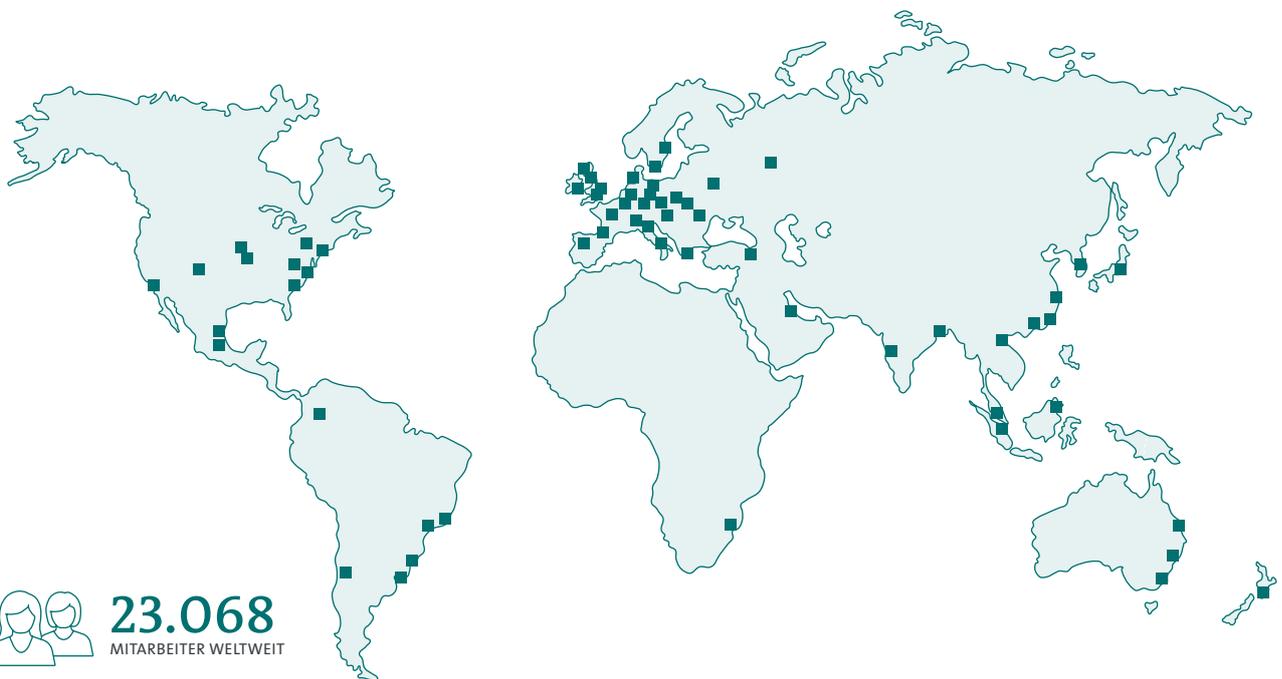
Verweis auf Internetseiten

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

Das Unternehmen

Talanx ist ein Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Als international agierender Konzern und langfristig orientierter Investor ist uns nachhaltiges Handeln wichtig. Daher berücksichtigen wir ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in unserer Geschäftstätigkeit.

Weltweit ist die Talanx Gruppe auf fünf Kontinenten mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und über Kooperationen in mehr als 150 Ländern aktiv.



www.talanx.com

HDI	warta.	hannover re[®]	EUROPA UBEZPIECZENIA	TARGO-VERSICHERUNG Schutz und Vorsorge	Posta Biztosító
civlife	ampega. Talanx Investment Group	neue leben Versicherungen	LifeStyle Protection	PB Versicherungen Partner der	

Highlights 2020

-30%

Ziel 2025: -30% CO₂-Intensität des liquiden Portfolios.

[NB 20 – Seite 65](#)



Drei

New Normal: Talanx fördert konzernweit das mobile Arbeiten zum Schutz der Mitarbeiter.

[NB 20 – Seite 17](#)

Herzlich willkommen im Nachhaltigkeitsbericht 2020: drei neue Talanx Gesellschaften aus Großbritannien, Ungarn und der Schweiz.

[NB 20 – Seite 109](#)



ESG

Talanx erhält die Bewertung „B“ im CDP-Rating.

[NB 20 – Seite 28](#)

findet Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung.

[NB 20 – Seite 39](#)

Erstmalige Berichterstattung nach den Empfehlungen der Task-Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

[NB 20 – Seite 36](#)

Talanx strebt an, mittelfristig CO₂-Emissionen für weitere illiquide Anlageklassen zu erheben und reduzieren.

[NB 20 – Seite 35](#)



2030

Der Talanx Betrieb soll bis 2030 weltweit klimaneutral erfolgen – dieses Ziel haben wir in Deutschland bereits 2019 erreicht.

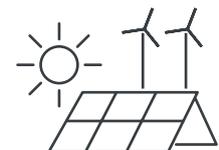
[NB 20 – Seite 39](#)



Talanx beschließt die Ernennung einer Diversity & Inclusion-Managerin zu März 2021. Raha Anssaris Aufgabe ist die Erstellung einer konzernweiten Diversity-Strategie.

[NB 20 – Seite 84](#)

COMMUNICATION
ON PROGRESS



Als Unterzeichner des UN Global Compact veröffentlicht Talanx den jährlichen Communication on Progress im Nachhaltigkeitsbericht.

[NB 20 – Seite 6](#)

Talanx investiert 3,7 Mrd. EUR in Infrastrukturprojekte und davon rund 2 Mrd. EUR in den Ausbau erneuerbarer Energien.

[NB 20 – Seite 56](#)

Kennzahlen

FINANZ-, UMWELT- UND MITARBEITERKENNZAHLEN

Kennzahl	Einheit	2020	2019
Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen			
Gebuchte Bruttoprämien	in Mio. EUR	41.105	39.494
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. EUR	1.671	2.430
Konzernergebnis	in Mio. EUR	673	923
Eigenkapitalrendite ¹	in %	6,6	9,8
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	in Mio. EUR	128.521	122.638
Anzahl Mitarbeiter ²	in Köpfen	23.068	22.824
Aktien im Streubesitz	in %	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung	in Mio. EUR	18.147	18.410
Abdeckung des Talanx Konzerns durch diesen Bericht³			
Abdeckung der Mitarbeiter des Talanx Konzerns	in %	78,9	77,0
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx Konzerns	in %	36,1	36,8
Abdeckung der Bruttoprämien des Talanx Konzerns für die Erstversicherung	in %	81,8	79,0
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 %	—	—
Weibliche Mitglieder in den Vorständen/Geschäftsführungen der Gesellschaften des Talanx Konzerns ⁴	in %	10,7	9,9
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte			
Volumen der Infrastrukturinvestitionen	in Mrd. EUR	3,7	2,5
Arbeit und Beschäftigte⁵			
Weiterbildungstage insgesamt	in Tagen	18.000	24.000
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter	in Tagen	2,7	2,9
Intern besetzte Führungspositionen	in %	79,7	85,9
Personalfuktuation	in %	8,4	7,8
Betriebszugehörigkeit	in Jahren	15,1	15,2
Weibliche Mitarbeiter konzernweit ⁶	in %	50,4	50,6
Frauen in Führungspositionen konzernweit ⁶	in %	30,9	30,2
Verbleibsrate 12 Monate nach Rückkehr aus der Elternzeit	in %	94,4	91,1
Fehlzeitenquote (krankheitsbedingte Fehltage)	in %	5,1	6,6
Betriebsablauf und Beschaffung⁷			
Energieverbrauch pro Mitarbeiter ⁸	in MWh	54	17
Papierverbrauch pro Mitarbeiter	in kg	30	48
Wasserverbrauch pro Mitarbeiter ⁹	in Litern	12.194	9.338
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten	in Mio. km	72	117
Dienstreisen und Dienstwagenfahrten pro Mitarbeiter	in km	3.957	6.647
Gesamte CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	in Tonnen	82.083	87.877
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) pro Mitarbeiter	in Tonnen	4,5	5,0

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

Ohne Werte aus dem Segment Konzernfunktionen

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 die -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. 23.068 Mitarbeiter, bezogen; die Abdeckung nach Bruttoprämien wie angegeben „gesamt“ und anteilig für den Bereich Erstversicherung

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

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

⁸ Der deutliche Anstieg des Energieverbrauchs ist auf die Ausweitung der Datenerfassung auf weitere Länder (2020: Großbritannien, Schweiz, Ungarn) sowie regionale Mehrverbräuche, u. a. auch bedingt durch Baumaßnahmen, zurückzuführen. In Deutschland konnte der Energieverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um rund 22,5% gesenkt werden (u. a. auch aufgrund der Pandemie)

⁹ Der Anstieg des Wasserverbrauchs ist auf die Ausweitung der Datenerfassung sowie auf regionale Mehrverbräuche in Deutschland und Österreich zurückzuführen. Für Mexiko wird erstmalig auch die Wasserentnahmekategorie Regenwasser berücksichtigt

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

GRI 102-14 die durch die Corona-Pandemie ausgelöste Tiefenkrise hat menschliches, gesellschaftliches sowie wirtschaftliches Leid ausgelöst. Wir hoffen alle, dass wir durch das Impfen rasch eine Herdenimmunität herstellen können, die es uns ermöglicht, mit dem Virus zu leben. Sehr deutlich zeigt sich bereits jetzt, dass die Pandemie unser Leben verändern wird. Ein positiver Aspekt ist, dass wir alle weniger geschäftlich reisen werden, weil wir gelernt haben, dass viele Meetings auch mit Videokonferenzen geführt werden können. Dies kann dazu beitragen, dass der CO₂-Ausstoß im Bereich der Dienstreisen sinken wird, was positiv für die Bekämpfung der Klimakrise ist, jedoch nur eine kleine Facette darstellt.

Weitere Anstrengungen sind nötig. Der Klimawandel ist eine ernste Bedrohung, mit der wir uns als Versicherer sehr intensiv auseinandersetzen müssen; zum Beispiel bei der Risikomodellierung, in unserer Kapitalanlagepolitik, im Betrieb und in der Versicherungstechnik. Dabei gilt es, eine ausgewogene Balance zwischen den Interessen all unserer Stakeholder zu finden.

Aus diesem Grund setzen wir unsere ganzheitliche Nachhaltigkeitsstrategie im Betrieb, in der Versicherungstechnik, der Kapitalanlage und im Bereich des gesellschaftlichen Engagements konsequent um.

Unser neues Vorstandsvergütungssystem belohnt gutes Führen sowie einen pro Vorstand definierten, individuellen Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie – damit unterstreichen wir unsere Ambitionen.

Im Betrieb arbeiten wir konsequent an unserem Ziel, spätestens im Jahr 2030 konzernweit klimaneutral zu wirtschaften. In Deutschland, wo mehr als 45% unserer Mitarbeitenden beschäftigt sind, haben wir dieses Ziel bereits erreicht.

In der Versicherungstechnik bauen wir unseren ESG-Ansatz kontinuierlich aus und berücksichtigen dabei insbesondere auch die Principles for Sustainable Insurance (PSI). Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis spätestens 2038 aus Geschäfts-

modellen auszusteigen, die auf Kohle und Ölsande setzen. Andere fossile Energien beobachten wir fortlaufend und adjustieren unsere Zeichnungspolitik weiter stets risikobasiert. Zeitgleich streben wir



■ Torsten Leue, Vorstandsvorsitzender

»Gemeinsam können wir einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – ganz im Sinne unseres Purpose ›Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship‹.«

an, als einer der führenden Versicherer erneuerbarer Energien tätig zu sein.

Auch in der Kapitalanlage erzielen wir beachtliche Fortschritte und schaffen hierzu Transparenz über unsere Mitgliedschaft in der Investoreninitiative „Principles for Responsible Investment“ (PRI): Ein großer Meilenstein unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ist unsere neue Klimastrategie in der Kapitalanlage. Dazu haben wir erstmals die Emissionen unseres Kapitalanlageportfolios ermittelt. Unser Ziel ist es, die CO₂-Intensität des liquiden Portfolios bis 2025 gegenüber dem Jahresanfang 2020 um 30 % zu reduzieren. Unser aktuelles Ziel ist ein wichtiger Beitrag in der Erarbeitung eines nachhaltigen Langfristpfads in Richtung CO₂-Neutralität bis 2050. Dieses Ziel unterstützen wir mit unserem Bekenntnis zum Pariser Klimaschutzabkommens. Zudem unterstützen wir die Energiewende durch unsere Investitionen: Rund 3,7 Mrd. EUR hat die Talanx Gruppe in Infrastruktur investiert, die Hälfte davon in Windkraftanlagen.

Im laufenden Geschäftsjahr haben wir die Position einer Diversity & Inclusion-Managerin geschaffen, die in ihrer neuen Funktion eine konzernweite Diversity-Strategie entwickelt und direkt an den zuständigen Talanx Vorstand berichtet.

Liebe Leserinnen und Leser, die Diskussion um Umweltaspekte, Soziales und eine Sustainable Corporate Governance entwickelt sich

dynamisch. Dies spiegelt auch unser 6. Nachhaltigkeitsbericht wider, der zum ersten Mal die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) aufgreift. Überdies unterstützen wir seit Mai 2020 uneingeschränkt und fortlaufend den UN Global Compact, die weltweit größte Initiative für verantwortliche Unternehmensführung. Auf den nachfolgenden Seiten berichten wir daher auch über den Stand der Implementierung der zehn Global-Compact-Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention. Ausdrücklich begrüßen möchte ich zudem unsere Niederlassungen und Tochtergesellschaften aus Großbritannien, der Schweiz sowie Ungarn, die den Kreis der Berichtsgesellschaften erweitern. Gemeinsam können wir einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten – ganz im Sinne unseres Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“.

Ich wünsche Ihnen eine informative und anregende Lektüre. Wir freuen uns über Ihr Feedback und auf einen konstruktiven Dialog mit Ihnen.

Herzliche Grüße

Ihr



Über uns

Wir handeln nachhaltig. Das heißt, wir berücksichtigen ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in unserer 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 2020 weltweit 23.068 (Vorjahr: 22.824) Mitarbeiter.¹ An der Spitze des Konzerns steht die Talanx AG. 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 Im Jahr 2020 hat sich der Talanx Konzern trotz der historischen Tiefenkrise aufgrund der weltweiten Corona-Pandemie sehr robust und resilient gezeigt. Die gebuchten Bruttoprämien des Talanx Konzerns stiegen im Geschäftsjahr 2020 auf 41,1 (39,5) Mrd. EUR. Das operative Ergebnis (EBIT) betrug 1,7 Mrd. (2,4) Mrd. EUR und das Konzernergebnis 673 (923) Mio. EUR.

Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten und verteilten wirtschaftlichen Wert sind im Talanx Konzerngeschäftsbericht 2020 veröffentlicht:

- 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 2020 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 23.523 (23.324). 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 2020 ([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.

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 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 Magyar Posta 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 2020 ([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 64 f.](#)).

Weiterführende Informationen zu den Geschäftsbereichen des Talanx Konzerns können dem Abschnitt „Konzernstruktur“ im Konzerngeschäftsbericht 2020 ([Seite 20 f.](#)) entnommen werden.

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

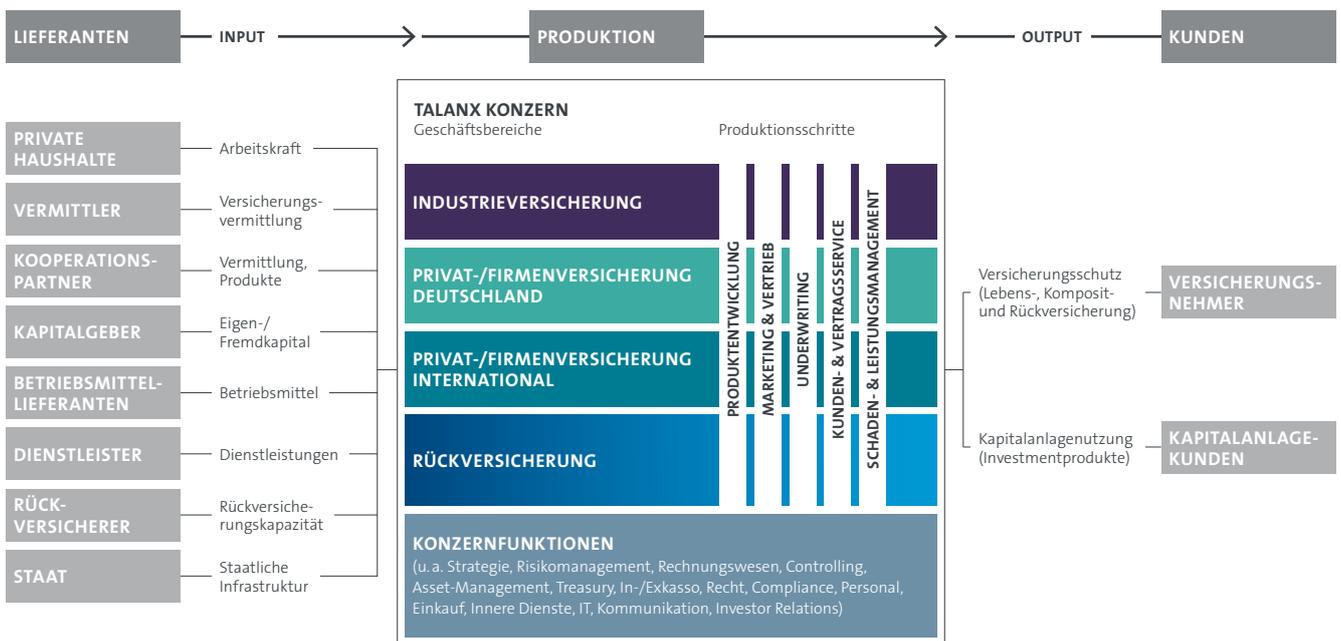
GESCHÄFTSBEREICHE, PRODUKTE UND MARKEN DER TALANX AG

TALANX AG					
GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIE-VERSICHERUNG	GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMEN-VERSICHERUNG DEUTSCHLAND		GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMEN-VERSICHERUNG INTERNATIONAL	GESCHÄFTSBEREICH RÜCKVERSICHERUNG	KONZERN-FUNKTIONEN
	SCHADEN/ UNFALL-VERSICHERUNG	LEBENS-VERSICHERUNG		SCHADEN-RÜCK-VERSICHERUNG	PERSONEN-RÜCK-VERSICHERUNG

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 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 (vgl. Dieter Farny, 1989: Versicherungsbetriebslehre, S. 133).

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.

Corporate Governance

Wir führen unser Unternehmen verantwortungsvoll, um den nachhaltigen Erfolg für alle Stakeholder sicherzustellen.

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 2020 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 2020
- 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 2020

Aufsichtsrat

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Satzung, Kapitel IV „Aufsichtsrat“
- Corporate-Governance-Bericht, Abschnitt „Aufsichtsrat“ im Konzerngeschäftsbericht 2020

Amtszeit des Leitungsorgans

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

GRI 102-25

Vermeidung von Interessenkonflikten

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

GRI 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 2020

Aufsichtsrat

Die Vergütung des Aufsichtsrats beschließt die Hauptversammlung.

- Corporate-Governance-Grundsätze, Kapitel VI „Aufsichtsrat“
- Abschnitt „Vergütung des Aufsichtsrats“ des Vergütungsberichts im Konzerngeschäftsbericht 2020

GRI 102-22 | 102-23 | 405-1

Aktuelle Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

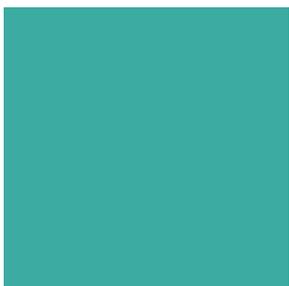
Zum 31. Dezember 2020 bestand der Vorstand der Talanx AG aus sechs Mitgliedern. Torsten Leue ist Vorsitzender des Vorstands, siehe auch Konzerngeschäftsbericht 2020, [☐ „Vorstand“](#) sowie die [☐ Talanx Website](#).

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 2020](#).

Der Aufsichtsrat bestand zum 31. Dezember 2020 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 2020, Abschnitt [☐ „Aufsichtsrat“](#) sowie die [☐ Talanx Website](#).

Die Mitglieder der Ausschüsse sind dem Konzerngeschäftsbericht 2020, 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 2020 sowie die [☐ Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex \(DCGK\) nach § 161 AktG](#).



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

	AB SEITE
Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance	19
Nachhaltigkeitsziele	22
Wesentlichkeitsanalyse	26
Nachhaltigkeitsmanagement	32
Sustainable Development Goals	34

Wir
verfolgen
ein Ziel

Paola Gonzales und
Gabriela Nungaray
beim gemeinsamen
Bearbeiten eines
Versicherungsfalls am
Standort Guadalajara,
Mexiko.



Together, gemeinsam, gehen wir
gestärkt in die Zukunft. Wir bauen
dazu auf unsere Agilität.





Wir stehen unseren Kunden auch in der Corona-Zeit immer zur Seite und reagieren sehr flexibel und individuell auf ihre Bedürfnisse.

■ Wolfgang Hanssmann,
Vorstand HDI Deutschland AG

Together we take care ...

Die Corona-Pandemie hat 2020 die Wirtschaft und Gesellschaft auf der ganzen Welt getroffen. Durch die Lockdowns musste weltweit schnell und flexibel reagiert werden. Umso mehr hat uns die Pandemie gezeigt wie wertvoll und lebendig unser Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“ für die Talanx Gruppe ist. Talanx konnte hier als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen auf seinen Purpose und seine agile Art der Zusammenarbeit bauen.

Talanx reagierte sehr flexibel und individuell auf die Bedürfnisse der Kunden. Die Talanx Mitarbeiter berieten bereits im ersten Lockdown ihre Kunden mobil von zuhause statt vom Büro aus und klärten zum Beispiel deren Versicherungsschäden. Die HDI Deutschland AG hat beispielsweise bei der Betriebsschließungsversicherung früh erklärt, dass für ihre Kunden Versicherungsschutz auch in Fällen von durch

das Coronavirus bedingter behördlich angeordneter Schließung gilt. Die HDI Lebensversicherung AG unterstützt, indem sie im Notfall dem Kunden in Deutschland unbürokratisch einen zinslosen Zahlungsaufschub bei den Versicherungsbeiträgen ermöglicht. Hier kommt der Kern des Purpose zum Tragen: „Gemeinsam meistert man Krisen leichter als allein.“

Die Kultur des Füreinanders beginnt bereits im Unternehmen selbst. Dieses große Engagement in herausfordernden Zeiten gelingt so gut, weil die Talanx Mitarbeiter auch füreinander da sind und die notwendigen Voraussetzungen dafür geschaffen wurden. Während räumliche Distanz das Gebot der Stunde ist, rücken die Kollegen des Konzerns im übertragenen Sinne umso enger zusammen. In Deutschland haben beispielsweise zahlreiche Mitarbeiter freiwillig ihre Überstunden denjenigen gespendet, die die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Beruf gerade vor besondere Herausforderungen stellt.

NEW WORK

■ Corona hat das Arbeiten auf der ganzen Welt verändert. Die neue Form des Arbeitens (New Work) ist gegenwärtig vor allem vom Homeoffice geprägt. Vorschläge, wie die Arbeitswelt nach der Corona-Pandemie bei Talanx aussehen könnte, erarbeitet gerade eine Taskforce in Deutschland mit dem Namen „NewWork@HDI“. Sie hat den Auftrag, einen Rahmen für die zukünftige Arbeitsorganisation zu schaffen, die mobiler, flexibler und hybrider sein wird. So umfassen die Vorschläge unter anderem die weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort oder Investitionen in die Infrastruktur von Büroflächen, die Raum zur Kollaboration vor Ort geben.



Talanx Aktionen weltweit



Die Corona-Pandemie hat sich auf den Talanx Konzern und seine fünf Handlungsfelder im Bereich Nachhaltigkeit ausgewirkt. Der Talanx Konzern hat weltweit seine Kunden und Mitarbeiter in der schwierigen Corona-Zeit unterstützt. Mit Spenden, aber auch dem gelebten Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“ konnte so auf die neue Situation reagiert werden.

Compliance und Transparenz

Der Geschäftserfolg wird mitbestimmt durch ein rechtlich korrektes und transparentes Verhalten der Mitarbeiter untereinander sowie gegenüber den Kunden, Geschäftspartnern, Aktionären und der Öffentlichkeit.

Die Corona-Pandemie hat die Compliance-Community innerhalb der Talanx vor neue Herausforderungen gestellt, denn Kommunikation und Schulungen mussten weiterhin durchgeführt werden, um die Compliance-Kultur zu fördern. Daher hat Talanx die persönlichen Schulungen im Jahr 2020 als interaktive Online-Seminare (Webinare) abgehalten. Die Pandemie trug außerdem dazu bei, im Berichtsjahr verstärkt Compliance-Regeln zu überwachen. Das Schulungsangebot wurde zudem z.B. bei der HDI Global (USA) um Cybersicherheits-trainings erweitert.



FRANKREICH: VERSICHERUNGSSCHUTZ FÜR KLINISCHE STUDIEN IM ZUSAMMENHANG MIT COVID-19

HDI Global Frankreich bietet Versicherungslösungen für die klinische Forschung zur Entwicklung von Maßnahmen zur wirksamen Bekämpfung des Coronavirus. Bedingung für den Versicherungsschutz sind eine transparente Durchführung der Studien sowie die Einhaltung relevanter Regelwerke.



Mehr über die einzelnen
Aktionen finden Sie im Web





Kapitalanlage und Versicherungsprodukte

Versicherungen erfüllen eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe: Sie ermöglichen das Funktionieren der Wirtschaft und die finanzielle Absicherung des Einzelnen. Durch den Versicherungsschutz kann der Lebensstandard der Gesellschaft insgesamt abgesichert werden, aber auch Unternehmen der nötige Handlungsspielraum für Herausforderungen gegeben werden. Die Corona-Pandemie hat das eindrücklich gezeigt und Talanx hat entsprechend seinem Purpose gehandelt. So hat das Unternehmen sich umgehend auf die neue Situation eingestellt und den Versicherungsschutz um Auswirkungen durch Corona erweitert. Zum Beispiel stellte es in Deutschland jedem Arzt, der sich bereit erklärte Impfungen durchzuführen, eine vollumfängliche Berufshaftpflicht aus – auch wenn er bis jetzt nicht beim Unternehmen versichert war oder sich bereits im Ruhestand befand.

RUSSLAND: AUFSCHUB VON PRÄMIENZAHLUNGEN

CiV Life bietet Kunden die Möglichkeit, Prämienzahlungen bis zu max. 60 Tagen auszusetzen, wenn sie in Zeiten von Corona in Verzug geraten oder Zahlungsschwierigkeiten haben.

KANADA, JAPAN, SINGAPUR: RISIKOTECHNISCHE BERATUNG FÜR FIRMENKUNDEN

HDI Global bietet ihren Kunden risikotechnische Beratung einschließlich Management von Notfall-/Krisenplänen und potenziellen Geschäftsschließungen. HDI Risk Consulting berät Unternehmer zum Risk Management wie Prävention, Sicherungsmaßnahmen und dergleichen.





DEUTSCHLAND: SCHUTZMASKEN- CHALLENGE

Mitarbeiter der HDI Gruppe in Deutschland nähten Gesichtsmasken und stellten sie über eine Intranetplattform Kollegen zur Verfügung. So konnten auch Spenden für einen guten Zweck gesammelt werden.



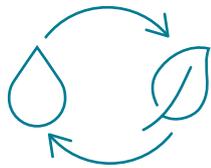
Arbeit und Beschäftigte

Die Corona-Pandemie hat das Arbeiten im Talanx Konzern in kürzester Zeit stark verändert. Der Arbeitsalltag vor Ort an den Talanx Standorten in 150 Ländern hat sich gewandelt, das hybride Arbeiten – derzeit vorrangig mobil und bedarfsweise im Büro – ist die neue Arbeitsweise geworden. Eine reibungslose IT-Infrastruktur ist dabei äußerst wichtig. Während der Corona-Pandemie arbeiteten im Jahr 2020 von den rund 23.000 Mitarbeitern im Talanx Konzern zeitweise deutlich mehr als 20.000 mobil. Die Präsenz in den Büroräumen war 2020 freiwillig und auf eine Maximalbelegung von rund 25% begrenzt. Der Schutz der Mitarbeiter vor der Infektion steht auch 2021 weiter an erster Stelle, wobei die Betriebsfähigkeit für die Kunden und Vertriebspartner immer sichergestellt werden muss.

DEUTSCHLAND: SPENDE VON ÜBERSTUNDEN

Mitarbeiter der HDI Gruppe in Deutschland spenden Überstunden an Kollegen, die im Homeoffice arbeiten und parallel die Betreuung ihrer Kinder meistern müssen. Schulen und Kindertagesstätten in Deutschland sind aufgrund der Corona-Pandemie häufig geschlossen.





KANADA: UNTERSTÜTZUNG DER INITIATIVE „VENTILATORS FOR CANADIANS“

HDI Global Kanada unterstützt ein Konsortium aus Unternehmen, das sich darauf konzentriert, derzeit dringend benötigte Beatmungsgeräte für Krankenhäuser in ganz Kanada herzustellen.



Betriebsablauf und Beschaffung

Corona hat auch den Betriebsablauf bei Talanx auf der ganzen Welt verändert. Die neue Form des Arbeitens führte zu weniger innerbetrieblichen Abläufen und damit zu weniger Ressourcenverbrauch und Dienstreisen. Trotzdem musste der Betriebsablauf weiter sichergestellt werden bzw. auf die neuen Anforderungen umgestellt. Dafür wurden u. a. weitere Laptops für das mobile Arbeiten angeschafft.

Die Corona-Pandemie hat ebenfalls starken Einfluss auf das Arbeitsleben im Konzern. Im Berichtsjahr gab es wesentlich weniger bis gar keine Dienstreisen und die Mitarbeiter arbeiteten überwiegend mobil bzw. hybrid, eine Kombination von Arbeiten im Büro und von mobilem Arbeiten. Dies wirkt sich entsprechend stark auch auf den für das Geschäftsjahr 2020 ermittelten CO₂-Fußabdruck aus.



DEUTSCHLAND: SPENDE VON MOBILEN DIENSTGERÄTEN

Ausgemusterte Dienst-iPhones und -iPads der deutschen HDI Gruppe werden an Alten- und Pflegeeinrichtungen gespendet, sodass die Bewohner während der Besuchssperre Kontakt zu ihren Bezugspersonen halten können. Mitarbeiter versorgen ehrenamtlich die Einrichtungen mit den Geräten, die sonst gegen eine Gebühr an Gebrauch-IT-Händler veräußert worden wären.



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Wir bringen mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen miteinander in Einklang – für unseren langfristigen ökonomischen Erfolg.

Die gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen unserer Zeit beeinflussen unser Kerngeschäft als Erst- und Rückversicherer. Indem wir ökologische und gesellschaftliche Themen in Management und Governance unseres Unternehmens integrieren, tragen wir dazu bei, nachhaltig zu handeln und somit 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. Der vorliegende Bericht zeigt, wie wir ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in unserer Geschäftstätigkeit berücksichtigen.

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 Wirtschaftswachstum, 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.

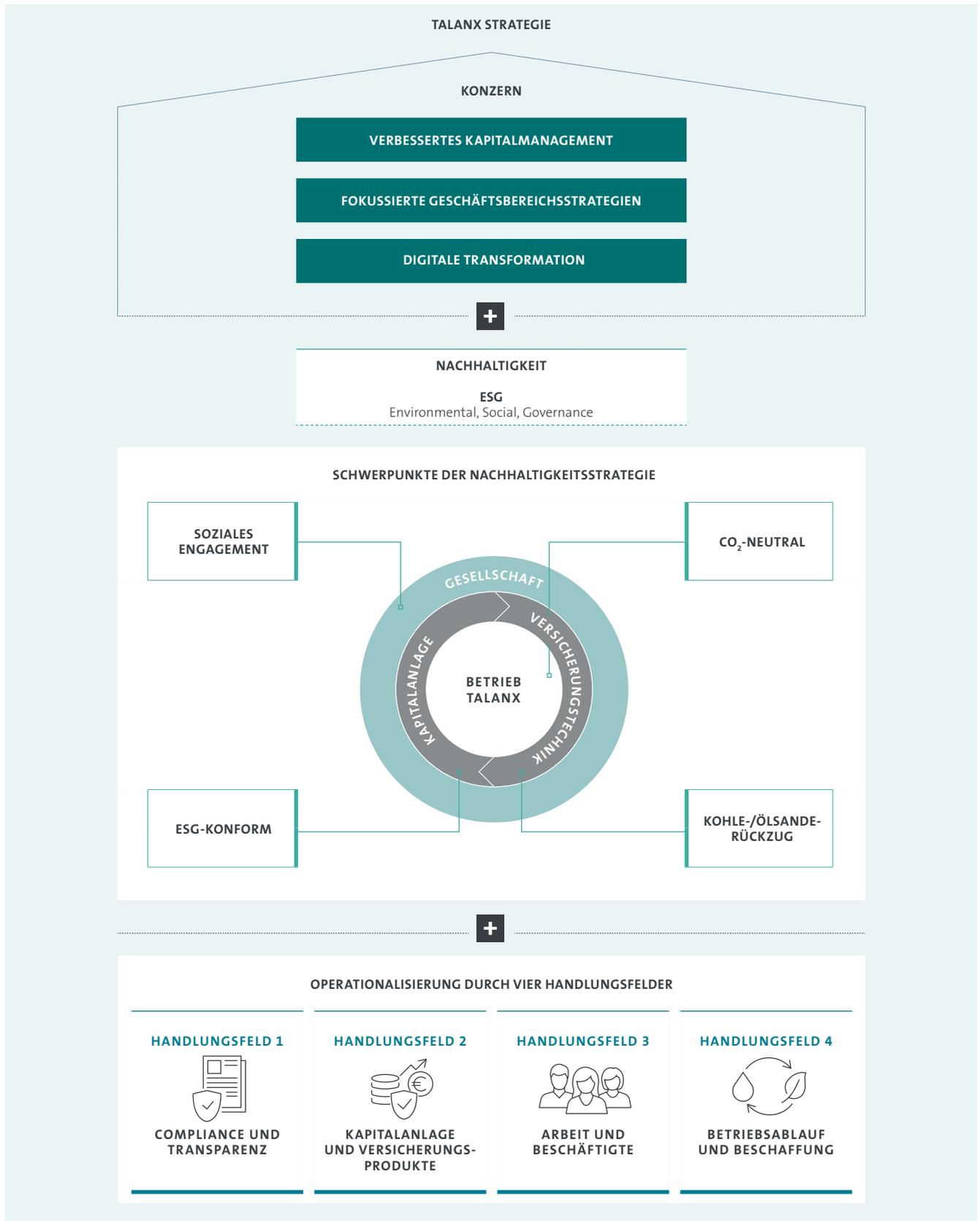
Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance

GR 102-40 | 102-42 | 102-44 Unsere Nachhaltigkeitsstrategie der Talanx Gruppe leitet sich aus der Strategie des Konzerns ab und ist mit seinem Leitbild und seinen Werten verknüpft. Durch ihre Verzahnung mit der Konzernstrategie ergänzt sie diese um ESG (Environmental, Social und Governance)-Aspekte. Die Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus konkreten Handlungsfeldern sowie Zielen und Maßnahmen und dient dazu, die Geschäftstätigkeit des Unternehmens mit ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Die folgende Grafik „Nachhaltigkeitsansatz flankiert die Strategie des Talanx Konzerns“ zeigt, wie die Nachhaltigkeitsstrategie mit der Konzernstrategie verbunden ist und dass neben dem gesellschaftlichen Rahmen, in den der Talanx Konzern eingebettet ist, unsere Kerngeschäfte die Kapitalanlage, die Versicherungstechnik sowie der Betrieb

die Schwerpunkte unserer Nachhaltigkeitsstrategie bilden. Operationalisiert wird die Nachhaltigkeitsstrategie durch unsere vier Handlungsfelder.

NACHHALTIGKEITSANSATZ FLANKIERT DIE STRATEGIE DES TALANX KONZERNS



Der Beitritt zu renommierten Nachhaltigkeitsinitiativen im Jahr 2020 hat die Talanx Nachhaltigkeitsstrategie weiter abgerundet. Nach der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) im Jahr 2019 folgte nun der konsequente Schritt für den Bereich Underwriting. Der Talanx Konzern hat sich dazu im Berichtsjahr zur Einhaltung der das Versicherungsgeschäft betreffenden Principles for Sustainable Insurance (PSI) verpflichtet. Erklärtes Ziel ist es außerdem, die im Jahr 2019 erstmals in den inländischen Betriebsabläufen erreichte CO₂-Neutralität schrittweise auf den internationalen Geschäftsbetrieb auszudehnen. Darüber hinaus setzt sich der Konzern im aktuell laufenden Geschäftsjahr verstärkt auch mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) auseinander und unterstützt die globale Initiative zur Unternehmensberichterstattung über klimabezogene finanzielle Chancen und Risiken. Zudem ist die Talanx AG dem UN Global Compact (UNGC) beigetreten, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Talanx Gruppe adressiert neben dem gesellschaftlichen Rahmen insbesondere das Kerngeschäft: die Kapitalanlage, die Versicherungstechnik sowie den Betrieb. Der Konzern kann insbesondere über die Kapitalanlagen und die Versicherungsprodukte zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen. Er strebt daher an, Nachhaltigkeitsaspekte verstärkt in die Kapitalanlage (gemäß den im Talanx Konzern verabschiedeten ESG-Kriterien, z. B. Kohleausstieg, siehe auch Kapitel zu den wesentlichen Themen), in Versicherungsprodukte und Dienstleistungen sowie in die Betriebsabläufe zu integrieren. Die Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert sich im gesellschaftlichen Bereich auf sieben SDGs, zu denen der Konzern aktiv einen Beitrag leisten kann. Positive und auch etwaige negative Auswirkungen auf die Beiträge zu den SDGs werden im Zuge der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich evaluiert. Eine Wirkungsmessung erfolgt bislang nicht.

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

Handlungsfelder

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Talanx wird durch unsere vier Handlungsfelder operationalisiert:

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 20 – Seite 42](#)

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 20 – Seite 55](#)

Arbeit und Beschäftigte

Im Handlungsfeld Arbeit und Beschäftigte zeigen wir, dass wir die Interessen unserer Mitarbeiter berücksichtigen und ein attraktiver Arbeitgeber und Ausbilder sind. Der Talanx Konzern engagiert sich für die Weiterbildung und -entwicklung seiner Beschäftigten und fördert Diversität und Chancengleichheit. Dies unterstreicht auch die Verantwortlichkeit auf Vorstandsebene für das Thema Diversity und Benennung einer Managerin für Diversity & Inclusion im März 2021. Talanx übernimmt zudem gesellschaftliche Verantwortung, indem wir uns für das Gemeinwohl engagieren und ausgewählte gemeinnützige Projekte und Initiativen unterstützen. [NB 20 – Seite 73](#)

Betriebsablauf und Beschaffung

Mit dem Handlungsfeld Betriebsablauf und Beschaffung zielen wir auf eine nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung des Tagesgeschäfts und des Einkaufs ab. Dazu zählen zum Beispiel der sorgsame Umgang mit Ressourcen, die Beschaffung umweltfreundlicher Produkte, die Wahrung von Mitarbeiter- und Menschenrechten auch entlang der Lieferkette sowie eine Reduktion der von uns direkt und indirekt verursachten Treibhausgas(THG)-Emissionen. Auch die Talanx Beschäftigten möchten wir zur Ressourcenschonung und zur Beachtung der Nachhaltigkeit in ihrem täglichen Handeln anregen, z. B. bei Dienstreisen. [NB 20 – Seite 91](#)

Nachhaltigkeitsziele

Der Talanx Konzern setzt sich Ziele in den Bereichen „Strategie und Governance“, „Dialog und Berichterstattung“ und in den vier Handlungsfeldern der Nachhaltigkeitsstrategie. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die aktuellen, vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsziele in den jeweiligen Handlungsfeldern und ihren Status.

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Strategie und Governance Seite 19				
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	Erreicht
	Prüfung der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI)	Talanx Konzern	2019	Erreicht
	Prüfung der Unterzeichnung der 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 26				
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 42				
Wesentliches Thema: Compliance				
Überprüfung und gegebenenfalls Ergänzung von Compliance-Richtlinien auf/um Nachhaltigkeitsaspekte	Ergänzung des Compliance-Management-Systems um ein konzernweites Integritätsmanagement	Talanx Konzern	2020	Aktiv
Durchführung von Spezialisten-Trainings	Planung einer Korruptionspräventions-Schulung für spezielle Zielgruppen	Talanx Konzern	2021	Aktiv
Optimierung des Compliance-Managements	Technische Weiterentwicklung des Meetingformats „ComplianceXchange“ für den Dialog der internationalen Compliance-Community	Talanx Konzern	2021	Aktiv
	Regelmäßige Überprüfung von Korruptionsrisiken infolge von Compliance-Risikoanalysen im Rahmen des Compliance-Plans	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Wesentliches Thema: Menschenrechte bei Talanx				
Überarbeitung des Talanx Verhaltenskodex	Stärkere Berücksichtigung des Aspekts Menschenrechte	Talanx Konzern	2022	Aktiv
Verhaltenskodex für Geschäftspartner	Implementierung in den Geschäftsbereichen	Talanx Konzern	2020	Aktiv
Commitment zur Achtung der Menschenrechte	Beitritt UN Global Compact	Talanx AG	2020	Erreicht

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Wesentliches Thema: Datenschutz und Cybersecurity				
Ausbau Konzept anlasslose Überwachungs-handlungen nach Art. 39 EU-DSGVO	Übersicht anlasslose Kontrollen bei den Fachbereichen, Projekten und Auftragsverarbeiter zur Bewertung der Datenschutz-Konformität der Prozesse und Anwendungen	Deutschland (Erstversicherung)	2020	Erreicht
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 (Erstversicherung)	2020	Erreicht
Schulung der leitenden Angestellten mit Refresh-Schulungen alle zwei Jahre zu mindestens 95 %	Roll-out E-Learning Datenschutzzschulung als Refresh-Schulung zur Schulung im Mai 2018	Deutschland (Erstversicherung)	2020	Erreicht
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	Erreicht
Durchführung Mitarbeiterschulungen zum Datenschutz	Roll-out E-Learning Datenschutzzschulung als Refresh-Schulung zur Schulung im Mai 2018	Deutschland (Erstversicherung)	2020	Aktiv (Start 2021)
Sicherstellung reguläre Schulungen	Durchführung von regulären Datenschutzzschulungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Überwachung der Durchführung	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
Ausbau Datenschutz-Kultur	Maßnahmen zur Sicherstellung der Datenschutzanforderung im Talanx Konzern mit nachhaltiger Verankerung Datenschutz als Teil der Prozesse bei Basisthemen und Themen mit hoher Evidenz	Deutschland (Erstversicherung)	2021	Aktiv
Weiterentwicklung des GDV-Datenschutzkodex („Code of Conduct (CoC)“)	Etablierung von Kontrollprozesse zur Einhaltung der Regelungen CoC (z. B. unter Einbindung der Datenschutz-Koordinatoren) sowie Sicherstellung einer externen Überwachungsinstanz zum CoC (Art. 41 EU-DSGVO)	Deutschland (Erstversicherung)	2021	Aktiv
Standardisierung Talanx Datenschutzorganisation	Weiterentwicklung Talanx Datenschutzorganisation auf Basis IDW PH 9.860.1 (IDW-Prüfungshinweise Prüfung Umsetzung EU-DSGVO und BDSG) zur Sicherstellung der Prüfungsfähigkeit und Nachweisbarkeit der Angemessenheit und Wirksamkeit der Konzern-Datenschutzorganisation	Deutschland (Erstversicherung)	2021	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	HDI Global SE	2022	Aktiv
		HDI International	2022	Aktiv
		HDI Deutschland	2022	Aktiv
Kapitalanlage und Versicherungsprodukte Seite 55				
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. Die Einhaltung der Anforderungen wird regelmäßig überprüft	Deutschland sowie HDI Global SE	Ab 2018	Aktiv
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 und seitdem angewendet	Deutschland sowie HDI Global SE	Ab 2018	Aktiv

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Wesentliches Thema: ESG im Asset-Management				
Reduktion des CO ₂ -Fußabdruckes (Scope 1 + 2)	Es soll ein Reduktionsziel mit Blick auf die CO ₂ -Intensität der intern gemanagten Anleihe- und Aktienbestände bis 2025 (relativ zum Stichtag 31.12.2019) um 30% verabschiedet und umgesetzt werden.	Talanx Konzern	Beschluss in 2021 Umsetzung bis 2025	Aktiv
Prüfung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl der Kapitalanlagen	Kontinuierliche Überprüfung und gegebenenfalls Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management durch RIC (Filterkatalog um Ölsande und Phaseout Kohle bis 2038 erweitert)	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Erhöhung der Investitionen in Infrastruktur und erneuerbare Energien – die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten – auf bis zu 5 Mrd. EUR	Weitere sektorale Diversifizierung des Infrastruktur-Portfolios	Talanx Konzern	Laufend (längerfristiges Ziel)	Aktiv
Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes im Asset-Management	Entwicklung einer Klimastrategie für das Portfolio	Talanx Konzern	2021	Aktiv
Wesentliches Thema: ESG in Versicherungslösungen				
Unterstützung, Entwicklung und Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen	Etablierung des Responsible Underwriting Committee (RUC)	Talanx Konzern	2020	Erreicht
	Kontinuierliche Überprüfung und gegebenenfalls Feinjustierung des Nachhaltigkeitsansatzes im Underwriting	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
	Unterstützung verschiedener nachhaltiger Initiativen und Rahmenwerken (PSI, UNGC)	Talanx Konzern	2020	Erreicht
	Ausweitung der Berichterstattung nach TCFD	Talanx Konzern	2021	Aktiv
	Rückzug beim Versicherungsschutz aus Ölsanden und kohlebasierten Risiken	Talanx Konzern	2038	Aktiv
Arbeit und Beschäftigte Seite 73				
Wesentliches Thema: Mitarbeitergewinnung und -entwicklung				
Überprüfung und gegebenenfalls 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	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklungs- und Einarbeitungsprogramme für Fachkräfte/Experten, Führungskräfte und Projektleiter ■ Weiterbildungstage pro Mitarbeiter 2020: 2,7 Tage 	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	Erreicht
	Besetzung von mindestens 35% der Führungspositionen mit weiblichen Mitarbeitern	WARTA-Gruppe	Laufend	Erreicht
	Mentoring-Programm für Frauen	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv
	Netzwerk Women@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) ■ Mobiles Arbeiten ■ Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Freizeit ■ Gewährung eines Kinderbetreuungszuschusses ■ Eltern-Kind-Büro ■ Talingo EAP (externe Mitarbeiterberatung) ■ Gesundheitstage ■ Planung einer Kindertagesstätte am Standort Hannover 	Deutschland (Erstversicherung)	Laufend	Aktiv

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Internationalität	<ul style="list-style-type: none"> ■ Internationales Management-Development-Program (MDP) ■ Internationales Talanx Excellence Program (TEP) ■ 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 (ohne Hannover Rück)	Laufend	Aktiv
Vergütungssystem des Vorstandes	Konzept zur Integration des Talanx Nachhaltigkeitsansatzes	Talanx Konzern	2020	Erreicht
	Ausarbeitung und Stärkung des Talanx Nachhaltigkeitsansatzes	Talanx Konzern	2021	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, gesellschafts-bezogenen Projekten	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Betriebsablauf und Beschaffung Seite 91				
Wesentliches Thema: Klimawandel				
Unterstützung der TCFD-Empfehlungen	Ausweitung der Berichterstattung nach TCFD	Talanx Konzern	2021	Aktiv
Klimaszenarioanalyse	Anwendung der Szenarioanalyse zur Bewertung der Transitionsrisiken und -chancen, die mit dem Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und Gesellschaft einhergehen, sowie der Risiken, die sich durch die physischen Auswirkungen des Klimawandels ergeben	Talanx Konzern	2021	Aktiv
Wesentliches Thema: Lieferantenmanagement				
Verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Einkauf	Entwicklung und schrittweise Implementierung eines konzern einheitlichen Lieferanten-Verhaltenskodex in relevanten Sprachen	Talanx Konzern	2018	Aktiv
	Prüfung, Entwicklung und schrittweise Implementierung eines Verfahrens zur Bewertung von Lieferanten nach Umwelt- und Sozialstandards	Talanx Konzern	Laufend	Aktiv
Wesentliches Thema: Betrieblicher Umweltschutz				
CO ₂ -Neutralität im Betrieb	Schrittweise Ausweitung des Carbon Footprintings und Kompensation unvermeidbarer CO ₂ -Emissionen	Talanx Konzern	2030	Aktiv
Reduktion des CO ₂ -Ausstoßes sowie des Energie- und Ressourcenverbrauchs	Schrittweise Nutzung von erneuerbaren Energien	Deutschland	Ab 2018	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
	Einführung von Bio-Hafermilch aus heimischer Produktion in den Cafeterien	Hannover, Köln	2021	Erreicht
	Einsatz neuer Catering-Software zur Nachverfolgung des bei der Herstellung eines Nahrungsmittels entstehenden CO ₂ -Werts	Hannover, Köln	2021	Aktiv
	Verwendung von abbaubarer Maisstärkefolie anstelle von haushaltsüblicher Frischhaltefolie in den Küchen	Hannover, Köln	2021	Aktiv
	Regionales Mineralwasser im Konferenzbereich	Hannover, Köln	2021	Erreicht
	Blockheizkraftwerk zur Produktion von Ökostrom	Hilden	2020	Erreicht
	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

NACHHALTIGKEITZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Ziel	Maßnahme	Geltungsbereich	Termin	Status
Ausbau und Förderung des betrieblichen Umweltschutzes	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.	Hannover, Köln	2019	Aktiv
	Neues Abfallentsorgungskonzept: Zentrale Abfallbehälter reduzieren Kunststoffmüll	Hannover, Köln	2021	Erreicht
	Kontinuierliche Überprüfung der Möglichkeit zur Stromspitzen-Kappung	Deutschland	Ab 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	Erreicht
	Mobilitätsrichtlinie/Nachhaltigkeitsstrategie:	Deutschland	2020	Erreicht
	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 Haltedauer der Fahrzeuge auf 48 Monate. Dadurch ist ein schnellerer Umstieg auf neue Technologien möglich			
	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, Essen, Hamburg und Dortmund kommen E-Smarts für Fahrten im Stadtgebiet zum Einsatz, um den Schadstoffausstoß zu verringern	Deutschland	2017	Aktiv	
Umsetzung der Maßnahmen aus dem Projekt ÖKOPROFIT	Deutschland, Hannover	Ab 2019	Aktiv	
Am Zentralstandort Hannover wird als Pilot den Mitarbeitern mit einem E-Fahrzeug oder E-Bike die Möglichkeit geboten, ihr Fahrzeug/Fahrrad an Ladesäulen/Ladeschränken zu laden. Es wird mit dem Ausbau weiterer Standorte begonnen	Deutschland, Hannover	Ab 2017	Aktiv	

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. Die erste Stakeholder-Befragung des Talanx Konzerns aus dem Jahr 2014 wurde im Geschäftsjahr 2018 aktualisiert und erweitert. Im Berichtsjahr hat sich das Unternehmen zudem aktiv an einer branchenweiten Stakeholder-Befragung in Form eines Workshops beteiligt. In Diskussionen mit den Stakeholdern konnte Talanx so die Wesentlichkeitsmatrix verifizieren. Ebenfalls erfolgte eine Auseinandersetzung mit der Aktualität der derzeitigen wesentlichen Themen im jährlichen Treffen des Kompetenzteams Nachhaltigkeit. Dabei wurde entschei-

den, dass derzeit keine Anpassungen notwendig sind. Eine umfangreiche und individuell auf die Talanx Gruppe ausgerichtete neue Stakeholder-Befragung ist turnusgemäß für 2022/2023 in Planung, gekoppelt an den Strategiezyklus.

Die Basis der Wesentlichkeitsanalyse bilden unsere Stakeholder-Befragungen aus den Jahren 2014 und 2018: 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 eingestuft, 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 nicht finanziellen Belange priorisiert und in der Bewertung berücksichtigt.

Im Zuge der grundlegenden Überarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2019 hat der Vorstand der Talanx AG den Aspekt „Klimawandel“ als weiteren wesentlichen Aspekt definiert. Zuvor fanden sich klimawandelbezogene Aussagen unter den Aspekten „ESG im Asset-Management“ und „ESG in Versicherungslösungen“ wieder. Insgesamt hat der Konzern neun wesentliche Sachverhalte im Sinne des HGB identifiziert, über drei weitere berichtet er wie nachfolgend beschrieben auf freiwilliger Basis.

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.

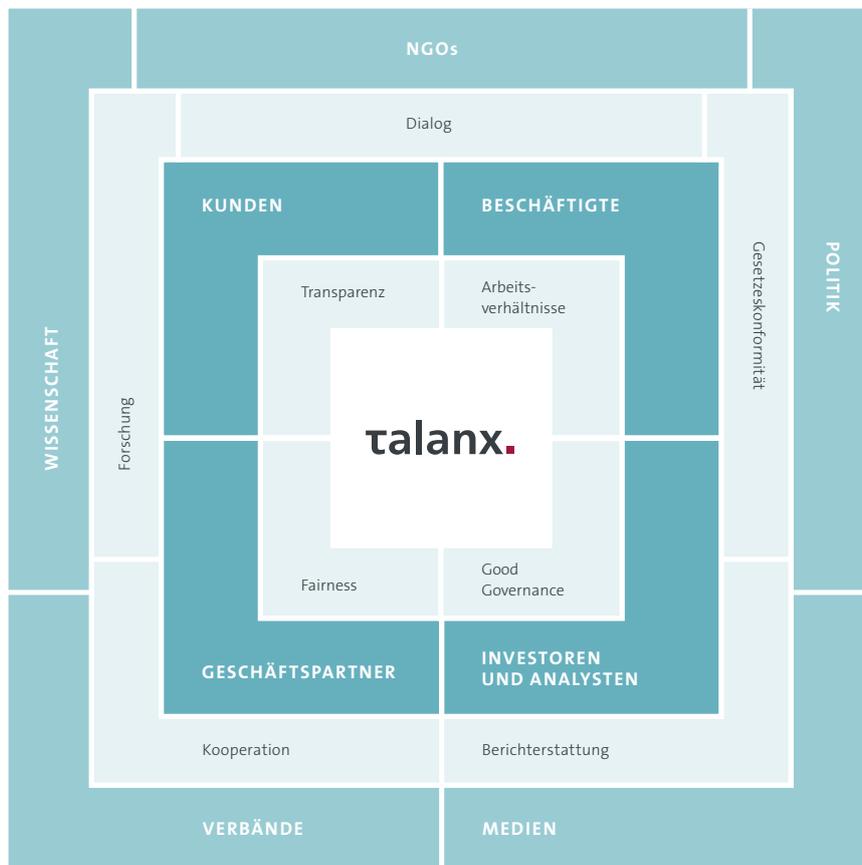
Ermittlung von Themen

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

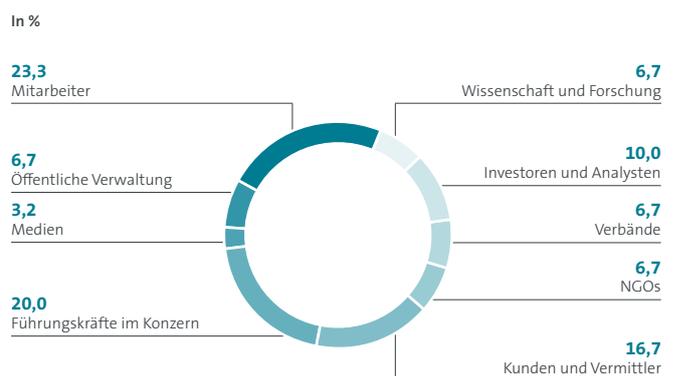


Stakeholder-Befragung und Priorisierung von Themen

GRI 102-42 | 102-43 | 102-44 Durch unsere Stakeholder-Befragungen, die wir regelmäßig durchführen, beziehen wir die Meinung unserer Interessengruppen maßgeblich mit ein. In den Befragungen werden die wesentlichen Themen für die Nachhaltigkeitsstrategie und den Nachhaltigkeitsbericht identifiziert. Zudem tauschen wir uns regelmäßig mit Nichtregierungsorganisationen aus. Speziell im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsinteressierten Investoren und Analysten beteiligen wir uns zudem an verschiedenen ESG-Rating-Prozessen, unter anderem an CDP (ehemals Carbon Disclosure Project), MSCI und Sustainalytics. Detaillierte Informationen zu unseren Ratings und deren Ergebnisse finden Sie auf der [Talanx Website](#).

Die Basis bilden unsere Stakeholder-Befragungen aus den Jahren 2014 und 2018: Talanx legte die zu befragenden Stakeholder-Gruppen vorab fest und berücksichtigte die vielfältigen Stakeholder-Perspektiven durch ein ausgewogenes Meinungsbild. Um die Internationalität des Konzerns widerzuspiegeln, waren auch Stakeholder aus dem Ausland beteiligt. Die schriftliche sowie die telefonische Befragung erfolgten im Herbst 2018. Die Zusammensetzung der 78 Teilnehmer zeigt folgende Abbildung:

TEILNEHMER DER STAKEHOLDER-BEFragung (2018)



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 telefonischen 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.

Durch die aktive Teilnahme im Jahr 2020 an einem branchenweiten Workshop, in dem eine Stakeholder-Befragung durchgeführt wurde, konnten wir unsere Wesentlichkeitsmatrix bestätigen. In dem Workshop wurden wesentliche Themen für die Versicherungsbranche erarbeitet und von Stakeholdern mittels einer telefonischen Befragung und eines digitalen Stakeholder-Dialogs priorisiert. Zudem haben wir uns auch im Berichtsjahr regelmäßig mit Nichtregierungsorganisationen ausgetauscht.

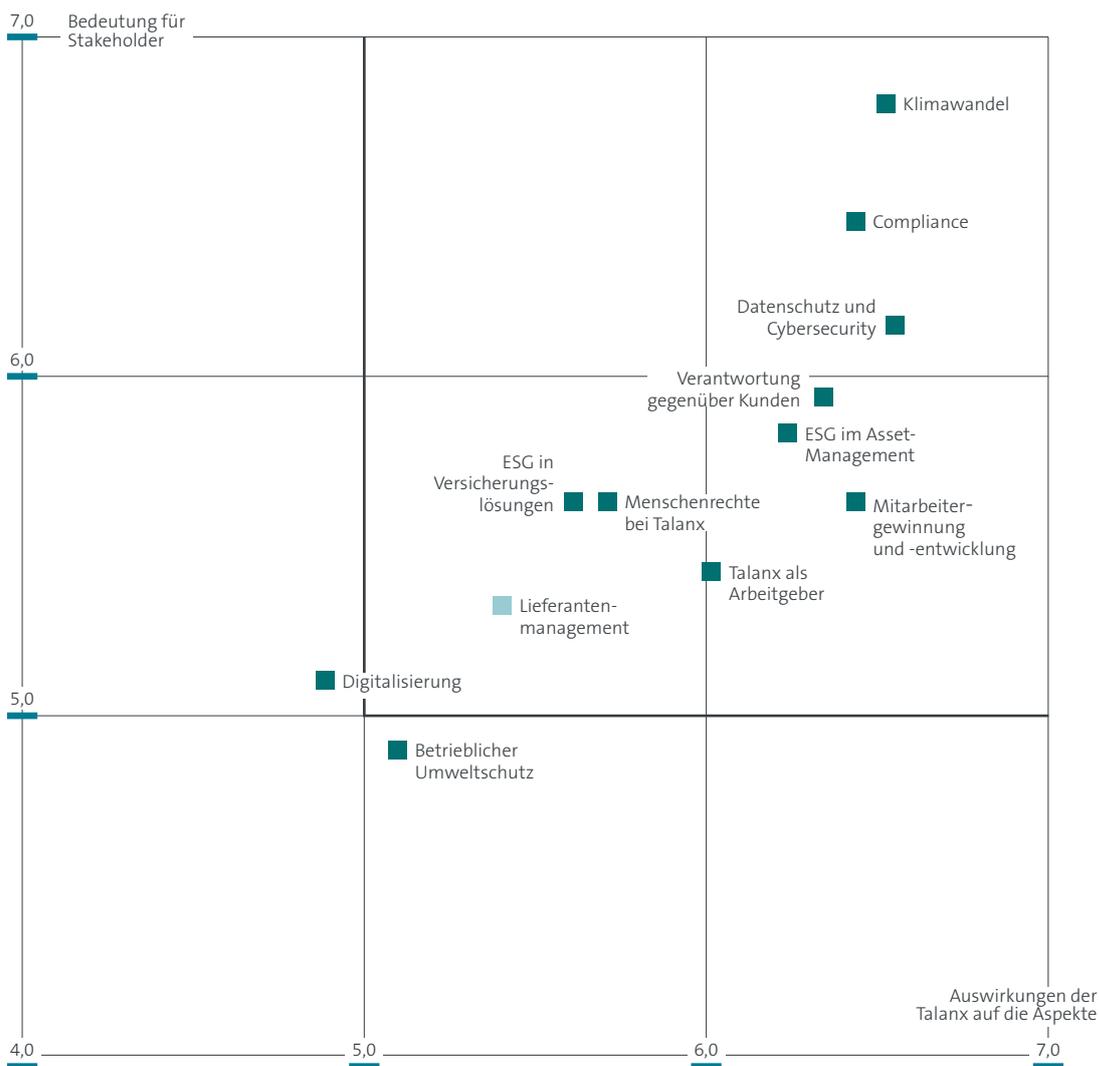
Wesentliche und zusätzliche Themen

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

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 2014 und 2018 als relevant erachteten. 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 des Konzerns 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 \(Seite 115\)](#).

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
■ Steuern	X	X			207-1 207-2 207-4	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		

■ 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			
■ 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				102-8 102-41		
Managementansatz – Mitarbeitergewinnung und -entwicklung				103-1 103-2 103-3 201-3		
■ Recruiting und Gewinnung von Talenten	X	X	X	202-1 202-2 401-1	Insb. Personal, ganzer Konzern	Insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
■ Aus- und Weiterbildung	X	X	X	404-1 404-2 404-3	Insb. Personal, ganzer Konzern	Insb. (potenzielle) Bewerber, zudem Kunden und Geschäftspartner
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 und Entscheidungsvorlagen sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Der Leiter des Bereichs Group Communications berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden, in dessen Verantwortungsbereich das Thema Nachhaltigkeit/ESG fällt. Auf Ebene des Aufsichtsrats befasst sich der Finanz- und Prüfungsausschuss regelmäßig mit dem Thema Nachhaltigkeit/ESG und nimmt den jährlichen Bericht zur nicht-finanziellen Konzernerkklärung im Talanx Konzerngeschäftsbericht entgegen.

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 Weiterentwicklung und Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Das beinhaltet die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie unter anderem die Festlegung und Kontrolle von Nachhaltigkeitszielen.

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 über verschiedene Arbeitsgruppen 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 63 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 verstärkt ESG-Aspekte in der Versicherungstechnik betrachtet. Eine operative Arbeitsgruppe unterstützt das RUC.

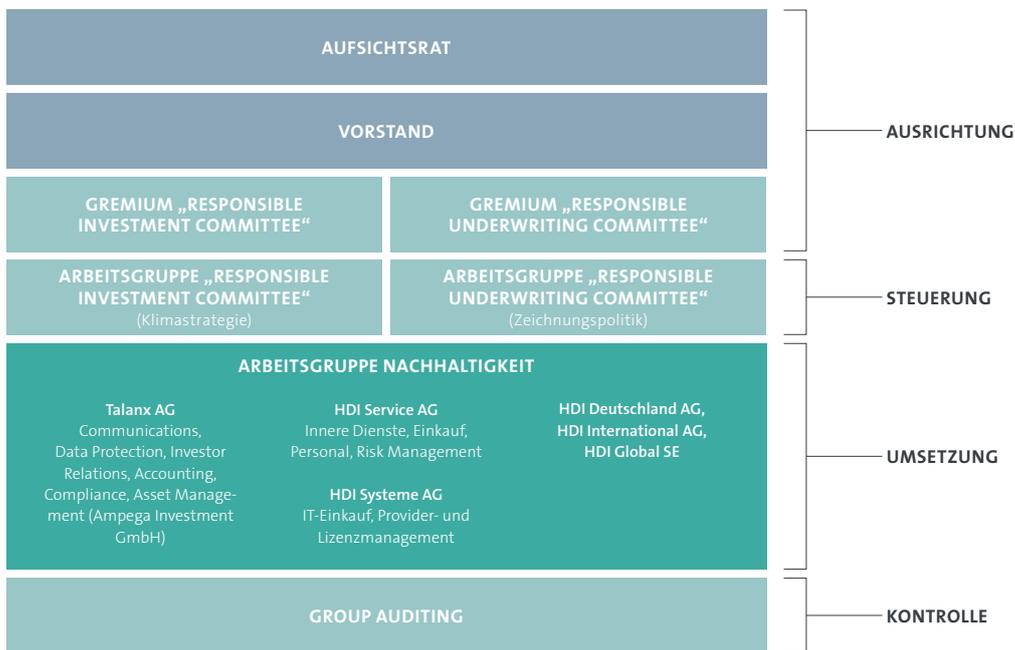
GRI 102-12 Der Talanx Konzern engagiert sich in verschiedenen Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeit, Corporate Social Responsibility (CSR) und Good Governance. Neben dem Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Kodex „Best Practice of GPW Listed Companies“ in Polen (Warsaw Stock Exchange) ist hier 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 ist 2019 der Initiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP) beigetreten. Ebenfalls 2019 hat Talanx die Principles for Responsible Investment unterzeichnet und im Berichtsjahr hat sich der Konzern zudem zur Einhaltung der das eigentliche Versicherungsgeschäft betreffenden Principles for Sustainable Insurance (PSI) verpflichtet. Des Weiteren unterstützt Talanx seit 2020 die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und der Beitritt zum UN Global Compact (UNGC) im Berichtsjahr rundet das Engagement in Nachhaltigkeitsinitiativen ab.

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 110 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 2020](#)).

NACHHALTIGKEITS-GOVERNANCE



Diese Darstellung soll verdeutlichen, dass sich der Aufsichtsrat des Talanx Konzerns sowie der Vorstand regelmäßig mit dem Thema Nachhaltigkeit/ESG befassen und die Ausrichtung des Themenfeldes bestimmen. Mit der operativen Steuerung beschäftigen sich Gremien und Arbeitsgruppen und die Umsetzung erfolgt über die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit. Nicht zuletzt ist auch das Auditing mit seiner Kontrollfunktion zu nennen.

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



Unsere Ziele

- Erstausbildung und Berufseinstieg fördern
- Ausbau von Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte

Unser Beitrag Mehr Wissen für alle

Die Wissens- und Kompetenzenanforderungen an unsere Mitarbeiter ändern sich stetig. Um ihnen gerecht zu werden, flexibilisieren wir Lernprozesse und fördern individuelles Lernen. Mit unserem System Learning-Space stellen wir unterschiedlichste Lernangebote bereit.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Anzahl Auszubildende und Trainees in Deutschland	306 aktive Auszubildende 58 Trainees	316 aktive Auszubildende 25 Trainees
Weiterbildungstage pro Mitarbeiter in Deutschland	2,7 Tage	2,9 Tage

GESCHLECHTERGLEICHHEIT



Unsere Ziele

- Gleichberechtigte Förderung und Einstellung von Frauen
- Besetzung von mindestens 25% der (vakanten) Führungspositionen in allen Hierarchieebenen in Deutschland mit weiblichen Mitarbeitern

Unser Beitrag Women@Talanx

Das Netzwerk Women@Talanx wurde 2015 gegründet und hat heute mehr als 300 Mitglieder. 2021 hat das Netzwerk einen Blick auf die starken Frauen im Konzern geworfen. Eine mehrteilige Serie zeigt anhand von persönlichen Geschichten verschiedene Facetten der Gendergerechtigkeit auf. Es werden unter anderem erreichte Ziele, überwundene Hürden, die Motivation sowie der Aspekt Women in Leadership thematisiert.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Frauen im Unternehmen	50,4%	50,6%
Frauen pro Führungsebene	21,6% Frauen in Deutschland, 35,4% im Ausland	20,6% Frauen in Deutschland, 35,2% im Ausland
Frauen im Aufsichtsrat	31,3%	31,3%

BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Unsere Ziele

- Kontinuierlicher Ausbau von Investments in erneuerbare Energien

Unser Beitrag Investitionen in erneuerbare Energien

Die Talanx Gruppe hat bereits mehr als 2 Mrd. EUR in erneuerbare Energien investiert und zählt damit zu den führenden Investoren in Deutschland. Diese Investments produzieren p. a. 2.660 Mio. kWh. Das reicht in etwa aus, um rund 810.000 Haushalte mit Strom zu versorgen, was ungefähr einer Stadt wie München entspricht. Im Jahr 2020 investierte Talanx 250 Mio. Euro in ein spanisches Solarprojekt, dies ist bereits die siebte Solaranlagen-Finanzierung der Talanx Gruppe. Die beiden Anlagen des Projekts in Spanien versorgen zusammen 52.000 Haushalte mit regenerativem Strom und führen somit zu jährlichen Einsparungen von fast 63.000 Tonnen CO₂. Zudem betreibt Talanx als einer der größten Windlageninvestoren in Deutschland 21 Windparks – darunter drei auf See.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Investitionsvolumen	> 2 Mrd. EUR	~1,5 Mrd. EUR

MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTSWACHSTUM



Unsere Ziele

- Senkung der Fluktuationsrate
- Gesundheitstage

Unser Beitrag Gesund@Work

Jedes Jahr führt die Talanx an verschiedenen Standorten Gesundheitstage für die Mitarbeiter durch. Hierbei gibt es ein abwechslungsreiches Programm mit Informationsständen, Kursen, Vorträgen oder Ausflügen. 2020 fand der Gesundheitstag aufgrund der Corona-Pandemie erstmals in einem virtuellen Format statt. Thema war vor allem gesund bleiben in Zeiten der Pandemie, mit vielen hilfreichen Tipps und Tricks für den gesunden Alltag zuhause.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Fluktuationsrate	8,4 %	7,8 %
Anzahl Gesundheitstage in Deutschland	1 (erstmalig virtuell: Corona-Pandemie)	8

INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Unsere Ziele

- Kontinuierlicher Ausbau von Investments in soziale und innovative Infrastruktur

Unser Beitrag Förderung von E-Mobilität

Seit November 2020 steht die 1.000. elektrische Ladesäule von enercity vor der Unternehmenszentrale der Talanx/HDI in Hannover. Bereits seit 2017 können Kunden, Gäste und Mitarbeiter ihre E-Autos an insgesamt 19 Ladestationen bei HDI aufladen. Bis Ende 2021 soll diese Kapazität verdoppelt werden – ganz im Einklang mit der Klimastrategie von HDI. Bis 2030 soll der Betrieb zu 100 % CO₂-neutral werden. Insgesamt hat Talanx rund 1,5 Mrd. in soziale und innovative Infrastruktur investiert, wozu u. a. auch Schienen und Transport zählen.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Investitionsvolumen	~ 1,5 Mrd. EUR	~1 Mrd. EUR

NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION



Unsere Ziele

- Ressourcenverbrauch und Abfallmenge kontinuierlich reduzieren

Unser Beitrag 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. 2020 erfolgte nun ein weiterer wichtiger Schritt im gesamten Konzern: die Umstellung aller Getränkeautomaten auf Glasflaschen. Zudem wird ab 2021 die Abfallentsorgung an den Standorten in Hannover und Köln auf zentrale Abfallbehälter umgestellt. Individuelle Abfallerimer in den Bürobereichen fallen dadurch weg und wir vermeiden den Einsatz von jährlich gut 750.000 Plastiktüten.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Papierverbrauch (in Deutschland)	343 Tonnen	398 Tonnen
Wasserverbrauch (in Deutschland)	103.376 m ³	157.160 m ³
Abfallmenge Restmüll (Non-IT) (in Deutschland)	494 Tonnen	612 Tonnen

MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Unsere Ziele

- Sukzessive CO₂-Neutralität weltweit

Unser Beitrag 100% CO₂-neutral

Talanx hat sich einem Dreiklang aus Vermeiden, Reduzieren und Kompensieren von Emissionen verpflichtet. Seit 2020 ist Talanx Mitglied der Allianz für Entwicklung und Klima und hat sich verpflichtet den eigenen CO₂-Fußabdruck zu verringern und in Klimaschutzprojekte zu investieren. Für nicht vermeidbare Emissionen unterstützt Talanx Kompensationsprojekte: Förderung nachhaltiger Forstwirtschaft in Brasilien und Indonesien. Im Jahr 2020 wurden so 26.000 Tonnen CO₂-Emissionen der deutschen Standorte neutralisiert. Wir arbeiten konsequent an unserem Ziel, im Betrieb bis 2030 konzernweit klimaneutral zu wirtschaften.

KPIs UND ERGEBNISSE

Unsere KPIs	Ergebnisse 2020	Ergebnisse 2019
Anteil Mitarbeiter, die an einem CO ₂ -neutralen Standort der Talanx Gruppe arbeiten (exklusive Hannover Rück)	45 %	45 %



TCFD-Berichterstattung

	AB SEITE
Governance	38
Strategie	39
Risikomanagement	40
Kennzahlen und Ziele	40

TCFD- Bericht- erstattung

Wir verschreiben uns einer transparenten Klimaberichterstattung mit dem Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung.

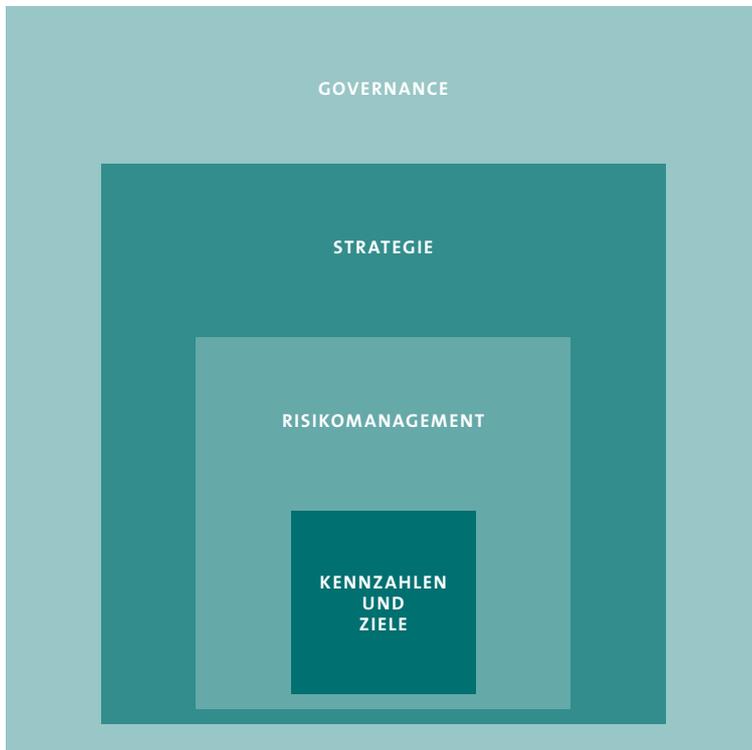
Für uns als weltweit agierenden Versicherungskonzern stellt der Klimawandel einen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt dar, der sich unmittelbar auf unsere Geschäftstätigkeit auswirkt. Mit dem zunehmenden Ausstoß von Treibhausgasen steigt die Durchschnittstemperatur auf der Erde. Wissenschaftliche Studien belegen, dass dadurch extreme Wetterlagen zunehmen, was das Schadenvolumen aus Naturkatastrophen signifikant erhöht und uns als Versicherer von einem steigenden Bedarf an Versicherungslösungen zur Absicherung von Risiken aus Naturkatastrophen ausgehen lässt. Dies betrifft sowohl den Erstversicherungsbereich als auch die Rückversicherung.

Ein wirksamer Schutz der Umwelt ist daher von elementarer Bedeutung für unsere Geschäftsstrategie. Wir bekennen uns zum Pariser Klimaschutzabkommen und zum Transformationsprozess hin zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und wollen unseren Beitrag dazu über die drei Elemente Kapitalanlage, Risikozeichnung sowie Umweltmanagement leisten und stetig ausbauen.

Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), die der Talanx Konzern seit dem Frühjahr 2020 unterstützt, hat im Jahr 2017 dezidierte Empfehlungen für eine transparente und effektive unternehmerische Klimaberichterstattung veröffentlicht. So fordert die TCFD Unternehmen dazu auf, ihren Aktionären und weiteren Stakeholdern die Strategie im Umgang mit Chancen und Risiken des Klimawandels transparent darzulegen.

Die Task Force gliedert ihre Empfehlungen in vier thematische Bereiche, die Kernelemente der Arbeitsweise von Unternehmen darstellen (siehe nachfolgende Grafik).

KERNELEMENTE DER TCFD



GOVERNANCE

Darstellung der Managementstrukturen für klimabezogene Risiken und Chancen.

STRATEGIE

Beschreibung der Strategie zur Steuerung der Auswirkungen von tatsächlichen und potenziellen klimabezogenen Risiken und Chancen.

RISIKOMANAGEMENT

Beschreibung des Vorgehens zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von klimabezogenen Risiken.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Darstellung von Kennzahlen zur Beurteilung und Steuerung der klimabezogenen Risiken und Chancen.

Mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2020 legen wir erstmals auch unseren TCFD-Bericht vor. Er bildet das Fundament und den Startpunkt unserer Berichterstattung zu Klimarisiken. Den kontinuierlichen Ausbau unserer TCFD-Berichterstattung zu klimawandelbedingten Chancen und Risiken in den kommenden Jahren fassen wir dabei als für den Talanx Konzern wichtigen Entwicklungsprozess auf, den es Schritt für Schritt umzusetzen gilt. Über wesentliche Meilensteine und erzielte Fortschritte, beispielsweise die Umsetzung einer Klimaszenarioanalyse, werden wir unsere Stakeholder transparent informieren.

Governance

Der Vorstand der Talanx AG unterstreicht die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für den Konzern in seinem [Nachhaltigkeits-Commitment](#) wie folgt: „Der Talanx Konzern integriert ökologische, gesellschaftliche und Governance-Aspekte in seine Geschäftstätigkeit. Als international agierender Versicherungskonzern und langfristiger orientierter Investor verschreiben wir uns einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung. Auch unsere Kunden gehen mit uns überwiegend langfristige Beziehungen ein. Wir handeln deshalb mit vorausschauender Perspektive, um Leistungsversprechen, die wir unseren Kunden geben, auch in Zukunft erfüllen zu können.“ Diese explizite Berücksichtigung langfristiger Entwicklungen verdeutlicht, dass der Klimawandel eine hohe Relevanz für das Kerngeschäft der Talanx aufweist.

Das Nachhaltigkeitsmanagement von Talanx ist konzernweit aufgesetzt und wird sukzessive in den Kernmärkten implementiert. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand der Talanx AG. Der Klimawandel ist ein wesentliches Thema unseres Nachhaltigkeitsmanagements (siehe Wesentlichkeitsmatrix auf [Seite 29](#)), das direkt im Verantwortungsbereich des Talanx Vorstands liegt (siehe Schaubild Nachhaltigkeits-Governance). Die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, der Nachhaltigkeitsziele und die Umsetzung von Maßnahmen überprüft und beschließt der Gesamtvorstand.

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, die Betreuung des ESG-bezogenen Datenhaushalts sowie die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts. Der Leiter des Bereichs Group Communications berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden.

Der Vorstand befasst sich mindestens zweimal, in der Regel jedoch mehrmals im Jahr mit dem aktuellen Stand der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie sowie den strategischen Handlungsfeldern. Neben ESG-bezogenen Chancen und Risiken stehen auch die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Talanx auf der Agenda. Die Auseinandersetzung mit klimawandelbezogenen Aspekten erfolgt zum einen im Rahmen des Risikomanagements, zum anderen im Zuge der strategischen Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat sich der Talanx Vorstand u. a. mit den folgenden Themen auseinandergesetzt:

- Nachhaltigkeitsstrategie
- ESG-Risiken
- Konzern-Zeichnungspolitik zum Umgang mit Kohlerisiken und Ölsanden
- Klimastrategie für die Kapitalanlage

Im Rahmen einer Vorstandssitzung kamen zu den Themen Nachhaltigkeitsstrategie und Klimawandel auch externe Referenten und Experten zu Wort.

Strategie

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Talanx Gruppe leitet sich aus der Strategie des Konzerns ab und ist mit seinem Leitbild und seinen Werten verknüpft. Durch ihre Verzahnung mit der Konzernstrategie ergänzt sie diese um ESG (Environmental, Social und Governance)-Aspekte. Die Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus konkreten Handlungsfeldern sowie Zielen und Maßnahmen und dient dazu, die Geschäftstätigkeit des Unternehmens mit ökologischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Einklang zu bringen.

Neben dem gesellschaftlichen Rahmen, in den der Talanx Konzern eingebettet ist, adressiert unsere Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere unsere drei zentralen Bereiche Kapitalanlage, Versicherungstechnik sowie Betrieb, mit dem Ziel einer fortlaufenden Weiterentwicklung (siehe auch grafische Darstellung der Nachhaltigkeitsstrategie, [Seite 20](#)).

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit sind dabei auch Eckpfeiler unseres neuen Vorstandsvergütungssystems: Mit den Kriterien „Führung/Engagement (OHC)“ und „Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie“ beziehen wir explizit auch nicht finanzielle Erfolgsziele zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bei der Bemessung der variablen Vergütung mit ein.

Im Bereich Betrieb arbeitet der Talanx Konzern an dem Ziel, bis 2030 weltweit CO₂-neutral zu wirtschaften und weiterhin langfristig die eigenen, in den Betriebsabläufen verursachten CO₂-Emissionen deutlich zu reduzieren. Zu diesem Zweck hat der Konzern in einem ersten Schritt seine im Betrieb verursachten CO₂-Emissionen in Deutschland kompensiert und wirtschaftet somit deutschlandweit seit 2019 zu 100% CO₂-neutral. Talanx agiert nach dem Grundsatz: Kohlendioxid vermeiden, reduzieren und kompensieren. Wichtiges Element ist dabei auch die flächendeckende Beschaffung von zertifiziertem Grünstrom.

In der Versicherungstechnik entwickelt der Konzern seine Zeichnungspolitik kontinuierlich weiter und berücksichtigt dabei verstärkt ESG-Aspekte. So hat Talanx 2019 den vollständigen Rückzug aus kohlebasierten Geschäftsmodellen bis 2038 beschlossen. Im neu geschaffenen ESG-Gremium „Responsible Underwriting Committee“ wird dazu auf Vorstandsebene Transparenz über die konzernweite Zeichnungspolitik geschaffen und die kontinuierliche Weiterentwicklung diskutiert.

Auf Seite der Kapitalanlage unterstützt das „Responsible Investment Committee“ die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie. Talanx investiert 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 er sich zum Ziel gesetzt hat, bis 2038 vollständig aus Kohle ausgestiegen zu sein, 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 unseren ESG-Kriterien entspricht.

Neben der sukzessiven Schärfung des „ESG-Ansatzes“ in der Kapitalanlage schaffen wir zusätzlich Transparenz über unser Anlagenportfolio durch den Beitritt zur Initiative Principles for Responsible Investment (PRI). Zudem forcieren wir Investitionen in klimafreundliche und wirtschaftsfördernde Infrastrukturprojekte. Darüber hinaus haben wir im April 2020 eine segmentübergreifende Arbeitsgruppe für die Entwicklung einer Klimastrategie in den Kapitalanlagen mit der Absicht gegründet, einen Beitrag zu der Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten ([Seite 65](#)).

Gesellschaftlich fokussiert sich der Konzern auf sieben der 17 SDGs. Talanx unterstützt diese kurz-, mittel- und langfristig mit geeigneten Maßnahmen. So möchten wir als Unternehmen mit dazu beitragen, die Welt bis 2030 nachhaltiger und gerechter zu gestalten. Beispiele siehe [Seite 34](#).

Im Zuge der Überarbeitung unserer Nachhaltigkeitsstrategie im Jahr 2019 hat der Vorstand der Talanx AG „Klimawandel“ als weiteren wesentlichen Aspekt definiert. Für uns als weltweit agierenden Versicherungskonzern stellt der Klimawandel einen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt dar, der sich umfassend auf die gesamte Geschäftstätigkeit auswirkt.

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.

Vor diesem Hintergrund arbeitet eine interdisziplinär besetzte Projektgruppe im aktuell laufenden Geschäftsjahr auch an einer umfassenden Klimaszenarioanalyse. Über die gewonnenen Erkenntnisse werden wir in unserer künftigen TCFD-Berichterstattung informieren.

Risiken wie den Klimawandel sowie ökologische und gesellschaftliche Aspekte, deren Risikogehalt noch nicht verlässlich beurteilt werden kann (Emerging Risks), beobachtet Talanx im Rahmen des konzernweiten Risikomanagement-Prozesses. Der Talanx Konzern erhebt und bewertet diese Risiken über einen gruppenweiten Prozess, in den Experten aus verschiedenen Einheiten eingebunden sind. Hierzu greift das Unternehmen auch auf extern verfügbare Expertise und externes Material zurück.

Details zur Risikoidentifikation, -quantifizierung und -steuerung sowie zur Ermittlung des benötigten Risikokapitals sind ab [Seite 61](#) ausgeführt.

Risikomanagement

Klimabedingte Risiken werden als Teil eines übergreifenden Rahmens zur qualitativen und quantitativen Risikoberichterstattung und -kontrolle verstanden. In monatlichen Risiko-Updates werden unter anderem Klimaaspekte an den Konzernvorstand berichtet.

Ein Schlüsselinstrument ist das interne Risikokapitalmodell, das unter anderem Naturkatastropheneignisse für das bevorstehende Jahr sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene seiner Tochtergesellschaften bewertet.

Ein weiteres Instrument ist die jährliche Emerging-Risks-Erhebung mit dem Ziel, signifikante Bedrohungen in der Zukunft für die Talanx zu identifizieren. Dazu gehören neuartige Risiken für das Unternehmen, die sich aus der technologischen Entwicklung, Umweltrisiken sowie sozialen, geopolitischen und wirtschaftlichen Veränderungen ergeben können. Klimabedingte Faktoren sind in dieser Emerging-Risks-Erhebung gruppenübergreifend enthalten.

Der Talanx Konzern nutzt einen gruppenweiten Rahmen für das Risikomanagement, der auch für die Einschätzung von Naturkatastrophen angewendet wird. Jede Einheit ist verantwortlich für die Kontrolle ihrer Exponierung gegenüber einzelnen Naturkatastrophenrisiken und die Struktur ihrer lokalen Rückversicherung, basierend auf ihrer lokalen Risikobereitschaft und Kapitalposition. Auf Konzernebene überprüft und genehmigt der Gesamtvorstand den Grad der Risikoneigung. Dafür melden die Geschäftsbereiche jedes Jahr ihre Risikobudgets für das Limit- und Schwellenwertsystem bezüglich Naturkatastrophen des Folgejahres an den Talanx Konzern. Wenn davon ausgegangen wird, dass Risiken durch den Klimawandel jährlich nur gering steigen, dann ist dieser Anstieg jedes Jahr in den angemeldeten Risikobudgets für das Folgejahr enthalten.

Der entsprechende Versicherungsschutz wird anschließend von der Talanx AG oder direkt von ihrer Tochtergesellschaft jährlich für den genehmigten Grad der Risikoneigung eingekauft. Ein Großteil der nichtfakultativen Rückversicherung wird dabei zukünftig in der Talanx AG in ihrer Funktion als konzerninterner Rückversicherer gebündelt. Diese Deckungen zielen darauf ab, den Konzern vor übermäßigen Verlusten durch Naturkatastrophen zu schützen. Der Talanx Konzern verwendet dabei spezielle Modellierungstechniken für Naturkatastrophen. Katastrophen, die Portfoliodaten kombinieren (geographische Lage, Merkmale der versicherten Objekte und ihrer Werte), werden mit simulierten Naturkatastrophenszenarien zur Abschätzung des Ausmaßes und der Häufigkeit potenzieller Verluste berechnet. Existieren solche stochastischen Modelle nicht, verwenden wir deterministische, szenariobasierte Ansätze, um potenzielle Verluste abzuschätzen.

Weitere Details zum Risikomanagement-Prozess finden Sie im „Risikobericht“ auf [Seite 108–124](#) im Konzerngeschäftsbericht 2020.

In unserer übergreifenden, qualitativen und quantitativen Risikoberichterstattung beschäftigen wir uns mit dem Klimawandel und fördern zudem die Auseinandersetzung mit klimabedingten Risiken und Chancen im Risikomanagement. Unser ESG-Ansatz integriert mithilfe des „Responsible Underwriting Committee“ und des „Responsible Investment Committee“ klima- und nachhaltigkeitsbezo-

gene Überlegungen in unsere Underwriting- und Kapitalanlage-Entscheidungen. Als weiteres wichtiges Element in diesem Prozess ist die eingangs erwähnte Klimaszenarioanalyse anzuführen, an der wir aktuell arbeiten.

Kennzahlen und Ziele

Der Talanx Vorstand hat das strategische Ziel formuliert, ab dem Geschäftsjahr 2019 an den deutschen Unternehmensstandorten CO₂-neutral zu wirtschaften. Nach der erstmaligen Ermittlung des Corporate Carbon Footprints im Jahr 2019 in Deutschland hat der Konzern auch für 2020 mittels zweier hochwertiger Kompensationsprojekte in Indonesien und Brasilien (Aufforstung; REDD+; Verified Carbon Standard (VCS) & Climate, Community and Biodiversity (CCBS)-Projekt) unvermeidbare CO₂-Emissionen kompensiert. Talanx folgt dem Prinzip, Treibhausgase im ersten Schritt zu vermeiden, dann zu reduzieren und erst im dritten Schritt zu kompensieren.

Zur Messung der CO₂-Emissionen wurde in Kooperation mit einem externen Partner der Carbon Footprint für die Standorte in Deutschland ermittelt. Hierbei wurden Scope 1-, 2- sowie teilweise auch Scope-3-Emissionen berücksichtigt. Die Klimabilanzierung wird im gesamten Talanx Konzern sukzessive ausgeweitet: Dies gilt sowohl für die Scope-Grenzen als auch für die Standortabdeckung. Diese Ausweitung soll im Jahr 2030 abgeschlossen sein, sodass bis dahin der gesamte Talanx Konzern mit klimaneutralem Betrieb wirtschaftet. Dies gilt sowohl für die schrittweise Vervollständigung des CO₂-Fußabdruckes (Scope 1-3) als auch für die Abdeckung bzw. Berücksichtigung der wesentlichen Talanx Gesellschaften im Ausland.

Die Berechnung der Emissionen basiert im Wesentlichen auf den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocols. Die dabei verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus zuverlässigen Quellen. Die vom Unternehmen verursachten Emissionen berechnen sich auf Grundlage von Aktivitäten im unternehmerischen Prozess. Die relevanten Kennzahlen, Maßnahmen und Ergebnisse werden im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht und darüber hinaus in einem separaten Emissionsbericht dokumentiert. Je genauer diese erfasst werden können, desto präziser bildet die Emissionsberechnung die tatsächlichen Unternehmensemissionen ab. Die Daten lassen sich dabei generell in Primär- und Sekundärdaten einteilen. Primärdaten werden direkt von dem berichtenden Unternehmen oder am Prozess beteiligten Dienstleistern erhoben. Dagegen stammen Sekundärdaten aus Studien, Datenbanken oder sonstigen externen Quellen und stellen oft nur Durchschnittswerte dar. Daher können Berechnungen auf Basis von Primärdaten die Unternehmensemissionen prinzipiell realistischer abbilden.

Die für die Klimabilanz herangezogenen Daten lassen sich außerdem in zwei Arten unterscheiden: erstens in Aktivitätsdaten, das sind unternehmensspezifische Daten, etwa zu Fuhrpark, Stromverbrauch oder eingekauften Gütern. Die zweite Art sind Emissionsfaktoren, mit deren Hilfe aus aufbereiteten Aktivitätsdaten durch Multiplikation die Emissionen berechnet werden.

An der Datenqualität für die Emissionsberechnung arbeiten wir fortlaufend. Während für die Klimabilanz im Inland bereits vielfach Primärdaten mit sehr guter Datenqualität herangezogen werden können – beispielsweise in den Kategorien Energieverbrauch, Fuhrpark,

Abfallaufkommen und Geschäftsreisen –, besteht Verbesserungspotenzial bei der Ermittlung der Mitarbeiteranfahrten und beim Papierverbrauch. Auch sind perspektivisch Effekte des verstärkten „mobilen Arbeitens“ zu berücksichtigen.

In Übereinstimmung mit dem Greenhouse Gas Protocol werden in der Klimabilanz des Talanx Konzerns im Inland sämtliche Aktivitäten aufgenommen, bei denen Treibhausgasemissionen entstehen, die Scope 1 und Scope 2 zuzuordnen sind. Außerdem werden unter Scope 3 weitere Aktivitäten erfasst, die als relevant eingestuft wurden (operative Systemgrenzen):

Scope 1

- Kraftstoffverbräuche in Heizanlagen
- Kraftstoffverbräuche im Fuhrpark

Scope 2

- Eingekaufter elektrischer Strom
- Eingekaufte Fernwärme

Scope 3

- Eingekaufte Güter und Dienstleistungen (Trinkwasser und Papier)
- Vorkette eingekaufter Energieträger
- Angefallener Abfall
- Berufsverkehr der Mitarbeiter
- Geschäftsreisen

Für den Talanx Konzern als Finanzdienstleister ist die Scope-3-Kategorie Nr. 15 besonders relevant: die durch Investitionstätigkeiten verursachten Emissionen.

Aus diesem Grund haben wir im April 2020 eine segmentübergreifende Arbeitsgruppe für die Entwicklung einer Klimastrategie in den Kapitalanlagen mit der Absicht gegründet, einen Beitrag zu der Erreichung der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Die Strategie fokussiert derzeit auf die Dekarbonisierung der intern gemanagten Anleihe- und Aktienbestände, das heißt auf die Reduktion des CO₂-Fußabdruckes (Scope 1 + 2) dieser Kapitalanlagen. Unser Ziel ist es, die CO₂-Intensität des liquiden Portfolios bis 2025 gegenüber dem Jahresanfang 2020 um 30 % zu reduzieren, was einer jährlichen Reduktion der CO₂-Intensität um rund 7 % entspricht. Unser aktuelles Ziel ist ein wichtiger Beitrag in der Erarbeitung eines nachhaltigen Langfrist-Pfads in Richtung CO₂-Neutralität bis 2050. Darüber hinaus wird geprüft, wie sich eine Klimastrategie auf weitere Assetklassen ausweiten lässt und wie Investitionen in klimafreundliche Anlagen sowie das Durchführen von Engagementaktivitäten in die Strategie integriert werden können ([📄 Seite 65](#)).

Langfristig verfolgt der Talanx Konzern das Ziel, Nachhaltigkeitsaspekte in Versicherungsprodukten und Dienstleistungen verstärkt zu berücksichtigen. Im Frühjahr 2019 hat der Talanx Konzern vor diesem Hintergrund eine Zeichnungspolitik für Kohlerisiken definiert und zieht sich beim Versicherungsschutz langfristig aus kohlebasiereten Risiken zurück: In der Versicherungstechnik zeichnet der Talanx Konzern grundsätzlich keine Risiken bei neu geplanten Kohlekraftwerken und -minen mehr. In Staaten, in denen der Anteil von Kohle im Energiemix besonders hoch ist und in denen kein ausreichender Zugang zu alternativen Energien besteht, wird Talanx in Einzelfällen und nach Prüfung der technischen Standards eine limitierte Zahl von Ausnahmen beim Versicherungsschutz zulassen. Aufgrund der Tatsache, dass ein Kohleausstieg verantwortungsvoll nur mittel- bis langfristig erfolgen kann, sollen sich ab dem Jahr 2038 keine Kohlekraftwerke und -minen mehr im Bestand befinden. 2020 wurde die Zeichnungspolitik für Kohlerisiken um Ölsande erweitert.



Compliance und Transparenz

	AB SEITE
Managementansatz	47
Compliance	48
Menschenrechte bei Talanx	50
Korruptions- und Geldwäscheprävention	51
Datenschutz und Cybersecurity	52
Digitalisierung	54

Wir fördern
Compliance
durch
Austausch

Mitglieder des Talanx-
Compliance-Teams aus aller
Welt beim vierteljährlichen
virtuellen Compliance-
Xchange-Treffen. Bild:
Patricia Ryan, Chief Legal
Officer von HDI Global in
Chicago, USA.



Unsere ComplianceXchange-
Meetings sind ein optimales Tool zur
Pflege der Compliance-Kultur.





Sara Corley, Market Compliance Analyst, und Patricia Ryan, Chief Legal Officer, während des Online ComplianceXchange Treffens.



ComplianceXchange

Talanx ist ein globales Unternehmen, das mit seinen Tochterunternehmen wie HDI Global (USA) weltweit tätig ist. Die Einhaltung von Gesetzen ist dabei für den Talanx Konzern die Voraussetzung für den anhaltenden Geschäftserfolg auf der ganzen Welt.

Von den Geschäftsbereichen über die Abteilungen bis hin zu den einzelnen Mitarbeitern – Compliance spielt für alle im Talanx Konzern eine wichtige Rolle. Innerhalb des Unternehmens haben wir dafür eine Compliance-Community aufgebaut. Eine umfassende Kommunikation und ein intensiver Austausch zwischen den Mitgliedern der Community gewährleistet, dass wichtige Informationen zu Compliance-Themen vermittelt werden und weltweit Anwendung finden. Ein wichtiges Element ist dabei das Compliance Management System (CMS), das Informationen zu Regeln und Compliance-Risiken, zu Kernthemen rund um Compliance sowie zum Compliance-Monitoring und -Verbesserung umfasst. Das CMS baut auf dem Compliance-

Rahmen auf, dem der Verhaltenskodex von Talanx, die Compliance-Richtlinien und die Arbeitsanweisungen für unsere Mitarbeiter zugrunde liegen.

Außerhalb des Konzerns kann das Thema insbesondere Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten betreffen. Die Beziehungen zu diesen wichtigen Stakeholdern regeln wir im Wesentlichen durch den Talanx Verhaltenskodex für Geschäftspartner.

Der Talanx Verhaltenskodex „Together for Integrity“ bildet eine wertebasierte Grundlage, auf die sich die Mitarbeiter des Konzerns in ihrer täglichen Arbeit stützen können. Der Talanx Konzern überarbeitet und aktualisiert den Verhaltenskodex regelmäßig, wodurch wir den kontinuierlichen Veränderungen der Regellandschaft Rechnung tragen. Die



Mark Ackerman, Chief Claims Officer und Jim Clark, CEO, im Gespräch mit Patricia Ryan, wie HDI Global (USA) neue globale Compliance-Vorgaben lokal umsetzen könnte.





Der ComplianceXchange ist ein unverzichtbares Tool für die Compliance-Community. Über diese Plattform besprechen wir Themen, teilen Ideen und unterstützen uns so gegenseitig.

■ Patricia Ryan,
Chief Legal Officer, HDI Global Insurance Company

klare und einheitliche Kommunikation des Verhaltenskodex an unsere Mitarbeiter weltweit sehen wir als integralen Bestandteil des globalen Compliance-Programms.

Der Chief Compliance Officer führt mehrmals im Jahr Schulungen für Führungskräfte durch, um eine Konzernkultur mit Schwerpunkt auf Compliance zu fördern. Der regelmäßige Dialog in der gesamten Organisation unterstützt die Group Compliance dabei, frühzeitig den Beratungsbedarf zu ermitteln und Schulungskurse zu neuen Compliance-Themen und -Risiken zu erarbeiten. Aufgrund der Corona-Pandemie wurden die sonst persönlichen Schulungssitzungen im Jahr 2020 als interaktive Online-Seminare abgehalten.

Ein globales Netzwerk von Compliance Officern unterstützt den Chief Compliance Officer bei seinen Aufgaben. Eine von ihnen ist Patricia Ryan, Chief Legal Officer und Senior Vice President bei HDI USA, die im Rahmen ihrer Aufgaben Teil der Compliance-Community des Konzerns ist.

Vor einigen Jahren führte Talanx Group Compliance das Format „ComplianceXchange“ ein. Diese virtuellen Compliance-Meetings finden vierteljährlich mit dem Ziel statt, auf globaler Ebene Compli-

ance-Fragen zu erörtern. Bei diesen Meetings tauschen die Group Compliance und dezentral angesiedelte Compliance Officer rund um den Globus regelmäßig Informationen zu Best-Practice-Lösungen und lokalen Entwicklungen in den einzelnen Ländern aus. Die im vergangenen Jahr besprochenen Themen umfassten die Berücksichtigung von Sanktionen und Embargos, das deutsche Geldwäschegesetz, fairen Wettbewerb und Datenschutz. Informationsmaterial zu spezifischen Compliance-Themen, das auf die individuellen Anforderungen der Stakeholder zugeschnitten ist, unterstützt den Dialog. Zum Beispiel stellte die für Nachhaltigkeit zuständige Abteilung von Talanx 2020 die neuesten Entwicklungen im Hinblick auf die Verpflichtungen des Konzerns im Bereich der Nachhaltigkeit vor.

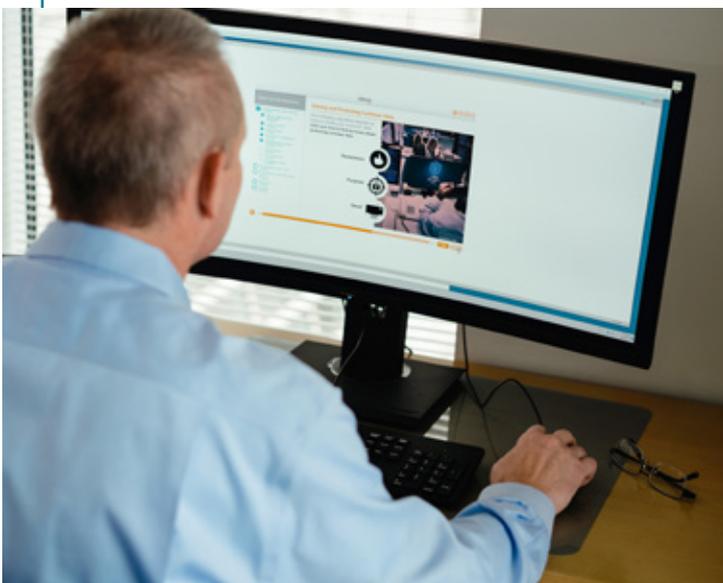
Globales ComplianceXchange-Format

- Ermöglicht den Austausch von Ideen rund um Compliance-Aspekte
- Gestattet Compliance-Experten, mit neuen Aspekten Schritt zu halten
- Ermöglicht Compliance-Experten, Ressourcen zu teilen
- Gewährleistet eine einheitliche Kommunikation in der dezentralisierten Community

Compliance-Schulungen

Die Pandemie hat unsere Compliance-Community vor neue Herausforderungen gestellt. Eine ihrer wichtigsten Aufgaben bestand darin, im Verlauf des Jahres durch Kommunikation und Schulungen die Compliance-Kultur weiter zu pflegen. Die Schulungen sind wichtige Maßnahmen zur Prävention von Regelbrüchen und eine grundlegende Säule des CMS.

Timon Mueller, Leiter Property Underwriting HDI USA, während einer der regelmäßigen Online-Compliance-Schulungen, die Talanx Mitarbeiter absolvieren.





Joshua Gonzales, Senior Employee Experience Specialist HDI USA, im Gespräch mit Timon Mueller nach der Online-Compliance-Schulung.

Das Talanx Compliance-Team bietet den Kollegen Orientierungshilfe und führt Schulungen zu Compliance-Themen durch. Mitarbeiter des Konzerns haben durch unser zielgruppenorientiertes Schulungskonzept regelmäßig die Möglichkeit, ihr Wissen zu ausgewählten Compliance-relevanten Themen aufzufrischen, zu erweitern und zu vertiefen. Neue Mitarbeiter erhalten bei Einführungsveranstaltungen detaillierte Informationen. Ein weiteres wichtiges Schulungstool sind webbasierte Trainings (WBT), die wir im Berichtsjahr ausgebaut haben. Zusätzlich zu Schulungen zum Thema Korruptionsbekämpfung, die dem richtigen Umgang mit Spenden dienen, bietet die Compliance-Abteilung auch spezielle zielgruppenorientierte Kurse zu Themen wie finanziellen Sanktionen und Embargos, Integrität, Kapitalmarkt und Kartellrecht an.

Die Corona-Pandemie, die das Berichtsjahr maßgeblich prägte, führte zu verstärkten Anstrengungen im Bereich der rechtlichen Überwachung. Das vielschichtige Schulungsangebot musste umgebaut werden und die geplanten persönlichen Schulungen wurden als interaktive Online-Seminare („Webinare“) angeboten und abgehalten. Darüber hinaus bot HDI Global (USA) allen Mitarbeitern modulbasierte Compliance-Schulungen an. HDI Global (USA) erkannte das gegenwärtig erhöhte Risiko, das durch die mobil arbeitende Belegschaft entsteht und konzentrierte sich darauf, erweiterte Cybersicherheitstrainings bereitzustellen. Zusätzlich nutzte HDI Global (USA) die Plattform für modulbasierte Compliance-Schulungen, um Trainings zum Management von extern arbeitenden Mitarbeitern, zu Vielfalt und Inklusion und zur Bekämpfung von Mobbing, Betrug und unbewussten Vorurteilen anzubieten, mit dem Ziel die Compliance-Kultur in der dezentralisierten Community zu stärken.

GROUP COMPLIANCE

■ Die Compliance-Organisation des Talanx Konzerns ist eine unabhängige Abteilung. Sie wird von dem Chief Compliance Officer geführt, der gleichzeitig Corporate Governance Officer sowie Chief Representative der Talanx AG ist und direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Talanx AG berichtet. Die Compliance-Abteilung ist für die Ausarbeitung und Weiterentwicklung von Compliance-Regelungen wie den Konzernrichtlinien und -strukturen zur Sicherstellung der Compliance, für die Nachverfolgung von Beschwerden und Compliance-Verstößen sowie die konzerninterne Schulung zuständig. Darüber hinaus leistet sie nach Bedarf umfassende Beratung zu relevanten Compliance-Themen.



Compliance und Transparenz

Wir achten Gesetze und Vorschriften mit Bezug auf die Umwelt und die Gesellschaft. Über unsere Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit berichten wir ausführlich.

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.

Über 4.000 Mitarbeiter haben den Talanx Purpose mit entwickelt: „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneur-

ship“. 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 internen 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. Seit dem Jahr 2019 fokus-

siert sich der Award stärker auf eine agile und digitale Transformation. Aus dem Werte-Award wurde der Agile Award und 2020 der Talanx Transformation Award. Im Jahr 2020 wurden 89 Projekte aus 22 Ländern als Bewerbung für den Talanx Transformation Award eingereicht. Eine unabhängige Jury nominierte daraus die zehn besten Projekte für die Endausscheidung. Konzernweit waren alle Mitarbeiter aufgefordert, mit ihrer Stimmabgabe die Sieger zu küren. Den ersten Platz belegte HDI Seguros Brasilien mit dem Projekt „HDI One Click“. Die Autoversicherung der brasilianischen Tochtergesellschaft ist zu 100% digital – von der Angebotserstellung über die Policierung bis hin zur Schadenregulierung – und revolutioniert damit den Markt.

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 im Abschnitt „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ ([Seite 66 ff.](#)), und 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-Management-Systems 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 „Together for Integrity“ ist ein wirksames Instrument, um das Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts und freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen 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 explizit 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 Mindestvorgaben zu den im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen, die in den Konzerngesellschaften des In- und Auslands behandelt und für verbindlich erklärt wurden.

Das Talanx [Hinweisgebersystem](#) ermöglicht, bestimmte gravierende Gesetzesverstöße zu melden. Das System ist über unsere Website weltweit erreichbar und steht derzeit in der deutschen sowie in acht 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. Dies kann auf Wunsch vollständig anonymisiert erfolgen. 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 virtuellen oder im Präsenzwege durchgeführten Seminaren und webbasierten Trainings (WBT) regelmäßig geschult. Schulungen zur Korruptionsprävention stellen den korrekten Umgang mit Zuwendungen sicher und sensibilisieren für Situationen, in denen Interessenkonflikte im Geschäftsalltag auftreten können. Weitere Fachthemen werden aufgrund einer Risikoanalyse zielgruppenorientiert angeboten. Zur Förderung der Compliance-Kultur im Konzern finden darüber hinaus mehrmals im Jahr Seminare für Führungskräfte und ausgewählte Fachkräfte statt. Dieser Dialog, der zuletzt unter dem Motto „Honesty-Decency-Integrity“ stand, unterstützt Group Compliance neben der risikoanalysebasierten Identifikation 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. Das etablierte Austauschformat namens „ComplianceX-change“, in dem Group Compliance und die dezentralen Compliance-Verantwortlichen sich virtuell austauschen und gemeinschaftlich Best-Practice-Lösungsansätze entwickeln, hat sich insbesondere in dem von der Corona-Pandemie geprägten Umfeld bewährt. So kann-

te neben der regelmäßigen Durchführung des ComplianceXchange das Austauschformat im Sinne eines gelebten „Together“ weiterentwickelt werden, indem verschiedene Vertreter anderer Fachfunktionen, wie z. B. Nachhaltigkeit und Datenschutz, an dem Format erstmals teilnahmen.

Zuständigkeiten: Die Compliance ist auf Gruppenebene in einer selbstständigen Abteilung angesiedelt. Sie besteht aus dem Chief Compliance Officer, der gleichzeitig Corporate-Governance-Beauftragter 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 geprüft. 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 2020 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 67 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 2020 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).

Tax-Compliance und Steuer-Transparenz

GRI 207-1 Ein Steuerkonzept ist schriftlich in der Konzernsteuer- und Tax-Compliance-Richtlinie fixiert, wird vom Finanzvorstand fachlich verantwortet und durch den Gesamtvorstand verabschiedet. Die interne Konzernrichtlinie wird jährlich inhaltlich vollständig überprüft. Das Steuerkonzept ist abgeleitet aus der Strategie der Talanx AG und gilt grundsätzlich nur für das Inland (ohne Hannover Rück-Gruppe und HDI Global Specialty) einschließlich der ausländischen Niederlassungen von inländischen Konzernunternehmen. Die höchste Prioritäten hat die Minimierung steuerlicher Risiken und die Erfüllung der steuerlichen Pflichten (Tax Compliance). Das Steuerkonzept umfasst eine verantwortliche Steuerplanung im Einklang mit geltenden Gesetzen. Es erfolgt eine professionelle Zulieferung von Steuerinformationen im Rahmen von Jahres- und Konzernabschlüssen sowie Quartalsabschlüssen und Planungen.

(Grenzüberschreitende) Transaktionen mit verbundenen Konzernunternehmen werden nach den Fremdvergleichsgrundsätzen durchgeführt (at arm's length) und sind konsistent zu den OECD-Vorgaben. Wir haben eine fortlaufend gepflegte Verrechnungspreis-Richtlinie/-Dokumentation und nehmen keine künstliche Verlagerung der Besteuerung vor, d. h., die Steuer soll da gezahlt werden, wo die Werte geschaffen wurden. Um Tax-Prozesse sicherer zu machen, setzen wir auch digitale Anwendungen ein.

Das Kontrollorgan für das Thema Steuern ist der (Finanz-)Vorstand. Die Einhaltung regulatorischer Vorgaben wird durch den vom Vorstand verabschiedeten Verhaltenskodex (Code of Conduct), durch qualifiziertes Personal in der Steuerabteilung sowie durch den Einsatz eines wirksamen Tax-Compliance-Management-Systems (TCMS) gewährleistet.

Der Talanx Konzern verknüpft das Steuerkonzept mit Strategien zur nachhaltigen Entwicklung, indem es eine verantwortliche und in Einklang mit den Gesetzen stehende Steuerplanung betreibt. Ökonomische und soziale Auswirkungen des Steuerkonzepts werden berücksichtigt. Der Talanx Konzern möchte seinen gerechten Beitrag als gewissenhafter Steuerzahler leisten.

GRI 207-2 Es erfolgt ein regelmäßiger enger Austausch zwischen Group Taxes und dem Finanzvorstand; der Tax-Compliance-Bericht wird dem Finanzvorstand zudem jährlich vorgelegt. Der Gesamtvorstand misst dem Thema eine hohe Bedeutung zu, dies wird beispielsweise durch die Ernennung eines Tax Compliance Officers (2016), die Aufnahme von Tax Compliance in den Verhaltenskodex und die Berücksichtigung von Steuern im [Hinweisgebersystem](#) deutlich.

Die Steuerfunktion ist Bestandteil des allgemeinen Konzern-Risikomanagement-Systems. Steuerliche Risiken werden von Group Taxes mittels Risikokontrollmatrix fortlaufend erhoben, analysiert und an das Group Risk Management berichtet. Es erfolgt eine Ableitung von risikobegrenzenden Maßnahmen und Handlungsempfehlungen.

GRI 207-3 Wir treten in einen offenen Dialog mit internen und extern Stakeholdern. Talanx strebt ein partnerschaftliches Verhältnis mit den Finanzbehörden an und legt sämtliche für die Besteuerung relevante Informationen offen. Ebenso ergreifen wir umfassende Vorkehrungen zur Sicherstellung der Einhaltung von Berichtungspflichten. Zudem sind wir im Steuerausschuss des GDV aktiv.

GRI 207-4 Folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die gezahlten Ertragsteuern und den Ertragsteueraufwand im Jahr 2019 für unsere wesentlichen Länder (ohne Hannover Rück-Gruppe):

GEZAHLTE ERTRAGSSTEUERN UND ERTRAGSSTEUERAUFWAND (2019)

Steuerrechtliche Zuständigkeit	Gezahlte Ertragsteuern (Mio. EUR)	Ertragsteueraufwand (Mio. EUR)
	(Steuerzahlung +, Steuererstattung -)	(Steuerzahlung +, Steuererstattung -)
Argentinien	0	0
Australien	3	4
Belgien	0	0
Brasilien	13	10
Chile	0	-2
Dänemark	0	0
Deutschland	107	94
Frankreich	11	4
Griechenland	2	3
Großbritannien	0	0
Hongkong	0	0
Irland	5	0
Italien	0	26
Japan	0	0
Kanada	0	1
Kolumbien	0	0
Mexiko	10	6
Niederlande	0	2
Norwegen	0	0
Österreich	0	4
Polen	46	38
Russland	5	2
Schweden	1	2
Schweiz	-1	0
Singapur	0	0
Slowakei	0	0
Spanien	1	2
Südafrika	0	0
Tschechische Republik	0	0
Türkei	0	0
Ungarn	0	1
Uruguay	0	0
Vereinigte Staaten	-6	-13
Gesamt	196	183

Die gezahlten Ertragsteuern weichen in der Regel vom Ertragsteueraufwand des jeweiligen Jahres ab. Dies ist damit begründet, dass der Ertragsteueraufwand unter anderem von Sachverhalten beeinflusst wird, die in keinen unmittelbaren Zahlungsabfluss bzw. Zahlungszufluss resultieren (beispielsweise die Erfassung von Steuerrückstellungen). Darüber hinaus kann es im jeweiligen Geschäftsjahr Steuerzahlungen geben, die sich auf vorherige oder zukünftige Perioden beziehen. Insoweit kommt es zu einer zeitlichen Verschiebung zwischen Steuerzahlungen und dem jeweiligen periodengerecht erfassten Steueraufwand.

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 Geschäftsjahr 2020 gegen Formen von moderner Sklaverei und Menschenhandel ergriffen hat. Unsere Konzerngesellschaften in Großbritannien und Australien arbeiten zudem an detaillierten Vereinbarungen in Bezug auf den Modern Slavery Act 2015 des Vereinigten Königreichs von Großbritannien.

Als Konzern mit rund 23.000 Mitarbeitern weltweit sind wir uns aufgrund unserer Größe und Marktstellung unserer Verantwortung 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 aufzuzeigen, hat die Talanx eine Reihe von internen Regelungen verabschiedet, die die Einhaltung und Überprüfung von Menschenrechten berücksichtigen. Hier sind vor allem der [Verhaltenskodex für Mitarbeiter](#) und der [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) anzuführen.

Die Verabschiedung des überarbeiteten Verhaltenskodex für Mitarbeiter erhöht ebenfalls die Verbindlichkeit des Themas „Menschenrechte bei Talanx“. Niemand im Konzern darf durch Gewalt oder Einschüchterungen in irgendeiner Form zum Arbeiten gezwungen werden. Auch ein fairer und respektvoller Umgang miteinander sowie die Achtung der Würde und der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind als Grundlage gegenseitigen Umgangs ein wichtiges Prinzip im Verhaltenskodex der Talanx.

Ferner bestehen verschiedene Betriebsvereinbarungen zu personellen Themen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Abschnitte zum Verhaltenskodex, zum Hinweisgebersystem (siehe hierzu jeweils Abschnitt „Compliance“ auf [Seite 48 ff.](#)) und zum Verhaltenskodex für Geschäftspartner (siehe Abschnitt „Lieferantenmanagement“ auf [Seite 105 f.](#)) relevant.

Im Themenfeld des Talanx Diversity-Managements finden sich ebenfalls Menschenrechtsaspekte wieder. Diversity steht für einen ganzheitlichen Ansatz, der auf den Grundsätzen der universellen Menschenrechte beruht. Bereits im Jahr 2013 hat der Vorstand die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Der Konzern fördert Vielfalt, tritt Diskriminierung entgegen und unterstützt die Entwicklung seiner Mitarbeiter unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung sowie ihrer sozialen Herkunft. Im [„Diversity Commitment“](#) hat sich der Konzernvorstand zur Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in die Unternehmenskultur bekannt (siehe auch Kapitel „Talanx als Arbeitgeber“). Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet sich Talanx zur Einhaltung der internationalen Menschenrechte. Die ersten sechs Prinzipien der Initiative beinhalten die Achtung der Menschenrechte und die Umsetzung von Arbeitsnormen (ILO-Kernarbeitsnormen). Mit dem Beitritt unterstützt der Konzern neben den

internationalen Menschenrechten ebenfalls die Vereinigungsfreiheit, macht sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig, fördert die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit und tritt bei Anstellungen und Beschäftigung für die Beseitigung von Diskriminierung ein.

Des Weiteren unterstützt Talanx insbesondere sieben der 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen und fokussiert sich somit auf Themen, zu denen wir konkrete Beiträge leisten können, u. a. SDG 5 (Geschlechtergleichheit) und 8 (Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).

Zudem berücksichtigt der Konzern das Thema Menschenrechte explizit auch im Kerngeschäft, d. h. in der Kapitalanlage (siehe auch „ESG im Asset-Management“) und im Bereich Underwriting. Im regelmäßig tagenden RUC (siehe auch „ESG in Versicherungslösungen“) werden ESG-Aspekte in der Versicherungstechnik transparent aufgezeigt und betrachtet; so befasst sich das Committee beispielsweise auch mit menschenrechtlichen Aspekten.

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. In Bereichen mit einem funktionsbedingt höheren Risikoprofil bietet Group Compliance auf die Tätigkeit abgestimmte Fachtrainings zur Korruptionsprävention an.

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. Diese können zivil, und arbeitsrechtliche Folgen für die Mitarbeiter haben. Mögliche Interessenkonflikte werden auch über die Abfrage der Zuwendungslisten ermittelt. Perspektivisch soll die Abfrage der Zuwendungen digitalisiert erfolgen.

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, 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 der 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 virtuellen Schulungen wurden zudem die relevanten Personenkreise geschult. Seit 2019 finden mehrmals im Jahr Seminare 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 veranschaulicht 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 2020 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 48 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 sind, wie andere wichtige Wirtschaftsgüter, für den Geschäftsbetrieb einer Versicherung bedeutsame Werte, die es zu schützen gilt. Versicherungsunternehmen tragen eine besondere Verantwortung für den Schutz von Informationen, die der Versorgung der Versicherten dienen. Dies wird auch dadurch unterstrichen, dass Versicherungsunternehmen ab einer definierten Schwelle unter den Geltungsbereich von § 8a des BSI-Gesetzes fallen und somit als Anbieter „kritischer Infrastruktur“ betrachtet werden. Hieraus ergeben sich gesetzliche Verpflichtungen, insbesondere die Einhaltung des Technikstands hinsichtlich der Informationssicherheit der betriebenen Anlagen. Informationen sind die Grundlage unserer täglichen Arbeit: Kunden- und Mitarbeiterdaten, Unternehmens- und Kapitalmarktinformationen bilden die Basis vielfältiger Geschäftsprozesse. Für personenbezogene Daten gilt der Grundsatz, dass diese 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 personenbezogene Daten u. a. im Zusammenhang mit dem Personalmanagement, den Aktionären und dem Fondsgeschäft erhoben, verarbeitet und gespeichert.

Auswirkungen: Kunden, Mitarbeiter und Partner vertrauen den Gesellschaften der Talanx Gruppe täglich sensible Daten an, die gesetzeskonform und verantwortungsbewusst verarbeitet werden müssen. An diesen Informationen besteht jedoch auch außerhalb unseres Unternehmens starkes Interesse; sei es in der Form von Industrie- und Wirtschaftsspionage gegen unsere Industriekunden, das 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.

Ein wesentliches Ziel der Geschäftstätigkeit des Talanx Konzerns ist die korrekte Verarbeitung von Informationen. Die Abwehr von Gefahren, welche die Integrität, Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Authentizität dieser Informationen bedrohen, ist die Kernaufgabe der Informationssicherheit. Informationssicherheit ist somit ein gleichrangiges Ziel neben der Funktionalität und der Wirtschaftlichkeit. Alle Mitarbeiter und Partner des Talanx Konzerns müssen die Informationssicherheit daher durch ihr aktives Mitwirken unterstützen.

Der Talanx Konzern hat betriebliche Datenschutzbeauftragte nach gesetzlichen Vorgaben bestellt. Die Datenschutzanforderungen sind in einem Datenschutzmanagementsystem integriert. Mittels Konzernrichtlinien sind die wesentlichen Datenschutzanforderungen verbindlich geregelt. Auf diese Konzernvorgaben 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 angeboten und auch auf Anforderung von Fachbereichen erteilt. Neben dem bewussten Management von Datenschutzrisiken wird insbesondere auch das Datenschutzbewusstsein der Mitarbeiter durch kontinuierliche Awareness-Kampagnen gestärkt.

Zum Themenbereich der Informationssicherheit werden im Rahmen eines Awareness-Programms regelmäßige, nachhaltige und zielgruppenorientierte Trainings- und Awareness-Maßnahmen durchgeführt. Ziel des Awareness-Programms ist es, bei allen Mitarbeitern ein Grundverständnis von Wertigkeit, Bedrohungen und Sicherheit von Informationen sicherzustellen und Mitarbeiter im Alltag zu einem sicherheitsbewussten Handeln anzuleiten.

Darüber hinaus werden im Rahmen des Programms relevante Fachbereiche, Führungsebenen und vereinzelte Rollen gesondert und zielgruppengerecht zu speziellen Aspekten der Informationssicherheit geschult, um die Effektivität des Information-Security-Management-Systems zu unterstützen.

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 Datenschutzanforderungen wurden in den Revisionsprüfungsplan aufgenommen. 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 2020 wurde ein Netzwerk der Datenschutzexperten innerhalb des europäischen Teils des Talanx Konzerns etabliert.

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 (Auskunftersuchen, Lösungsbegehren, Beschwerden und sonstigen Eingaben von Betroffenen) beratend zur Verfügung. Jeder Mitarbeiter kann sich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden an Group Data Protection wenden, wobei auf Wunsch absolute Vertraulichkeit gewahrt wird. Für die Kunden und Geschäftspartner sind die Kontaktdaten zum Bereich Group Data Protection auf den Websites veröffentlicht. Der Bereich berichtet in Form eines Jahresberichts dem Vorstand der Talanx AG sowie den Geschäftsbereichen über stattgefundene Prüfungen, Beanstandungen und 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 Datenschutzanforderungen 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 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 Datenschutzanforderungen 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 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.

Ein wesentlicher Bestandteil der Informationssicherheitsstrategie ist die Ausrichtung am Three-Lines-Modell, das als etablierter Good-Practice-Ansatz für die Ausgestaltung der Informationssicherheitsorganisation dient. Das Modell wird bei der Definition der Rollen und Zuständigkeiten im Rahmen der Informationssicherheitsdokumentation berücksichtigt und auch in der operativen Praxis als verbindliche Maßgabe implementiert. Es sieht insbesondere eine strikte Trennung der Zuständigkeiten für die operative Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen auf der einen sowie für die Vorgabe von Regelungen und Rahmenbedingungen auf der anderen Seite vor, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

GRI 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.

Unternehmensziele, rechtliche Rahmenbedingungen, Wirtschaftlichkeitskriterien, Informationswerte, kulturelle Aspekte, technische Möglichkeiten und Bedrohungsszenarien müssen im Rahmen der Aktivitäten der Informationssicherheit betrachtet werden. Talanx verfolgt die Strategie, sich aus diesen Faktoren ergebende Risiken im Rahmen von Schutzbedarfsfeststellungen in Verbindung mit geeigneten Risikoanalysemethoden zu identifizieren, zu behandeln und zu steuern. Talanx richtet sich dabei nach dem international anerkannten Standard ISO 27001 in der jeweils gültigen Fassung. 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-Grundschrutzkataloge 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 Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft und wird gemäß BSI-Gesetz im 2-Jahres-Zyklus überprüft.

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

Digitalisierung

GRI 103-1 Wesentlichkeit: Digitalisierung ist ein wesentliches Thema für den Talanx Konzern. Die digitale Transformation ist ein strategisches Schwerpunktthema und Teil der 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. Dabei lassen wir uns durch die Bedürfnisse unserer Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten leiten.

Auswirkungen: Die Digitalisierung von Kundenschnittstellen und Funktionsbereichen wirkt sich sowohl auf die Top-Line als auch auf die Bottom-Line unseres Geschäftes aus. Neue digitale Geschäftsmodelle tragen wesentlich zum Wachstum und zur Verbesserung der Profitabilität bei.

Auf Konzernebene wird die Allokation von Unternehmensressourcen und Kapital neu ausgerichtet. Hier sind neue Partnerschaften, aber auch die Beteiligung an FinTech-, Cyber- und Künstliche-Intelligenz(KI)-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.

GRI 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 dem Konzern heraus gezielt unterstützt, u. a. durch internationalen Austausch und Skalierung von Best Practices sowie durch Scouting- und Market-Intelligence-Partnerschaften.

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



Kapitalanlage und Versicherungsprodukte

	AB SEITE
Managementansatz	60
ESG im Asset-Management	63
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	66
Principles for Sustainable Insurance	72

Wir investieren
verantwortungs-
voll

20 Windkraftanlagen produzieren im Windpark Mahlwinkel Naturstrom für 25.000 Haushalte. Dr. Peter Brodehser, Head of Infrastructure, Ampega, Vermögensverwaltungsgesellschaft der Talanx, hat für das Unternehmen in diese nachhaltige Kapitalanlage investiert.

Wir investieren kontinuierlich in erneuerbare Energien und fördern so eine nachhaltige Entwicklung.





Mit unseren Investitionen in nachhaltige Infrastrukturprojekte unterstützen wir den Wandel hin zur Klimaneutralität.

■ Dr. Peter Brodehser, Head of Infrastructure, Ampega, Vermögensverwaltungsgesellschaft der Talanx

In Nachhaltigkeit investieren

Talanx ist einer der größten Windanlageninvestoren in Deutschland. Onshore und offshore. Insgesamt gehören 21 Windparks zum Portfolio, darunter drei auf See. Talanx war mit von der Partie, als mit „Gode Wind 1“ in der deutschen Nordsee erstmals ein Offshore-Windpark über eine Grüne Anleihe („Green Bond“) finanziert wurde. Beim Nachfolgeprojekt „Borkum Riffgrund 2“ agierte die Talanx 2017 erneut als Lead-Manager einer Anleihe für institutionelle Investoren und Banken. 2020 brachten die Infrastruktur-Experten der Talanx mit der anteiligen Finanzierung der Windparks „Hohe See“ und „Albatros“ ihre Expertise ein, um eine Grüne Anleihe für Deutschlands größtes Offshore-Windparkprojekt zu koordinieren. Alle drei Finanzierungen im Volumen von über 1,9 Mrd. EUR erfüllen unabhängig geprüfte „Green Bond“ Standards.

Operativ verantwortlich für die Finanzierung von Windparks ist Dr. Peter Brodehser, Head of Infrastructure bei der Ampega, der Ver-

mögensverwaltungsgesellschaft der Talanx. Er ist mit seinem Team stets auf der Suche nach interessanten Investments. Dabei kommt es weniger auf die Technik der Anlagen oder die geographische Lage an. Brodehsers Leute sind Finanzexperten: Sie prüfen insbesondere das Renditerisiko, achten auf stabile, gut prognostizierbare Cashflows und bevorzugen lange Laufzeiten. „Das Schöne ist, dass Investments in Windanlagen sich doppelt rentieren – für die Umwelt und für uns als Versicherer“, sagt Brodehser.

So hat sich die Talanx entschieden in den Windpark Mahlwinkel zu investieren. Er steht in unmittelbarer Nähe eines ehemaligen Militärflughafens. Das weitläufige Gelände, eingesäumt von Wäldern aus Lärchen, Birken und Eichen, ist ideal für die Erzeugung von Strom aus Windkraft. In 140 Metern Höhe drehen sich die Rotorenblätter.



Peter Brodehser mit der zuständigen Mitarbeiterin Nadine Helzel, die für die Betreuung des Windparks Mahlwinkel zuständig ist.



links: Michael Eggert und Torben Krakow vom Windparkbetreiber BayWa im Turm einer Windkraftanlage. Oben: Windpark Mahlwinkel auf einem ehemaligen Militärflugplatz in Sachsen-Anhalt.

Der Windpark liegt außerhalb des altmärkischen Dorfes Mahlwinkel, knapp 50 Kilometer nordöstlich von Magdeburg. 20 Anlagen produzieren hier Naturstrom, darunter auch die 2,3-MW-Riesen von Enercon, die die Talanx seit 2015 betreibt. 90 Mio. kWh erzeugen die Talanx Anlagen von Mahlwinkel jährlich und versorgen damit rund 25.000 Haushalte mit Ökostrom. Insgesamt produzieren die Investments der Talanx in Erneuerbare Energien p. a. 2.660 Mio. kWh. Das reicht in etwa aus, um rund 810.000 Haushalte mit Strom zu versorgen, was ungefähr einer Stadt wie München entspricht.

Investitionen in erneuerbare Energien, insbesondere Windkraft, sind seit einiger Zeit nicht mehr so einfach. Der Bau von Windanlagen in Deutschland geht zurück, weil geeignete Standorte knapper werden und Genehmigungen schwieriger. Andererseits steigt das Interesse von Banken und institutionellen Anlegern, Windparks zu finanzieren. Unter diesen Voraussetzungen zahlt sich das Netzwerk aus, das die Ampega über Jahre aufgebaut hat. „Angebote über neue Windparks stehen nicht in der Zeitung oder im Internet“, sagt Brodehser. „Das läuft über persönliche Kontakte zu Projektentwicklern, großen Energieunternehmen und Baukonzernen.“

Zum Prinzip gehört, dass die Talanx stets den kompletten Windpark erwirbt und nicht nur Teile. Sollte das Finanzvolumen zu groß sein, gibt sie einen bestimmten Prozentsatz an Partner ab. Die Investments werden in Form von Eigen- und Fremdkapital getätigt.

Energieproduktionssteuerung aus der Ferne

Die technische Betriebsführung der Talanx Parks hat die Münchner BayWa. In der bayerischen Landeshauptstadt hat dieses Unternehmen eine Leitstelle, die rund 1.000 Windanlagen in Europa überwacht – unter anderem die der Talanx. Über eine riesige Monitorwand tickern – generiert von speziellen Wind- und Solar-Softwaresystemen – Live-Zahlenkolonnen, bauen sich blau abgesetzte Säulengrafiken auf, zeigen farbige Wirbel Wind und Wetter an. Ingenieure überwachen aufmerksam das Geschehen. 24/7, 365 Tage im Jahr, in einem rollierenden Schichtsystem mit Kollegen in Edinburgh und in Bangkok. „Unser Job ist es, den Stillstand der Anlagen so kurz wie



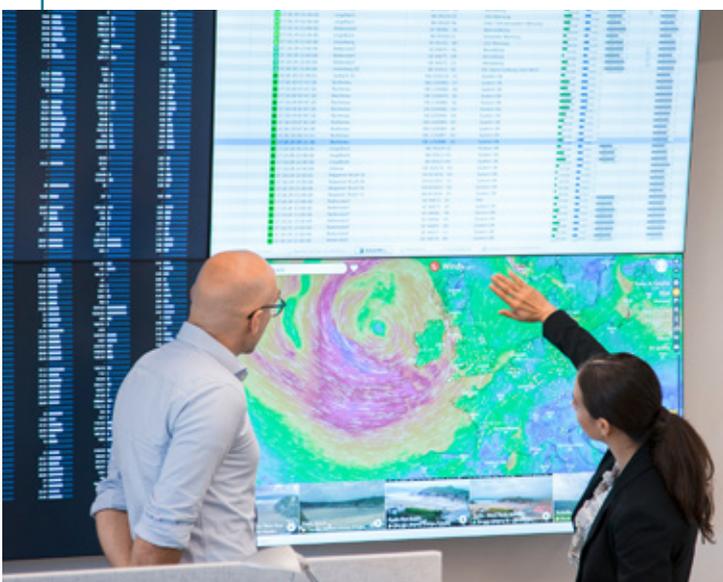
Von der BayWa-Leitstelle in München aus steuern Mitarbeiter u. a. den Windpark Mahlwinkel.



möglich zu halten“, sagt Matthias Walter-Hobemann, der gerade in der Leitstelle Dienst hat. Er bildet das Scharnier zwischen Technikern, Netzbetreibern und Parkwärtern.

Koordination ist insbesondere dann gefragt, wenn es im Winter viel Schnee und Eis gibt. Wenn im Frühjahr und im Herbst die Kraniche fliegen, in manchen Gegenden der Rotmilan seine Kreise zieht und in der Dämmerung die Fledermäuse segeln. Vogelschützer und Bauern beobachten die Tierwelt sehr genau und melden sich vorausschauend. Die Anlagen antizipieren solche Gefahren aber auch aufgrund meteorologischer Daten und schalten automatisch ab. Denn ökologische Stromerzeugung soll so gut wie nur möglich im Einklang mit dem Artenschutz stehen.

Mittels aktuellen Windvorhersagen wird die Gewinnung von erneuerbarem Strom aus Windkraft in der Leitstelle von Mitarbeitern der BayWa für Talanx sichergestellt.



WEITERE INVESTITIONS-BEREICHE

■ Rund 3,7 Mrd. EUR hat die Talanx Gruppe in Infrastruktur investiert, die Hälfte davon in Windkraftanlagen. Hier eine Übersicht über weitere Infrastrukturbereiche, in die das Kapital der Versicherungsnehmer fließt:

Solaranlagen: Insgesamt gehören sieben Solaranlagen zum Talanx Portfolio. Beispielsweise hat die Talanx im Jahr 2020 mit rund 250 Mio. EUR Solaranlagen in Spanien finanziert. Sie tragen zu jährlichen Emissionseinsparungen von fast 63.000 Tonnen CO₂ bei.

Stromnetze: Auch in die Leitung von Strom investiert die Talanx. Durch die Beteiligung am Übertragungsnetzbetreiber Amprion übernimmt Talanx einen wesentlichen Anteil an den Milliardeninvestitionen in die deutsche Stromnetzinfrastuktur im Rahmen der Energiewende.

Glasfaser-Projekte: Für eine andere Form der Leitung sorgt die Talanx in Frankreich. Dort ist sie an der Finanzierung von Glasfaser-Anschlüssen beteiligt. 2020 hat der Konzern gleich zwei Projekte mit angeschoben.

Schiennetze: Die Talanx finanziert auch den öffentlichen Schienenverkehr. Dazu gehört der urbane Nahverkehr (Tram de Liège, Belgien) genauso wie der Regionalverkehr (Netze in Ulm) und der Fernverkehr (LISEA- Hochgeschwindigkeitsstrecke, Frankreich) sowie die Mitfinanzierung der Metro in Barcelona.

Krankenhäuser und Hochschulen: Talanx investiert auch in soziale Infrastruktur. Dazu zählen zwei Krankenhäuser in Portugal, Erstversorgungszentren in Irland sowie die Universität in Dublin, Irland.



Kapitalanlage und Versicherungs- produkte

Wir als Versicherer denken seit jeher langfristig. Wir haben daher Nachhaltigkeits-schwerpunkte erarbeitet, die sicherstellen, dass wir Nachhaltigkeit in unserem Handeln ganzheitlich berücksichtigen.

Managementansatz

GRI 203-2

Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen

Die Tätigkeit des Talanx Konzerns bringt zahlreiche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen mit sich. Kern des Versicherungsgeschäfts ist 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 nötige Handlungsspielraum gegeben werden, 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 ge-

schont. Ein konkretes Beispiel der Absicherung gegen Naturgefahren ist das Accumulation Risk Geospatial Online System, kurz ARGOS. Talanx bewertet mit dieser selbst entwickelten Software das Gefährdungspotenzial von Standorten hinsichtlich verschiedener Naturgefahren.

Im Rahmen unserer Gefährdungs- und Risikoanalysen versuchen wir darüber hinaus, in allen Sparten existenzbedrohende Szenarien zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen auf ein Maß zu reduzieren, das die Existenz von Unternehmen sichert. Dies gilt für das Thema Naturkatastrophen (NatCat), Brand- und Explosionsschutz sowie Technische Versicherungen und Transportversicherungen, aber auch für Betriebsunterbrechungen, die in einer zunehmend vernetzten Welt immer wahrscheinlicher und größer ausfallen können. Zudem sensibilisieren wir für die Einschätzung von Gefährdungen und die sinnvolle 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 63 ff.) sowie durch seine Versicherungsprodukte (☞ Seite 66 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 von der Verordnung erfassten Talanx Gesellschaften haben die neuen Offenlegungspflichten in einem ersten Umsetzungsschritt zum Stichtag 10. März 2021 implementiert. Detaillierte Informationen sind auf den Internetseiten der betreffenden Talanx Konzerngesellschaften zu finden, beispielsweise bei der [neue leben](#).

Die Offenlegungsverordnung unterteilt Finanzprodukte in drei Kategorien: 1. Finanzprodukte mit ökologischen oder sozialen Merkmalen (Art. 8: „light green“), 2. nachhaltige Finanzprodukte mit einer angestrebten Nachhaltigkeitsauswirkung (Art. 9: „dark green“) und 3. sonstige Finanzprodukte.

Der Grad der Zielerreichung der jeweiligen Nachhaltigkeitsauswirkung soll anhand von Indikatoren quantifiziert und mit einem Index oder einer Benchmark verglichen werden. Falls das Produkt einen ökologischen Nachhaltigkeitsaspekt verfolgt, ist ab 2023 ergänzend ein „Taxonomie“-Reporting vorzunehmen. Art. 7 der Offenlegungsverordnung sieht darüber hinaus vor, dass spätestens ab dem 30. Dezember 2022 die Berücksichtigung der nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeit (Principal Adverse Impacts on Sustainability, kurz PAIs) für alle Produkte offenzulegen sind.

In der Verordnung über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088/852 (EU-Taxonomie-Verordnung) wird erstmals verbindlich festgelegt, wann eine Wirtschaftstätigkeit nachhaltig ist (Taxonomie = Klassifikationssystem). Das neue Regelwerk soll nach den Plänen der EU zukünftig eine Auskunft darüber ermöglichen, wie die von der Finanzbranche investierten Mittel verwendet werden.

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 unterschiedlichen 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 91 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 61)
- Mit der Aufklärung unserer Kunden befasst sich vor allem der Abschnitt „Verantwortung gegenüber Kunden“ (☞ Seite 67 ff.)
- Weiterhin gelten der konzerninterne Verhaltenskodex sowie der Verhaltenskodex für Geschäftspartner (☞ Seite 105 f.)
- Zudem sind der Talanx Konzern bzw. seine Gesellschaften durch Mitgliedschaften in Verbänden vernetzt (☞ Seite 110 f.)

Darüber hinaus tauschen wir uns in vielen Bereichen mit unseren Stakeholdern aus, siehe den folgenden Abschnitt zum Risikomanagement sowie die Wesentlichkeitsanalyse (☞ Seite 26 ff.).

GRI 102-29

Risikomanagement

Das Management von Chancen und Risiken betrachten wir als eine unserer zentralen Stärken. Eine bedeutende Aufgabe des Talanx Konzerns ist es, unsere Risikoposition zu überwachen und zu steuern. Damit verfolgen wir das Ziel, existenzbedrohende Entwicklungen zu vermeiden und gleichzeitig sich bietende Chancen wahrzunehmen.

Zugleich wirkt unser unternehmerisches Handeln auch auf unsere Umwelt und die Gesellschaft ein („inside-out“). Dem begegnen wir mit unserem Nachhaltigkeitsmanagement, beispielsweise durch die Reduktion unseres Energiebedarfs, die Kompensation unvermeidbarer Emissionen sowie der Verpflichtung zu ethischem Handeln durch unseren Verhaltenskodex für Mitarbeiter sowie den Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Weiterführende Informationen zu der „Inside-out-Perspektive“ finden sich insbesondere im Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie und -management“ (☞ Seite 12 ff.).

Ausgehend von unseren unternehmerischen Zielen und Leitbildern gestalten wir unser Rahmenwerk für das Risikomanagement. Als international agierende Versicherungsgruppe gehen wir zahlreiche Risiken bewusst und kontrolliert ein, die untrennbar mit unserer unternehmerischen Tätigkeit und den entsprechenden Chancen verbunden sind. Das Risikomanagement ist Bestandteil unseres unternehmerischen Handelns, daher sind risikostrategische Zielfestlegungen 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 konzernweiten Risikoerfassungssystems erhoben. Bei geschäftsbereichsübergreifenden Risiken, z. B. Compliance-Risiken, werden die jeweils zuständigen Bereiche oder Experten eingebunden. Um sicherzustellen, dass alle Risiken erkannt werden, erfolgt eine Abstimmung mit einer umfassenden Talanx-spezifischen Risikokategorisierung. 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 den Verantwortlichen im Risikomanagement-Prozess, können dem „Risikobericht“ (☞ Seite 108 ff.) im Konzerngeschäftsbericht für das Jahr 2020 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 2020.

Das Risikomanagement beschäftigt sich auch gezielt mit Nachhaltigkeitsrisiken und insbesondere mit der Frage, wie diese auf das Unternehmen und die Geschäftsstrategie einwirken („outside-in“). Diese Risiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation der Gesellschaft haben kann. Nachhaltigkeitsrisiken wirken sich grundsätzlich auf alle von uns analysierten Risikokategorien aus. Sie können sämtliche Bereiche unserer unternehmerischen Tätigkeit in Form von physischen Risiken sowie Transitionsrisiken im Zusammenhang mit Umstellungsprozessen berühren.

In der Versicherungstechnik kann beispielsweise der Klimawandel zu einem Anstieg an Schäden führen. In einer Inside-out-Betrachtung (siehe oben) besteht das Risiko, dass wir durch die Bereitstellung von Versicherungskapazität Projekte ermöglichen, die unsere Nachhaltigkeitsziele gefährden. Diesem Konflikt begegnen wir, indem wir konsequent an der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie arbeiten und unsere Prozesse weiterentwickeln sowie eine regelmäßige Beurteilung versicherter Projekte auf Vorstandsebene im „Responsible Underwriting Committee“ gewährleisten.

In der Kapitalanlage können „Stranded Assets“, das sind Vermögenswerte, deren Ertragskraft oder Marktwert unerwartet drastisch sinken können, den Marktwert unserer Investments negativ beeinflussen. Als großer institutioneller Investor beeinflusst unser Handeln am Markt das Erreichen von Nachhaltigkeitszielen. Wir haben daher diverse Maßnahmen implementiert, u. a. überwacht unser „Responsible Investment Committee“ unsere Kapitalanlage. Wir streben zudem an, unsere Investitionen in Projekte mit positiven Nachhaltigkeitseffekten weiter auszubauen, z. B. Windpark- und Solarprojekte.

Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten können sich auf den Geschäftsbetrieb auswirken, beispielsweise durch einen Ausfall kritischer Infrastruktur. Dem begegnen wir durch diverse Maßnahmen, u. a. das mobile Arbeiten.

Zudem könnten sich Reputationsrisiken ergeben, da verschiedene Stakeholder-Gruppen sich zunehmend dafür interessieren, wie der Talanx Konzern gesellschaftliche und ökologische Aspekte grundsätzlich in seinem Geschäftsbetrieb berücksichtigt.

GR 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. Ein Austausch mit dem Risikomanagement stellt zudem sicher, gegebenenfalls notwendige Maßnahmen ableiten zu können. Dazu zählen beispielsweise 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 (☞ Seite 66 ff.), siehe auch „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“. Es findet 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) in Verbindung mit den Principles for Responsible Investment (PRI).

In unserem Risikomanagement-System analysieren wir, wie sich Nachhaltigkeitsrisiken, insbesondere auch aus dem Klimawandel resultierende Risiken, auf alle Risikokategorien auswirken.

ESG im Asset-Management

GRI 103-1 Wesentlichkeit: Talanx kann die nachhaltige Entwicklung des Konzerns neben den direkten Auswirkungen, wie etwa dem Energieverbrauch, vor allem über den Hebel der Kapitalanlage beeinflussen. Die selbst verwalteten Kapitalanlagen des Konzerns beliefen sich zum Ende des Geschäftsjahres 2020 auf 128,5 (122,6) Mrd. EUR und die Kapitalanlagen insgesamt auf 138,9 (134,1) Mrd. EUR. Den überwiegenden Anteil an den Anlagen des Talanx Konzerns stellen festverzinsliche Wertpapiere dar, 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 Investmententscheidungen für den Talanx Konzern wesentlich sind. Diese weisen sowohl eine hohe Stakeholder- als auch Geschäftsrelevanz auf und es sind signifikante Auswirkungen auf Ökologie, Ökonomie und Soziales identifizierbar (siehe Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ auf [Seite 26 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 beabsichtigt der Konzern insgesamt positive Auswirkungen zu 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 64](#)).

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 65](#)).

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

Die HDI Lebensversicherung AG bietet in sämtlichen Fondspolizen (Neu- und Bestandsgeschäft) zwei aktiv gemanagte interne Portfolios an, welche dem Thema Nachhaltigkeit gewidmet sind: Die Portfolios „ISP Zukunft ESG“ (Tarife ab 2012, Neugeschäft) bzw. „MF Zukunft“ (ältere Tarife, Bestandsgeschäft) und „ISP Trend ESG“ (Tarife ab 2021) aus der „ISP“-Produktfamilie enthalten nachhaltige und ökologische Investments.

Ziel des Anlagekonzeptes ist es, den Anlegern unter besonderer Beachtung von ethischen, sozialen und ökologischen Aspekten ein langfristiges Kapitalwachstum auf der Grundlage eines breit diversifizierten und aktiv geführten Wertpapierportfolios zu bieten. Grundgedanke hierbei ist, dass eine nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige und gleichberechtigte Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann. Die Auswahl der Zielfonds in diesen internen Versicherungsportfolios wird auf Basis von Daten des ESG-Research-Anbieters Sustainability und des Fachverbandes „Forum Nachhaltige Geldanlagen“ getroffen.

Ampega Investment, die Kapitalverwaltungsgesellschaft der Talanx, bietet Publikumsfonds an, für die das Thema Nachhaltigkeit 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 Sustainability, einem Anbieter von Nachhaltigkeitsresearch. Als nachhaltige Fokusprodukte offeriert Ampega neben dem Ampega Responsibility Fonds auch die Sondervermögen terrAssisi Renten I AMI, terrAssisi Aktien I AMI und terrAssisi Stiftungsfonds 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 durchgeführt.

Seit April 2015 bietet Ampega mit dem Ampega Diversity Plus Aktienfonds ein Produkt an, das in europäische Unternehmen investiert, die einen großen Wert auf die Förderung und Wertschätzung der Vielfalt ihrer Mitarbeiter legen.

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. Seit März 2021 ist die bisher eigenständige Ampega Real Estate in die Ampega Asset Management integriert.

GRI 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 26 ff.).

Berücksichtigung von ökologischen und sozialen Aspekten bei der Auswahl der Kapitalanlagen

GRI 201-2 | 203-2 | 412-3 | F511 Die Talanx AG möchte bei ihrer 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 65).

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. Zudem werden in einem erweiterten „Global Standards Screening“ Emittenten identifiziert, die gegen internationale Normen und Standards – etwa die OECD Guidelines for Multinational Corporations oder die Universal Declaration on Human Rights – verstoßen. 2018 wurde der Filterkatalog um ein 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 Kapitalanlagenseite 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.

Das RIC tagte 2020, wie im Vorjahr, zweimal. 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 BREEAM) angestrebt. Diese Zertifizierungen bewerten u.a. ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Aspekte einer Immobilie. Darüber hinaus wirkt Ampega seit Gründung des „ESG Circle of Real Estate (ECORE)“ an der Entwicklung eines branchenweiten Nachhaltigkeitsstandards mit.

Um unserem Commitment für ein nachhaltiges Investieren weiter Ausdruck zu verleihen, ist unsere für die Kapitalanlagen verantwortliche Tochtergesellschaft Ampega Asset Management GmbH unserem Beispiel gefolgt und hat 2020 die von den Vereinten Nationen unterstützten Principles for Responsible Investment (PRI) unterzeichnet.

Klimastrategie

Wir streben eine permanente Feinjustierung unseres Nachhaltigkeitsansatzes an. So stand das Jahr 2020 im Zeichen der Entwicklung einer mittel- und langfristigen Klimastrategie, insbesondere zum Umgang mit den CO₂-Fußabdrücken unserer Investitionen. Im Einklang mit den Pariser Klimazielen und dem von der Talanx für die eigenen CO₂-Emissionen im Jahr 2019 festgelegten Grundsatz, Kohlendioxid zu vermeiden, zu reduzieren und zu kompensieren, haben wir im Jahr 2020 erstmals den CO₂-Fußabdruck unseres Portfolios ermittelt. Unser Fokus lag hierbei auf der CO₂-Intensität (Scope 1 und Scope 2) unserer selbstverwalteten liquiden Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien und Fixed Income. Unser Ziel ist es, die CO₂-Intensität des liquiden Portfolios bis 2025 gegenüber dem Jahresanfang 2020 um 30 % zu reduzieren, was einer jährlichen Reduktion der CO₂-Intensität um rund 7 % entspricht. Unser aktuelles Ziel ist ein wichtiger Beitrag in der Erarbeitung eines nachhaltigen Langfrist-Pfads in Richtung CO₂-Neutralität bis 2050. Mittelfristig streben wir die Messung und Reduktion der CO₂-Emissionen für weitere, auch illiquide Anlageklassen an. Über den stetigen Fortschritt in der Umsetzung der Klimastrategie wollen wir in den Nachhaltigkeitsberichten der kommenden Jahre weiter informieren. Die Klimastrategie wird unter Berücksichtigung der aktuellen politischen, ökonomischen, technologischen und sozialen Rahmenbedingungen erarbeitet und weiterentwickelt, wodurch die Systematik der Strategie gegebenenfalls angepasst werden muss. Beispielsweise ist eine Einbindung von Scope-3-Emissionen perspektivisch angedacht, derzeit aufgrund der ungenügenden Datenqualität allerdings nicht flächendeckend umsetzbar und zweckdienlich. Neben der Reduktion des CO₂-Fußabdrucks unseres Portfolios wollen wir auch in Kapitalanlagen investieren, die dem Klimawandel entgegenwirken, hierzu zählen insbesondere unsere Investitionen in erneuerbare Energien und die Stärkung und der Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel (siehe nachfolgenden Abschnitt).

Infrastrukturinvestitionen

GRN 203-1 | 203-2 Talanx ist bereits über Fonds 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, Public-Private-Partnership-Projekte (PPP) sowie Projekte der Kommunikations-Infrastruktur in Deutschland und dem europäischen Ausland.

Infrastrukturprojekte adressieren die 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 geringe 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 50 bis 150 Mio. EUR (Eigenkapital) bzw. 50 bis 250 Mio. EUR (Fremdkapital) mit einem Investitionshorizont von rund fünf bis 30 Jahren.

Zum Jahresende 2020 war Talanx insgesamt mit einem Volumen von rund 3,7 (2,5) Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten direkt engagiert. Rund 2 Mrd. EUR davon entfallen auf erneuerbare Energien. Damit untermauert die Talanx ihre Pionierrolle in der Energiewende.

Eine weitere tragende Säule zur Erreichung der Klimaziele von Paris sind die Stärkung und der Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel. Die Talanx finanziert seit 2020 die Metro in Barcelona. 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 2021 erwarten wir Neuinvestitionen in Höhe von rund 300 bis 500 Mio. EUR in Form von Eigen- und Fremdkapital im Bereich Infrastrukturinvestitionen.

Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten

GRI 103-1 Wesentlichkeit: Das Themenfeld „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“ ist wesentlich für den Talanx Konzern (siehe Abschnitt „Wesentlichkeitsanalyse“ auf [Seite 26 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 und extern sind diese für (potenzielle) Kunden, Geschäftspartner und Vermittler wichtig. 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 wieder. 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 oder die Sicherheit von reisenden Mitarbeitern während ihrer Dienstreisen zu gewährleisten. Zudem können die Berücksichtigung von gesellschaftlichen Belangen und die Unterstützung umweltfreundlicher Produkte und Projekte positiv von Kunden aufgenommen werden, da das Bewusstsein der Gesellschaft für das Thema Nachhaltigkeit wächst. Die Zufriedenheit der Kunden kann auch die Zufriedenheit der Mitarbeiter und die Identifikation mit dem Arbeitgeber steigern.

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

Gleichwohl sind die möglichen indirekten ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen des Versicherungsgeschäfts auf eine nachhaltige Entwicklung zu beachten, z. B. etwaige Folgen der versicherten Projekte: Die Talanx Gruppe zieht sich langfristig beim Versicherungsschutz aus kohlebasierten Risiken zurück. Damit bekennt sich das Unternehmen zum Transformationsprozess hin zu einer emissionsärmeren Wirtschaft und kommt 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. Mit der Entscheidung, Covid-19 den im Infektionsschutzgesetz aufgeführten Krankheiten und Krankheitserregern gleichzusetzen, werden behördlich angeordnete Betriebsschließungen aufgrund der Corona-Pandemie unter den Versicherungsschutz subsumiert. HDI Deutschland leistete damit einen wesentlichen gesellschaftspolitischen Beitrag in der Pandemie.

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 67 f.](#)) sowie Abschnitt „ESG in Versicherungslösungen“ ([Seite 70 ff.](#)).

Zuständigkeiten: Vorgaben für die Ausgestaltung des Versicherungsgeschäfts und der Produkte gibt es konzern- und branchenweit. Der Verhaltenskodex setzt konzernweit Maßstäbe im Hinblick auf ein verantwortungsvolles und ethisches Verhalten und macht Vorgaben zu Themen wie Finanzsanktionen und Embargos, Geldwäscheprävention und Vertriebs-Compliance. Insbesondere zu Vertriebs-Compliance und Korruptionsprävention finden umfassende Compliance-Schulungen statt, siehe auch Managementansatz „Compliance“ ([Seite 47 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](#)).

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 „HDI CRM“ und der dort implementierten Software-Komponente „Studio“ werden Kundenzufriedenheitsbefragungen ohne einen externen Dienstleister in den Schadenbereichen pilotiert. Perspektivisch sollen alle weiteren HDI Deutschland Bereiche Kundenzufriedenheitsbefragungen inhouse durchführen. Auch Kundenservice bzw. Call-Center führen bei der Bancassurance bereits Net-Promoter-Score- und Kundenzufriedenheitsmessungen durch. Die neue leben misst darüber hinaus im Rahmen einer regelmäßigen Umfrage die Zufriedenheit bei den Partner-, Aktionärs- und weiteren kooperierenden Sparkassen.

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](#), dem die relevanten Gesellschaften des Konzerns beigetreten sind. 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, der die Textverständlichkeit beurteilt, 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. Die weitreichenden gesetzlichen Vorgaben, die sich aus der Umsetzung der IDD ergeben, werden selbstverständlich auch von der HDI Global SE sorgfältig beachtet.

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. Es

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

Darüber hinaus trägt Talanx zur Steigerung der finanziellen Bildung bei, indem z.B. die HDI Stiftung Studierende versicherungsnaher Fächer mit Stipendien fördert, siehe auch „Arbeit und Beschäftigte“ (Seite 73).

GR 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 2020, Seite 232. 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.

Zügige, transparente Bearbeitung von Geschäftsvorfällen

Für die zügige und transparente Bearbeitung von kundenbezogenen Geschäftsvorfällen sind in den einzelnen Geschäftsbereichen „Service-Levels“ definiert. Diese werden mit Vertriebspartnern (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. Mittels Machine Learning und Automatisierung werden dabei die digitalen Prozesse in der Schadenbearbeitung deutlich beschleunigt. Begonnen hat dies 2020 mit der Dunkelverarbeitung von Glasrechnungen im Bereich K-Schaden. Zur Erhöhung der Servicequalität für Kunden wurden 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 und weiteren agilen Arbeitsweisen zählt ebenso auf dieses Ziel in den Schadenbereichen mit ein. Eine abteilungsübergreifende fachliche Zusammenarbeit in sinnvollen Konstellationen im Bereich HUS-Schaden und die weitere Konzentration der operativen Schadeneinheit P-Sach 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 „Fair im Wettbewerb sein“ 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-Steuerungskreises 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

GRN 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 Böden 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.

Talanx arbeitet mit dem Verein PRIMAKLIMA zusammen. HDI Kunden haben bei Abschluss einer Kfz-Versicherung die Möglichkeit, die prognostizierten CO₂-Emissionen über nachhaltige PRIMAKLIMA-Projekte zu kompensieren. Hier können u. a. Aufforstungsprojekte in Uganda, Bolivien oder auch Deutschland unterstützt werden. Mithilfe eines Emissionsrechners wird nach Angabe des Fahrzeugmodells und der Kilometeranzahl ein Spendenbetrag ermittelt. Dabei besteht zudem die Möglichkeit, über den eigenen Fußabdruck hinaus CO₂-Emissionen auszugleichen. Hervorzuheben ist, dass auch unabhängig vom Abschluss der Versicherung kompensiert werden kann. Die Spendensumme fließt zu 100 % an PRIMAKLIMA.

Die HDI Lebensversicherung AG bietet im Rahmen der fondsgebundenen Rentenversicherungen eine qualitätsgesicherte Fondspalett an. In dieser Fondsauswahl finden sich auch 27 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 ESG (Kirchhoff)“ und das „Investment-Stabilitäts-Paket Trend ESG“. Beide Portfolios investieren ausschließlich in Unternehmen und Anleihen, deren Nachhaltigkeit regelmäßig überprüft wird. Siehe auch Abschnitt „ESG im Asset-Management“ ([Seite 63 ff.](#)). Die PB Lebensversicherung AG bietet mit der PB Zukunft Depot eine fondsgebundene Rentenversicherung an, bei der die Kapitalanlage weltweit breit gestreut nach ESG-Kriterien in ETFs sowie ausgewählte aktive Investmentfonds erfolgt.

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 be-

rücksichtigt 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 verschiedene Publikationen und Informationen für Kunden, z. B. Information für Fahrer über Frachtdiebstähle. Um Frachtdiebstählen, Unfällen und Überfällen vorzubeugen und um Ressourcen zu schonen, unterhält die Sparte diverse Kooperationen, etwa mit Kunden oder dem Landeskriminalamt (LKA) Niedersachsen.

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

In der Hausratversicherung berücksichtigt die HDI Versicherung nachhaltige Leistungen. Zum Beispiel werden Mehrkosten für umweltschonende Haushaltsgeräte übernommen. Ebenfalls sind Bruchschäden an Photovoltaikanlagen und Pedelecs bis 25 km/h über spezielle Pakete mitversichert. Ebenfalls berücksichtigen wir Nachhaltigkeitsaspekte in der Schadenregulierung sowohl im Gewerbe als auch im Privatversicherungsmarkt. Beispielsweise werden die Mehrkosten für umweltfreundliche Maßnahmen an den versicherten und vom Versicherungsfall betroffenen, zerstörten oder beschädigten Gebäuden sowie Gebäudebestandteilen ersetzt. Umweltfreundliche Maßnahmen wie z. B. die Nutzung biologisch unbedenklicher Baustoffe, Wärmedämmung, Umstieg auf die Nutzung regenerativer bzw. alternativer Energien, die Installation von Solaranlagen, Wärmepumpen oder intelligenten Heizsystemen. Entschädigt werden Mehrkosten, die für eine vergleichbare Wiederherstellung ohne Berücksichtigung von umweltfreundlichen Maßnahmen anfallen. Zudem umfasst der Versicherungsschutz auch Aufwendungen für das Entfernen (soweit eine natürliche Regeneration nicht zu erwarten ist) oder das Aufrichten (soweit eine natürliche Regeneration zu erwarten ist) von durch Sturm umgestürzten Bäumen auf dem Versicherungsgrundstück. Der Versicherer ersetzt in der Folge eines Versicherungsfalles auch die Kosten für die Rekultivierung von gärtnerischen Anlagen, sofern es sich hierbei um Bäume, Sträucher, Pflanzenstöcke oder Kletterpflanzen mit jungen Trieben handelt.

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.

Die Gruppen-Unfallversicherung hat ihren Fokus auf das Thema Reisesicherheit erweitert und nimmt den Kunden in diesem Zusammenhang große Teil ihrer arbeitgeberseitigen Fürsorgepflichten ab. Durch den Einsatz von KI werden hier Präventions-, Alarmierungs- und Kriseninterventionsservices gebündelt, um die vielfältigen Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für die Mitarbeitenden während ihrer Dienstreisen zu minimieren. Die Talanx hat entschieden, dieses Konzept auch für die eigenen Mitarbeitenden einzusetzen.

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 105 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.

GR1 FS13 Den Zugang zum Versicherungsmarkt für alle Bevölkerungsgruppen – insbesondere in gering bevölkerten und wirtschaftlich benachteiligten Gegenden – stellt der Talanx Konzern zum einen 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 Online-Vertriebs. 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 Industrieversicherung nicht nur in den entwickelten Märkten in Europa, Nordamerika und Teilen Asiens Deckungsschutz und Beratung zur Errichtung und zum Betrieb für verschiedene Kraftwerkstypen an, sondern fördert auch in Südamerika, Afrika und anderen Schwellen- oder Entwicklungsländern die klimafreundliche Energieentwicklung. Darüberhinaus 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.

Principles for Sustainable Insurance

Die Talanx Gruppe ist seit Mai 2020 Unterzeichnerin der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und verpflichtet sich somit freiwillig, ihr Versicherungsgeschäft entlang der vier PSI-Prinzipien fortlaufend nachhaltiger zu gestalten. Im Folgenden fassen wir die von uns bereits ergriffenen Maßnahmen im Handlungsfeld „ESG in Versicherungslösungen“ überblickartig zusammen und verweisen auf entsprechende Passagen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht.

Principle 1: Wir werden ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Themen, die für unser Versicherungsgeschäft relevant sind, in unsere Entscheidungsfindung einbeziehen.

Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte werden in unserer Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich berücksichtigt. Ein wesentlicher Bestandteil ist dabei die Versicherungstechnik. Diesen Bereich und die damit verbundenen Entscheidungsprozesse beschreiben wir ausführlich im Kapitel „Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten“. [NB 20 – Seite 66](#)

Principle 2: Wir werden mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Themen zu schärfen, Risiken zu managen und Lösungen zu entwickeln.

Auch in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern setzen wir langfristige Anreize. So fordern wir von unseren Geschäftspartnern, grundlegende ESG-Anforderungen zu berücksichtigen und diese verantwortungsvoll zu managen. Wir haben einen Verhaltenskodex für unsere Geschäftspartner entwickelt, der Standards in den Bereichen Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Umwelt-, Sozial- und weitere Arbeitnehmerbelange, Datenschutz sowie Schutz von Geschäftsgeheimnissen definiert. [NB 20 – Seite 105](#)

Principle 3: Wir werden mit Regierungen, Aufsichtsbehörden und anderen wichtigen Stakeholdern zusammenarbeiten, um weitreichende Maßnahmen in der Gesellschaft zu ökologischen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Themen zu fördern.

Wir treten regelmäßig mit ausgewählten Nichtregierungsorganisationen in den Dialog, um unser Bewusstsein für besonders sensible ESG-Themen kontinuierlich zu schärfen. Im Rahmen der Prüfung unserer nichtfinanziellen Konzernklärung nutzen wir die Anregungen der ausführenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaft dazu, uns weiter zu verbessern.

Darüber hinaus nutzen wir unsere Position als drittgrößter Versicherer in Deutschland dazu, ein Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen in der Versicherungswirtschaft zu fördern, indem wir unsere Expertise z.B. im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) einbringen. Der Umgang mit Nachhaltigkeitsherausforderungen ist dabei eine unserer Prioritäten. Ebenso engagieren wir uns im Rahmen weiterer Initiativen und Netzwerke und nehmen eine offene und transparente Position im Dialog mit der Politik ein.

[NB 20 – Seite 26](#)

Über unsere regelmäßig aktualisierte Stakeholder-Befragung und Wesentlichkeitsanalyse treten wir aktiv in den Dialog mit unseren wichtigsten Stakeholdern. [NB 20 – Seite 21](#)

Principle 4: Wir werden Verantwortung übernehmen und Transparenz zeigen, indem wir regelmäßig öffentlich über unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien berichten.

Mit diesem ersten Fortschrittsbericht sorgen wir als Talanx Gruppe für zusätzliche Transparenz im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Wir verfolgen und unterstützen auch zukünftig die vier Prinzipien der Principles for Sustainable Insurance und entwickeln fortlaufend Lösungsansätze für die Herausforderungen in der Versicherungstechnik. [NB 20 – Seite 5](#)



Arbeit und Beschäftigte

	AB SEITE
Managementansatz	78
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	80
Talanx als Arbeitgeber	83
Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter	89

Gleichstellung am Arbeitsplatz

Nesrin Tuncer Türkgür, Head of Claims Audits & Logistics bei der HDI Sigorta, im Gespräch mit ihrem Team.



Wir setzen auf Gleichstellung am Arbeitsplatz und arbeiten kontinuierlich daran weiter.





Das Equality for Women at Work Certificate ist eine Auszeichnung für unsere Bemühungen, die Geschlechtergleichstellung in unserer Organisation zu erreichen.

■ Ceyhan Hancioğlu, CEO HDI Sigorta, Türkei

Gleichbehandlung am Arbeitsplatz leben

Gleiche Arbeitsbedingungen sind ein wichtiger Aspekt für nachhaltigen Geschäftserfolg. HDI Sigorta hat sich diesem Grundsatz in der Türkei von Anfang an verschrieben und arbeitet daran, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das für alle Mitarbeiter frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts ist. 2020 wurde dies dem Unternehmen erstmals durch das Equality for Women at Work Certificate bestätigt.

HDI Sigorta hat damit begonnen, einen gleichstellungsorientierten Ansatz zu implementieren, nicht nur im Unternehmen selbst, sondern auch durch Aktivitäten als Corporate Citizen. Denn wir glauben daran, dass die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz wichtig für das

Land und die Wirtschaft ist. Die aktuelle Situation in der Türkei zeigt, dass nur drei von zehn Frauen, die arbeiten könnten, auch einen Job haben. Die Zahl der arbeitslosen Frauen ist in den vergangenen fünf Jahren sogar um 52% gestiegen.

HDI Sigorta fördert die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz durch Richtlinien für die Geschlechtergleichstellung, Mechanismen für die Meldung von Diskriminierungsfällen und die gleiche Bezahlung von männlichen und weiblichen Beschäftigten sowie durch Projekte zur Unterstützung von Frauen in der Gesellschaft. Heute sind im Unternehmen fast genauso viele Frauen angestellt wie Männer. Dieses ausgewogene Verhältnis besteht auch in den Führungspositionen und zeigt deutlich den Anspruch von HDI Sigorta, die Qualifikation einer Person als wesentliches Einstellungskriterium zu definieren und nicht das Geschlecht.



Nesrin Tuncer Türkgür und ein Teammitglied überprüfen einen Schaden am Standort von HDI Sigorta.

Sitz von HDI Sigorta in Istanbul, Türkei.



Teamwork

Ein gutes Beispiel für die Gleichstellung am Arbeitsplatz bei HDI Sigorta ist Managerin Nesrin Tuncer Türkgür. Sie verfügt über 25 Jahre Erfahrung in der Versicherungsbranche. Als Head of Claims Audits & Logistics, der Schadenabteilung, bei HDI Sigorta leitet sie ein Team von 33 Mitarbeitern, vier davon Frauen.

Der Fokus der Schadenabteilung liegt auf der ordnungsgemäßen Abwicklung von Schadenfällen – ohne Einbußen bei der Kundenzufriedenheit – und der Überprüfung der Prozesse zwecks höherer Effizienz. Die Abteilung ist daher ein Bereich, in dem Fachwissen und eine detaillierte analytische Herangehensweise erforderlich sind, ebenso wie Prozess- und Effizienz Aspekte und die Servicequalität. Das Kontaktcenter beschäftigt sich hingegen mit der Kundenzufriedenheit und muss die Bedürfnisse des Kunden richtig verstehen und mit Forderungen und Beschwerden korrekt umgehen.

Nesrin Tuncer Türkgürs Team unterstützt die Kunden bei sämtlichen Schadenfällen, zum Beispiel bei Schäden durch Verkehrsunfälle. Hier bietet HDI Sigorta den Kunden einen speziellen Service: Sie können mit ihrem Fahrzeug zur Geschäftsstelle in Istanbul kommen und den Schaden vor Ort aufnehmen lassen – und dadurch sicher sein, dass ihr Fall bestmöglich abgewickelt wird. Der Schadenfall wird anschließend vom Team von Nesrin Tuncer Türkgür bearbeitet. Bei Bedarf bespricht sie schwierige Fälle mit dem Team und mit Nihal Asker, Assistant General Manager of Claims & Operations, die neben der Schadenabteilung auch für Customer Relations und die Rechtsabteilung verantwortlich ist. „Ich glaube, dass wir nur als Team mit all dem uns verfügbaren Wissen die Schadenfälle unserer Kunden erfolgreich abwickeln können. Zudem spielen die Perspektiven von Männern und Frauen eine wesentliche Rolle für unseren Erfolg und die Zufriedenheit unserer Kunden. Die Gleichstellung am Arbeitsplatz ist für unser Unternehmen daher wichtig“, so Asker.



Ceyhan Hancıoğlu und Nihal Asker freuen sich über das Equality for Women at Work Certificate.





Nach erfolgreich abgeschlossener Prüfung bespricht das Team bei HDI Sigorta, was als Nächstes getan werden könnte, um die Gleichstellung am Arbeitsplatz noch weiter zu verbessern.

Zertifizierung

Der Zertifizierungsprozess für das Equality for Women at Work Certificate begann am 8. März 2020, am Internationalen Tag der Frauen. Der CEO Ceyhan Hancioğlu verkündete, dass HDI Sigorta zu einem der ersten Unternehmen auf dem türkischen Versicherungsmarkt werden würde, die dieses Zertifikat erhalten – und so kam es.

Im Laufe der zwischen März und August 2020 durchgeführten Prüfungen sah sich das Prüfungsunternehmen Intertek fünf Kernbereiche an: das Managementsystem, die Beschäftigungspraktiken, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeitszeit der Mitarbeiter, die Lieferkette und den Einfluss auf die Gesellschaft. Im Rahmen dieser Audits wurden Mitarbeiterakten, Schulungsunterlagen, Aufzeichnungen zu Sozialversicherungsinformationen und Urlaub sowie andere Unterlagen untersucht und 1:1-Befragungen ausgewählter Mitarbeiter durchgeführt.

Das Prüfungsergebnis lag bei 95 von 100 Punkten. „Wir sind sehr glücklich und zufrieden, dass unsere kontinuierlichen Anstrengungen im Bereich der Geschlechtergleichstellung extern bestätigt wurden. Wir werden weiter an diesem Thema arbeiten, da es immer an Bedeutung gewinnt“, sagt Nihal Asker, Assistant General Manager HDI Sigorta.

HDI Sigorta wird weiterhin mit neuen Impulsen darauf hinarbeiten, die Zufriedenheit seiner Mitarbeiter sicherzustellen, eine leistungsfähige Arbeitgebermarke zu etablieren, ein bevorzugter Arbeitgeber zu werden, eine führende Rolle in neuen Kooperationen zu übernehmen, vom wirtschaftlichen Mehrwert der Geschlechtergleichstellung zu profitieren und eine faire Gesellschaft zu fördern, um als Unternehmen nachhaltig zu sein.

GEMEINSAM FÜR GLEICHE BEDINGUNGEN

■ Um die Gleichstellung am Arbeitsplatz zu fördern, setzt sich HDI Sigorta auch öffentlich ein. Nihal Asker, Assistant General Manager, ist im Verband der Frauen im Versicherungswesen KASIDER T. C. engagiert. Bei dem Verband, der 2020 gegründet wurde, ist sie als stellvertretende Vorsitzende tätig. Mit ihren mehr als 20 Jahren Berufserfahrung möchte sie ihre Erfahrungswerte mit anderen Frauen teilen. Der Verband wurde mit dem Ziel gegründet, die gesetzlichen Rechte von Frauen zu schützen und zu stärken, um Frauen ihren Platz in der Geschäftswelt und die entsprechende Anerkennung zu ermöglichen, Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu beseitigen und die Gleichbehandlung in allen Bereichen wie der Ausbildung, Entwicklung und Beförderung sicherzustellen. Der Verband zielt darauf ab, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitern zu erreichen, Chancengleichheit zu schaffen, die Kommunikation zu intensivieren, Empathie zu entwickeln, gemeinsam in Bereichen zu arbeiten, in denen starke Ungleichheit herrscht, und sich für Frauen einzusetzen, um so deren Effizienz und Produktivität im Berufsleben zu erhöhen.



Arbeit und Beschäftigte

Wir sind in mehr als 150 Ländern mit rund 23.000 Mitarbeitern für unsere Kunden aktiv. Um weiter erfolgreich zu sein, setzen wir auf Diversität und fördern agile, digitale Prozesse.

Managementansatz

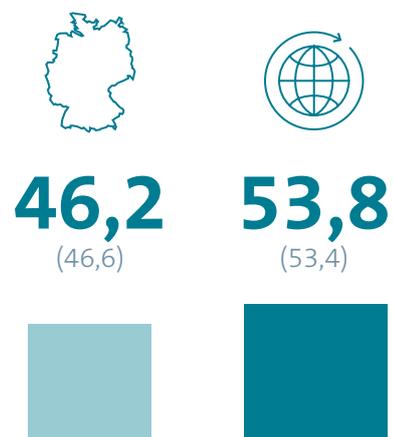
Der Talanx Konzern hat als Arbeitgeber Auswirkungen auf die Gesellschaft, denn als drittgrößte Versicherungsgruppe Deutschlands mit Geschäftsbeziehungen in mehr als 150 Ländern ist er ein bedeutender Arbeitgeber sowie Aus- und Weiterbilder. Wichtige wirtschaftliche Impulse leistet der Talanx Konzern 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.

Mitarbeiter der Talanx

Im Talanx Konzern waren zum Jahresende 2020 weltweit 23.068 (22.824) Mitarbeiter beschäftigt, davon 10.662 (10.633) in Deutschland und 12.406 (12.191) im Ausland¹. 11.451 (11.267) Mitarbeiter waren männlich und 11.617 (11.557) weiblich.

MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND

In %

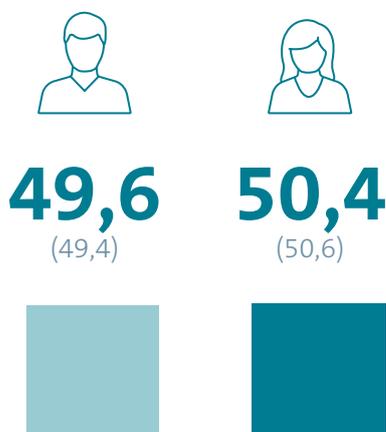


2020/2019

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 %



2020/2019

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 %			
	2020	2019	2020	2019	Männlich		Weiblich	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Deutschland	10.662	10.633	46,2	46,6	52,7	52,6	47,3	47,4
Mittel- und Osteuropa inkl. Türkei	4.090	4.039	17,7	17,7	42,0	41,7	58,0	58,3
Süd- und Nordamerika	4.562	4.588	19,8	20,1	49,3	49,5	50,7	50,5
Übriges Westeuropa	2.641	2.554	11,4	11,2	52,1	51,1	47,9	48,9
Sonstige Regionen	1.113	1.010	4,8	4,4	43,8	40,8	56,2	59,2
Gesamt	23.068	22.824	100,0	100,0	49,6	49,4	50,4	50,6

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

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

MITARBEITER NACH ARBEITSVERTRAG, BESCHÄFTIGUNGSART UND GESCHLECHT¹

Mitarbeiter	Anzahl		Männlich		Weiblich	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Befristet	838	888	382	394	456	494
Unbefristet	22.230	21.936	11.069	10.873	11.161	11.063
Vollzeit	20.548	20.299	11.143	10.989	9.405	9.310
Teilzeit	2.520	2.525	308	278	2.212	2.247
Gesamt	23.068	22.824	11.451	11.267	11.617	11.557

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 96,4 (96,1)% der Mitarbeiter des Talanx Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 10,9 (11,1)% 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 2020 waren 355 (362) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig. Zudem waren im Talanx Konzern in Deutschland insgesamt 193 (386) Leiharbeiter tätig. Bezogen auf die Gesamtzahl der im Inland beschäftigten Mitarbeiter liegt dieser Anteil bei unter 2 (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 Die Mitentscheidung der Arbeitnehmer wird neben den Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat durch die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet. Diese erfolgt im Talanx Konzern auf drei unterschiedlichen Ebenen mit den jeweiligen Gremien: auf Betriebsebene durch die lokalen Betriebsräte, auf Unternehmensebene durch den Gesamtbetriebsrat und auf Konzernebene durch den Konzernbetriebsrat. Auf jeder Ebene werden auch die Interessen der Auszubildenden sowie der schwerbehinderten Angestellten vertreten.

91,3 (92,1)% 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 Kundenbetreuung 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 2020 entnommen werden (siehe Kapitel „Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen“, Seite 206 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 81 f.).

Für die Nachwuchssicherung ist in Deutschland insbesondere die berufliche Erstausbildung ein wichtiger Baustein. Dies zeigt sich in unserer konstant hohen Übernahmequote, die seit Jahren bei 80 % bis 90 % liegt. Verschiedene Gesellschaften des Talanx Konzerns bieten ein vielfältiges Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten – von der klassischen Berufsausbildung bis hin zum Bachelorstudium.

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 berufsbegelei-

tender Ausbildungs- und Studiengänge wird darüber hinaus die generelle Beschäftigungsfähigkeit unterstützt.

Die Identifikation und Förderung unseres Führungs- und Fachkräftenachwuchses bildet einen weiteren Schwerpunkt in der Personalentwicklung. Im Rahmen einzelner Entwicklungs- und Einarbeitungsprogramme werden Potenzialträger auf weiterführende Aufgaben vorbereitet und für diese qualifiziert. Somit können Führungs- und Fachpositionen bei gleicher Qualifikation vorrangig mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen besetzt werden, siehe auch Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“. Aufgrund dieser Personalpolitik eröffnen wir überdurchschnittlich leistungsstarken und karriereorientierten 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 besteht aus verschiedenen Modulen, vermittelt Kenntnisse zu agilen Methoden und fördert ein agiles Mindset und richtet sich sowohl an Führungskräfte als auch an Mitarbeiter. Im Jahr 2020 lag ein Schwerpunkt unseres weitestgehend digitalen Weiterbildungsangebots auf dem Aufbau digitaler Kompetenzen, der virtuellen Zusammenarbeit im Team und Erweiterung der Leadership-Skills auf Remote-Leadership. Darüber hinaus kann durch Mitarbeitergespräche, Feedbackinstrumente und Standortbestimmungsverfahren das eigene Verhalten reflektiert und an die veränderten Anforderungen angepasst werden.

Die Talanx Corporate Academy ist ein zentrales Instrument zur Strategieimplementierung und Kulturentwicklung innerhalb des Konzerns. Das Programm vermittelt strategisch relevante Themen für die oberste Managementebene aller Geschäftsbereiche konzernweit. Im Jahr 2020 lag der Fokus auf den Themen Leadership und der digitalen Transformation.

Mit der strategischen Ausrichtung des Hochschulmarketings auf sechs 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, diese Funktion übt unser Vorstandsvorsitzender aus.

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. Aus- und Weiterbildung, Potenzialentwicklung, Führungskräfteentwicklung 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 88](#)).

GR1 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

GR1 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. Sie wird zudem im Abschnitt „Diversität und Chancengleichheit“ dargestellt ([Seite 84 ff.](#)).

ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND)

	Zugänge				Abgänge			
	Anzahl		Anteil in % ¹		Anzahl		Anteil in % ¹	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Männlich	390	445	4,2	4,8	450	402	4,7	4,2
Weiblich	268	326	2,9	3,5	351	336	3,7	3,5
Gesamt	658	771	7,1	8,3	801	738	8,4	7,7
Unter 30 Jahre	228	217	2,5	2,4	154	161	1,6	1,7
30 bis 50 Jahre	359	478	3,9	5,2	316	304	3,3	3,2
Über 50 Jahre	71	76	0,8	0,8	331	273	3,5	2,9
Gesamt	658	771	7,1	8,3	801	738	8,4	7,7

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 % ¹		Anzahl		Anteil in % ¹	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Männlich	576	703	6,4	8,4	623	604	6,9	7,3
Weiblich	530	765	5,9	9,2	637	647	7,1	7,8
Gesamt	1.106	1.468	12,3	17,6	1.260	1.251	14,0	15,0
Unter 30 Jahre	448	567	5,0	6,8	432	402	4,8	4,8
30 bis 50 Jahre	588	824	6,5	9,9	668	727	7,4	8,7
Über 50 Jahre	70	77	0,8	0,9	160	122	1,8	1,5
Gesamt	1.106	1.468	12,3	17,6	1.260	1.251	14,0	15,0

¹ Werte für die Auslandsgesellschaften einheitlich berechnet zum durchschnittlichen Personalbestand. 2020: Ohne Abgänge nach Geschlecht und Alter in der Türkei; 2019: Die Zu- und Abgänge der Auslandsgesellschaften berücksichtigen nicht: Abgänge in der Türkei sowie Zu- und Abgänge in Chile

Die Personalfuktuation liegt im Talanx Konzern bei 8,4 (7,8) % und ist damit gegenüber dem Vorjahr gestiegen. 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 den 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 118 (85) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 94 (73), das entspricht 79,7 (85,9) %, mit internen Kandidaten besetzt.

Zum Jahresende 2020 waren im Talanx Konzern 204 (245) Trainees, 306 (316) Auszubildende, 11 (17) Praktikanten und 455 (500) Aushilfen beschäftigt, davon 146 (220) Trainees und 215 (271) Aushilfen im Ausland.

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit belief sich im Talanx Konzern in Deutschland zum 31. Dezember 2020 auf 15,1 (15,2) Jahre.

Aus- und Weiterbildung

GRI 404-1 In Deutschland haben sich im Jahr 2020 in Versicherungsfachseminare und Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach- und Führungs sowie Sprach- und IT-Trainings auf insgesamt rund 18.000 (24.000) Weiterbildungstage summiert. Diese Summe umfasst sowohl Präsenz- als auch Web-Trainings. Im Jahr 2020 wurden pandemiebedingt viele der Trainings als Web-Trainings absolviert. Zusätzlich wurden weit mehr als 10.000 reine Online-Kurse über das LearningSpace, das interne Learning-Management-System, abgeschlossen. 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 2,7 (2,9) Weiterbildungstagen pro Person im Jahr. Sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben nahmen am Weiterbildungsangebot 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

Internationales Management-Development-Programm (MDP)
Internationales 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
Let's Talk (Mitarbeitergespräch)
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 regelmäßiger 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. Mit Beginn des Jahres 2020 steht mit „Let's Talk“ deutschlandweit ein einheitliches Verfahren zur Durchführung von Mitarbeitergesprächen zur Verfügung, welches den Aufbau einer erfolgreichen Zusammenarbeit und einer vertrauensvollen Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter unterstützt. Die leitenden Angestellten der Talanx, d. h. in der Regel Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene, haben im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses ein jährliches Mitarbeitergespräch mit ihren Vorgesetzten.

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 wachsender Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in unserer Gesellschaft.

Durch unser aktives Diversity Management, 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. Diversity Management 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 unsere Mitarbeiter unterstützen und damit sowohl zu einer grundlegenden Sicherheit als auch zur allgemeinen Zufriedenheit beitragen.

GR1 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. Auch die Entscheidung des Talanx Vorstands, im September 2020 ein Mitglied auf Vorstandsebene zum Verantwortlichen für den Bereich Diversity zu benennen, unterstreicht die Bedeutsamkeit für den Talanx Konzern, das Thema Diversity im Unternehmen zu fördern. Ziel ist es, eine konzernweite Diversity-Strategie zu entwickeln.

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. Auch bei der Besetzung von Führungspositionen achtet der Vorstand den Corporate-Governance-Grundsätzen entsprechend auf Vielfalt.

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. 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 Führungsebene eine Zielgröße von 30 %, für weitere Informationen siehe Konzernbericht auf [Seite 84 ff.](#)

Um dieses Ziel zu erreichen, ist eine konsequente Förderung unserer Mitarbeiterinnen durch die Personalentwicklung wichtig. Als eine der Maßnahmen unseres Diversity Managements 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 Women@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.

GR1 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Das aktive Diversity Management ist in die Planung, Steuerung und Kontrolle der personalwirtschaftlichen Aktivitäten und Prozesse im Talanx Konzern einbezogen und somit Bestandteil des Personalcontrollings, siehe auch Abschnitt „Recruiting und Gewinnung von Talenten“ ([Seite 81 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.

Die Entscheidung des Talanx Vorstands, im September 2020 ein Mitglied auf Vorstandsebene zum Verantwortlichen für den Bereich Diversity zu benennen, unterstreicht die Bedeutsamkeit für den Talanx Konzern, das Thema Diversity im Unternehmen zu fördern. Talanx beschließt die Ernennung einer Diversity & Inclusion-Managerin zu März 2021, ihre Aufgabe ist die Entwicklung einer konzernweiten Diversity-Strategie.

GR1 405-2 Diversity Management bedeutet für Talanx auch, möglichst viele potenzielle Bewerber zu erreichen. Daher werden Gehälter ausschließlich entsprechend der Aufgabe unter Berücksichtigung der

Qualifikation und Leistung festgelegt. Auch die Stellenbewertung in Fach- und Führungsebenen erfolgt ausschließlich in Abhängigkeit von den Aufgaben und der Verantwortung der Stelle. Das Geschlecht ist hingegen kein Faktor der Vergütungspolitik. Zwei Personen mit den gleichen Arbeitsinhalten und gleichen oder ähnlichen Erfahrungen und Kompetenzen werden aufgrund ihres unterschiedlichen Geschlechts keine unterschiedlichen Gehälter angeboten.

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 2020 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 Mitarbeiter zeigt die Tabelle „Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Geschlecht und Alter“. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter lag bei 45,6 (45,6) 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 %
2020						
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	16,7	83,3
2019						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	—	100,0

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 %
2020												
Gesamt Vorstände/Geschäftsführer²	55	4	59	6,8	70	11	81	13,6	125	15	140	10,7
Führungsebene 1	168	26	194	13,4	200	81	281	28,8	368	107	485	22,5
Führungsebene 2	403	104	507	20,5	510	276	786	35,1	913	380	1.293	29,4
Führungsebene 3	164	72	236	30,5	545	331	876	37,8	709	403	1.112	36,2
Gesamt Führungskräfte	735	202	937	21,6	1.255	688	1.943	35,4	1.990	890	2.880	30,9
Aktive Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4.787	4.481	9.268	48,3	4.545	5.553	10.098	55,0	9.332	10.034	19.366	51,8
Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV³	5.622	5.040	10.662	47,3	5.829	6.577	12.406	53,0	11.451	11.617	23.068	50,4
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	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
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

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	Männlich in %	Weiblich in %	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
2020						
Führungskräfte	937	78,4	21,6	0,5	55,1	44,4
Mitarbeiter	9.268	51,7	48,3	10,2	51,1	38,7
Gesamt	10.205	52,7	47,3	9,4	51,4	39,2
Ausland gesamt	8.968	47,0	53,0	17,0	65,3	16,7
2019						
Führungskräfte	969	79,4	20,6	0,2	54,7	45,1
Mitarbeiter	9.138	51,5	48,5	10	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

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

² Die prozentuale Verteilung wurde auf Basis der zugelieferten Daten der abgedeckten Auslandsgesellschaften kalkuliert.
2020: Ohne die USA; für 2019 konnten keine Informationen aus Belgien und den USA berücksichtigt werden

³ Vorjahreswert wurde korrigiert

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 selbstverständlich 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.

In der Corona-Pandemie stehen viele Talanx Mitarbeiter mit Kindern vor Betreuungsengpässen. Wenn das persönliche Gleitzeitguthaben und Urlaubsansprüche nicht ausreichen, um die eigene Kinderbetreuung zuhause ohne Entgeltverlust sicherzustellen, gibt es die Möglichkeit, eine „Gleitzeitguthabenspende“ in Anspruch zu nehmen. Zwischen den Talanx Mitarbeitern bestehen eine hohe Solidarität und der Wunsch, eigene „Überstunden“ des Gleitzeitguthabens zu spenden. Dieser Solidarität der Mitarbeiter der Erstversicherungsgruppe in Deutschland gibt Talanx mit der Möglichkeit der „Gleitzeitguthabenspende“ einen Rahmen. Insgesamt wurden bis Ende Dezember 2020 rund 12.576 Stunden von 430 Spendern zur Verfügung gestellt – ganz im Sinne unseres Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“.

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 ihrer noch nicht schulpflichtigen Kinder zu unterstützen, ist die Zahlung eines monatlichen steuerfreien Kinderbetreuungszuschusses. Dieser wird seit dem 1. Januar 2014 Mitarbeitern für ein Jahr gewährt, die 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 zuhause 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 Betreuungsengpässen (z. B. plötzliche Erkrankung der Tagesmutter, kurzfristiger Ausfall des Schulunterrichts) die Möglichkeit, ihre Kinder (bis zum vollendeten 12. Lebensjahr) zu betreuen und gleichzeitig zu arbeiten. Zudem stellt der Talanx Konzern in Hannover ein festes Kontingent an Krippenplätzen zur Verfügung. Eine eigene Kindertagesstätte am Standort Hannover ist aktuell in Planung und soll 2021 eröffnet werden.

Zur Stärkung ihrer persönlichen Ressourcen greifen unsere Mitarbeiter im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements auf umfangreiche Präventionsangebote zurück. An allen Standorten in Deutschland finden regelmäßig Gesundheitstage statt, im Jahr 2020 gab es erstmals eine digitale und standortübergreifende HDI Gesundheitswoche. Außerdem können die Mitarbeiter bei privaten, beruflichen und psychologischen Anliegen kostenfrei und anonym eine externe Beratung sowie einen Familienservice nutzen.

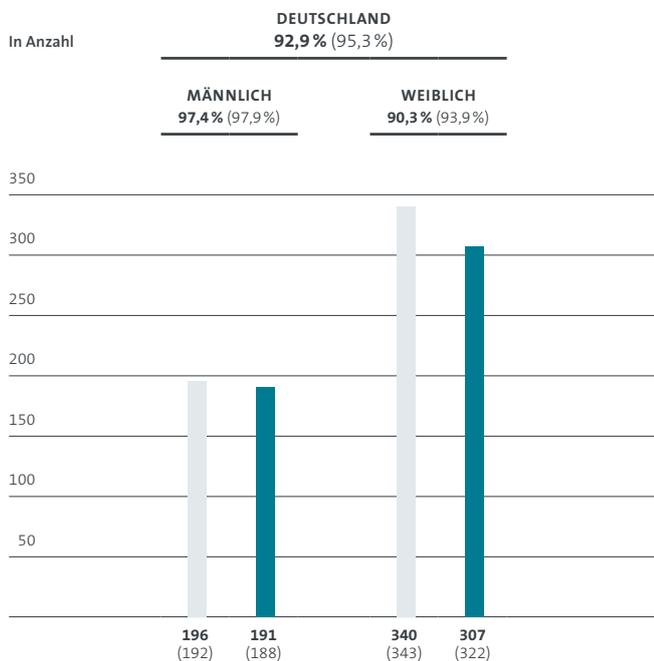
Um die Sichtweise seiner Mitarbeiter auf die eigene Kultur und Organisation zu erfahren, lädt der Talanx Vorstand konzernübergreifend alle Mitarbeiter weltweit jährlich zu einer Mitarbeiterbefragung, dem „Organizational Health Check“ (OHC), ein. Der Talanx OHC besteht aus rund 30 Fragen und wurde in 2020 zum zweiten Mal durchgeführt.

Darüber hinaus stehen den Mitarbeitern weitere betriebliche Leistungen wie Sonderurlaub bei besonderen Ereignissen sowie Zuschussungen zum Mittagessen und zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zur Verfügung, siehe auch Abschnitt „Vergütung und Leistungen“ (Seite 88).

GR 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 pri-

vate Versicherungsgewerbe endet spätestens dreieinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes.

RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)



2020/2019

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

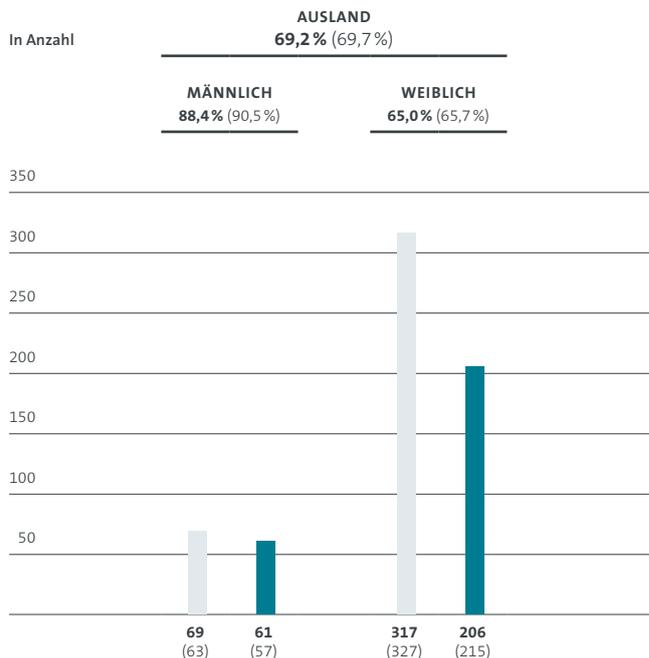
VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (DEUTSCHLAND)



2020/2019

■ Verbleib nach Elternzeit

RÜCKKEHR AUS DER ELTERNZEIT (AUSLAND)¹



2020/2019

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

¹ Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für die Schweiz

VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (AUSLAND)¹



2020/2019

■ Verbleib nach Elternzeit

¹ Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für Großbritannien, die Schweiz und Ungarn

Corporate Citizenship

Als börsennotiertes Unternehmen, das konzernweit auf der ganzen Welt 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.

Der Talanx Konzern engagiert sich 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 versicherungsnahen Fachbereiche an der Universität Braunschweig, der Georg-August-Universität Göttingen, der Universität Hamburg, der Leibniz Universität Hannover, der Universität Leipzig, der Universität zu Köln, der TH 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.

Der Talanx Konzern fördert den Bundeswettbewerb Mathematik. Neben einer finanziellen Unterstützung bieten wir in einer Kooperation mit dem Bundeswettbewerb mathematisch orientierte Online-Seminare, z.B. aus dem Bereich „Aktuariat“, an. 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.

Als weiteres gesellschaftliches Engagement unterstützen wir am Standort Köln den Verein „himmel & ääd e. V.“ Spendengelder, die bei Aktionen rund um Weihnachten und anderen Veranstaltungen gesammelt werden, kommen Kindern und Jugendlichen aus Köln zugute. Ein täglicher Mittagstisch, Hausaufgaben- und Nachmittagsbetreuung, Freizeit- und Ferienaktivitäten bis hin zur Berufsorientierung werden durch „himmel & ääd e. V.“ organisiert.

Auch unsere ausländischen Konzerngesellschaften engagieren sich in sozialen Projekten vor Ort. So unterstützt die HDI Global SE Netherlands beispielsweise die Dirk Kuyt Foundation, eine Organisation, die in den Niederlanden Sportveranstaltungen für Menschen mit Behinderung organisiert und unterstützt. Unsere mexikanische Tochtergesellschaft HDI Seguros S.A. de C.V. engagiert sich in der Organisation CEMEFI, die sich für eine gerechte, solidarische und wirtschaftlich erfolgreiche Gesellschaft in Mexiko einsetzt. In den USA 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 Talanx Konzern hat zudem weltweit zahlreiche Aktionen ins Leben gerufen, um Menschen in dieser schwierigen Zeit der Corona-Pandemie zu unterstützen. Das Engagement ist vielfältig und immer auf die lokalen Bedürfnisse abgestimmt. Dabei handelt es sich um sehr unterschiedliches Engagement für Kunden, Mitarbeiter oder soziale Aktionen. www.talanx.com

Vergütung und Leistungen

Die Vergütungssystematik des Talanx Konzerns setzt sich zusammen aus einem leistungs- und verantwortungsbezogenen Gehalt mit erfolgsabhängigen Zahlungen sowie 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.

Grü 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 aktuell 406 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 zu nehmend 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 Talanx 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. An allen Standorten in Deutschland finden regelmäßig Gesundheitstage statt, im Jahr 2020 gab es erstmals eine digitale und standortübergreifende HDI Gesundheitswoche.

Ergänzt wird dies auch durch das seit Jahren erfolgreiche Mitarbeitersportssponsoring: 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.

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.

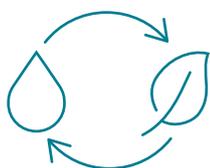
GRI 403-2 Für die Mitarbeiter des Talanx Konzerns werden Arbeitsunfälle in Unfälle während der Arbeitstätigkeit und solche auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstelle (Wegeunfälle) unterteilt. In Deutschland sind Arbeitsunfälle, die zu einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als drei Kalendertagen führen, der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu melden, sowohl vom Arbeitgeber als auch vom behandelnden Arzt. Im Talanx Konzern ereigneten sich im Jahr 2020 deutschlandweit 8 (35) Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,1 (0,4)% entspricht, sowie 8 (25) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,1 (0,3)% 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, beispielsweise einer regionalen und saisonalen Beschaffung sowie der Achtung des Tierwohls. Darüber hinaus werden täglich vegetarische- und/oder vegane Menus, sowie Cafeteria Artikel, angeboten. Zudem steht an den Standorten in Hannover und Köln auch deutsche Bio Hafermilch als Alternative zu normaler Milch in den Cafeterien zur Verfügung. Unsere Betriebsküchen in 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.

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



Betriebsablauf und Beschaffung

	AB SEITE
Managementansatz	96
Klimawandel	96
Betrieblicher Umweltschutz	98
Lieferantenmanagement	105

Wir setzen
auf einen
klimaneutralen
Betrieb

Hilde Schulz, Human Talent Director, und
Juan Ignacio González, CEO, vor der neuen
nachhaltigen und agilen Zentrale von HDI
Seguros, León, Guanajuato, Mexiko.

Unser Ziel ist ein klimaneutraler
Betrieb, unterstützt von unserer
agilen Organisation.





(Mitte) David de la Vega, Leiter Materialwirtschaft, bei einer Besprechung mit seinen Kollegen Eduardo Cervantes und Rafael Martínez Cervantes.



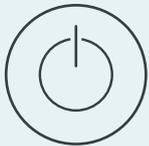
Nachhaltiges Arbeiten

Damit der Konzern seine Klimaziele erreichen kann, bedarf es vor allem nachhaltiger Bürogebäude und Arbeitsumgebungen. In diesem Zusammenhang setzt HDI Seguros nun auf eine agile Organisation. Um dies umzusetzen, war es nötig, in ein größeres, moderneres und nachhaltigeres Gebäude umzuziehen, zumal die Hauptniederlassung zu klein wurde. „Wir haben uns dazu entschlossen, ein neues Headquarter zu bauen, das Mitarbeitern nicht nur die Möglichkeit bietet, in einem agilen Umfeld, sondern auch in einem nachhaltigen und zertifizierten Gebäude zu arbeiten“, sagte Armando Prieto, Chief Financial Officer. Die neue Hauptniederlassung wird im dritten Quartal 2021 eröffnet.

„Grünes“ Bürogebäude

Nachdem die Entscheidung getroffen war, dass der neue Campus durch und durch nachhaltig sein und die aktuellen Anforderungen für Umweltschutz und Technologie erfüllen sollte, beauftragte HDI Seguros das Unternehmen Oa2 Oxigeno-Architect and Design. Der Spezialist für Architektur und Design hat bereits in der Vergangenheit mehrere Nachhaltigkeitsprojekte mit EDGE-Zertifizierung realisiert. HDI Seguros beschloss, eine EDGE-Zertifizierung anzustreben, da sie dieselben nachhaltigen Verfahren vorgibt, die das Unternehmen bereits umsetzt. Über eine zugehörige App erhalten Architekt und Gebäudeeigentümer darüber hinaus die erforderliche Unterstützung und Transparenz, um ein grünes, zertifiziertes Gebäude zu bauen, das Energie und Ressourcen spart. Durch die ergriffenen Maßnahmen prognostiziert die EDGE-Planung Einsparungen bei der Energieeffizienz von bis zu 20 %, Einsparungen beim Wasserverbrauch von bis zu 20 % und schließlich Einsparungen von weiteren 20 % bei der für Materialien benötigten Energie, also der sogenannten grauen Energie. Dies würde für die drei geplanten Gebäude auf Einsparungen von rund 117 Tonnen CO₂ pro Jahr hinauslaufen.

EDGE-ZERTIFIZIERUNG – ERWARTETE EINSPARUNGEN



20 %
weniger Energieverbrauch



20 %
weniger Wasserverbrauch



20 %
weniger graue Energie

~117

TONNEN CO₂/JAHR



Armando Prieto, Vorstandsmitglied für Finanzen und Verwaltung, und Joaquín Traslosheros, Leiter der Finanzabteilung, freuen sich auf die zukünftigen Kosteneinsparungen und positiven Auswirkungen für die Umwelt.





„
Unsere Mitarbeiter sind gefordert, neue Lösungen zu finden und agiler zu arbeiten. Dies ist nur in Zusammenarbeit und in einem von Innovation geprägten Umfeld möglich, das gemeinsames und transparentes Arbeiten unterstützt.“

■ Juan Ignacio González, CEO HDI Seguros, Mexiko

Joaquín Traslosheros, Finance Operations Director, sagt dazu: „Das EDGE-Tool gab uns die Sicherheit, dass wir den richtigen Partner für unser neues Headquarter an unserer Seite haben. Dieses Team hat mit Erfolg auf den Bau eines neuen Bürokomplexes hingearbeitet, der nachweislich nachhaltig ist.“

Zur Erreichung der Einsparziele hat der Architekt das neue Gebäude so konstruiert, dass es das Sonnenlicht optimal nutzt. Die Stromerzeugung über Solarzellen auf den Dächern wird dadurch höchst effizient. Zusätzlich wird durch die Anpflanzung von Bäumen und anderen Pflanzen eine Mikroumgebung geschaffen, durch die der Energiebedarf für die Kühlung des Gebäudekomplexes reduziert wird. Zur nachhaltigen Gestaltung des Gebäudes wurden auch Materialien wie energieeffiziente Beleuchtungssysteme und eine Klimaanlage genutzt, die bis zu 20 % an Energie einspart. Weitere 20 % bei der Energieeffizienz werden durch die Verwendung von Doppelglasfenstern und reflektierender Fassadenfarbe erreicht. Für den Gebäudebetrieb wird zudem auf einen effizienten Wasserverbrauch geachtet.

Neue Arbeitsweisen

HDI Seguros hatte den Einzug eigentlich für Ende 2020 geplant. Während der ersten Pandemiewelle mussten die Bauarbeiten aber unterbrochen werden. Doch das war noch nicht alles. Die Coronapandemie brachte auch neue Arbeitsweisen mit sich, die die Frage



aufwerfen, wie die Zusammenarbeit nach der Pandemie aussehen wird. Als das Gebäude geplant wurde, bestand die Absicht nicht nur darin, es nachhaltig zu gestalten, sondern auch eine agilere Zusammenarbeit zu ermöglichen.

Agilität und Digitalisierung sind Fokusbereiche für den weiteren nachhaltigen Erfolg des Talanx Konzerns. Durch eine breit angelegte Initiative soll weiterhin eine agile Denk- und Arbeitsweise gefördert und langfristig im gesamten Unternehmen verankert werden. Eine agile Organisation lernt ständig weiter und ist bestrebt, kundenorientiert zu arbeiten, ihr Serviceangebot zu verbessern und profitables Wachstum sicherzustellen.



Viefältigste Räumlichkeiten geben den Mitarbeitern in Mexiko die Möglichkeit, agil zusammenzuarbeiten, auch zukünftig in der neuen Zentrale in Leon. Hier Kollegen aus dem Standort Guadalajara.





Luis Fernando Velasco und Luis Alberto Andalon, am Standort Guadalajara. Bei HDI Seguros geht die Arbeit mit Maske vor Ort trotz der Corona-Pandemie weiter.

Mit der Pandemie stellten sich daher neue Fragen, beispielsweise inwiefern das Arbeitsumfeld neu zu bewerten ist, da Social Distancing und der vermehrte Einsatz von Videokonferenzen für virtuelle Meetings gang und gäbe geworden sind. Sollten die Arbeitsplätze im neuen Headquarter zu hybriden Arbeitsumgebungen mit weniger Menschen in einem Raum und stärkerer digitaler Vernetzung geändert werden? Die Antwort lautet: Ja! Nach dieser neuen Einschätzung wurden mehr geschlossene Räume für Online-Meetings in die Planung aufgenommen. Doch auch dedizierte Räumlichkeiten zum Teamwork sowie Pausenräume sind für die neue Arbeitsweise von zentraler Bedeutung, denn sie bieten mehr Agilität.

Diese neuen Arbeitsmethoden machen auch mehr Technologie in den Räumen erforderlich, damit Mitarbeiter im Büro sich mit mobilen Kollegen vernetzen können. Hilde Schulz, Human Talent Director: „Die Raumplanung wurde ganz im Zeichen der Agilität rasch angepasst, um dem neuen Mischmodell des Arbeitens Rechnung zu tragen.“ Die Hälfte der Arbeitsplätze und Meetingräume wird mit fest installierten Monitoren und verschiedenen Anschlussmöglichkeiten ausgestattet. Somit wird ein bereits attraktives neues Gebäude für Mitarbeiter noch interessanter. Neben den Bedingungen für eine höhere Agilität erfüllt der neue Komplex nun auch die völlig veränderten Anforderungen der neuen Arbeitsweisen. So hat eine Planänderung zu einer Investition in die nachhaltige Zukunft des Unternehmens geführt.

EDGE-ZERTIFIZIERUNG

■ EDGE steht für Excellence In Design For Greater Efficiencies. Das Zertifikat gibt es seit 2014. EDGE unterstützt die Planung und Zertifizierung von ressourcenschonenden und CO₂-neutralen Gebäuden. Die Organisation unterstützt Bauunternehmer, gewerbliche Bauherren und Investoren bei ihrer Planung mithilfe einer App, die einen Standard für umweltfreundliche Gebäude, eine Softwareanwendung und die Zertifizierung in mehr als 170 Ländern umfasst. Über die EDGE-App sind Einsparungen beim Wasser- und Ressourcenverbrauch von mindestens 20% möglich. Es gibt drei Zertifizierungslevel. Level 1 wird bei Einsparungen von mindestens 20% an Energie, Wasser und mit den Materialien verbundener grauer Energie erreicht. Level 2 gilt für Energieeinsparungen am Standort von mindestens 40%. Level 3 wird verliehen, wenn am Standort 100% erneuerbare Energien genutzt werden oder Emissionshandel betrieben wird, um auf Energieeinsparungen von 100% zu kommen. Mit der EDGE-Zertifizierung wurden bisher 274.750 Tonnen CO₂ pro Jahr eingespart. Weitere Informationen: <https://edgebuildings.com>



Betriebsablauf und Beschaffung

Wir richten unser Tagesgeschäft nachhaltig aus und streben einen Einkauf an, der kontinuierlich auf nachhaltigere Produkte und Dienstleistungen setzt.

Managementansatz

Die Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns adressiert explizit auch unsere innerbetrieblichen Abläufe sowie die vielfältigen externen Beschaffungsprozesse, die wir als Unternehmen anstoßen. Unser Engagement in diesen Bereichen umfasst beispielsweise 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, dessen Implementierung sich in der Umsetzung befindet.

Klimawandel

GR1 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 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 international tätiger 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 62 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 63 ff.](#)), „ESG in Versicherungslösungen“ ([Seite 70 f.](#)) sowie im aktuellen Abschnitt „Betriebsablauf und Beschaffung“. Zusätzlich nutzen wir unsere Mitgliedschaften in anerkannten Nachhaltigkeitsinitiativen/-rahmenwerken, wie dem UNGC, PRI, United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)/PSI oder auch der Allianz für Entwicklung und Klima. Zudem tauschen wir uns gezielt in regionalen/lokalen Netzwerken aus, um Impulse für die Weiterentwicklung der Talanx Nachhaltigkeitsstrategie zu bekommen.

Zudem hat die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), die der Talanx Konzern seit dem Frühjahr 2020 unterstützt, im Jahr 2017 dezidierte Empfehlungen für eine transparente und effektive unternehmerische Klimaberichterstattung veröffentlicht. So fordert die TCFD Unternehmen dazu auf, ihren Aktionären und weiteren Stakeholdern die Strategie im Umgang mit Chancen und Risiken des Klimawandels transparent darzulegen.

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 19 ff.](#)). Hervorzuheben sind dabei insbesondere die beiden ESG-Gremien „Responsible Investment Committee“ (RIC) und „Responsible Underwriting Committee“ (RUC) und die dazugehörigen Arbeitsgruppen, die die Operationalisierung der Talanx Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen.

GRI 103-2 | 103-3 Ergebnisse und Kontrolle: Da der Klimawandel auf verschiedene nicht finanzielle Aspekte einwirkt, wird für die Darstellung von Zielen und Maßnahmen überwiegend auf die entsprechenden Abschnitte des Nachhaltigkeitsberichts verwiesen. Ab dem Geschäftsjahr 2019 wirtschaftet der Talanx Konzern an den deutschen Unternehmensstandorten CO₂-neutral. Nach der Ermittlung des Corporate Carbon Footprints in Deutschland erfolgte die Kompensation von rund 25.000 Tonnen unvermeidbarer CO₂-Emissionen mittels zweier hochwertiger Kompensationsprojekte in Indonesien und Brasilien (Aufforstung; REDD+; Verified Carbon Standard (VCS) & Climate, Community and Biodiversity (CCBS)-Projekt). Im Berichtsjahr hat der Talanx Vorstand zudem beschlossen bis spätestens 2030 weltweit CO₂-neutral zu wirtschaften.

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 Berichtsschnitte:

- „Wertschöpfungskette“ ([Seite 9 f.](#))
- „Nachhaltigkeitsstrategie und -Governance“ ([Seite 15 ff.](#))
- „Nachhaltigkeitsziele“ ([Seite 22 ff.](#))
- „Risiken und Chancen durch den Klimawandel“ ([Seite 62](#))
- „ESG im Asset-Management“ ([Seite 63 ff.](#))
- „ESG in Versicherungslösungen“ ([Seite 70 f.](#))
- „Betriebsablauf und Beschaffung“ ([Seite 91 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 rund 23.000 Mitarbeiter, die Energie und Material verbrauchen, Dienstreisen unternehmen und sich 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 55 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 101 f.](#)).

GRI 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 22 ff.](#)). Die Fortschritte auf diesem Weg prüfen wir fortlaufend. Dabei helfen uns auch die Energieaudits nach DIN EN 16247, die wir in Übereinstimmung mit dem Energiedienstleistungsgesetz (EDL-G) durchführen.

Unsere Beteiligung an lokalen Initiativen, beispielsweise der „Klimaallianz Hannover“ oder „Hannover ohne Plastik“ (HOP), nutzen wir gezielt für eine Bestandsaufnahme, Schwachstellenanalyse und für die Entwicklung von Verbesserungsmaßnahmen im Bereich des innerbetrieblichen Umweltmanagements.

Die im Jahr 2020 ins Leben gerufene Nachhaltigkeits-Community bietet deutschlandweit Mitarbeitern die Möglichkeit, sich über das Thema Nachhaltigkeit auszutauschen. Im Berichtsjahr gab es zwei Treffen der Community, in denen sich die Teilnehmer mit sehr unterschiedlichen Nachhaltigkeitsthemen, von der Ansiedlung von Bienenstöcken über nachhaltige Kooperationen beim Abschluss einer Kfz-Versicherung bis hin zur Organisation eines nachhaltigen Weihnachtsfestes, beschäftigten.

In die Weiterentwicklung unseres innerbetrieblichen Umweltmanagements bringen wir auch die Ergebnisse der ESG-Ratings ein, denen wir uns regelmäßig unterziehen.

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	2020	2019
Anzahl abgedeckter Mitarbeiter 31.12.		18.199	17.568
Abdeckungsgrad	in % der gesamten Mitarbeiter	78,9	77,0
Energieverbrauch			
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität) ²	gesamt in MWh	975.106	294.159
Energieverbrauch (Heizwärme und Elektrizität) ²	in MWh pro Mitarbeiter	54	17
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte ³	gesamt in Litern	10.290.389	11.695.465
Treibstoffverbrauch Fahrzeugflotte ³	in Litern pro Mitarbeiter	565	666
Dienstreisen der Mitarbeiter			
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn) ⁴	in km gesamt	72.016.359	116.782.000
Dienstreisen (zurückgelegte km per Auto, Flugzeug, Bahn) ⁴	in km pro Mitarbeiter	3.957	6.647
Treibhausgasemissionen nach Scopes			
Scope 1 (direkte Emissionen) ⁵	in Tonnen CO ₂ e	31.139	28.515
Scope 2 (indirekte Emissionen) ⁶	in Tonnen CO ₂ e	42.124	40.548
Scope 3 (vor- und nachgelagerte Emissionen) ⁷	in Tonnen CO ₂ e	8.820	18.814
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3)	gesamt in Tonnen CO ₂ e	82.083	87.877
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 + 2 + 3) ⁸	in Tonnen pro Mitarbeiter	4,5	5,0
Materialverbrauch und Abfall			
Papierverbrauch ⁹	gesamt in Tonnen	538	839
Papierverbrauch ⁹	in kg pro Mitarbeiter	30	48
Abfall ¹⁰	in Tonnen	2.126	2.617
Abfall ¹⁰	in kg pro Mitarbeiter	230	283
Wasserverbrauch			
Wasserverbrauch ¹¹	gesamt in m ³	217.923	164.041
Wasserverbrauch ¹¹	in Litern pro Mitarbeiter	12.194	9.338

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 2020, 2019 (Stromverbrauch): Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken 100% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab;

2020, 2019 (Heizverbrauch): kein vollständiger Datensatz verfügbar, Datenabdeckung > 45%. Zum Anstieg ggü. dem Vorjahr: siehe Kennzahlenübersicht auf Seite 4

³ 2020: keine Daten zum Kraftstoffverbrauch verfügbar für Chile, Großbritannien, die Schweiz und die USA; 2019: kein Treibstoffverbrauch angegeben für Belgien, Chile und die USA

⁴ 2020 (Dienstwagen): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Chile und Mexiko; 2020 (Flugzeug): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Chile und Mexiko; 2020 (Bahn): keine Daten verfügbar für Brasilien, Chile, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz und die Türkei; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko und die Türkei. Wie im Vorjahr bezogen auf alle im Bericht erfassten Mitarbeiter

⁵ 2020: kein vollständiger Datensatz verfügbar für Brasilien, Chile, Frankreich, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz, die Türkei und die USA; 2019: Chile und die USA sind in den für die Auslandsgesellschaften angegebenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten

⁶ 2020: keine Daten verfügbar für Belgien, Großbritannien, die Schweiz und Ungarn; 2019: Umfasst 100% der erfassten Gesellschaften des Talanx Konzerns (ohne Hannover Rück-Gruppe)

⁷ 2020: keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Österreich, Polen und die Schweiz; 2019: Umfasst 100% der Mitarbeiter der im Bericht enthaltenden Gesellschaften

⁸ Wie im Vorjahr bezogen auf alle im Bericht erfassten Mitarbeiter

⁹ Umfasst die Gesellschaften des Talanx Konzerns (ohne Hannover Rück-Gruppe). 2020: keine Daten für Frankreich verfügbar

¹⁰ Die angegebenen Werte umfassen ausschließlich die deutschen Standorte (ohne Hannover Rück-Gruppe)

¹¹ 2020: keine Daten für Großbritannien und die Schweiz verfügbar (zudem ohne Hannover Rück-Gruppe). Zum Anstieg ggü. dem Vorjahr: siehe Kennzahlenübersicht auf Seite 4

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

	2020	2019
Heizverbrauch in MWh	20.552	31.058
Stromverbrauch ² in MWh	22.288	24.423
Gesamt² in MWh	42.840	55.481
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l ³	795.444	1.171.083

¹ Die folgenden Angaben beziehen sich für Deutschland in der Regel für das aktuelle Jahr auf unsere 15 (neu: Rostock) 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. Zur Reduktion ggü. dem Vorjahr: siehe Kennzahlenübersicht auf Seite 4

³ Hierbei wird zudem der Verbrauch von Autogas (2020: 164 Liter) mitberücksichtigt

ENERGIEVERBRAUCH AUSLAND¹

	2020	2019
Heizverbrauch in MWh	27.963	4.758
Stromverbrauch in MWh	904.303	233.921
Gesamt in MWh	932.266	238.679
Kraftstoffverbrauch (Benzin und Diesel) in l ²	9.494.945	10.524.384

¹ 2020, 2019 (Stromverbrauch): Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken 100% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab; 2020, 2019 (Heizverbrauch): Datenabdeckung > 45%. Zum Anstieg ggü. dem Vorjahr: siehe Kennzahlenübersicht auf Seite 4

² 2020: keine Daten zum Kraftstoffverbrauch verfügbar für Chile, Großbritannien, die Schweiz und die USA (Datenabdeckung > 87%); 2019: kein Treibstoffverbrauch angegeben für Belgien, Chile und die USA

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 0,2 (0,2) 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 25.900 MWh im Jahr 2020.

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	2020	2019
Bahnreisen ¹	4.359.197	15.269.387
Dienstwagen ²	63.155.691	79.142.134
Flugreisen ³	4.501.471	22.370.481
Gesamt	72.016.359	116.782.002
Pro Mitarbeiter ⁴	3.957	6.647

¹ Bahn 2020: keine Daten verfügbar für Brasilien, Chile, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz und die Türkei; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko und die Türkei

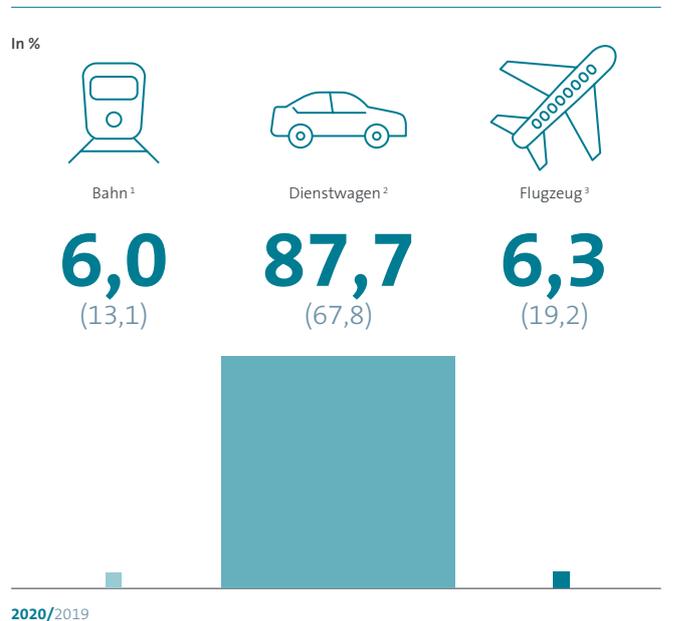
² Dienstwagen 2020: keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Chile und Mexiko

³ Flugzeug 2020: keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Chile und Mexiko

⁴ Wie im Vorjahr bezogen auf alle im Bericht erfassten Mitarbeiter

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

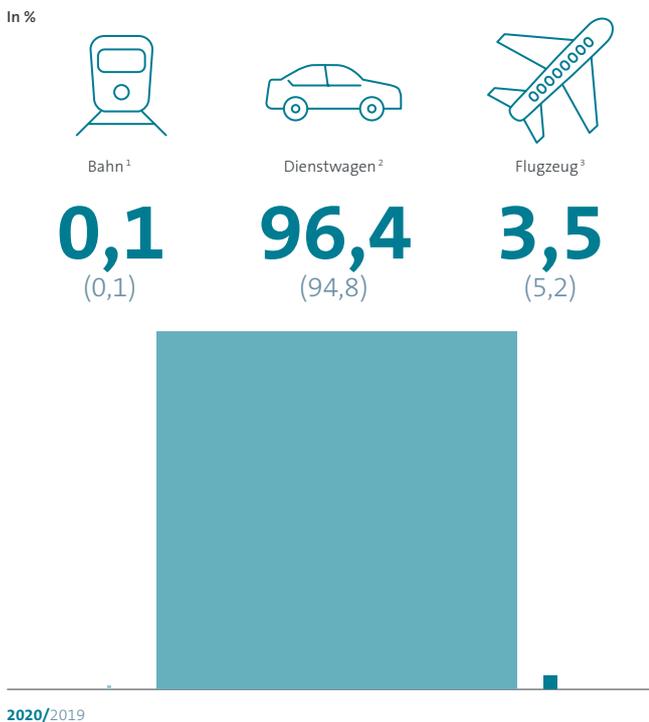


¹ Bahn (2020): keine Daten verfügbar für Brasilien, Chile, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz und die Türkei; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, die Türkei

² Dienstwagen (2020): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Chile und Mexiko

³ Flugzeug (2020): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Chile und Mexiko

TREIBHAUSGASEMISSIONEN DURCH REISETÄTIGKEIT NACH VERKEHRSMITTELN



¹ Bahn (2020): keine Daten verfügbar für Brasilien, Chile, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz, Türkei und USA; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Brasilien, Chile, Mexiko, die Türkei
² Dienstwagen (2020): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, die Schweiz und die USA; 2019: keine Daten verfügbar für Belgien, Chile und Mexiko
³ Flugzeug (2020): keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Mexiko und die Schweiz; 2019: keine Daten verfügbar für Chile und Mexiko

GRI 305-5 Reduzierung der reisebedingten Treibhausgasemissionen

Die Corona-Pandemie, die das Berichtsjahr geprägt hat, wirkt sich auf zahlreiche Aspekte in der Arbeitswelt aus und hat bereits vorhandene Entwicklungen intensiv vorangetrieben. Dazu gehören u. a. die stärkere Verbindung von Büroarbeitsplatz und mobilem Arbeiten, auf die Situation der Mitarbeiter angepasste Arbeitszeitmodelle sowie die Möglichkeiten des digitalen Lernens. Diese Veränderungen werden zunehmend fester Bestandteil einer modernen, agilen Arbeitswelt und erhöhen die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt sowie die Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Der Talanx Konzern unterstützt seine Mitarbeiter bei der umweltschonenden Anreise zum Arbeitsplatz, indem er an verschiedenen Standorten in Deutschland Vergünstigungen für den öffentlichen Nahverkehr ermöglicht. Die Anzahl von konzerninternen Dienstreisen soll reduziert werden, indem verstärkt Videokonferenzen eingesetzt werden. Auch hier zeigt sich, dass die Corona-Pandemie die Entwicklung stark beschleunigt hat und sich auf das Arbeitsleben im Konzern auswirkt. Im Berichtsjahr gab es wesentlich weniger bis gar keine Dienstreisen und die Mitarbeiter arbeiteten überwiegend mobil bzw. hybrid, eine Kombination von Arbeiten im Büro und von mobilem Arbeiten. Dies wirkt sich entsprechend stark auch auf den für das Geschäftsjahr 2020 ermittelten CO₂-Fußabdruck aus (insbesondere Scopes 1 und 3).

Im Zuge der zunehmenden 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 368 (852) Mitarbeiter dieses Angebot genutzt, darunter befinden sich auch 7 (15) BahnCard 100, die als Alternative zum Dienstwagen gewählt wurden. Insgesamt wurden im Fernverkehr 3.729.101 (12.950.307) 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 286.608 (985.421) Pkm angefallen. Ebenso wie im Fernverkehr nutzt die Deutsche Bahn auch im Nahverkehr 100% Ökostrom, indirekte Emissionen wurden somit kompensiert, wodurch 0 (50.176) kg CO₂ verursacht wurden.

Auch der Emissionsausstoß unserer Fahrzeugflotte konnte weiter gesenkt werden. Neben einer Überarbeitung der Dienstwagenregelung im Vorjahr 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. Am HDI Standort Hannover gibt es fünf Ladestationen im Außenbereich, eine davon ist auch für Gäste nutzbar. Zudem befinden sich weitere 14 an Stellplätzen für Dienstfahrzeuge und E-Autos von Angestellten. Um den steigenden Bedarf an Ladeinfrastruktur auch in Zukunft decken zu können, planen wir bis Ende 2021 nahezu eine Verdoppelung unserer Ladestationen. 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. Zudem greift seit 2020 eine CO₂-Kompensation im Dienstwagen-Bereich, hier wurden 1.760 Tonnen durch ein Gold-Standard-Klimaprojekt kompensiert.

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

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

In Hannover hatten zum 31. Dezember 2020 1.056 (1.195) Mitarbeiter das SammelAbo abonniert, was ca. 29 (36)% der anspruchsberechtigten Mitarbeiter ausmacht. Am Standort Köln wird gemäß Konzern-

betriebsvereinbarung in der Regel für jeden Bestandsmitarbeiter ein JobTicket abgenommen, mit Stand 31. Dezember 2020 waren das 2.021 (2.064) Tickets. Da das JobTicket in Köln solidarfinanziert wird, werden die Kosten im Rahmen einer jährlichen Kalkulation auf alle Nutzer umgelegt. Die derzeitige Abnahmequote liegt bei ca. 51 (64) %. Am Standort Hamburg bei neue leben Versicherungen nutzten zum Dezember 2020 insgesamt 168 (192) Mitarbeiter die HVV-ProfiCard, das entspricht rund 29 (62)% der Mitarbeiter. Am Standort Hilden hatten zum Jahresende 45 (73) Personen ein JobTicket, etwa 7 (12)% der Mitarbeiter. Am Standort Düsseldorf nutzten 13 (21) Mitarbeiter das JobTicket, etwa 10 (16) % der Mitarbeiter. Am Standort Rostock bei HDI next GmbH hatten erstmals 85 Mitarbeiter ein JobTicket, das entspricht etwa 61% der Anspruchsberechtigten. Teilweise erhalten Mitarbeiter, die das Ticket nutzen, zusätzlich einen Fahrtkostenzuschuss des Arbeitgebers.

Beim „Stadtradeln 2020“, 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 auch 2020 wieder kräftig in die Pedale.

Der Standort Hilden ist mit dem Siegel „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber Silber“ zertifiziert. Seit 2017 vergibt der Allgemeine Deutsche Fahrrad-Club (ADFC) die neue EU-weite Zertifizierung „Fahrradfreundlicher Arbeitgeber“. Mit fahrradfreundlichen Maßnahmen, die in einem Kriterienkatalog festgehalten sind, punktet ein Unternehmen für ein Siegel in Bronze, Silber oder Gold. Ein Mitarbeiter des ADFC führte den ersten Audit vor Ort durch. Das Siegel darf drei Jahre genutzt werden, bis zu einer Rezertifizierung.

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	2020	2019
Scope-1-Heizung	968	602
Scope-1-Fahrzeugflotte	1.841	2.711
Gesamt	2.809	3.313

SCOPE-1-EMISSIONEN AUSLAND

In tCO ₂ e	2020	2019
Scope-1-Heizung	5.502	607
Scope-1-Fahrzeugflotte	22.828	24.595
Gesamt¹	28.330	25.202

¹ 2020: Der Anstieg im Bereich Scope 1 (Heizung) ist auf die Ausweitung der Datenerfassung auf weitere Länder zurückzuführen. Kein vollständiger Datensatz verfügbar für Brasilien, Chile, Frankreich, Großbritannien, Mexiko, die Schweiz, die Türkei und die USA. Die Abdeckung beträgt damit > 53%; 2019: Chile und die USA sind in den für die Auslandsgesellschaften angegebenen Scope-1-Emissionen nicht enthalten

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 65](#)).

SCOPE-2-EMISSIONEN DEUTSCHLAND

In tCO ₂ e	2020	2019
Scope-2-Strom	9.334	10.228
Scope-2-Fernwärme	3.953	7.027
Gesamt	13.287	17.255

SCOPE-2-EMISSIONEN AUSLAND¹

In tCO ₂ e	2020	2019
Scope-2-Strom	28.186	22.712
Scope-2-Fernwärme	651	581
Gesamt	28.837	23.293

¹ 2020: keine Daten verfügbar für Belgien, Großbritannien, die Schweiz und Ungarn. Die Abdeckung beträgt damit > 92%; 2019: Die für die Auslandsgesellschaften angegebenen Werte decken 100% der dort beschäftigten Mitarbeiter ab

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 Wasseraufbereitung, Kraftstoff- und Heizstoffproduktion sowie Transport, Papierherstellung, Dienstreisen mit Flugzeug und Bahn sowie Emissionen durch Herstellung von Energieträgern zur Strom- und Fernwärmeerzeugung und Verluste im Versorgungsnetz. An der Erfassung der Anfahrten der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz (Pendelverhalten) wird aktuell gearbeitet.

SCOPE-3-EMISSIONEN

In tCO ₂ e	2020	2019
Scope 3 ¹	8.820	18.814

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, seit 2020 auch im Nahverkehr. 2020: keine Daten verfügbar für Chile, Großbritannien, Österreich, Polen und die Schweiz (Datenabdeckung bezogen auf im Bericht erfasste Mitarbeiter > 77%); 2019: Abdeckung 100%

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 nachhaltiger auszurichten.

Da es am umweltschonendsten ist, komplett auf den Druck zu verzichten, setzt der Talanx Konzern vermehrt auf digitale Lösungen. Beispielsweise setzt HDI Österreich auf eine Intensivierung des elektronischen Datenverkehrs, um Reduktionen im Bereich des Papierverbrauchs realisieren zu können. In Deutschland können mittlerweile auch sensible Dokumente über fortschrittliche Verschlüsselungsalgorithmen, unter Beachtung aller Datenschutzrichtlinien, sicher per E-Mail versendet werden. Der Empfänger erhält dabei den Schlüssel über andere digitale Kanäle (z.B. per SMS), damit nur derjenige das Dokument einsehen kann, für den es auch bestimmt ist. Die Nutzung dieser und weiterer digitaler Möglichkeiten, sollen 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 mittlerweile zentral und passgenau on demand durchgeführt. Damit wird verhindert, dass eventuelle Restkontingente bei Überarbeitung der Broschüren vernichtet und damit große Mengen Papier verschwendet werden. Durch die Zentralisierung des Drucks lässt sich jedoch nicht nur Papier, sondern auch Zeit und Geld durch Portorabatte der Deutschen Post sparen. Seit dem 1. November 2020 erfolgt die Produktion aller per Post zu versendenden Dokumente bei einem externen Dienstleister, 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.

Mit der Aktion „Digital statt Papier“ verfolgt der Talanx Konzern das Ziel, für physisch nicht benötigte Poststücke (z. B. Werbepost, Kataloge, Seminarunterlagen) beim Absender eine Umstellung auf digitale Post (E-Mail) zu bewirken bzw. die Unterlagen selbst nur noch digital zu nutzen. So werden dem Talanx Mitarbeiter ein einfacher und unmittelbarer Zugriff per E-Mail und völlige Flexibilität auch im mobilen Arbeiten ermöglicht und zudem die Umwelt geschont.

Im Januar 2021 haben wir zudem die Dokumentierung bzw. bei Vertragsänderung von privaten Sachverträgen den automatisierten Bedingungsdruck abgeschaltet (im Wesentlichen bei: Private Haftpflicht, Hausrat, Wohngebäude, Unfall). Das heißt, pro Vorgang werden im Schnitt nun rund 14 Seiten Papier eingespart. In Summe sind dies über 2 Mio. Seiten Papier und Kosten von rund 150.000 EUR für Druck und Porto pro Jahr.

Darüber hinaus haben wir Anfang März 2020 ein Modul zur Möglichkeit des zentralen Drucks aus dem Büro oder mobilen Arbeiten heraus im Konzern eingeführt. Damit werden die Aufwände reduziert und die Vorteile des Drucks an vier Standorten ermöglicht.

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, ebenso sind alle Versandtaschen mit diesem Siegel versehen. Damit wird Papier aus nachhaltig und verantwortungsvoll bewirtschaftetem Wald gekennzeichnet. Die Verwendung gilt dabei für Büropapier, Rechnungen, Versicherungspolicen, Kundendokumente, Broschüren und Geschäftsberichte. Letztere werden bereits seit dem Jahr 2015 klimaneutral gedruckt. Zudem liegt der Nachhaltigkeitsbericht ausschließlich in digitaler Form vor.

BÜROPAPIERVERBRAUCH UNSERER STAMM-MITARBEITER¹

In t	2020	2019
Papierverbrauch	538	839

¹ 2020: keine Daten verfügbar für Frankreich (Datenabdeckung bezogen auf im Bericht erfasste Mitarbeiter > 99%); 2019: Abdeckung 100%

Zahlreiche Dokumente wurden im Berichtsjahr in Deutschland zudem in der eigenen Hausdruckerei in Hannover produziert, die als Dienstleister für alle bundesweiten Betriebsbereiche agiert. Die in der Hausdruckerei und beim externen Dienstleister verbrauchte Papiermenge lag im Berichtsjahr bei rund 51,5 (56,7) Mio. Blatt bzw. rund 257 (283,5) 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.

Im Geschäftsjahr 2021 werden in allen Sparten Initiativen zur Digitalisierung der Kommunikation verstärkt.

Nicht zuletzt ist das Thema Energie- und Papierverbrauch weiterhin Gegenstand unserer internen Kommunikation. Dadurch sollen die Mitarbeiter dafür sensibilisiert werden, welchen Beitrag sie zur Res-

sourcenschonung leisten können, indem sie beispielsweise weniger ausdrucken.

Unsere Mitarbeiter haben in Deutschland im Berichtszeitraum rund 1 (0,7) Tonne Tonerkartuschen verbraucht.

GRI 306-1 | 306-2 Die Abfallvermeidung ist ein wichtiger Baustein unserer auf die eigenen Betriebsabläufe bezogenen Nachhaltigkeitsstrategie. Talanx trägt beispielsweise dazu bei, Abfall im Unternehmen durch Recycling oder durch ein Plastikvermeidungskonzept zu reduzieren.

Der im Talanx Konzern anfallende Abfall setzt sich hauptsächlich aus Rest-, Büro- und Küchenabfällen zusammen. Ein großer Teil davon kann dem Recycling durch lokale Entsorgungsunternehmen zugeführt werden. Hauptsächlich handelt es sich dabei um Papier- und Plastikmüll. Unsere Küchenabfälle werden teilweise kompostiert, zu einem anderen Teil an den großen Standorten nach Möglichkeit energetisch verwertet. So wurden im Berichtsjahr in Hannover rund 115 (135) m³ und in Köln 111 (144,5) 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.

Anfang 2021 wurde die Abfallentsorgung an den Zentralstandorten Hannover und Köln auf zentrale Abfallbehälter umgestellt. Mit dem Wegfall der individuellen, in den Bürobereichen befindlichen Abfalleimer mit Restmülleinsatz und Plastiktüte wird der Kunststoffabfall in den Gebäuden erneut deutlich reduziert: Wir vermeiden hierdurch den Einsatz von jährlich gut 750.000 Plastiktüten. Das Plastikvermeidungskonzept ist Teil der Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie für den Betrieb und unterstützt darüber hinaus die Nachhaltigkeitsinitiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP), zu der sich HDI seit Ende 2019 bekennt. Am Standort Hilden wurde ebenfalls ein Abfallkonzept umgesetzt, das weniger Plastiktüten einsetzt.

ABFALLMENGE (DEUTSCHLAND)¹

	Abfall in Tonnen		in %	
	2020	2019	2020	2019
Recycling	899	1.454	42,3	55,5
Energetische Verwertung (Küchen-/Speiseabfälle)	534	472	25,1	18,0
Kompostierung	187	63	8,8	2,4
Restabfall (Non-IT)	494	612	23,2	23,4
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	2	2	0,1	0,1
Sonderabfall	10	15	0,5	0,6
Abfallgesamtmenge	2.126	2.617	100,0	100
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

GRI 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 ABWASSER¹

In m ³	2020	2019
Wasserverbrauch gesamt	217.923	160.041

¹ 2020: keine Daten verfügbar für Großbritannien und die Schweiz (Datenabdeckung bezogen auf erfasste Mitarbeiter > 98%); 2019: Abdeckung 100%. Zum Anstieg ggü. dem Vorjahr: siehe Kennzahlenübersicht auf Seite 4

Lieferantenmanagement

GRI 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.

GRI 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 einen konzerneinheitlichen [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 befindet sich in der Umsetzung. So hat der IT-Einkauf im Jahr 2020 bereits die IT-Dienstleister neu ausgeschrieben und in diesem Rahmen den Einsatz des neuen Code of Conduct erfolgreich pilotiert. Auf diese Weise ist der Verhaltenskodex mit allen bevorzugten und qualifizierten Geschäftspartnern für IT-Dienstleistungen Bestandteil der neuen Rahmenverträge geworden.

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.

GRI 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

GRI 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 45 (40) % unserer Lieferanten für Betriebs- und Lebensmittel und etwa 26 (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 den Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt. Die Implementierung des neuen [Verhaltenskodex](#) in den einzelnen Geschäftsbereichen befindet sich in der Umsetzung. 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 Einkaufsportal als „grüne“ Alternative zum bereits etablierten Büromaterial-Katalog.

Arbeitsbedingungen und Wahrung der Menschenrechte bei Lieferanten

GRI 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).

Unser konzernweit geltender und in neun Sprachen verfügbarer Verhaltenskodex ist ein wirksames Instrument, mit dem wir unser Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts transparent machen. Der [Verhaltenskodex für Mitarbeiter](#) wurde im Berichtsjahr aktualisiert, 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.

Ergänzend ist auch an dieser Stelle noch einmal der konzernerheitliche [Verhaltenskodex für Geschäftspartner](#) zu nennen, der vom Talanx Vorstand verabschiedet wurde und dessen Implementierung sich in der Umsetzung befindet.



Weitere Informationen

	AB SEITE
Über diesen Bericht	108
Berücksichtigte Standards und Richtlinien	112
GRI-Inhaltsindex	115
TCFD-Inhaltsindex	121
Impressum	122

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 115 ff.](#)); die Verknüpfungen der SDGs mit den jeweiligen Maßnahmen von Talanx befinden sich auf [Seite 34 f.](#) Unsere Nachhaltigkeitsziele sind auf [Seite 22 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 26 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 30 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 2020 aufgenommen und ist im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung“ auf [Seite 62 ff.](#) zu finden. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wurde von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft.

GRI 102-45 | 102-49 Geltungsbereich: Der Talanx Konzern weitet seine Nachhaltigkeitsberichterstattung sukzessive auf Gesellschaften in den Zielregionen aus. Der vorliegende Bericht umfasst die in der folgenden Tabelle benannten Gesellschaften und Standorte des Talanx Konzerns:

GELTUNGSBEREICH DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Einbezogene verbundene Unternehmen	Land	Mitarbeiter	Berichtende Geschäftsbereiche und Gesellschaften	Anteil am Kapital (Anteilsbesitz) in %
Gesellschaften und Standorte des Talanx Konzerns im Inland	Deutschland	9.224	Talanx AG Geschäftsbereich Industrieversicherung in Deutschland Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland HDI International AG Konzernfunktionen: HDI Service AG HDI Systeme AG Ampega Asset Management GmbH	jeweils 100,00
WARTA-Gruppe	Polen	2.791	Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S.A. Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S.A.	75,74 100,00
HDI Seguros S. A. de C. V.	Mexiko	1.455	HDI Seguros S. A. de C. V.	99,76
HDI Seguros S. A.	Brasilien	1.387	HDI Seguros S. A.	100,00
HDI Seguros S. A.	Chile	676	HDI Seguros S. A.	99,92
HDI Sigorta A.Ş.	Türkei	647	HDI Sigorta A.Ş.	100,00
HDI Assicurazioni	Italien	399	InLinea S.p.A. HDI Immobiliare SRL InChiaro Life DAC	jeweils 100,00
HDI Global SE – the Netherlands ¹	Niederlande	338	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 300.814
HDI Versicherung AG (Österreich)	Österreich	314	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 15.956
Magyar Posta	Ungarn	264	Magyar Posta Biztosító Zrt. Magyar Posta Életbiztosító Zrt.	jeweils 66,93
HDI Global SE – UK	Großbritannien	237	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 362.648
HDI Global Insurance Company (USA) ¹	Vereinigte Staaten von Amerika	155	HDI Global Insurance Company	100,00
HDI Global SE – Direction pour la France ¹	Frankreich	140	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 447.946
HDI Global SE – Branch for Switzerland ¹	Schweiz	90	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 162.510
HDI Global SE – Branch for Belgium ¹	Belgien	82	n. a.	Gebuchte Bruttoprämien in TEUR: 207.194

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

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 deckt der vorliegende Bericht somit 18.199 Mitarbeiter ab. Dies entspricht 78,9 % der gesamten Mitarbeiter im Konzern (23.068). Ausgewählte Mitarbeiterkennzahlen decken den gesamten Talanx Konzern ab.

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 die -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 2020, d. h. den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. 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. Talanx ist zudem im EU-Transparenzregister registriert. 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

- AfW Bundesverband Finanzdienstleistung
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (ABA)
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE VVAG)
- Bundesverband Investment und Asset Management e. V. (BVI)
- Chief Risk Officers-Forum (CRO 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
- Versicherungsombudsman e. V.

Verbände und Vereine der Industrie und Wirtschaft

- ahk Indo-German Chamber of Commerce (Deutsch-Indische Handelskammer)
- Bundesverband Deutscher Innovations-, Technologie- und Gründerzentren e. V. (BVIZ)
- Deutsch-Polnische Industrie- und Handelskammer
- German Business Association (Vietnam)
- Ghorfa Arab-German Chamber of Commerce and Industry e. V.
- Hildener Industrie-Verein
- Industrie- und Handelskammer Hannover (IHK)
- Industrie-Club Hannover e. V.
- 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)
- Hannover 96
- Internationale Schule Hannover Region GmbH
- Kestner Gesellschaft e. V.
- Kompetenzzentrum Versicherungswissenschaften (KVW)
- Leibniz Universitätsgesellschaft Hannover
- 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)
- Entrepreneurs' Roundtable AG
- Institut „Finanzen und Steuern“ e. V. (IFST)
- Juristische Studiengesellschaft Hannover
- MindSphere World e. V.
- Principles for Responsible Investment (PRI)
- United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)
- UN Global Compact (UNGC)
- 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

Großbritannien

- Association of British Insurers (ABI)
- Association of Insurance and Risk Managers in Industry and Commerce (AIRMIC)
- Motor Insurers Bureau (MIB)
- Placing Platform Ltd (PPL)
- Pool Re
- Royal Circle of Insurers from Belgium (CRAB)

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)
- International Union of Marine Insurance (IUMI)
- Verbond van Verzekeraars

Österreich

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

Polen

- 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 Insurance Association (PIU)
- Polish Insurance Guarantee Fund (UFG)
- Polish Motor Insurers' Bureau (PBUK)

Schweiz

- Deutsch-Schweizerische Handelskammer
- Gesellschaft für Haftpflicht- und Versicherungsrecht
- IIS Insurance Institute of Switzerland
- Schweizerische Management Gesellschaft
- Spedlogswiss, Basel (Spediteurverband)
- Schweizerischer Versicherungsverband
- swiss export, Zürich (Exportförderung)
- Swiss Shipper's Council (Verladerschaft)
- Universität St. Gallen
- Verband Zürcher Handelsfirmen

Türkei

- Insurance Association of Turkey

Ungarn

- MABISZ Association of Hungarian Insurance Companies
- Magyar Aktuárius Társaság (MAT)

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)

Berücksichtigte Standards und Richtlinien

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Talanx Konzerns orientiert sich an verschiedenen nationalen und internationalen Standards und Richtlinien. Von diesen sind einige für uns verpflichtend, andere betrachten wir als wichtige Leitlinien für eine transparente und vergleichbare Berichterstattung.

CSR-RICHTLINIE-UMSETZUNGSGESETZ (CSR-RUG)



Definition und inhaltliche Einordnung

- Nationale Umsetzung der 2014 verabschiedeten Non-Financial Reporting Directive der EU, mit dem Ziel der Erweiterung der Berichterstattung von großen kapitalmarkt-orientierten Unternehmen, Kreditinstituten, Finanzdienstleistungsinstituten und Versicherungsunternehmen
- Berichterstattung zu Umwelt- Sozial- und Arbeitnehmerbelangen sowie Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Für Talanx von Bedeutung, weil wir als kapitalmarktorientiertes Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern dazu verpflichtet sind nach dem CSR-RUG über nichtfinanzielle Themen zu berichten.

GRI-STANDARDS



Definition und inhaltliche Einordnung

- International etablierte, ausführliche Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung
- 2016 veröffentlichte Leitlinien der Global Reporting Initiative zur nachhaltigkeitsbezogenen und stakeholderorientierten Berichterstattung

Für Talanx von Bedeutung, weil wir uns als internationales Unternehmen bei der jährliche Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts an den anerkannten und weltweit verbreiteten GRI-Standards orientieren.

PRINCIPLES FOR RESPONSIBLE INVESTMENTS (PRI)



Definition und inhaltliche Einordnung

- Sechs von der UN geförderte Prinzipien für verantwortungsvolle Investitionspraktiken, die Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen berücksichtigen

Die sechs Prinzipien:

1. Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
3. Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.

Für Talanx von Bedeutung, weil wir durch die Berichterstattung nach den PRI Transparenz in unserer Rolle als Asset Owner schaffen und sichtbar Nachhaltigkeit in unsere Investitionsentscheidungen integrieren.

PRINCIPLES FOR SUSTAINABLE INSURANCE (PSI)



Definition und inhaltliche Einordnung

- Die PSI unterstützen eine nachhaltige Transformation in der Versicherungstechnik mit Hilfe von vier Prinzipien.

Die vier Prinzipien:

- Wir werden ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Themen, die für unser Versicherungsgeschäft relevant sind, in unsere Entscheidungsfindung einbeziehen.
- Wir werden mit unseren Kunden und Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um das Bewusstsein für ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Themen zu schärfen, Risiken zu managen und Lösungen zu entwickeln.
- Wir werden mit Regierungen, Aufsichtsbehörden und anderen wichtigen Stakeholdern zusammenarbeiten, um weitreichende Maßnahmen in der Gesellschaft zu ökologischen, sozialen und die Unternehmensführung betreffenden Themen zu fördern.
- Wir werden Verantwortung übernehmen und Transparenz zeigen, indem wir regelmäßig öffentlich über unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien berichten.

Für Talanx von Bedeutung, weil wir uns freiwillig verpflichten, unser Versicherungsgeschäft entlang der vier PSI-Prinzipien fortlaufend nachhaltiger zu gestalten. Talanx ist 2020 der Initiative der UN beigetreten.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)



Definition und inhaltliche Einordnung

- 17 globale Ziele mit 169 Unterzielen für nachhaltige Entwicklung, die sich an Regierungen, die Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft richten
- Die Nachhaltigkeitsziele wurden 2015 von den Vereinten Nationen als Teil der Agenda 2030 für Nachhaltige Entwicklung beschlossen und werden von 193 Mitgliedern unterstützt

Für Talanx von Bedeutung, weil wir dazu beitragen, die Welt nachhaltiger und gerechter zu gestalten. Wir haben 2019 sieben Ziele identifiziert, zu denen Talanx konkrete Beiträge leisten kann.



TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)



Definition und inhaltliche Einordnung

- Ziel der TCFD ist die Erarbeitung von Empfehlungen und Orientierungshilfen für eine einheitliche und vergleichbare (freiwillige) Berichterstattung über materielle, klimabedingte finanzielle Chancen und Risiken, die entscheidungsrelevante Informationen für Kreditgeber, Versicherer und Investoren zur Verfügung stellen

Für Talanx von Bedeutung, weil wir uns einer transparenten Klimaberichterstattung mit dem Ziel einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung verschreiben.

UN GLOBAL COMPACT (UNGC)



Definition und inhaltliche Einordnung

- Weltweit größte Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung mit mehr als 15.000 Unterstützern aus den Bereichen Unternehmen, Organisationen aus Zivilgesellschaft, Politik und Wissenschaft aus mehr als 160 Ländern
- Beruht auf 10 universellen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention sowie den Sustainable Development Goals (SDGs)

Die 10 Prinzipien:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Für Talanx von Bedeutung, weil wir als verantwortungsbewusster, global agierender Versicherungskonzern unsere Verantwortung gegenüber einer inklusiven und nachhaltigen Welt sehr ernst nehmen. Mit der Unterzeichnung des UNGC verleihen wir dieser Verantwortung Ausdruck.

GRI-Inhaltsindex

GRI 102-55 Die folgenden beiden Tabellen (und die Tabelle auf Seite 22) 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 30 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	48	48, 49	49
Menschenrechte bei Talanx			
Korruptions- und Geldwäscheprävention		51	52
Datenschutz und Cybersecurity	52	52, 54	54
Digitalisierung	54	54	54
ESG im Asset-Management	63	63, 64	64
Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	66	66	66
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	80	80, 81	81
Talanx als Arbeitgeber	83	84	84
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	89	89	89
Klimawandel	96	97	97
Betrieblicher Umweltschutz	98	98	98
Lieferantenmanagement	105	105	105

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	79, 80		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	61		
102-12	Externe Initiativen	32		
102-13	Mitgliedschaften in Verbänden	110		
	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	47	Talanx Verhaltenskodex: „Together for Integrity“	10
	Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	10,32		
102-20	Verantwortung für wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Themen auf Ebene des höchsten Leitungsorgans	32		
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	32		
102-29	Ermittlung und Handhabung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	32, 61, 62		
102-31	Überprüfung wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Auswirkungen	32		
102-32	Rolle des höchsten Leitungsorgans in der Nachhaltigkeitsberichterstattung	32		
102-35	Vergütungspolitik	11	Einladung zur Hauptversammlung 2020	
	Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	19, 26		
102-41	Kollektivvereinbarungen	80	91,3 (92,1) % 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. Konzernweit sind über 55 % (ohne Hannover Rück-Gruppe) der Belegschaft von Kollektivvereinbarungen abgedeckt.	3
102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	19, 28		
102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	26, 28, 32, 67		
102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen	19, 28, 30, 67		

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
Berichtspraxis				
102-45	In den konsolidierten Jahresabschluss einbezogene Unternehmen	8, 119		
102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Themenabgrenzung	26		
102-47	Auflistung der wesentlichen Themen	29, 30		
102-48	Neudarstellungen von Informationen		Neudarstellungen werden an den jeweiligen Stellen kenntlich gemacht	
102-49	Änderungen in der Berichterstattung	109		
102-50	Berichtszeitraum	110		
102-51	Veröffentlichungsdatum des jüngsten vorherigen Berichts	122		
102-52	Berichtszyklus	108		
102-53	Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	122	Talanx Nachhaltigkeitsteam	
102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	108		
102-55	GRI-Inhaltsindex	115, 121		
102-56	Externe Prüfung des Berichts		Wir lassen derzeit keine externe Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts vornehmen. Die Finanzaufstellungen 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 im Abschnitt „Nicht-finanzielle Konzernklärung“ des Konzernlageberichts enthaltene nichtfinanzielle Konzernklärung nach § 315b Absatz 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 umgesetzt	
201-2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen	64		7
201-3	Verpflichtung aus leistungsorientierten oder anderen Pensionsplänen	80		
Marktpräsenz				
GRI 202:	Marktpräsenz 2016			
202-1	Spanne des Verhältnisses der Standardeintrittsgehälter nach Geschlecht zum lokalen Mindestlohn	82		6
202-2	Anteil der lokal angeworbenen Führungskräfte	82		
Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen				
GRI 203:	Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen 2016			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	65		
203-2	Erhebliche indirekte wirtschaftliche Auswirkungen	60, 64, 65		
Beschaffung				
GRI 204:	Beschaffung 2016			
204-1	Ausgaben für lokale Lieferanten	106		
Korruptionsbekämpfung				
GRI 205:	Korruptionsbekämpfung 2016		Talanx Verhaltenskodex: „Together for Integrity“	
205-1	Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	51		10
205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	51		10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	51		10

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
	Wettbewerbswidriges Verhalten		Talanx Verhaltenskodex: „Together for Integrity“	
GRI 206:	Wettbewerbswidriges Verhalten 2016			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung sowie deren Ergebnisse	49		10
Ökologische Themen				
	Materialien			
GRI 301:	Materialien 2016			7, 8
301-1	Eingesetzte(s) Material(ien) nach Gewicht oder Volumen	103		8
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	103		
	Energie			
GRI 302:	Energie 2016			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	100		7, 8
302-3	Energieintensität	100		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	100		8, 9
	Wasser			
GRI 303:	Wasser 2016			7, 8
303-1	Wasserentnahme nach Quelle	105		
	Emissionen			
GRI 305:	Emissionen 2016			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	100, 102		7, 8
305-2	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)	102		7, 8
305-3	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	100, 103		7, 8
305-5	Reduzierung der THG-Emissionen	101		8, 9
	Abwasser und Abfall			
GRI 306:	Abwasser und Abfall 2016			
306-1	Abwassereinleitung nach Qualität und Einleitungsort	104, 105		8
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	104		8
	Umwelt-Compliance			
GRI 307:	Umwelt-Compliance 2016			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -vorschriften	49		8
	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien		Talanx Verhaltenskodex: „Together for Integrity“	
GRI 308:	Bewertung von Lieferanten hinsichtlich ökologischer Kriterien 2016			
308-1	Neue Lieferanten, die auf ökologische Kriterien überprüft wurden	106		8
308-2	Negative ökologische Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	106		8
Soziale Themen				
	Beschäftigung			
GRI 401:	Beschäftigung 2016			
401-1	Einstellung neuer Mitarbeiter sowie Personalfuktuation	81		
401-2	Betriebliche Leistungen, die Vollzeitbeschäftigten, aber nicht befristeten oder Teilzeitmitarbeitern gewährt werden	88		
401-3	Elternzeit	86		
	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
GRI 403:	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2016			
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, Abwesenheiten und Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle	89		
403-3	Arbeiter mit hoher Erkrankungsrate oder -gefährdung im Zusammenhang mit ihrer Beschäftigung	89		

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
Aus- und Weiterbildung				
GRI 404:	Aus- und Weiterbildung 2016			
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	83		6
404-2	Programme für Kompetenzmanagement und Übergangsunterstützungsprogramme	83		
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	83		6
Vielfalt und Chancengleichheit				
			<u>Ernennung einer Diversity Managerin</u>	
GRI 405:	Vielfalt und Chancengleichheit 2016			
405-1	Vielfalt der Leitungsorgane und der Mitarbeiter	11, 85		1, 2, 6
405-2	Verhältnis der Vergütung von Frauen zur Vergütung von Männern	84		1, 2, 6
Gleichbehandlung				
GRI 406:	Gleichbehandlung 2016			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	85		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	48, 106		1, 2, 3
Kinderarbeit				
GRI 408:	Kinderarbeit 2016			
408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen ein Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit besteht	48, 106		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	48, 106		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	50	Gesamtzahl und/oder Prozentzahl der überprüften Standorte kann derzeit nicht angegeben werden	1
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	48	Genauere Stundenzahl der absolvierten Schulungen kann derzeit nicht angegeben werden	1
412-3	Bedeutende Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Vorgaben zu Menschenrechten enthalten oder einer Überprüfung auf Menschenrechte unterzogen wurden	64	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	106		1–6
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	106		1–6
Politische Einflussnahme				
GRI 415:	Politische Einflussnahme 2016			
415-1	Parteispenden	51		10

GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
Marketing und Kennzeichnung				
GRI 417:	Marketing und Kennzeichnung 2016			
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	67		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	68	Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	68	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	54	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	49, 68	Italien (HDI Assicurazioni): Verletzung des Verbraucherkodex, verzögerte Datenübermittlung; Polen (WARTA): Datenschutzverstoß. Darüber hinaus gab es im Berichtsjahr 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	70		
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden	70		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	64		1–10
Lokale Gemeinschaften				
	Managementansatz		Nachhaltigkeit bei Versicherungsprodukten	
FS13	Zugangspunkte in schwach besiedelten oder wirtschaftlich benachteiligten Gebieten nach Zugangsart	71		

TCFD-Inhaltsindex

GRI 102-55 Die europäische Expertenkommission „Task Force on Climate-related Financial Disclosures“ hat Empfehlungen für eine einheitliche klimabezogene Berichterstattung veröffentlicht. Dieser Nachhaltigkeitsbericht umfasst die zu berichtenden Informationen in den Bereichen Governance, Strategie, Risikomanagement sowie Kennzahlen und Ziele.

NACHHALTIGKEITSZIELE DES TALANX KONZERNS (OHNE HANNOVER RÜCK-GRUPPE)

Bereich	Informationen	Seite
Governance	Identifikation, Bewertung und Management klimabezogener Risiken und Chancen	38
Strategie	Bedeutung von Klimaschutz und Klimawandel für die Wettbewerbsfähigkeit und die Unternehmensstrategie	39
Risikomanagement	Vorgehensweise, wie klimabezogenen Risiken identifiziert, bewertet und gesteuert werden	40
Kennzahlen und Ziele	Veröffentlichung der üblichen Kennzahlen, gegebenenfalls zusammen mit unternehmensspezifischen Kennzahlen zu Treibhausgasemissionen	40

Impressum

© 2021

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 Group Sustainability:
Arzu Dağtekin, Julius Hansen, Kathrin Tillmann
Telefon +49 511 3747-2022
nachhaltigkeit@talax.com

Kontakt für Investoren

Carsten Werle

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

Bildnachweise

iStock: Seiten 15, 16, 17, 18
Talanx: Titel, Seiten 3, 5, 13, 14, 43, 44, 45, 46, 56, 57, 58, 59, 74, 75, 76, 77,
92, 93, 94, 95
HDI/Daniel Möller: Seite 14 oben
BayWa r. e.: Seite 59

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.

Veröffentlicht am: 4. Mai 2021

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint ausschließlich in elektronischer Form und auch in englischer Sprache.

 102-51

Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 6. Mai 2020

Talanx Nachhaltigkeitsbericht im Internet:

https://www.talanx.com/de/talanx_gruppe/nachhaltigkeit

Folgen Sie uns auf Twitter:

 @talax
@talax_en

Konzernstruktur

TALANX AG						
GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIE-VERSICHERUNG	GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMIEN-VERSICHERUNG DEUTSCHLAND		GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMIEN-VERSICHERUNG INTERNATIONAL	GESCHÄFTSBEREICH RÜCKVERSICHERUNG	KONZERN-FUNKTIONEN	
INDUSTRIAL LINES DIVISION	RETAIL GERMANY DIVISION		RETAIL INTERNATIONAL DIVISION	REINSURANCE DIVISION	CORPORATE OPERATIONS	
	SCHADEN/ UNFALL-VERSICHERUNG PROPERTY/ CASUALTY INSURANCE	LEBENS-VERSICHERUNG LIFE INSURANCE		SCHADEN-RÜCK-VERSICHERUNG PROPERTY/ CASUALTY REINSURANCE	PERSONEN-RÜCK-VERSICHERUNG LIFE/HEALTH REINSURANCE	
HDI Global SE	HDI Deutschland AG		HDI International AG	Hannover Rück SE		Ampega Asset Management GmbH
HDI Global Specialty SE	HDI Versicherung AG		HDI Seguros S.A. (Argentina)	E+S Rückversicherung AG		Ampega Investment GmbH
HDI Versicherung AG (Austria)	Lifestyle Protection AG		HDI Seguros S.A. (Brazil)	Hannover ReTakaful B.S.C. (c) (Bahrain)		Ampega 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 Lebensversicherung 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 Lebensversicherung AG		HDI Assicurazioni S.p.A. (Italy)			
			Magyar Posta Biztosító Zrt. (Hungary)			
			Magyar Posta Életbiztosító Zrt. (Hungary)			
			HDI Sigorta A.Ş. (Turkey)			

Nur die wesentlichen Beteiligungen
Main participations only

Stand/As at: 31.12.2020

