

# Nachhaltigkeits- bericht 2021

# Inhalt

	SEITE
<b>Highlights 2021</b>	3
<b>Vorwort</b>	4
<b>Einleitung</b>	6
<b>Geschäftsmodell und Strategie</b>	8
<b>Konzepte</b>	
Governance-Modell	13
Risikomanagement	13
Wesentlichkeitsanalyse	15
<b>E Klima- und Umweltbelange</b>	
Klima- und Umweltbelange im Asset-Management	19
Klima- und Umweltbelange im Underwriting	22
Betrieblicher Klima- und Umweltschutz	25
Kennzahlen und Ziele	29
<b>S Sozialbelange</b>	
Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting	31
Soziales Engagement als Unternehmen	32
Arbeitnehmerbelange	34
Verantwortung gegenüber Kunden	45
Menschenrechte und Lieferkette	48
Kennzahlen und Ziele	49
<b>G Governance</b>	
Corporate Governance	51
ESG-Governance	53
Digitalisierung, Cybersecurity und Datenschutz	54
Compliance	58
Tax-Compliance und -Transparenz	60
Lieferantenmanagement	62
Kennzahlen und Ziele	64
<b>Weitere Informationen</b>	
Über diesen Bericht	66
GRI-Inhaltsindex	75
TCFD-Inhaltsindex	80
Impressum	81

Innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts wird an verschiedenen Stellen zu weiterführenden Informationen verlinkt:



Verweis auf eine andere Seite innerhalb des Nachhaltigkeitsberichts



Verweis auf GRI-Standards



Verweis auf TCFD-Empfehlungen



Verweis auf Internetseiten

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

# Das Unternehmen

Der Talanx Konzern ist ein Mehrmarkenanbieter mit Schwerpunkt in der B2B-Versicherung. Für Talanx als international agierenden Konzern und langfristig orientierten Investor ist nachhaltiges Handeln wichtig. Aus diesem Grund berücksichtigt der Konzern nachhaltigkeitsbezogene Aspekte in seiner Geschäftstätigkeit. Weltweit ist der Talanx Konzern, mit Hauptsitz in Hannover, auf fünf Kontinenten mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und über Kooperationen in mehr als 150 Ländern aktiv.



MITARBEITER <sup>1</sup>	ANZAHL DER LÄNDER	KONZERNERGEBNIS	GEBUCHTE BRUTTOPRÄMIEN	OPERATIVES ERGEBNIS (EBIT)
		In Mio. EUR	In Mrd. EUR	In Mrd. EUR

23.954 >150 1.011 45,5 2,5

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. Dabei werden jedoch ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten einbezogen

# Highlights 2021

## ESG

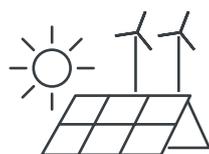


findet Berücksichtigung in der Vorstandsvergütung (Corporate Governance und ESG-Governance).

Erstmalige Berichterstattung der EU-Taxonomie-Kennzahlen (Klima- und Umweltbelange im Asset-Management, Klima- und Umweltbelange im Underwriting und Kennzahlen und Ziele).



Mit der Konzernbetriebsvereinbarung NewWork@HDI legt das Unternehmen den Umgang mit der neuen Normalität zwischen mobilem Arbeiten und Büroarbeit fest (Arbeitsnehmerbelange).



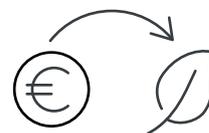
Talanx veröffentlicht seinen jährlichen Communication-on-Progress-Bericht als Unterzeichner des UN Global Compact (Vorwort).

Talanx verfolgt weiter konzernweit Netto-Null-Emissionen im Betrieb bis 2030 – in Deutschland arbeitet Talanx seit 2019 klimaneutral (Betrieblicher Klima- und Umweltschutz).



# 2050

Der Talanx Konzern bekennt sich bis 2050 zu Netto-Null-Emissionen in der Kapitalanlage und im Underwriting (Klima- und Umweltbelange im Asset-Management und Klima- und Umweltbelange im Underwriting).



# 7,2

## MRD. EUR

Status nachhaltiger Investitionen des Talanx Konzerns 2021 (Klima- und Umweltbelange im Asset Management).

# Vorwort

Sehr geehrte Damen  
und Herren,

**GRI 102-14** 2021 war insbesondere aufgrund extremer Naturkatastrophen sowie der anhaltenden Corona-Pandemie ein herausforderndes Jahr. Die neue Normalität, die sich sowohl durch die Corona-Pandemie als auch die erheblichen Folgen des Klimawandels immer präsenter in unserem täglichen Leben widerspiegelt, betont die Notwendigkeit der kulturellen Transformation. Diese Transformation gehen wir gemeinsam an – ganz im Sinne unseres Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“.

Unter der Prämisse der stetigen Anpassung und Weiterentwicklung haben wir im Berichtsjahr 2021 unser internes Arbeitsmodell durch die Konzernbetriebsvereinbarung „NewWork@HDI“ weiter geschärft, um uns aktuellen und zukünftigen Arbeitsanforderungen flexibel anpassen zu können. Darüber hinaus investieren wir im Rahmen der „Together Leadership Journey“ konzernweit in unsere Führungskräfte und deren Teams sowie in unsere Kultur. Innerhalb der nächsten zwei Jahre möchten wir dadurch unsere gemeinsamen Führungsleitlinien Transparenz, Kollaboration und Engagement konsequent als Haltung leben, eine Kultur des Vertrauens zwischen Führungskräften und ihren Teams etablieren und den Übergang in unser New Normal gemeinsam gestalten. Wir sind offen gegenüber Veränderungen und fördern konzernweit Chancengleichheit und Diversität. Daher haben wir 2021 die Funktion „Diversity & Inclusion“ erfolgreich in unseren Konzern eingeführt.

Der Klimawandel ist eine ernste Bedrohung, mit der wir uns als Versicherer sehr intensiv auseinandersetzen. Um den Auswirkungen des Klimawandels entgegenzusteuern, setzen wir einen klaren Fokus auf Nachhaltigkeit und beziehen ESG-Aspekte vielseitig in unsere strategischen Entscheidungen ein. Im Berichtsjahr haben wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich ausgebaut und Nachhaltigkeit



noch stärker in unserem Geschäftsmodell verankert. Mit unserem Bekenntnis zum Pariser Klimaschutzabkommen haben wir unsere Nachhaltigkeitsziele weiter geschärft. Nachdem wir im Betrieb in Deutschland, wo mehr als 45 % unserer Mitarbeiter beschäftigt sind, bereits CO<sub>2</sub>-neutral operieren, wollen wir dies bis zum Jahr 2030 weltweit erreichen.

Weiterhin ist es uns gelungen, unsere CO<sub>2</sub>-Messung deutlich zu verbessern und auch in diesem Jahr unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß weiter zu verringern. Neben dem bereits bestehenden Netto-Null-Ziel für den weltweiten Betrieb bekräftigen wir die Absicht, Netto-Null-Emissionen bis 2050 auch in der Versicherungstechnik sowie in der Kapitalanlage zu erreichen.

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 Geschäftsmodellen auszusteigen, die auf

## »Trotz der Herausforderungen bleiben wir resilient und entwickeln uns stetig weiter – gemeinsam im Sinne unseres Purpose ›Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship‹.«

Kraftwerkskohle und Ölsande setzen. Andere fossile Energien beobachten wir fortlaufend und adjustieren unsere Zeichnungspolitik weiter stets risikobasiert. Zeitgleich streben wir an, als einer der führenden Versicherer erneuerbarer Energien tätig zu sein.

Im Bereich der Kapitalanlagen erzielen wir weiterhin beachtliche Fortschritte und schaffen über unsere Mitgliedschaft in der UN-Finanzinitiative „Principles for Responsible Investment“ (PRI) kontinuierlich Transparenz. Hinsichtlich der Kapitalanlagen werden wir auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen bis 2050 die CO<sub>2</sub>-Intensität in unserem Portfolio bis zum Jahr 2025 um 30 % gegenüber dem Basisjahr 2019 reduzieren. Zudem erhöhen wir bis 2025 das Anlagevolumen für nachhaltige Investitionen von bisher 5 Mrd. EUR auf 8 Mrd. EUR. Auf diesem Weg verbinden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie konsequent mit unserer Finanzierungsstrategie. So haben wir im Berichtsjahr ein Green Bond Framework veröffentlicht und den ersten Green Bond mit einem Volumen von rund 500 Mio. EUR erfolgreich am Kapitalmarkt platziert. Ziel der Anleihe ist es einen äquivalenten Betrag zum Anleiheerlös in nachhaltige Projekte, wie z. B. Renewable Energy und Green Buildings, zu investieren.

Die im Juni 2020 formal in Kraft getretene EU-Taxonomie stellt ein wichtiges Transparenzkriterium für die Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage sowie im Versicherungsportfolio dar. Mithilfe unserer erstmals im Berichtsjahr veröffentlichten Taxonomie-Kennzahlen legen wir insbesondere unseren Kunden und Investoren zusätzliche Informationen offen, die sie in ihrer Entscheidungsfindung unterstützen.

Gemäß der sukzessiven Einführung der Taxonomie-Verordnung werden wir die Offenlegung unserer Taxonomie-Kennzahlen zukünftig weiter ausbauen.

Auch in unsere Unternehmensführung integrieren wir verstärkt ESG-Aspekte und unterstreichen somit unsere Ambitionen. Unser neues Vorstandsvergütungssystem belohnt neben guter Führung auch einen pro Vorstand definierten individuellen Beitrag zur Nachhaltigkeitsstrategie. Da hohe Nachhaltigkeitssensitivität Transparenz und Austausch erfordert, haben wir im Berichtsjahr ein konzernweites Nachhaltigkeitsnetzwerk aufgebaut. Innerhalb des Netzwerks erweitern wir gemeinsam, koordiniert und effizient unser Wissen hinsichtlich verschiedener Nachhaltigkeitsthemen.

Die wichtige Diskussion um Klima- und Umweltbelange, Soziales und nachhaltige Unternehmensführung spiegelt sich auch in unserem vorliegenden siebten Nachhaltigkeitsbericht wider.

Wir betonen unsere nachhaltige Ausrichtung u. a. durch die sukzessive Ausweitung unseres Berichtskreises sowie die Einbeziehung globaler und nationaler Berichtsstandards und Richtlinien in unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung. Außerdem verpflichten wir uns weiterhin dem UN Global Compact sowie seinen Prinzipien. Wir sind uns dessen bewusst, dass wir einen wertvollen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten können, und verfolgen diesen Ansatz „together“ im Sinne unseres Purpose.

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

Herzliche Grüße  
Ihr  
Jürgen Müller

# Einleitung

## Einleitung

**GRI 201-1** Der Talanx Konzern ist ein Mehrmarkenanbieter in der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsbranche. Im Jahr 2021 hat sich der Konzern weiterhin robust und resilient gezeigt. Die unten aufgeführte Tabelle zeigt die wichtigsten Finanzkennzahlen und Bezugsgrößen des Konzerns auf. Weitere Angaben zur Geschäftsentwicklung, zur Größe und zum erwirtschafteten sowie verteilten wirtschaftlichen Wert sind im Konzerngeschäftsbericht 2021 veröffentlicht:

- zu Prämienvolumen und Ergebnissen der Segmente bzw. einzelnen Märkte siehe Kapitel [Geschäftsentwicklung](#) (S. 48 ff.)
- zur Bilanzsumme inklusive Angaben über Verbindlichkeiten und Eigenkapital siehe [Konzernbilanz der Talanx AG](#) (S. 130 f.)
- zur Aktie siehe [Die Talanx Aktie](#) (S. 11 ff.), sowie [Ergebnis je Aktie](#) (S. 226)
- zu den Verwaltungsaufwendungen siehe Anmerkung 33, [Abschluss- und Verwaltungsaufwendungen](#) (S. 216)
- zu Personalaufwendungen siehe Anmerkung 34, [Übriges Ergebnis](#) (S. 217)
- zu gezahlten Zinsen und gezahlten Dividenden siehe [Konzern-Kapitalflussrechnung der Talanx AG](#) (S. 136)
- zum ausgewiesenen Steueraufwand siehe Anmerkung 36, [Ertragsteuern](#) (S. 217 f.)

**GRI 102-10** Wichtige Änderungen bezüglich Größe, Struktur oder Eigentumsverhältnissen des Talanx Konzerns im Geschäftsjahr werden im Konzerngeschäftsbericht 2021 beschrieben, u.a. im Abschnitt [Grundlagen des Konzerns](#) (S. 36 f.), sowie im Kapitel [Geschäftsentwicklung](#) (S. 48 ff.). Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden keine signifikanten Veränderungen an der Struktur der Lieferkette oder hinsichtlich der Beziehungen zu Lieferanten festgestellt.

**GRI 102-4 | 102-45** Der Talanx Konzern ist weltweit mit eigenen Gesellschaften oder Niederlassungen vertreten und unterhält Geschäftsbeziehungen mit Erst- und Rückversicherungskunden auf globaler Ebene. Eine detaillierte Übersicht über alle im konsolidierten Jahresabschluss enthaltenen Unternehmen liefert das Kapitel [Anteilsbesitz](#) (S. 231 ff.) des Konzerngeschäftsberichts 2021.

**GRI 102-2 | 102-6** Der Konzern teilt seine geschäftlichen Aktivitäten einerseits in „Versicherung“ – mit sechs berichtspflichtigen Segmenten – und andererseits in „Konzernfunktionen“ als siebtes Segment auf.

### FINANZKENNZAHLEN UND BEZUGSGRÖSSEN

Kennzahl	Einheit	2021	2020 <sup>1</sup>	2019
Gebuchte Bruttoprämien	in Mio. EUR	45.507	41.109	39.494
Operatives Ergebnis (EBIT)	in Mio. EUR	2.454	1.645	2.430
Konzernergebnis	in Mio. EUR	1.011	648	923
Eigenkapitalrendite <sup>2</sup>	in %	9,6	6,3	9,8
Selbst verwaltete Kapitalanlagen	in Mio. EUR	136.073	128.301	122.638
Aktien im Streubesitz	in %	21,0	21,0	21,0
Gebuchte Bruttoprämien der Erstversicherung <sup>3</sup>	in Mio. EUR	19.758	17.912	18.410

<sup>1</sup> Angepasst gemäß IAS 8, siehe Geschäftsbericht 2021, Kapitel „Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden“ im Konzernanhang

<sup>2</sup> Jahresergebnis ohne Anteile nicht beherrschender Gesellschafter zu durchschnittlichem Eigenkapital ohne Anteile nicht beherrschender Gesellschafter. Ohne Werte aus dem Segment Konzernfunktionen

<sup>3</sup> Ohne Segment Konzernfunktionen und nach Eliminierung konzerninterner, segmentübergreifender Geschäftsvorfälle

In der Erstversicherung agiert der Talanx Konzern mit den drei Geschäftsbereichen Industrieversicherung, Privat- und Firmenversicherung Deutschland – mit den Segmenten Schaden/Unfallversicherung und Lebensversicherung – sowie Privat- und Firmenversicherung International. Die Industrieversicherung ist weltweit vertreten, z.B. mit der HDI Global SE sowie der HDI Global Specialty SE. Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland bündelt die Gesellschaften mit Versicherungsangeboten für inländische Privatkunden und kleine und mittlere Unternehmen. Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung International fokussiert die strategischen Kernmärkte Lateinamerika sowie Mittel- und Osteuropa (inklusive der Türkei). Zu dem Geschäftsbereich Rückversicherung gehören die Segmente Schaden- und Personen-Rückversicherung. Diese werden durch die Hannover Rück SE getragen.

Das Segment Konzernfunktionen schließt die Talanx AG ein, die vorwiegend strategische Aufgaben wahrnimmt. Seit Januar 2019 besitzt sie eine Rückversicherungslizenz und betreibt auch operatives Geschäft. Die internen Dienstleistungsgesellschaften sowie der Rückversicherungsmakler Talanx Reinsurance Broker GmbH gehören auch zu dem Segment Konzernfunktionen. Die Ampega Asset Management GmbH und die Ampega Investment GmbH betreuen insbesondere die Kapitalanlagen des Konzerns und bieten u. a. Dienstleistungen im Bereich Finanzen an. Die Ampega Real Estate GmbH wurde 2021 in die Ampega Asset Management GmbH integriert.

Neben Talanx zählt HDI zu den wichtigsten Marken des Konzerns. Unter der Marke HDI treten Gesellschaften mit Fokus auf dem

Industrie- sowie dem Privat- und Firmengeschäft auf – sowohl in Deutschland als auch im Ausland. Darüber hinaus sind die Hannover Rück-Gruppe und E+S Rück, Ampega, TARGO Versicherung, PB Versicherungen und neue leben Versicherungen sowie Lifestyle Protection zu nennen. Weitere wichtige Marken sind die WARTA und TU Europa in Polen sowie Magyar Posta in Ungarn.

Die Konzerngesellschaften betreiben die in der Versicherungsberichterstattungs-Verordnung (BerVersV) genannten Versicherungszweige teils im selbst abgeschlossenen und teils im Rückversicherungsgeschäft mit unterschiedlichen Schwerpunkten. Details können dem Abschnitt [Geschäftsmodell](#), S. 36 f. im Konzerngeschäftsbericht 2021 entnommen werden.

Weitere Informationen bezüglich der Geschäftsbereiche sind im Konzerngeschäftsbericht im Abschnitt [Konzernstruktur](#), S. 38 f. enthalten.

Als börsennotierte Versicherungsgruppe handelt der Talanx Konzern im Einklang mit nationalen und internationalen Gesetzen und vertreibt keinerlei Produkte und Dienstleistungen, die in bestimmten Märkten verboten sind. Hinsichtlich seiner Kapitalanlage hat der Konzern beispielsweise einen ESG-Screening-Prozess etabliert, auf dessen Basis er über den marktschonenden Abbau von kontrovers diskutierten Positionen entscheidet ([Klima- und Umweltbelange im Asset-Management](#)).

**GESCHÄFTSBEREICHE, PRODUKTE UND MARKEN DER TALANX AG**

TALANX AG					
GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIE-VERSICHERUNG	GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMMEN-VERSICHERUNG DEUTSCHLAND		GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMMEN-VERSICHERUNG INTERNATIONAL	GESCHÄFTSBEREICH RÜCKVERSICHERUNG	KONZERN-FUNKTIONEN
	SCHADEN/ UNFALL-VERSICHERUNG	LEBENS-VERSICHERUNG		SCHADEN-RÜCK-VERSICHERUNG	PERSONEN-RÜCK-VERSICHERUNG
	 <b>TARGO-VERSICHERUNG</b> <small>Schutz und Vorsorge</small>  <b>PB Versicherungen</b> <small>Partner der Postbank</small>   <small>neue leben Versicherungen</small>  		 <b>warta.</b>  <b>EUROPA</b> <small>UBEZPIECZENIA</small>  	  	 <small>Talanx Investment Group</small>   <small>Versicherungen. Finanzen.</small>

## Geschäftsmodell und Strategie

### Geschäftsmodell und Strategie

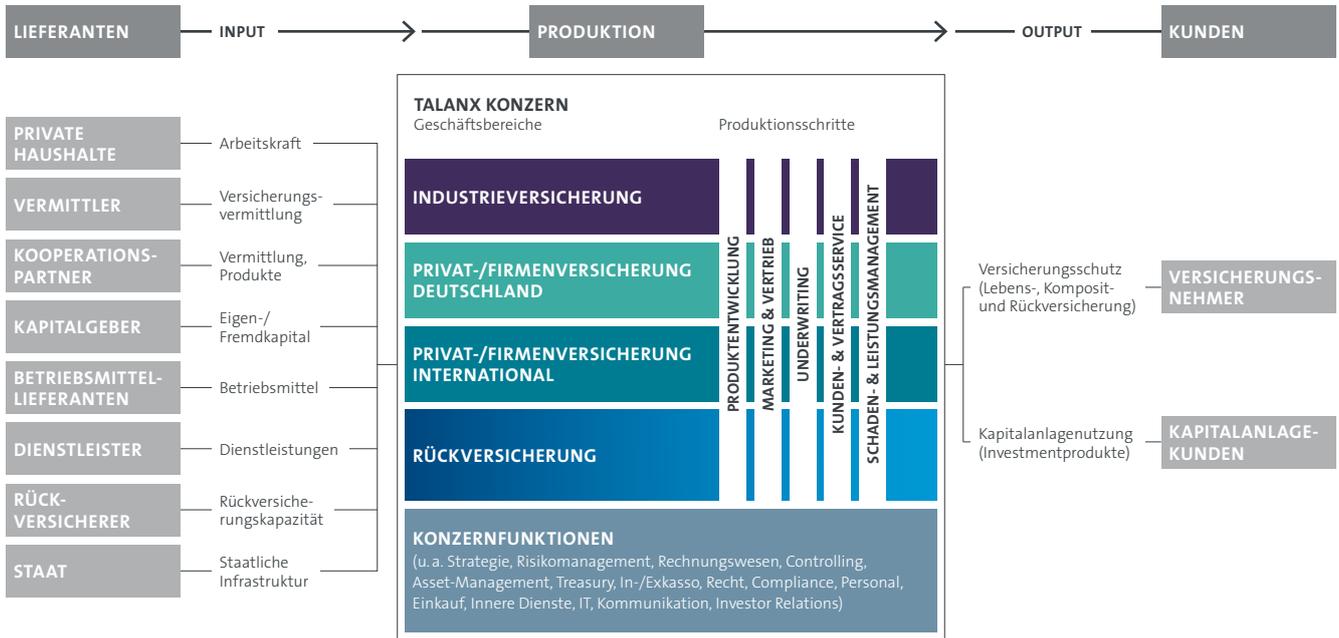
**GRI 102-1 | 102-7** Der Talanx Konzern wird durch die börsennotierte Finanz- und Management-Holding Talanx AG geführt und beschäftigte zum Jahresende 2021 weltweit rund 24.000 Mitarbeiter. Mehrheitseigentümer der Talanx AG ist mit 78,94 % der HDI V.a.G., ein seit rund 120 Jahren bestehender Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Inklusive Mitarbeiteraktien befinden sich 21,06 % der Aktien im Streubesitz.

**GRI 102-4 | 102-9** Der Talanx Konzern ist weltweit in 150 Ländern im Erst- und Rückversicherungsgeschäft aktiv, sowohl in der Schaden-/Unfall- als auch in der Lebensversicherung. In den mehr als 100 Jahren seines Bestehens hat sich der Talanx Konzern vom reinen Haftpflichtversicherer der Industrie zum weltweit agierenden Versicherungskonzern entwickelt – mit Fokus auf das Industrie-, Firmen- und Privat- sowie Rückversicherungsgeschäft.

Dabei setzt der Konzern auf die enge Zusammenarbeit zwischen sich und den zum Teil langjährigen Industriepartnern und Privatkunden, um deren Bedürfnisse optimal zu bedienen. Der Talanx Konzern verbessert das Zusammenspiel von Erst- und Rückversicherung als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells mit dem Ziel, das Chancen-Risiko-Profil stetig zu verbessern und die Kapitaleffizienz zu erhöhen. Die Zusammensetzung des Konzernportfolios stellt zudem sicher, dass der Talanx Konzern in allen Marktphasen über ausreichende unabhängige Risikokapazitäten verfügt, um seine Kunden langfristig und verlässlich zu begleiten und erfolversprechende Märkte konsequent zu erschließen. Durch diese Diversifikation stärkt der Konzern seine Unabhängigkeit bzw. minimiert die Risikoanfälligkeit und steigert nachhaltig den Erfolg des Konzerns für Kunden, Investoren und Mitarbeiter.

An der Spitze des Konzerns steht die Talanx AG als Finanz- und Management-Holding. Sie stellt sicher, dass das oberste Ziel erreicht wird: nachhaltiges, profitables Wachstum und damit langfristige Wertsteigerung. Dies ist auch die Vorgabe für alle Geschäftsbereichsstrategien, die aus der Konzernstrategie abgeleitet werden. Das Organisationsprinzip des Talanx Konzerns zentralisiert die Konzernsteuerungsfunktionen und Konzernservicefunktionen, während die Ergebnisverantwortung dezentral bei den Geschäftsbereichen liegt. Diese führen ihre Kernprozesse eigenverantwortlich aus. In der international ausgerichteten Industrieversicherung und in den Rückversicherungssegmenten sind dies im Besonderen die Produktentwicklung, der Vertrieb und das Underwriting inklusive der Fachaufsicht. In den Segmenten der Privat- und Firmenversicherung sind es die Bereiche Produktentwicklung, Tarifierung und Vertrieb sowie Produktmanagement und -marketing. Das Segment Konzernfunktionen ist zuständig für die Bereiche Vermögensverwaltung, Unternehmensentwicklung, Risikomanagement, Personal, weitere Dienstleistungen sowie für die konzerninterne Rückversicherung der Erstversicherungssegmente. Die untenstehende Abbildung zeigt in vereinfachter Form die wesentlichen Elemente der Wertschöpfungskette des Talanx Konzerns.

**WERTSCHÖPFUNGSKETTE DES TALANX KONZERNS**



Insbesondere auf dieser Organisationsstruktur, die den einzelnen Geschäftsbereichen ein hohes Maß an unternehmerischer Freiheit und Ergebnisverantwortung zugesteht, beruht der Erfolg des Konzerns. Auf diese Weise können die einzelnen Geschäftsbereiche ihre Wachstums- und Ertragschancen optimal wahrnehmen.

Während die Marke Talanx auf den Kapitalmarkt ausgerichtet ist, finden in den operativen Geschäftsbereichen die hohe internationale und nationale Produktexpertise, vorausschauende Zeichnungspolitik und Vertriebskraft ihren Niederschlag in einer Mehrmarkenstrategie. Damit stellt sich der Talanx Konzern optimal auf die Bedürfnisse unterschiedlicher Kundengruppen, Regionen und Kooperationspartner ein. So können auch neue Gesellschaften und/oder Geschäftsbereiche effizient in den Konzern integriert werden. Zudem schafft diese Struktur eine gute Basis für Kooperationsfähigkeit, die insbesondere auf unterschiedlichste Partner und Geschäftsmodelle ausgerichtet werden kann.

Die Strategie des Konzerns ist darauf ausgerichtet, durch den gezielten Ausbau von Stärken („Strengthen“) und das fokussierte Angehen von Entwicklungsbereichen („Develop“) die ambitionierten und klar definierten Wachstums- und Profitabilitätsziele zu erreichen.

Stärken und damit die Basis des Erfolgs sind die ausgeprägte unternehmerische Kultur im Konzern mit klaren dezentralen Verantwortlichkeiten weltweit, der Fokus auf das B2B-Geschäft, aus dem über 80% der Prämien stammen, sowie die starke regionale Diversifikation im Geschäfts- und Produktmix. Den Anteil des im Ausland generierten Geschäfts will der Talanx Konzern dabei mittelfristig noch weiter ausbauen auf bis zu zwei Drittel der gesamten Erstversicherungsprämie. Bereits heute machen diese Stärken den Konzern „traditionally different“!

Zu den Bereichen, die konsequent weiterentwickelt werden, gehört die Optimierung des Kapitalmanagements, um die finanzielle Flexibilität innerhalb des Konzerns zu maximieren und jederzeit eine solide Kapitalausstattung zu gewährleisten. Kapital zum Ausbau des Geschäfts wird konsequent nur dort eingesetzt, wo die Strategie- und Profitabilitätskriterien erfüllt sind. Darüber hinaus wird der Rückversicherungsbedarf der Erstversicherung konzernintern auf Holdingebene gebündelt, um gruppenweit Kapital und Diversifizierungseffekte besser zu nutzen.

Ein weiteres strategisches Entwicklungsthema ist die digitale Transformation, eine der Kernaufgaben für die kommenden Jahre, die im Konzern explizit von den einzelnen Geschäftsbereichen getrieben wird. Damit folgt der Talanx Konzern dem Ansatz des „traditionally different“ und trägt gleichzeitig unterschiedlichen lokalen Regulierungen und digitalen Kundenverhaltensmustern Rechnung.

Die Strategien der einzelnen Geschäftsbereiche wurden weiter geschärft und fokussiert. Der Geschäftsbereich Industrierversicherung fokussiert sich auf die konsequente Profitabilisierung des Geschäfts, auf Wachstum im Ausland sowie im Bereich der Spezialversicherung. Wachstumspotenzial in Auslandsmärkten sieht der Talanx Konzern für das Industriegeschäft insbesondere in Nordamerika, Europa sowie ausgewählten Schwellenländern. Um die globale Skalierung voranzutreiben, wurde beispielsweise mit dem Erwerb der restlichen 49,8% der Anteile an der HDI Global Specialty SE die Eigentümerstruktur im Spezialgeschäft vereinfacht. Der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland hat nach erfolgreichem Abschluss des Optimierungsprogramms „KuRS“ mit Go25 eine kraftvolle Wachstumsstrategie als Anschlussprogramm entwickelt. Neben starkem Wachstum im Geschäft mit kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) werden hierbei insbesondere zusätzliche Kooperationen sowie organisches Wachstum im Bereich Bankpartnerschaften angestrebt. Im Geschäftsbereich Privat- und Firmenver-

sicherung International will der Konzern das starke Wachstum fortsetzen und dabei die Diversifizierung weiter vorantreiben. Ziel ist es, in den fünf definierten Kernmärkten in Lateinamerika und Mittel- und Osteuropa jeweils eine führende Stellung einzunehmen, d.h. einer der Top-5-Anbieter zu sein. Hierzu soll profitables organisches und anorganisches Wachstum beitragen. Der Geschäftsbereich Rückversicherung konzentriert sich darauf, vorhandene Stärken insbesondere hinsichtlich Wettbewerbsfähigkeit und Profitabilität weiter auszubauen. Hierbei spielen vor allem die konsequente Nutzung von Diversifikationsvorteilen sowie der weitere Ausbau gesamtheitlicher, innovativer Rückversicherungsangebote eine wichtige Rolle. Als langfristiger Mehrheitsaktionär der Hannover Rück SE verfolgt der Talanx Konzern zudem das Ziel, die Stellung des Unternehmens als Global Player abzusichern und selektiv auszubauen.

Als international tätiger Versicherungskonzern und langfristig orientierter Investor hat sich der Talanx Konzern bereits seit Langem einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgelegten Unternehmensführung verschrieben. Die Strategie des Konzerns wird daher durch den fokussierten Nachhaltigkeitsansatz flankiert. Dieser basiert auf der gezielten Umsetzung von ESG-spezifischen Aspekten in der Kapitalanlage, der Versicherungstechnik, in den Betriebsstätten sowie im Rahmen des sozialen Engagements.

Seinen strategischen Nachhaltigkeitsanspruch unterstreicht der Konzern dabei durch eine fokussierte Anbindung an international anerkannte Rahmenwerke bzw. Initiativen sowie (Berichts-)Standards. Die Nachhaltigkeitsausrichtung wird im Zeitablauf immer wieder adjustiert, da neue Erkenntnisse, rechtliche Bedingungen und veränderte gesellschaftliche Wahrnehmungen reflektiert werden müssen.

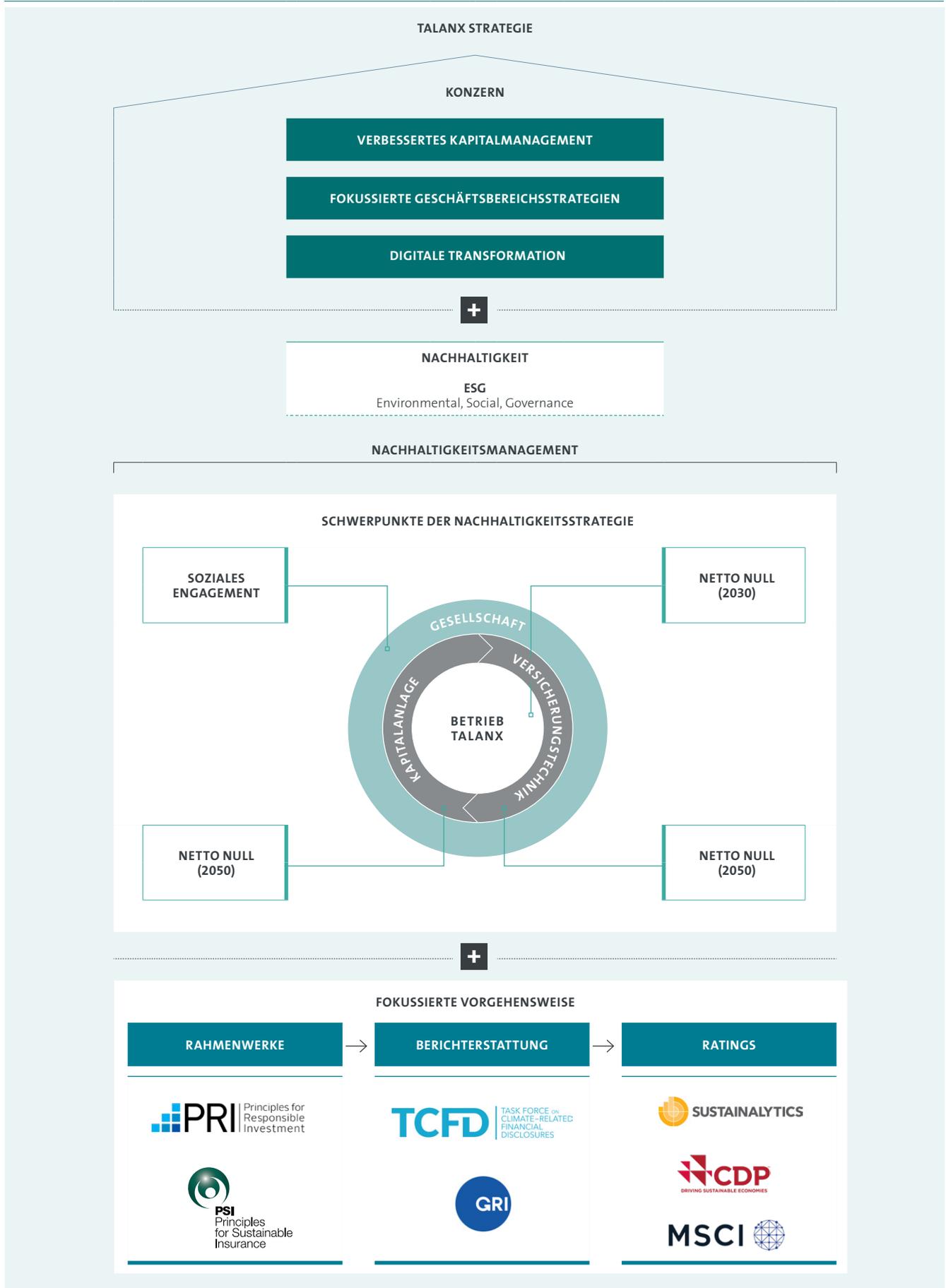
**TCFD** Mit den im November 2021 veröffentlichten strategischen Maßnahmen hat der Talanx Konzern eine Weiterentwicklung seiner Nachhaltigkeitsstrategie bekannt gegeben und somit Nachhaltigkeit noch stärker im Geschäftsmodell verankert. Neben dem bereits bestehenden Netto-Null-Ziel für den weltweiten Betrieb bis spätestens 2030 bekennt sich der Konzern im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens auch in der Versicherungstechnik sowie Kapitalanlage, bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Der Talanx Konzern agiert im eigenen Betrieb nach dem Grundsatz: Treibhausgase vermeiden, reduzieren und kompensieren. Zusätzlich wurde das anvisierte Anlagevolumen für nachhaltige Investitionen von bisher 5 Mrd. EUR auf 8 Mrd. EUR bis 2025 erhöht.

Darüber hinaus hat der Talanx Konzern im Berichtsjahr ein Green Bond Framework veröffentlicht und den ersten Green Bond mit einem Volumen von rund 500 Mio. EUR erfolgreich am Kapitalmarkt platziert. Ziel der Anleihe ist es einen äquivalenten Betrag zum Anleiheerlös in nachhaltige Projekte, wie z.B. Renewable Energy und Green Buildings, zu investieren. Mit dem Green Bond Framework verbindet der Konzern somit nun auch die Nachhaltigkeitsstrategie konsequent mit der Finanzierungsstrategie.

**TCFD** Auf Basis einer umfassenden Szenarioanalyse zu den Auswirkungen des Klimawandels wurden Risiken und Chancen für unterschiedliche Zeithorizonte identifiziert. Der Talanx Konzern hat Wachstumschancen in drei Bereichen identifiziert. Wachstumschancen ergeben sich insbesondere durch einen steigenden Versicherungsbedarf im Bereich der Absicherung von Klimarisiken, wie z.B. Agrarversicherungen oder Versicherungen gegen extreme Wetterereignisse. Weitere Chancen ergeben sich aus dem Wachstum einzelner Branchen, wie z.B. erneuerbare Energien oder Kreislaufwirtschaft. Zusätzlich wird mit einem steigenden Beratungsbedarf von Kunden im Bereich der Klimarisikoanalysen und geeigneten Präventivmaßnahmen gerechnet. Bei allen Wachstumschancen ist der Talanx Konzern bereits heute gut positioniert und ist bestrebt diese Positionierung noch weiter auszubauen. Risiken ergeben sich insbesondere aus einer Zunahme der Extremwetterereignisse sowie neuen Schadenereignissen, wie beispielsweise klimabezogenen Klagen.

Insgesamt bringt der Talanx Konzern mit seiner Nachhaltigkeitsstrategie ökologische und gesellschaftliche Herausforderungen miteinander in Einklang, um den langfristigen ökonomischen Erfolg des Konzerns sicherzustellen.

NACHHALTIGKEITSANSATZ FLANKIERT DIE STRATEGIE DES TALANX KONZERNS





---

## Konzepte

---

	SEITE
Governance-Modell	13
Risikomanagement	13
Wesentlichkeitsanalyse	15



# Konzepte

## Governance-Modell

Zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichteten Unternehmensführung sowie effektiven Umsetzung der dafür notwendigen Nachhaltigkeitsstrategie ist das Corporate-Governance-Konzept von zentraler Bedeutung. Das Corporate-Governance-Konzept des Talanx Konzerns sowie die expliziten Governance-Strukturen für Nachhaltigkeit sind daher ausführlich im Abschnitt [Corporate Governance](#) dieses Nachhaltigkeitsberichts erläutert. Zusätzlich sind spezifische Governance-Informationen darüber, wie nichtfinanzielle Berichtsthemen gehandhabt werden, in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts enthalten.

## Risikomanagement

**TCFD** Der Umgang mit Risiken ist ein wesentlicher und inhärenter Teil des Geschäftsmodells von Versicherungsunternehmen. Der Talanx Konzern versteht Risikomanagement daher als eine Kernkompetenz, die sich in einem angemessenen und wirksamen Risikomanagement-System widerspiegelt. Risiken werden konzernweit über Kennzahlen und Risikoerhebungen identifiziert und geschäftsbereichsübergreifende Risiken durch Einbindung der zuständigen Bereiche oder Experten berücksichtigt. Um sicherzustellen, dass der Konzern alle relevanten Risiken identifiziert, erfolgt eine Abstimmung mit einer umfassenden konzernspezifischen Risikokategorisierung, die als Grundlage für die Risikoidentifikation dient.

**GRI 102-11** Neben den Risiken und Chancen, die sich aus externen Entwicklungen auf das Geschäft ergeben (Outside-in-Perspektive), wirkt das unternehmerische Handeln des Talanx Konzerns auch auf Umwelt und Gesellschaft (Inside-out-Perspektive), woraus sich wiederum direkte oder indirekte Effekte auf die Risiko- und Finanzlage des Konzerns ergeben können. 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 neben der nachfolgend ausgeführten Beschreibung im Risikomanagement auch an weiteren Stellen im Bericht:

- In der [Kapitalanlage](#) und im [Underwriting](#) wurden Netto-Null-Ziele gesetzt, um die ökologischen Auswirkungen zu berücksichtigen,
- die ökologischen Auswirkungen der Produktion von Versicherungsschutz sind insgesamt im Vergleich zu den Produktionsprozessen anderer Branchen geringer. Gleichwohl hat der Talanx Konzern das Netto-Null-Ziel im Betrieb, um die negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit so niedrig wie möglich zu halten ([Betrieblicher Klima- und Umweltschutz](#)),
- über die Aufklärung der Kunden des Talanx Konzerns wird im Kapitel [Verantwortung gegenüber Kunden](#) berichtet,
- weiterhin gelten der konzernerneigene Verhaltenskodex ([Menschenrechte und Lieferkette](#)) sowie der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ([Lieferantenmanagement](#)),
- zudem sind der Talanx Konzern bzw. seine Gesellschaften durch Mitgliedschaften in Verbänden vernetzt ([Über diesen Bericht](#)).

**GRI 201-2 | TCFD** Die Identifikation von nichtfinanziellen sowie ESG-Risiken erfolgt explizit im Rahmen der Risikoinventur sowie anderer schwerpunktbezogener Risikoerhebungen wie etwa des Emerging-Risk-Prozesses ([Risikobericht](#), 102 ff.). Dabei erfolgt die Bewertung in Abhängigkeit von anderen Risiken und durch Analyse der Ursache-Wirkungs-Mechanismen entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Zum Zweck der adäquaten Risikosteuerung besteht die Vorgabe, unmittelbar nach der Identifikation angemessene Maßnahmen zum Umgang mit den Risiken zu definieren. Gleichzeitig werden neben den Risiken auch die damit einhergehenden Chancen identifiziert, um diese frühzeitig zu nutzen und Risiken zu reduzieren. Der Konzern verwendet die Ergebnisse des erweiterten Risikoinventurprozesses zur Ableitung weiterführender Risikoanalysen, Szenarien oder Stresstests.

Risiken aus den Bereichen „Environment, Social and Governance“ (ESG-Risiken) stellen keine eigene Risikokategorie dar, vielmehr können sie sich in allen bekannten finanziellen und nichtfinanziellen

Risikoarten materialisieren bzw. bestehende Risiken beeinflussen. Dies gilt für die Versicherungstechnik, die Kapitalanlage, operationelle Risiken sowie für strategische und Reputationsrisiken. Beispielsweise können Vermögenswerte durch den Klimawandel an Wert verlieren oder die Verletzung sozialer Standards zu erheblichen Reputationschäden führen. Deshalb berücksichtigt der Talanx Konzern ESG-Risiken im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes integral entlang des gesamten Risikomanagementprozesses. Dies schließt die Risikoidentifikation, -bewertung, -steuerung, -berichterstattung sowie die Anpassung von Geschäfts- und Risikostrategien ein. Das Solvency-II-konforme Enterprise-Risikomanagement-System orientiert sich am ISO-31000-Standard.

Der Talanx Konzern erweitert sukzessive seine Methoden zur Messung und Modellierung von ESG-Risiken sowohl in Bezug auf qualitative als auch quantitative Ansätze. Ein Schlüsselinstrument ist das interne Risikokapitalmodell, das u. a. Naturkatastrophenereignisse für das bevorstehende Jahr sowohl auf Ebene des Konzerns als auch auf Ebene seiner Tochtergesellschaften bewertet. Für einige Komponenten des Modells ist die Anpassung der Parametrisierung in Abhängigkeit von ESG-Risikofaktoren möglich. Aufgrund der hohen Unsicherheit und der nur eingeschränkten Datenverfügbarkeit in Bezug auf ESG-Risiken setzt sich der Talanx Konzern außerdem explizit mit Modell- und Änderungsrisiken auseinander, z. B. durch Sensitivitätsanalysen. Insbesondere für operationelle Risiken nutzt der Konzern zudem spezifische Szenarioanalysen und Experteneinschätzungen.

**GRI 102-30 | TCFD** Der herausragenden Stellung des Klimawandels innerhalb der Vielzahl umweltbezogener Themen begegnet der Talanx Konzern im Rahmen der vorausschauenden Beurteilung der Solvabilitäts- und Risikolage durch Berücksichtigung möglicher Stressszenarien. Diese Klimawandel-Szenarioanalyse umfasst Analysen der Exposition und Resilienz des Geschäftsmodells gegenüber klimawandelbedingten Risiken unter Berücksichtigung potenzieller kurz- sowie mittel- bis langfristiger Auswirkungen. Dabei betrachtet der Talanx Konzern alle potenziellen Risikoarten im Zusammenhang mit dem Klimawandel: physische und transitorische Risiken sowie Haftpflicht-/Rechtsrisiken. Der Konzern verwendet hierfür Prognosedaten, wobei für transitorische Risiken das Jahr 2035 als Referenzzeitpunkt gewählt wird und für physische Risiken die Jahre 2050–2080. Die Unsicherheit in Bezug auf Zeitpunkt und Ausmaß der zukünftigen Entwicklungen wird durch die Betrachtung verschiedener in sich konsistenter Szenarien, darunter zwei Transitionsszenarien, in denen die globale Erwärmung unter 2 °C bleibt, sowie ein „Business as usual“-Szenario, in dem die globale Erwärmung 2 °C übersteigt, berücksichtigt. Zur Identifikation der Risikofaktoren und Analyse der Wesentlichkeit nutzt der Konzern einen narrativ-qualitativen Ansatz, mithilfe dessen die kausalen Wirkungsmechanismen und Feedback-Effekte dargestellt sowie die Auswirkungen auf Bilanzpositionen und Risikokategorien in Abhängigkeit vom betrachteten Szenario und Zeitpunkt übersetzt werden. Der Talanx Konzern stützt sich dabei auch auf wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse und Daten renommierter Forschungsinstitute und Initiativen (z. B. des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) und des Network for Greening the Financial System (NGFS)). Die Erkenntnisse der Szenarioanalyse werden in das Management von Klimarisiken integriert. Sie werden im Vorstand diskutiert und fließen in die Berichterstattung an den Aufsichtsrat ein. Insbesondere die Erkenntnisse der vielschichtigen qualitativen Analysen fließen in die Weiterentwicklung der Risikosteuerungs- und Kontrollinstru-

mente im Underwriting, in der Kapitalanlage und im operativen Betrieb ein. Innerhalb der Gruppe fördert der Konzern in unterschiedlichen Formaten den geschäftsbereichs- und marktübergreifenden Best-Practice-Austausch. Über die Partner- und Mitgliedschaften beteiligt sich der Talanx Konzern außerdem am Austausch mit der Branche, den Aufsichtsbehörden und der Wissenschaft.

Im Zusammenhang mit dem Klimawandel beobachtet der Talanx Konzern Chancen und Risiken entlang verschiedener Dimensionen seiner Unternehmenstätigkeit. Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft und die damit einhergehenden Maßnahmen, wie z. B. eine Erhöhung des CO<sub>2</sub>-Preises und/oder Reduzierung der Emissionsrechte sowie die Regulierung der Energieeffizienz, könnte den Marktwert von Investments in kohlenstoffintensive Sektoren sowie Staatsanleihen von Ländern, die wirtschaftlich stark von fossiler Energiewirtschaft und kohlenstoffintensiver Industrie abhängig sind, verringern. Darüber hinaus könnte eine abrupte Dekarbonisierung zu makroökonomischen Verwerfungen führen. Eine Zunahme der Intensität und Häufigkeit von Extremwetterereignissen kann zu steigenden Risikoprämien und Bonitätsverlusten bei Staats- oder Kommunalanleihen stark exponierter Länder oder Regionen sowie anderer Vermögenswerte (z. B. Immobilien, Infrastruktur) führen. Eine steigende makroökonomische Unsicherheit kann eine höhere Risikoaversion und Volatilität an den Finanzmärkten zur Folge haben. In der Versicherungstechnik können die Auswirkungen des Klimawandels zu einer Zunahme von Intensitäten und Frequenzen bei Naturgefahren führen. Hierauf können wir durch kontinuierliche Anpassung von Modellen und Pricing aufgrund beobachteter und angenommener Entwicklungen reagieren. Gleichzeitig kann es auch an anderen Stellen zu neuen Schadentypen und -mustern kommen. Der Talanx Konzern begleitet Kunden bei der Anpassung ihrer Risikomanagement- und Präventionsmaßnahmen und sieht in diesem Beratungsfeld unternehmerische Chancen. Aus geänderter Rechtsprechung im Zusammenhang mit dem Klimawandel können sich für Kunden neue Haftungsrisiken ergeben. Auch hierfür steht der Talanx Konzern beratend zur Seite und prüft die Auswirkungen auf das Portfolio.

Im Rahmen des Emerging-Risk-Prozesses analysiert der Konzern neben dem Klimawandel weitere Risiken mit Bezug zu ESG-Themen und deren Zusammenspiel mit weiteren gesellschaftlichen Trends, z. B. Urbanisierung, Wertewandel, Gesundheit, Mobilität oder demographische Entwicklung. So setzt sich der Konzern etwa mit Risiken und Chancen aus der Entwicklung des medizinischen Fortschritts auseinander. Hier sieht der Konzern gegenläufige Trends. Einige gesellschaftliche Gruppen in hoch entwickelten Staaten setzen zunehmend auf Optimierung des eigenen Gesundheitszustands bis hin zum Biohacking und zu damit verbundenen Risiken. Gleichzeitig gibt es eine deutliche Zunahme an Risiken aus ungesundem Lebensstil, z. B. Fettleibigkeit.

Die Berichterstattung von ESG-Risiken erfolgt insbesondere im Rahmen des jährlichen Own Risk and Solvency Assessment (ORSA), welches vom Vorstand genehmigt und der Aufsichtsbehörde zur Verfügung gestellt wird. Darüber hinaus berichtet der Talanx Konzern über Informationen zu klimabezogenen Risiken und Chancen im Einklang mit dem Rahmenwerk der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

## Wesentlichkeitsanalyse

**GRI 102-46** Über den jährlichen Wesentlichkeitsprozess werden die für den Talanx Konzern wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen identifiziert, bewertet und überprüft. Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit werden die Erwartungen externer Interessengruppen ebenso wie die Geschäftsrelevanz der nichtfinanziellen Themen für den Konzern berücksichtigt. Der kontinuierliche Austausch mit den Stakeholdern leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns. Basis für die Bestimmung der wesentlichen Aspekte für den Talanx Konzern bildet entsprechend eine eng mit dem Strategieprozess verzahnte umfangreiche Wesentlichkeitsanalyse inklusive einer breit angelegten Stakeholder-Befragung.

Die letzte vollumfänglich durchgeführte Wesentlichkeitsanalyse wurde 2018 durchgeführt. Weitere Informationen hinsichtlich des Prozesses sind z. B. im [Nachhaltigkeitsbericht 2020](#) zu finden.

**GRI 102-43** Analog zum vierjährigen Strategiezyklus wird die Wesentlichkeitsanalyse bis zur erneuten turnusmäßigen Durchführung jährlich auf Aktualität überprüft und weiterentwickelt. Die Ergebnisse werden vom Vorstand diskutiert und im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie implementiert. Hierzu wurden unterschiedliche Prozesse eingeführt, um sowohl die interne als auch externe Perspektive einzubeziehen. Dazu zählt u. a. der Experten-Dialog im Nachhaltigkeitsnetzwerk ([ESG-Governance](#)), welches durch die Besetzung mit Experten die internen Perspektiven in den Bereichen Kapitalanlage, Versicherungstechnik und Betrieb abdeckt. Die externe Perspektive wird durch nachhaltigkeitsbezogene Markt- und Wettbewerbsanalysen sichergestellt. Zusätzliche Impulse werden durch regulatorische und gesetzliche Anforderungen sowie den regelmäßigen Austausch mit ESG-Ratingagenturen gesetzt.

**GRI 102-47 | 102-49** In der diesjährigen Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse konnte festgestellt werden, dass die definierten wesentlichen nichtfinanziellen Themen weiterhin von hoher Relevanz sind. Entsprechend sind für den Talanx Konzern gemäß der Wesentlichkeitsbetrachtung nach wie vor die Aspekte Klimawandel, Compliance, Datenschutz und Cybersecurity, Verantwortung gegenüber Kunden, ESG im Asset-Management, Mitarbeitergewinnung und -entwicklung, Menschenrechte, ESG im Underwriting und Talanx als Arbeitgeber von besonders großer Bedeutung.

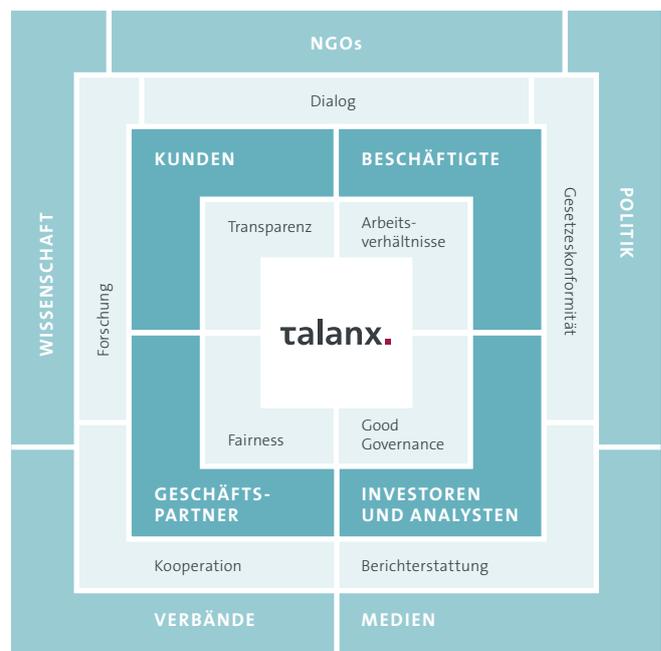
**GRI 102-44** Wie im Vorjahr hat der Talanx Konzern neben diesen wesentlichen Themen weitere relevante Sachverhalte auf freiwilliger Basis in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen, um damit über für Stakeholder relevante Themen zu berichten. In Ergänzung zu den Themen Digitalisierung, Lieferantenmanagement, Tax-Compliance und -Transparenz sowie betrieblicher Umweltschutz sind dies im Berichtsjahr die Sachverhalte Diversity und soziales Engagement als Unternehmen.

**GRI 102-48** Die Priorisierung der Themen untereinander hat sich allerdings gegenüber dem Vorjahr verändert, so ist insbesondere eine Verschiebung zu den Themenblöcken der Klima- und Sozialbelange zu beobachten, die sich in der angepassten Wesentlichkeitsmatrix spiegelt.

Dieser Entwicklung wird durch die neue Struktur des Nachhaltigkeitsberichts Rechnung getragen, die sich an den für Regulatoren und den Kapitalmarkt zunehmend relevanteren ESG-Kriterien orientiert und somit transparent das Handlungsmodell des Talanx Konzerns und konkrete Maßnahmen bezüglich dieser Themenkomplexe widerspiegelt. Zudem wird somit bereits die im EFRAG-Entwurf zur Wesentlichkeitsanalyse vorgeschlagene ESG-Struktur reflektiert. Die Überführung der wesentlichen nichtfinanziellen Themen in die ESG-Struktur ermöglicht zudem die Themenkomplexe weiter gezielt ausdifferenzieren. Beispielsweise wird das Thema „ESG im Asset-Management“ nun sowohl in den Kapiteln Klima- und Umweltbelange als auch Sozialbelange dezidiert berichtet. Darüber hinaus ermöglicht die neue Struktur die besondere und übergreifende Bedeutung des Themas „Klimawandel“ für den Konzern zusammenfassend im Abschnitt Klima- und Umweltbelange darzustellen.

**GRI 102-40**

### STAKEHOLDER DES TALANX KONZERNS



**ZUORDNUNG DER NEUEN BERICHTSSTRUKTUR ZU DEN NICHTFINANZIELLEN ASPEKTEN UND WESENTLICHEN THEMEN**

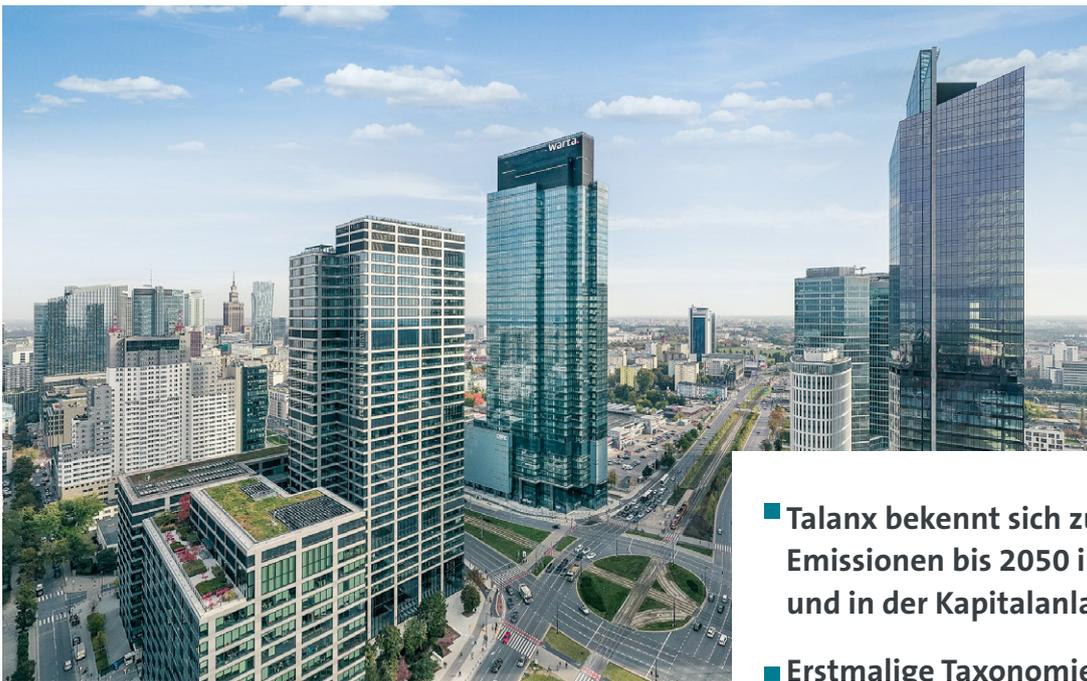
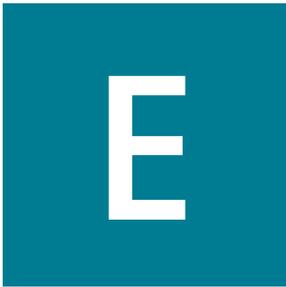
	Berichtsstruktur	Nichtfinanzieller Aspekt	Wesentliches Thema
 <b>Environmental</b>	Klima- und Umweltbelange	Umweltbelange	Klimawandel ESG im Asset-Management ESG im Underwriting Betrieblicher Umweltschutz
 <b>Social</b>	Sozialbelange	Sozialbelange	ESG im Asset-Management ESG im Underwriting Verantwortung gegenüber Kunden Soziales Engagement als Unternehmen
		Arbeitnehmerbelange	Talanx als Arbeitgeber Mitarbeitergewinnung und -entwicklung Diversity
	Achtung der Menschenrechte	ESG im Asset-Management ESG im Underwriting Menschenrechte	
 <b>Governance</b>	Governance	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Compliance Datenschutz Cybersecurity Digitalisierung Lieferantenmanagement

Die nächste vollumfängliche Wesentlichkeitsanalyse findet zyklus-konform im Geschäftsjahr 2022 statt.

**GRI 102-42** Über den Dialog im Rahmen der jährlichen Überprüfung der wesentlichen Themen hinaus tauscht sich der Konzern regelmäßig mit seinen Stakeholder-Gruppen aus. Dabei wird kontinuierlich geprüft, inwiefern weitere Interessengruppen eingebunden werden können. Hierfür wird insbesondere auf die Internationalität des Konzerns und ein entsprechend ausgewogenes Meinungsbild Wert gelegt. Feedback von Kunden ([Verantwortung gegenüber Kunden](#)) und Mitarbeitern ([Talanx als Arbeitgeber](#)) wird durch regelmäßige Befragungen eingeholt. Im Rahmen von Mitgliedschaften in unterschiedlichen Vereinen und Verbänden ([Über diesen Bericht](#)) tauscht sich der Konzern mit anderen Marktteilnehmern, NGOs und Interessengruppen auf nationaler und internationaler Ebene aus. Über die Förderung von wissenschaftlichen Projekten wird der Dialog mit Forschung und Wissenschaft ermöglicht. Speziell im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsinteressierten Investoren und Analysten beteiligt sich der Talanx Konzern u. a. an verschiedenen ESG-Ratingprozessen wie CDP, MSCI oder Sustainability (detaillierte Informationen zu den [Konzern-Ratings und deren Ergebnisse](#) finden Sie auf der Talanx Website). Die Ergebnisse dieser unterschiedlichen Stakeholder-Dialoge werden in regelmäßigen Abständen analysiert und in die Nachhaltigkeitsstrategie integriert.

**ÜBERSICHT ÜBER DIE WESENTLICHEN UND FREIWILLIGEN THEMEN**

Managementansätze sowie wesentliche und freiwillige Themen	Besonders wichtig für			Abgrenzung der Auswirkungen innerhalb des Konzerns	Abgrenzung der Auswirkungen außerhalb des Konzerns
	Kunden/ Partner	Investoren	Beschäftigte		
Klima- und Umweltbelange im AM	X	X	X	Vermögensverwaltung, Vermögensanlage	Akteure am Kapitalmarkt, Länder/ Regionen, in denen investiert wird, Infrastrukturnutzer
Klima- und Umweltbelange im UW	X	X	X	Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb)	Kunden, Vermittler
Sozialbelange im AM und UW	X	X	X	Alle Geschäftsbereiche (insb. Produktentwicklung, Vertrieb), Vermögensverwaltung, Vermögensanlage	Kunden, Vermittler, Akteure am Kapitalmarkt, Länder/Regionen, in denen investiert wird, Infrastrukturnutzer
Talanx als Arbeitgeber	X	X	X	Konzern, insb. Personalmanagement und Mitarbeiter	(potenzielle) Bewerber, Kunden, Geschäftspartner
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	X	X	X	Konzern, insb. Personalmanagement und Mitarbeiter	(potenzielle) Bewerber, Kunden, Geschäftspartner
Verantwortung gegenüber Kunden	X	X	X	Konzern insb. Produktentwicklung, Underwriting, Vertrieb	Kunden, Vermittler
Menschenrechte und Lieferkette	X	X	X	Insb. Einkauf	Lieferanten
Datenschutz und Cybersecurity	X	X	X	Konzern	Insb. Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Compliance insb. Bekämpfung von Korruption und Bestechung	X	X	X	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Lieferantenmanagement	X	X	X	Insb. Einkauf	Lieferanten
<b>Freiwillig berichtete Themen</b>					
Betrieblicher Klima- und Umweltschutz	X		X	Konzern, insb. Einkauf, Innere Dienste	Lieferanten
Diversity	X	X	X	Konzern	(potenzielle) Bewerber, Kunde, Geschäftspartner
Digitalisierung	X	X	X	Konzern, Einkauf, Innere Dienste	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten
Soziales Engagement als Unternehmen	X		X	Konzern	Gemeinnützige Zwecke/Organisationen, lokales Umfeld
Tax-Compliance und -Transparenz	X	X	X	Konzern	Kunden, Geschäftspartner, Lieferanten



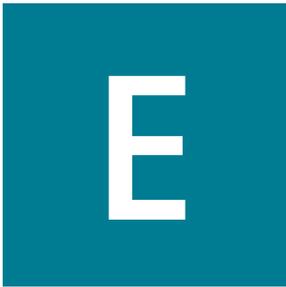
- Talanx bekennt sich zu Netto-Null-Emissionen bis 2050 im Underwriting und in der Kapitalanlage
- Erstmalige Taxonomie-Berichterstattung des Talanx Konzerns
- Talanx reduziert seine Gesamtemissionen um 18% im Vergleich zum Vorjahr<sup>1</sup>

## Klima- und Umweltbelange

SEITE

Klima- und Umweltbelange im Asset-Management	19
Klima- und Umweltbelange im Underwriting	22
Betrieblicher Klima- und Umweltschutz	25
Kennzahlen und Ziele	29

<sup>1</sup> Anpassungen der berichteten Vorjahreszahlen sind auf Aktualisierung historischer Daten und methodische Anpassungen (u. a. Berücksichtigung Corona-Effekte) zurückzuführen



# Klima- und Umweltbelange

## Klima- und Umweltbelange im Asset-Management

Die Kapitalanlagen des Talanx Konzerns beliefen sich zum Ende des Geschäftsjahres 2021 auf rund 148 Mrd. EUR. Der Anteil festverzinslicher Wertpapiere lag zum 31. Dezember 2021 bei 80 %, die Aktienquote bei 1 %. Rund 4,5 % der Anlagen waren in Immobilien investiert. Die übrigen Anteile entfallen auf Assetklassen wie Private Equity, Infrastruktur sowie auch auf kurzfristige Kapitalanlagen, Depotforderungen und Investmentverträge.

**GRI 103-1 | 103-2** Die Wesentlichkeitsanalyse hat ergeben, dass ESG-Aspekte bei Kapitalanlageentscheidungen für den Talanx Konzern von wesentlicher Bedeutung sind. Insbesondere Investoren, Analysten und Kunden interessieren sich zunehmend dafür, wie der Talanx Konzern ökologische und gesellschaftliche Aspekte in der Kapitalanlage berücksichtigt. Kapitalanlageentscheidungen weisen somit sowohl eine hohe Stakeholder- als auch Geschäftsrelevanz auf und signifikante Auswirkungen auf Ökologie, Ökonomie und Soziales sind identifizierbar ([Wesentlichkeitsanalyse](#)). Das Bestreben, ESG-Aspekte langfristig in der Kapitalanlage zu berücksichtigen, hat der Konzern im [Nachhaltigkeitscommitment](#) festgehalten. Ziel der Nachhaltigkeitsstrategie im Kapitalanlagebereich ist es daher, unter besonderer Beachtung von ESG-Kriterien ein langfristiges Kapitalwachstum auf der Grundlage eines breit diversifizierten und aktiv geführten Wertpapierportfolios zu erwirtschaften. So können beispielsweise „Stranded Assets“ (Vermögenswerte, deren Ertragskraft oder Marktwert unerwartet drastisch sinken können) den Marktwert der Kapitalanlagen negativ beeinflussen. Der Talanx Konzern möchte bei seiner Kapitalanlage einerseits derartige mögliche negative Auswirkungen vermeiden, indem Investitionen in nicht nachhaltige Emittenten vermieden werden. Andererseits möchte der Konzern auch die positiven Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt fördern. Grundgedanke hierbei ist, dass eine nachhaltige Entwicklung nur durch das gleichzeitige Umsetzen von umweltbezogenen, wirtschaftlichen und sozialen Zielen erreicht werden kann.

Dafür wurde ein konzernweites Vorgehen für ein ESG-Screening erarbeitet und implementiert. Das ESG-Screening wird halbjährlich durchgeführt. Hierbei werden die selbst verwalteten Kapitalanlagen des Talanx Konzerns an einen Dienstleister kommuniziert und, sofern Informationen vorliegen, bewertet.

**GRI 103-3** Im Responsible Investment Committee (RIC) werden die Screening-Filterkriterien festgelegt, regelmäßig überprüft und Einzelempfehlungen im Hinblick auf das Halten oder den Abbau von Kapitalanlagebeständen abgegeben. Ein Abbauvorschlag über Positionen, die den Screening-Kriterien nicht entsprechen, soll in der Regel bis zum Ende des jeweiligen Jahres umgesetzt werden. Die Empfehlungen des Gremiums dienen somit als Vorgabe für die konsistente Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsrichtlinie der Kapitalanlage. Der Finanzvorstand der Talanx AG hat den Vorsitz im RIC, weitere Mitglieder des Gremiums sind darüber hinaus die Finanzvorstände der Geschäftsbereiche, die verantwortlichen Leiter der Kapitalanlage, der Leiter Konzernstrategie und Nachhaltigkeit sowie die Geschäftsleitung der Ampega Asset Management. Das RIC tagte 2021, wie im Vorjahr, zweimal. Die identifizierten Bestände konnten, soweit keine Veräußerungshindernisse vorlagen, bis Jahresende abgebaut werden.

Als Filterkriterium wurde insbesondere die Einhaltung des UN Global Compact festgelegt. Neben den dort verankerten Umwelt- und Klimakriterien hat der Talanx Konzern zudem den Filterkatalog um einen Kraftwerks- bzw. Thermalkohleausschluss konsequent erweitert. Entsprechend investiert der Talanx Konzern grundsätzlich nicht mehr in Unternehmen, deren Umsatz und Erzeugungsanteil zu mehr als 25 % auf Thermalkohle basiert. Im Gleichklang mit der vom Konzern verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie, die sich zum Ziel gesetzt hat, dass die Talanx Gruppe bis 2038 vollständig aus Thermal Kohle ausgestiegen sein wird, werden auf Kapitalanlagenseite zusätzlich die Laufzeiten bestehender Investments auf dieses Ausstiegsjahr limitiert. Darüber hinaus wurde in den Filterkatalog auch der Ausschluss von klima- und umweltschädlichen Öl- und Teersanden analog aufgenommen. Vor neuen Wertpapierkäufen wird über das Limitcontrolling geprüft, ob der Emittent des Wertpapiers die ESG-Ausschlusskriterien verletzt. Darüber hinaus sind bei der Bewertung einzelner Finanzprodukte auch externe Bewertungen als Feedback relevant.

Für illiquide Assetklassen (z.B. Infrastrukturinvestitionen und Immobilien) wurden im Rahmen des Selektionsprozesses ebenfalls 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.

**TCFD** Für Immobilien als Kapitalanlage im Talanx Konzern werden bei Direkterwerb Objekte mit einer Nachhaltigkeitszertifizierung z.B. nach Deutscher Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) oder Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology (BREEAM) angestrebt. Diese Zertifizierungen bewerten u.a. ökologische, ökonomische, soziokulturelle und funktionale Aspekte einer Immobilie. Im Rahmen der Ankaufsprüfung wird zudem eine ESG-Due-Diligence durchgeführt, die Aufschluss über ein mögliches ESG-Risiko der Immobilie gibt und Einfluss auf die Investmententscheidung hat.

Seit der Gründung des „ESG Circle of Real Estate (ECORE)“ wirkt Ampega zudem an der Entwicklung eines branchenweiten Nachhaltigkeitsstandards speziell in Deutschland mit.

Parallel zum klassischen Screening- bzw. Ausschlussansatz strebt der Talanx Konzern eine permanente Weiterentwicklung seines Nachhaltigkeitsansatzes an. Entsprechend stand das Jahr 2021 im Zeichen der Entwicklung einer mittel- und langfristigen Klimastrategie, insbesondere zum Umgang mit dem CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Investmentportfolios. Hierzu wurde im Jahr 2020 erstmals der CO<sub>2</sub>-Fußabdruck des Kapitalanlageportfolios ermittelt. Der Fokus lag hierbei auf der CO<sub>2</sub>-Intensität der selbst verwalteten liquiden Kapitalanlagen aus den Bereichen Aktien und Fixed Income (Unternehmensanleihen und Covered Bonds). Das kurz- bzw. mittelfristige Ziel des Talanx Konzern ist es, die CO<sub>2</sub>-Intensität des liquiden Portfolios bis 2025 gegenüber dem Jahresanfang 2020 um 30 % zu reduzieren. Dies entspricht einer jährlichen Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität um rund 7 % und ist ein wichtiger Beitrag in der Erarbeitung eines Langfrist-Pfads in Richtung angestrebtem Netto-Null-Emissionsziel bis 2050.

Die CO<sub>2</sub>-Intensität eines Unternehmens ermittelt sich aus dessen Scope-1- und Scope-2-Emissionen in Tonnen CO<sub>2</sub>, normiert durch den Umsatz in Mio. USD eines Geschäftsjahres. Die Portfoliointensität wird als marktwertgewichtete Aggregation der Intensität der Portfoliobestände ermittelt. Für jeden Geschäftsbereich kann dadurch eine Intensität bestimmt werden. Um Zielgrößen der einzelnen Geschäftsbereiche konstant zu halten, wird die Talanx Portfolio-

## Talanx gibt erstmals Green Bond heraus

Grüne Anleihen – Green Bonds – sind festverzinsliche Finanzinstrumente, die zur Finanzierung von Projekten mit positiver Nachhaltigkeitsleistung ausgegeben werden. Talanx hat diese Art der Investitionsform erstmals für seine Kapitalanlage Ende 2021 eingesetzt. Der Konzern gab dazu einen Green Bond mit einem Volumen von rund 500 Mio. EUR aus. Dazu veröffentlichte Talanx ein Green Bond Framework, das die Rahmenbedingungen für die Finanzierung und Refinanzierung nachhaltiger Projekte der Talanx schafft.

Der Green Bond stellt einen wichtigen Baustein der ambitionierten Talanx Nachhaltigkeitsstrategie dar. Die Mittel aus der Anleihe werden zur Finanzierung oder Refinanzierung grüner Projekte im Bereich erneuerbarer Energieerzeugung sowie Wohn- und Gewerbeimmobilien mit geringerem Energieverbrauch und weniger CO<sub>2</sub>-Ausstoß verwendet. In der Kapitalanlage trägt der Green Bond maßgeblich dazu bei, die Ziele des Konzerns zu erreichen.

Die Anleihe läuft bis 2032 und wird von der Rating-Agentur S&P Global Ratings mit „A-“ bewertet. Zudem bescheinigt Sustainalytics dem Talanx Green Bond die Vereinbarkeit mit den International Capital Market Association (ICMA) Green Bond Principles und der EU-Taxonomie.



<https://difference-mag.com/de/artikel/das-grosse-rad-drehen.html>

„  
Unser Green Bond ist ein weiterer wichtiger Schritt, unser Netto-Null-Ziel auch in der Kapitalanlage bis 2050 zu erreichen.“



■ Dr. Jan Wicke,  
Chief Financial Officer der Talanx AG



Talanx ist einer der größten deutschen Windkraftanlageninvestoren

intensität stets mit den Marktwertgewichten der Segmente zum Startzeitpunkt 31. Dezember 2019 gemessen; d. h., es wird vermieden, dass reine Veränderungen in Marktwerten der Bestände der einzelnen Geschäftsbereiche des Konzerns Einfluss auf die Steuerung der CO<sub>2</sub>-Intensität nehmen.

Des Weiteren werden den Portfoliomanagern Daten insbesondere zu Emittenten und Sektoren mit sehr hohen Intensitäten zur Verfügung gestellt, damit der Einfluss einzelner Investitionsentscheidungen auch im Falle von Zukäufen stets berücksichtigt werden kann.

Neben anderen ESG-Faktoren ist die CO<sub>2</sub>-Intensität im Laufe des Jahres 2021 insgesamt noch stärker mit den sonstigen Investmentprozessen vernetzt worden. Hierbei ist besonders dem Umstand Sorge zu tragen, dass es teils erhebliche Unterschiede zwischen den Anlageuniversen der einzelnen Geschäftsbereiche gibt. Es gilt, ein Gleichgewicht zwischen den Klimazielen und regionalen wie regulatorischen Besonderheiten herzustellen, um allen Stakeholdern des Konzerns gerecht zu werden.

Mittelfristig strebt der Konzern auch die Messung und Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen für weitere, auch illiquide Anlageklassen an. Zur Ermittlung der CO<sub>2</sub>-Emissionen des direkt gehaltenen Immobilienportfolios werden beispielsweise jährlich u. a. Energie-, Wasser- und Abfalldaten ausgewertet und Maßnahmen zur Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen abgeleitet. Eine nachhaltige Energieversorgung wird im direkt gehaltenen Immobilienportfolio durch die nahezu vollständige eigentümerseitige Versorgung mit Grünstrom sichergestellt.

**GRI 203-1** Neben der Reduktion der CO<sub>2</sub>-Intensität des Anlageportfolios investiert der Talanx Konzern auch verstärkt in Kapitalanlagen, die dem Klimawandel entgegenwirken, hierzu zählen insbesondere Investitionen in nachhaltige Infrastrukturprojekte. In den letzten Jahren hat die Talanx Gruppe hier konsequent Expertise aufgebaut und beteiligt sich mit einer spezialisierten Konzerneinheit direkt über Eigen- und Fremdkapitalvergabe an ausgewählten Projekten. Zum Infrastrukturportfolio gehören u. a. Investitionen in Windparks, Solarparks, Stromnetze und Transportinfrastruktur in Deutschland

sowie dem europäischen Ausland. Der Talanx Konzern ist mittlerweile einer der größten Windanlagen-Investoren in Deutschland und betreibt 21 Windparks – darunter drei auf See. Zum Ende des Geschäftsjahres 2021 war der Konzern insgesamt mit einem Volumen von rund 3,7 Mrd. EUR in Infrastrukturprojekten direkt engagiert, wobei rund 2 Mrd. EUR auf erneuerbare Energien entfallen. 2021 entwickelte der Talanx Konzern ein Rahmenwerk für Kapitalanlagen, welches nachhaltige Investments explizit klassifiziert. Diese Investments umfassen:

1. Green/Social/Sustainable Bonds, zertifiziert nach dem jeweiligen international anerkannten ICMA-Standard (International Capital Market Association).
2. Nachhaltige Immobilien mit einem mindestens goldenen Siegel des Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) oder der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) und Real-Estate-Fonds mit einem GRESB-Rating (Global Real Estate Sustainability Benchmark) von mindestens vier Sternen.
3. Infrastrukturprojekte gelten als nachhaltig, wenn diese sich auf erneuerbare Energien oder klimafreundliche öffentliche Verkehrsmittel beziehen sowie soziale Infrastrukturprojekte sind (z. B. Krankenhäuser oder sozialer Wohnungsbau). Zudem werden dezidiert klassifizierte Erneuerbare-Energien-Fonds ebenfalls als nachhaltig aufgefasst.
4. Impact Investments, die einen direkten messbaren positiven Einfluss auf die Umwelt haben (z. B. Anlagen in Forstprojekte).

Das avisierte Anlagevolumen in Höhe von 8 Mrd. EUR in nachhaltige Kapitalanlagen unterstreicht dabei den Nachhaltigkeitsanspruch des Talanx Konzerns.

Der Talanx Konzern hat Nachhaltigkeitsfaktoren nicht zuletzt auch im Engagement integriert und nimmt so Einfluss auf die Unternehmensführung sowie die Ausrichtung der investierten Unternehmen, um die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf die Nachhaltigkeitsfaktoren zu reduzieren und Nachhaltigkeit zu fördern (**Engagement Policy Ampega**).

**ESG-FORTSCHRITTE IN DER KAPITALANLAGE**

Wesentliche Ziele und Maßnahmen	2021	2020	2019
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensität (Scope 1 und 2) um 30% bis 2025 gegenüber Basisjahr 2019	-15%	-11%	0
Ausbau nachhaltiger Investitionen auf 8 Mrd. EUR bis 2025	7,2 Mrd. EUR	-	-
Aktive Engagements mit Emittenten	36	-	-

Die Europäische Kommission hat mit dem Green Deal ebenfalls die Themen Klima- und Umweltschutz sowie Nachhaltigkeit in das Zentrum ihrer Tätigkeit gerückt und umfassende Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2050 verabschiedet.

Unter dem Begriff „Sustainable Finance“ werden Regularien geschaffen, die das Finanzierungsgeschehen zunächst auf klima- und umweltpolitische Ziele ausrichten, zukünftig sollen jedoch weitere Nachhaltigkeitsziele folgen. Kern der Regulierung ist die sogenannte

**15 %**

**REDUKTION DER CO<sub>2</sub>-INTENSITÄT IN 2021 GEGENÜBER BASISJAHR 2019**

Ziel: (Scope 1 & 2) um 30% bis 2025 gegenüber Basisjahr 2019

Taxonomie-Verordnung, ein Bewertungsschema, in dem die EU-Kommission technisch detailliert und verbindlich festlegt, welche Wirtschaftstätigkeiten als nachhaltig gelten. Die Taxonomie-Verordnung schafft somit Transparenz, ob eine bestimmte Wirtschaftstätigkeit einen positiven Beitrag zu definierten EU-Nachhaltigkeitszielen hat. Entsprechend stellt die EU-Taxonomie auch ein wichtiges Transparenzkriterium für die Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen des Talanx Konzerns dar.

Für das Geschäftsjahr 2021 berichtet der Talanx Konzern daher erstmals über seine taxonomiefähigen Kapitalanlagen, d. h. inwieweit die Kapitalanlagen des Konzerns in wirtschaftlichen Aktivitäten investiert sind, die aktuell von der Taxonomie erfasst werden.

Der Talanx Konzern fokussiert sich hierbei auf die in der Bilanz ausgewiesenen Kapitalanlagen abzüglich der versicherungstechnischen Position Depotforderungen und zuzüglich der Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Inhabern von Lebensversicherungspolice, obwohl bei letzterer Position die Investitionsentscheidung dem Versicherungsnehmer obliegt. Von der Taxonomie sind Staatsanleihen einschließlich Gebietskörperschaften, Derivate sowie Investitionen in Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach geltendem EU-Recht verpflichtet sind, ausgenommen. Diese Positionen werden daher nicht in der Kennzahl taxonomiefähiger Kapitalanlagen berücksichtigt, sondern separat ausgewiesen. Zusätzlich wird die Position der Staatsanleihen gemäß Taxonomie-Verordnung aus der Bezugsgröße der Kennzahlen herausgerechnet.

Für das Geschäftsjahr 2021 beschränkt sich die Überprüfung auf Taxonomiefähigkeit aufgrund noch mangelnder Datenverfügbarkeit auf die Kapitalanlagepositionen fremd genutzte Immobilien, Hypothekendarlehen sowie Direktinvestitionen in Infrastrukturprojekte. Eine Übersicht der entsprechenden Taxonomie-Kennzahlen ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

#### TAXONOMIE-KENNZAHLEN IM ASSET-MANAGEMENT

	2021	2020	2019
Anteil taxonomiefähige Kapitalanlagen (taxonomiefähige Investments/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	7,8 %	–	–
Anteil nicht taxonomiefähige Kapitalanlagen (nicht taxonomiefähige Investments/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	33,2 %	–	–
Anteil Derivate (gesamte Derivate/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	0,3 %	–	–
Anteil nichtberichtspflichtiger Unternehmen gemäß NFRD (Investments in Unternehmen, die nicht der Berichtspflicht nach NFRD unterliegen/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	58,7 %	–	–
Anteil Staatsanleihen (Staatsanleihen/Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI) * 100	20,8 %	–	–

Die Überprüfung auf Taxonomie-Konformität, das heißt inwieweit die in der Taxonomie festgelegten technischen Bewertungskriterien bei der Kapitalanlage eingehalten werden, erfolgt gemäß der sukzessiven Einführung der Taxonomie-Verordnung erst für das Geschäftsjahr 2023. Der Talanx Konzern erwartet im Zeitverlauf die Kennzahl taxonomiefähiger bzw. ab 2024 taxonomiekonformer Kapitalanlagen sukzessive zu erhöhen. Diese Erwartung ist im Wesentlichen durch

die konsequente Umsetzung der strategischen Maßnahmen, aber auch durch eine Erweiterung der betrachteten Umweltziele, eine verbesserte Datenbasis sowie die Erfassung weiterer wirtschaftlicher Tätigkeiten begründet.

## Klima- und Umweltbelange im Underwriting

Die Versicherungsdienstleistungen des Talanx Konzerns können indirekte ökologische und ökonomische Auswirkungen auf eine nachhaltige Entwicklung haben, dessen ist sich das Unternehmen bewusst und baut deshalb auch in der Versicherungstechnik seinen ESG-Ansatz kontinuierlich aus ([Nachhaltigkeitscommitment](#)). Der Talanx Konzern ist seit Mai 2020 Unterzeichner der UN-Initiative für nachhaltige Versicherungen (Principles for Sustainable Insurance, PSI) und verpflichtet sich damit, sein Versicherungsgeschäft entlang der vier PSI-Prinzipien fortlaufend nachhaltiger zu gestalten, d. h. zusammen mit Kunden und Geschäftspartnern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu schärfen, Risiken zu managen und entsprechende Lösungen zu entwickeln.

Vor diesem Hintergrund wurden analog zur Kapitalanlage u. a. Zeichnungsbeschränkungen für Kohlerisiken konzernweit eingeführt. Aufgrund der Tatsache, dass ein Kohleausstieg verantwortungsvoll nur mittel- bis langfristig erfolgen kann, soll sich ab dem Jahr 2038 keine Thermalkohle-Infrastruktur mehr im Versicherungsbestand befinden. Thermalkohle-Infrastruktur umfasst Bergwerke, kohlebetriebene Kraftwerke sowie Hafen- und Schienenbetriebe, die ausschließlich der Kohleindustrie zuzuordnen sind und deren Umsatzanteil über 30 % liegt. Seit April 2019 wird keine neu geplante Thermalkohle-Infrastruktur mehr versichert. Hiermit leistet der Talanx Konzern einen unmittelbaren Beitrag zur Reduktion des Ausbaues des Kohle-sektors. Mit diesem Ansatz konnte der Talanx Konzern die Anzahl der Kohlerisiken in seinem Versicherungsportfolio gegenüber 2018 bereits um 20 % reduzieren. In Staaten, in denen der Anteil von Kohle im Energiemix jedoch besonders hoch ist und in denen kein ausreichender Zugang zu alternativen Energien besteht, wird der Konzern in Einzelfällen sowie nach Prüfung der technischen Standards eine limitierte Zahl von Ausnahmen beim Versicherungsschutz zulassen.

#### REDUKTION DER KOHLERISIKEN IM UNDERWRITING

Wesentliche Ziele und Maßnahmen	2021	2020	2019
Bestand der Risiken im Bereich Thermalkohle-Infrastruktur	85,1 %	96,3 %	100 %
Reduktion gegenüber Basisjahr 2019	(–14,9 %-Pkt.)	(–3,7 %-Pkt.)	–

Neben der restriktiven Zeichnungspolitik für Thermalkohle-Infrastruktur fokussiert sich der Talanx Konzern zunehmend auf die unkonventionelle Förderung von Öl und Gas. Zurzeit legt der Konzern hier einen Fokus auf besonders umweltschädliche Öl- und Teersande und wird seine Risiken bis 2038 vollständig reduzieren. Andere fossile Energiesektoren werden fortlaufend beobachtet und Zeichnungsrichtlinien weiter stets risikobasiert adjustiert.

**GRI 103-3** Im Responsible Underwriting Committee (RUC) werden die Screening-Kriterien festgelegt und die Zeichnungspolitik regelmäßig überprüft. Stimmberechtigt im RUC sind die Mitglieder des Vorstands der Talanx AG. Die Integration in die Zeichnungsrichtlinien erfolgt dezentral in den geschäftsverantwortlichen Geschäftsbereichen bzw. Risikoträgern.

ESG-Aspekte sind Teil der Richtlinien für alle Arten von Transitionsrisiken für bestehende Kunden sowie für die Ablehnung von Versicherungsanträgen und die Beendigung bestehender Beziehungen. Neben den gezielten Ausschlüssen fokussiert sich der Talanx Konzern zudem auf eine gezielte Überprüfung von möglichen ESG-Risiken durch die spezifischen Fachabteilungen in den Geschäftsbereichen. Bei diesen Prozessen werden im Zuge der Zeichnung gezielt ESG-Risiken identifiziert und bewertet. Das Handlungsspektrum erstreckt sich von einer Risikoablehnung bis zur Risikozeichnung, welche durch Engagement- oder Mitigationsmaßnahmen begleitet werden kann. Der Talanx Konzern überwacht die ESG-Risiken seiner Kunden und/oder Versicherungsprodukte während der Dauer der finanziellen Beziehung.

Der Talanx Konzern bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen und hat entsprechend 2021 auch für das Versicherungsportfolio ein Netto-Null-Emissionsziel bis 2050 eingeführt. Es wird somit angestrebt, dass der Versicherungsbestand bis 2050 keine Netto-Emissionen mehr verursacht. Hiermit trägt der Talanx Konzern ebenfalls aktiv zum Klimaschutz bei.

Perspektivisch soll das Versicherungsportfolio auch im Hinblick auf das Netto-Null-Ziel gesteuert werden. Die erforderliche Methodik zur Datenerfassung für die Versicherungsindustrie befindet sich zurzeit noch in der Entwicklung. Gleiches gilt in der Folge auch für die Ausgestaltung der KPI-Konzeption. Im Geschäftsjahr 2022 soll die Entwicklung einer hinreichenden Methodik erfolgen, sodass eine Steuerung des Versicherungsportfolios nach CO<sub>2</sub>-Emissionen ab dem Geschäftsjahr 2023 erfolgen kann. Der Steuerungsansatz in der Versicherungstechnik wird sich somit zunächst weiterhin primär auf einen Ausschlussansatz bzw. Zeichnungsbeschränkungen für bestimmte Risiken fokussieren.

Als eine der führenden Industrie- und Rückversicherungsgruppen will der Talanx Konzern dabei die Wirtschaft partnerschaftlich und im konstruktiv-kritischen Dialog bei der nachhaltigen Transformation zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft begleiten.

**TCFD** Die nachhaltige Transition der Wirtschaft wird durch Innovationen gekennzeichnet sein. Im Bereich der technischen Versicherung wird sich fortlaufend mit neu entwickelten umweltfreundlichen Technologien und deren Versicherbarkeit beschäftigt. In diesem Bereich stellt der Talanx Konzern u. a. den Risikotransfer für Sachschäden oder Ertragsausfälle bereit und ermöglicht somit die Einführung der entsprechenden Innovationen. Bereits heute gehört Talanx zu den wichtigsten (Rück-)Versicherern für erneuerbare Energien. Das Versicherungsportfolio erstreckt sich von Windkraft (on- und offshore) über Photovoltaik, Geothermie, Wasserkraft bis Biomasse. Neben den traditionellen Erzeugungsmethoden versichert der Talanx Konzern auch Innovationen wie schwimmende Windkraftanlagen oder Photovoltaikanlagen.

Zudem begleitet der Talanx Konzern seine Kunden aus der Schwerindustrie bei der nachhaltigen Transition durch die Umstellung auf grünen Wasserstoff. Die Nutzung von grünem Wasserstoff kann die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Stahlindustrie um 95 % reduzieren. Der Talanx Konzern stellt entsprechende Absicherung von spezifischen Transitionsrisiken für seine Kunden bereit.

Der Konzern engagiert sich auch politisch, um den Ausbau von Wasserstoff aktiv zu fördern. In Polen ist der Konzern eine entsprechende Partnerschaft mit dem Klima- und Umweltministerium eingegangen. Hier wird der Talanx Konzern die Erwartungen und Produktanforderungen von der Wasserstoffindustrie an die Versicherungsindustrie analysieren und bewerten. Auf Basis dieser Analysen sollen entsprechende Versicherungsprodukte für den polnischen Markt entwickelt werden. Dieser Ansatz untermauert das Eigenverständnis als aktiven Begleiter und Partner in der Transition.

**TCFD** Durch die Absicherung von Risiken ermöglicht der Talanx Konzern die nachhaltige Verkehrswende. So stellt u. a. die Entzündung von Elektrobatterien ein großes Risiko für die Kunden des Konzerns dar. Im vergangenen Jahr sind beispielsweise Großschäden bei Bränden von Busdepots entstanden. Der Talanx Konzern stellt spezielle Versicherungen für entsprechende Busdepots bereit. Durch den Risikotransfer schafft der Konzern die Voraussetzung für den Ausbau der notwendigen Infrastruktur.

Im Kraftfahrzeugbereich wird zudem Flottengeschäft auf Basis des Einsatzes von Telematik-Technologie betrieben, wodurch ökologisches und sicheres Fahren belohnt werden kann. Zudem werden Fahrtrainings für Kunden angeboten. Über das eigentliche Versicherungsgeschäft hinaus bieten Sicherheitstechniker Flotten-Consulting und Risikomanagement an, wobei Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt werden.

Zusätzlich können die Industriekunden des Talanx Konzerns auf über 180 Ingenieure und Spezialisten zurückgreifen, welche auch Beratungsdienstleistungen zur Abmilderung des Klimawandels, wie beispielsweise durch Flutereignisse, anbieten. Das Leistungsspektrum erstreckt sich von Risiko- über Schwachstellen- und Ertragsausfallanalysen bis hin zu Notfallplanungen.

Der Talanx Konzern ist somit entsprechend aufgestellt, den Strukturwandel der Wirtschaft mit den jeweils passenden Produkten für den Risikotransfer und begleitenden Risikoanalysen erfolgreich zu begleiten.

Darüber hinaus strebt der Konzern im deutschen sowie internationalen Privatkunden- und Gewerbegebiet an, Nachhaltigkeitsaspekte im gesamten Produktangebot stärker zu verankern und Produkte hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsauswirkung stetig zu optimieren.

Im Bereich der Altersvorsorge hat der Talanx Konzern für Privatkunden den digitalen Wegweiser „FondsGuide“ zur Identifikation von nachhaltigen Fonds entwickelt. Dieses Beratungstool führt mit wenigen Fragen zur persönlichen Fondsauswahl und berücksichtigt hierbei auch Nachhaltigkeitskriterien. Der Kunde hat somit die Möglichkeit, seine Fondsauswahl ausschließlich auf nachhaltige Fonds auszurichten. In der fondsgebundenen Rentenversicherung „CleverInvest“ kann der Kunde aus bis zu 42 nachhaltigen Fonds auswählen.

Auch im internationalen Privatkundengeschäft baut der Talanx Konzern sein Angebot an nachhaltigen Fonds fortlaufend aus.

Überdies unterstützt der Konzern in der Sachversicherung Privat- und Gewerbekunden bei der nachhaltigen Transition. Der Talanx Konzern versichert u. a. Photovoltaikanlagen bei Beschädigungen bis zum Neuwert und ersetzt mögliche Ertragsausfälle. Auch die Förderungen der Elektromobilität ist ein wesentlicher Schwerpunkt. Im Bereich der Kfz-Versicherung gewährt der Talanx Konzern z. B. in Deutschland einen Nachlass bei Tarifen für E-Autos von ungefähr 25% gegenüber vergleichbaren Verbrennertarifen.

**TCFD** Neben gezielten Ausschlüssen und der Förderungen von neuen Technologien unterstützt der Talanx Konzern seine Kunden aktiv bei der Abmilderung der Folgen des Klimawandels. Der Klimawandel beeinflusst die Häufigkeit und Stärke extremer Wetterereignisse. Fast überall auf der Welt sind stärkere Hitzeextreme zu beobachten. Wirbelstürme verursachen aufgrund intensiverer Regenfälle und höherer Sturmfluten mehr Schäden. Die Absicherung der entsprechenden Naturkatastrophen ermöglichen es betroffenen Menschen und Unternehmen, besser mit den Folgen extremer Wetterereignisse umzugehen, und stärkt insgesamt die gesellschaftliche Widerstandsfähigkeit. Als sechstgrößte Versicherungsgruppe in Europa leistet der Talanx Konzern somit einen wesentlichen Beitrag bei der Absicherung von Klimarisiken.

Darüber hinaus stellt die EU-Taxonomie ein wichtiges Transparenzkriterium für die Nachhaltigkeit des Versicherungsportfolios des Talanx Konzerns dar. Die Taxonomie berücksichtigt in der Versicherungsaktivität jedoch lediglich die Schaden-/Unfallversicherung in der Erst- und Rückversicherung und bezieht sich nur auf das Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel“. Somit werden ausschließlich die Versicherungssparten berücksichtigt, welche entsprechende Risiken aus dem Klimawandel explizit absichern. Für das Geschäftsjahr 2021 berichtet der Talanx Konzern erstmals seine taxonomiefähigen Kennzahlen und damit die gesamten Bruttoprämien der Sparten, die neben anderen Risiken auch Klimawandelrisiken absichern. Eine Übersicht der entsprechenden Taxonomie-Kennzahlen ist im nachfolgenden Abschnitt **Kennzahlen und Ziele** dargestellt. Ab dem Geschäftsjahr 2023 wird der Talanx Konzern gemäß der sukzessiven Einführung der Taxonomie-Verordnung und analog zur Kapitalanlage die taxonomiekonformen Bruttoprämien der Versicherungssparten berichten. Die taxonomiekonforme Kennzahl wird jedoch deutlich niedriger als die taxonomiefähige Kennzahl ausfallen, da diese u. a. nur die Prämienanteile zur Absicherung der Klimawandelrisiken berücksichtigen wird.

## Talanx unterstützt die Transformation der Industrie

Als einer der führenden Industrieversicherer hat es sich der Talanx Konzern insbesondere zur Aufgabe gemacht, seine Kunden weltweit bei der Transformation zu einer nachhaltigeren und emissionsarmen Wirtschaft zu unterstützen. So leistet der Konzern auch in der Versicherungstechnik seinen Beitrag zum Klima- und Umweltschutz.

Ein Beispiel dafür ist die Unterstützung bei der Transformation der Schwerindustrie auf grünen Wasserstoff. Die Umstellung erfordert risikobehaftete Direktreduktionsanlagen im Demonstrationsmaßstab, um die Funktionsfähigkeit der Wasserstoffproduktion für die Stahlerzeugung zu überprüfen. Für diese Anlagen stellt Talanx u. a. die Montageversicherung bereit. Darüber können beispielsweise Schäden und Verluste, die während der Montagetätigkeit und des Probebetriebs an versicherten Objekten entstehen, oder alle am Vertrag beteiligten Subunternehmen gegen die daraus resultierenden Kosten abgesichert werden.

Talanx sieht in diesem Geschäftsfeld eine steigende Nachfrage und versteht sich als Partner, um innovative Ansätze und Versuchsanlagen zu versichern – immer mit dem Ziel, die Transformation der Industrie zu fördern.

Unsere Underwriter und Risikomanager arbeiten vor Ort mit dem Kunden eng zusammen und entwickeln gemeinsam innovative Lösungen.

■ **Edgar Puls**,  
Vorstandsmitglied der Talanx AG,  
verantwortlich für den Geschäftsbereich  
Industrieversicherung



Nachhaltiger Wasserstoff aus Solar und Windenergie

**TAXONOMIE-KENNZAHLEN IM UNDERWRITING**

	2021	2020	2019
Taxonomiefähige Prämien (Summe der taxonomiefähigen Sparten in gebuchten Bruttoprämien/gesamte gebuchte Bruttoprämien der Schaden/Unfall-Erst- und -Rückversicherung) * 100	62,8 %	–	–
Nicht taxonomiefähige Prämien (Summe der nicht akzeptierten und nicht taxonomiefähigen Sparten in gebuchten Bruttoprämien/gesamte gebuchte Bruttoprämien der Schaden/Unfall-Erst- und -Rückversicherung) * 100	37,2 %	–	–

Der Talanx Konzern hat sich gezielt als Begleiter der nachhaltigen Transformationen positioniert und mildert darüber hinaus die Folgen des Klimawandels durch seine Versicherungstätigkeit ab.

## Betrieblicher Klima- und Umweltschutz

Integraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie des Talanx Konzerns ist es, seinen eigenen ökologischen Fußabdruck zu managen und so weit wie möglich zu reduzieren. Der Talanx Konzern folgt dabei dem Prinzip, Treibhausgase in erster Linie zu vermeiden, dann zu reduzieren und erst im dritten Schritt zu kompensieren.

**GRI 103-1** Als Unternehmen ohne physische Produktion, das Dienstleistungen im Bereich Versicherungen und Finanzen anbietet, hat der Talanx Konzern im Betrieb grundsätzlich geringere Auswirkungen auf die Umwelt bzw. das Klima als beispielsweise produzierende oder rohstoffintensive Unternehmen. Gleichwohl beschäftigt der Konzern an seinen weltweiten Standorten rund 24.000 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, seien es Büroausstattung, IT-Produkte oder Nahrungsmittel für die Kantinen.

Auch im Betrieb arbeitet der Talanx Konzern daher konsequent an seinen zwei wichtigsten Umweltzielen: erstens, die Aufrechterhaltung der Klimaneutralität in Deutschland, wo mehr als 45 % der Mitarbeiter beschäftigt sind. Zweitens, bis spätestens im Jahr 2030 konzernweit Netto-Null-Emissionen im Betrieb erreichen zu wollen.

**GRI 103-2** Der Konzern verringert dazu kontinuierlich seinen CO<sub>2</sub>-Ausstoß, nutzt Energie und sonstige Ressourcen möglichst effizient, bezieht Strom aus erneuerbaren Quellen und kompensiert die verbleibenden Emissionen in Deutschland durch Emissionsminderungszertifikate. Darüber hinaus wird sich konzernweit um eine verantwortungsbewusste Nutzung von Wasser, Papier und eine Reduktion des Abfallaufkommens bemüht.

**GRI 103-3** Der Talanx Konzern wendet den internationalen Treibhausgas (THG)-Standard ISO 14064 an. Auf dieser Grundlage wurde im Berichtsjahr 2021 das interne Rahmenwerk konsequent weiterentwickelt, das die Datenerhebung, das Berichtswesen und die Quantifizierung von THG-Emissionen konzernweit einheitlich abdeckt.

Die THG-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 sowie die Kategorien Geschäftsreisen, Energievorkette, Papier-, Wasserverbrauch und Mitarbeiteranfahrten aus Scope 3 werden dabei entsprechend den Berichtsgrenzen, die im operativen Steuerungsansatz des THG-Protokolls definiert sind, gemessen und berichtet.

Die Berichtskategorien sind dabei folgendermaßen definiert:

- **Scope 1:** direkte Emissionen aus der Verbrennung vor Ort (flüssige und gasförmige fossile Brennstoffe, eigene und geleaste Fahrzeuge sowie austretende Kältemittel aus Kühlanlagen)
- **Scope 2:** indirekte Emissionen aus bezogener Energie (Strom, Fernwärme, Dampf und Kühlwasser)
- **Scope 3:** indirekte Emissionen durch geschäftsbezogene Aktivitäten und Lieferketten (z. B. Geschäftsreisen oder eingekaufte Güter und Dienstleistungen)

Im Jahr 2021 beliefen sich die Gesamtemissionen des Konzerns exklusive der Hannover Rück-Gruppe somit auf 35.047,78 metrische Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e), was einer Reduktion von 60% gegenüber den berichteten Vorjahreswerten bzw. 18% gegenüber den angepassten Vorjahreswerten 2021<sup>1</sup> entspricht. Der Rückgang ist teilweise auf Beschränkungen als Folge der Corona-Pandemie zurückzuführen, die dieses Jahr bei der Berechnung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes berücksichtigt wurde, größtenteils jedoch das Ergebnis der fortgesetzten Bemühungen, den ökologischen Fußabdruck des Talanx Konzerns zu reduzieren.

Eines der wichtigsten Umweltziele ist dabei die Aufrechterhaltung des Bekenntnisses zur Klimaneutralität in Deutschland. Im Jahr 2021 wurden erneut unvermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen aus THG-Scope 1, THG-Scope 2 sowie THG-Scope 3 durch den Erwerb und die Stilllegung von hochwertigen Emissionsminderungszertifikaten kompensiert.

Die im Jahr 2021 erworbenen CO<sub>2</sub>-Zertifikate spiegeln Investitionen in zwei REDD+-Projekte wider, um den Klimawandel abzuschwächen und die wirtschaftliche Entwicklung in Lateinamerika und Asien zu fördern. Alle Kompensationsprojekte entsprechen anerkannten globalen Standards, wie dem Verified Carbon Standard und Climate, Community and Biodiversity Standards (CCBS).

**CO<sub>2</sub>-AUSGLEICHS-PORTFOLIO NACH UNTERSTÜTZTEN PROJEKTEN UND REGIONEN FÜR DEUTSCHLAND<sup>1</sup>**

In t CO <sub>2</sub> e (sofern nicht anders angegeben)	Lateinamerika	Asien
Nachhaltige Waldbewirtschaftung (REDD+ <sup>2</sup> )	5.648	3.778
Anteil	60 %	40 %

<sup>1</sup> Daten ohne Hannover Rück-Gruppe

<sup>2</sup> Reduzierung von Emissionen aus Entwaldung und zerstörerischer Waldnutzung

**GRI 302-1 | 302-3 | 302-4 | 305-1 | 305-2 | 305-3 | 305-4 | 305-5 | TCFD** Zur Ermittlung der indirekten Emissionen aus bezogener Energie (Strom, Fernwärme, Dampf und Kühlwasser) werden standortbezogene Emissionsfaktoren herangezogen, die von Ecoinvent und dem Umweltbundesamt (UBA) bereitgestellt werden. Alle weiteren Emissionen werden auf Basis von Umrechnungsfaktoren der Defra sowie gemäß DIN EN 16258 ermittelt.

<sup>1</sup> Anpassungen der berichteten Vorjahreszahlen sind auf Aktualisierung historischer Daten und methodische Anpassungen (u. a. Berücksichtigung Corona-Effekte) zurückzuführen

TREIBHAUSGASEMISSIONEN<sup>1,2</sup>

In t CO <sub>2</sub> e (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr	2021	2020	2019
<b>Gesamte THG-Emissionen (standortbasiert)<sup>3</sup></b>	<b>-18,0%</b>	<b>35.048</b>	<b>42.735</b>	<b>77.606</b>
Standortbasierte Emissionen durch Energieverbrauch in Gebäuden	-9,6%	15.477	17.114	22.076
Emissionen durch Geschäftsreisen	-8,0%	2.382	2.588	7.240
<b>Scope 1, direkte THG-Emissionen</b>	<b>-2,1%</b>	<b>10.357</b>	<b>10.575</b>	<b>11.792</b>
Erdgasverbrauch	-1,5%	4.211	4.276	4.691
Flüssige fossile Brennstoffe	-0,9%	117	118	154
Eigene/geleaste Fahrzeuge	-2,5%	6.030	6.181	6.946
<b>Scope 2, indirekte THG-Emissionen</b>	<b>-12,3%</b>	<b>11.149</b>	<b>12.720</b>	<b>17.231</b>
Standortbasierte Emissionen durch Stromverbrauch	-14,0%	7.056	8.205	9.665
Fernwärme und Kühlung	-9,3%	4.093	4.515	7.566
<b>Scope 3, andere indirekte THG-Emissionen</b>	<b>-30,3%</b>	<b>13.541</b>	<b>19.439</b>	<b>48.584</b>
Flugreisen	-43,9%	694	1.236	5.719
Gemietete Autos und Taxis	21,7%	1.582	1.300	1.339
Bahnreisen	103,8%	107	52	182
Energie-Upstream	8,8%	6.095	5.601	7.384
Papierverbrauch	25,2%	757	605	739
Wasserverbrauch	5,5%	188	178	252
Mitarbeiteran- und -abfahrten	-60,7%	4.118	10.467	32.969
<b>Standortbasierte THG-Emissionen pro MA (Scope 1+2)</b>	<b>-10,3%</b>	<b>1,10</b>	<b>1,22</b>	<b>1,47</b>
<b>Standortbasierte THG-Emissionen pro MA (Scope 1+2+3)</b>	<b>-19,0%</b>	<b>1,82</b>	<b>2,25</b>	<b>3,93</b>
<b>Gesamtenergieverbrauch in MWh</b>	<b>-4,4%</b>	<b>78.343</b>	<b>81.940</b>	<b>104.055</b>
Stromverbrauch aus nicht erneuerbaren Energiequellen in MWh	-14,3%	14.754	17.216	21.377
Stromverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen in MWh	-7,0%	20.738	22.288	24.490
Anteil Stromverbrauch aus erneuerbaren Energiequellen	+2 %-Pkt.	58,4%	56,4%	53,4%
Energie aus primären Energiequellen (Öl, Gas etc.) in MWh	4,1%	21.355	20.512	19.921
Gelieferte Wärme und Kühlung in MWh	-1,9%	21.496	21.922	38.267
<b>Energieverbrauch pro MA in MWh</b>	<b>-5,5%</b>	<b>4,07</b>	<b>4,31</b>	<b>5,27</b>
<b>Kraftstoffverbrauch in l</b>	<b>2,4%</b>	<b>2.534.596</b>	<b>2.475.987</b>	<b>2.887.761</b>
<b>Kraftstoffverbrauch pro MA in l</b>	<b>1,1%</b>	<b>131,60</b>	<b>130,11</b>	<b>146,28</b>

<sup>1</sup> Daten ohne Hannover Rück-Gruppe<sup>2</sup> Anpassungen der berichteten Vorjahreszahlen sind auf Aktualisierung historischer Daten und methodische Anpassungen (u. a. Berücksichtigung Corona-Effekte) zurückzuführen<sup>3</sup> Die Gesamtemissionen basieren auf tatsächlichen, geschätzten oder hochgerechneten Daten. Sämtliche Annahmen und Berechnungsmethoden entsprechen den Richtlinien nach ISO 14065

In dem Bestreben, die Gesamtenergieeffizienz zu verbessern und den Energieverbrauch zu senken, konzentriert sich der Talanx Konzern insbesondere auf seine Geschäfts- bzw. Bürogebäude. So optimiert der Konzern kontinuierlich ihre Energieeffizienz und senkt seinen Energieverbrauch durch den Einsatz neuer und effizienterer Technologien. In zwölf Ländern bezieht er Strom aus erneuerbaren Energien; Ende des Jahres 2021 stammten 58,4 % des gesamten Stroms des Konzerns weltweit aus erneuerbaren Quellen (2020: 56,4 %, 2019: 53,4 %).

Im Jahr 2021 hat der Konzern an Standorten im In- und Ausland die Energieverbräuche durch effizientere Leuchtmittel auch den Einsatz von Energiekontrollsystemen weiter optimiert. Auch die Berücksichtigung von Energiestandards beim Bau und bei der Auswahl neuer Bürogebäude hat hierzu beigetragen. Im Jahr 2021 sparten diese Maßnahmen 0,164 GWh Energie ein.

Dies wurde zudem durch Anpassungen einiger Gebäudemanagementsysteme unterstützt. Dadurch konnte in den Phasen, in denen Büros aufgrund der Corona-Pandemie kaum besetzt waren, Einsparungen maximiert werden. Die Einsparungen spiegeln sich auch in der Energieintensität (Energieverbrauch im Verhältnis zur Fläche) wider. An den Standorten in Deutschland sank die Energieintensität auf 0,16 (0,18) MWh/m<sup>2</sup>.

Der Konzern reduziert seine Geschäftsreisen, um sowohl Emissionen als auch Kosten zu senken. Der Prozess zur Reisebewilligung zielt darauf ab, die Anzahl der geschäftlichen Reisetätigkeiten der Mitarbeiter zu begrenzen. Im Jahr 2021 sind Flugreisen im Vergleich zum Vorjahr zwar fast unverändert geblieben, jedoch im Vergleich zu 2019 um 66,5 % zurückgegangen. Die Betrachtung der Reisekennzahlen zeigt zudem eine Verlagerung der genutzten Transportmittel, was eben-

## Talanx-Teams ziehen weltweit in nachhaltigere Gebäude

Betrieblicher Klima- und Umweltschutz ist für die Talanx neben der Kapitalanlage und dem Underwriting eine der zentralen Handlungsoptionen, die Emissionen zu verringern. Der Talanx Konzern hat sich zum Ziel gesetzt, Netto-Null-Emissionen im Betrieb bis 2030 zu erreichen. Dies ist u. a. über „grünere“ Gebäude möglich. Wo immer die Talanx neue Bürogebäude aufgrund von Wachstum oder der Optimierung der Betriebsstrukturen benötigt, sucht sie daher nachhaltigere Immobilien oder lässt diese nach aktuellsten nachhaltigen Baustandards bauen und zertifizieren.

So ist im Jahr 2021 der HDI Mexiko in einen EDGE-zertifizierten Neubau gezogen. Durch diesen Umzug werden pro Jahr rund 117 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart. Das WARTA Team hat nun seine neuen Büroräume in einem der höchsten und mit dem Nachhaltigkeitsstandard BREEAM für ökologische und soziale Aspekte ausgezeichneten Gebäude in Polen. Auch das HDI Team in Italien hat seine Mitarbeiter in einem neuen Standort zusammengebracht, der mit der Nachhaltigkeits-zertifizierung für ökologisches Bauen LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) bewertet ist.

Für das kommende Berichtsjahr sind perspektivisch bereits weitere Umzüge geplant: Der HDI Frankreich zieht 2022 in das erste Bürogebäude, das nach dem französischen Green-Building-Ansatz HQE® gebaut ist, das ebenfalls BREEAM-zertifiziert ist.

Unsere Bürogebäude sollen höchsten Nachhaltigkeitsstandards entsprechen. Damit tragen wir zu unserem Ziel bei, weltweit bis 2030 Netto-Null-Emissionen zu erreichen.

■ Dr. Wilm Langenbach,  
Vorstandsmitglied Talanx AG



BREEAM-zertifiziertes Bürogebäude und Sitz der WARTA in Polen

falls positive Auswirkungen auf die daraus entstehenden Emissionen hat und ist größtenteils das Ergebnis von Beschränkungen als Folge der Corona-Pandemie. Darüber hinaus ist dies auch auf die fortge-

setzten Bemühungen zurückzuführen, Dienstreisen stärker zu reglementieren sowie alternative Lösungen wie Web-Meetings stärker zu nutzen.

### ZURÜCKGELEGTE STRECKEN<sup>1</sup>

In km (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr	2021	2020	2019
<b>Gesamte gereiste Entfernung</b>	<b>1,7 %</b>	<b>16.405.846</b>	<b>16.133.785</b>	<b>48.994.024</b>
<b>Gesamte Flugreisen</b>	<b>14,8 %</b>	<b>5.643.429</b>	<b>4.917.508</b>	<b>25.137.504</b>
Kurzstreckenflugreisen	-42,2 %	1.572.716	2.720.449	6.984.630
Mittelstreckenflugreisen	205,3 %	2.328.877	762.752	6.223.184
Langstreckenflugreisen	21,4 %	1.741.836	1.434.308	11.929.690
<b>Flugreisen pro MA</b>	<b>13,4 %</b>	<b>293,0</b>	<b>258,4</b>	<b>1.273,4</b>
<b>Gesamte Zugreisen</b>	<b>-30,4 %</b>	<b>3.315.497</b>	<b>4.762.085</b>	<b>17.158.068</b>
<b>Gesamte Autoreisen</b>	<b>15,4 %</b>	<b>7.446.920</b>	<b>6.454.192</b>	<b>6.698.451</b>
<b>Gesamte Entfernung in km pro MA</b>	<b>0,5 %</b>	<b>851,8</b>	<b>847,8</b>	<b>2.481,8</b>

<sup>1</sup> Angaben je Mitarbeiter auf Basis aktiver Stamm-Mitarbeiter (ohne Hannover Rück-Gruppe)

**GRI 301-1 | 301-2 | 303-1 | 303-2 | 303-3 | 303-5 | 306-2 | 306-3** Der Talanx Konzern bemüht sich ebenfalls, seine Abfallmengen zu verringern und seinen Wasser-, Papier- und Kunststoffverbrauch zu senken – insbesondere in Vorbereitung auf die EU-Gesetzgebung zur Kunststoffreduzierung.

Da die Herstellung von Papier wichtige Ressourcen verbraucht, arbeitet der Konzern daran, seinen Papierverbrauch zu verringern. Dazu setzt er beispielsweise Pull-Print-Technologien ein, die es ermöglichen, weniger Drucker einzusetzen. Außerdem arbeitet er daran, die Druckgewohnheiten der Mitarbeiter zu verändern, beispielsweise durch Desktop-on-Demand-Technologie in Konferenzen: Mit dieser Technologie erhalten Nutzer von Besprechungsräumen schnellen und einfachen Zugriff auf ihre Daten und können diese auf dem Bildschirm anzeigen – das erspart den Ausdruck von Dokumenten.

Da Wasser in vielen Ländern der Welt zunehmend zu einem knappen Gut wird, hat der Talanx Konzern eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um Wasser zu sparen. Zu den Wassersparinitiativen gehören u. a. der Einbau von Armaturen mit Luftbeimischung sowie die Installation von wassereffizienten Produkten, sobald neue Anlagen erforderlich sind oder Einrichtungen renoviert werden. Der Wasserverbrauch geht weiter zurück. Allerdings wird es aufgrund der bereits umgesetzten Maßnahmen immer schwieriger, signifikante Einsparmöglichkeiten zu finden.

Der Talanx Konzern hat kein Oberflächenwasser, einschließlich Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen und Ozeanen, Grundwasser, direkt gesammeltes und gespeichertes Regenwasser oder Abwasser einer anderen Organisation verwendet. Stattdessen nutzt der Konzern ausschließlich Wasser aus kommunaler und städtischer Wasserversorgung. Die Qualität des Wassers unterliegt damit den lokalen und europäischen Standards. Weder das Gesamtvolumen noch eine anteilige Menge an Wasser wurden recycelt und wiederverwendet.

#### VERBRÄUCHE EINGEKAUFTER WAREN<sup>1</sup>

	Abweichung vom Vorjahr	2021	2020	2019
<b>Verbrauchtes Kopier-/ Druckpapier in kg</b>	-8,3%	<b>538.369</b>	<b>586.817</b>	<b>747.816</b>
Recyclingpapier in kg	-	430.454,0	-	-
<b>Papierverbrauch pro MA in kg</b>	-9,4%	<b>27,95</b>	<b>30,84</b>	<b>37,88</b>
<b>Wasserverbrauch in m³</b>	0,3%	<b>156.583</b>	<b>156.118</b>	<b>184.751</b>
<b>Wasserverbrauch pro MA in m³</b>	-0,9%	<b>8,13</b>	<b>8,20</b>	<b>9,36</b>

<sup>1</sup> Angaben je Mitarbeiter auf Basis aktiver Stamm-Mitarbeiter (ohne Hannover Rück-Gruppe)

Um den Verbrauch von Einwegkunststoffen erheblich zu verringern, hat der Talanx Konzern begonnen, sämtliche To-go-Becher, -Bestecke, -Strohhalme und -Tüten aus Catering-Einrichtungen, Verkaufsautomaten und Küchen mit Reinigungseinrichtungen zu entfernen. Sie werden durch Mehrwegalternativen wie wiederverwendbares Besteck und Geschirr ersetzt. Plastikverpackungen beispielsweise werden durch Glasgefäße ersetzt. Dort, wo Kunststoff eingesetzt werden muss, wird abbaubare Maisstärkefolie verwendet. Im Fokus steht die Entsorgung von Kunststoffen, die aufgrund von mangelhafter Trennung und Kontamination der Abfallströme häufig nicht recycelt werden können. Durch den regelmäßigen Austausch mit der Stadt Hannover und weiteren Unternehmen im Rahmen der Initiative „Hannover ohne Plastik“ (HOP), zu der sich auch der Talanx Konzern bekennt, werden kontinuierlich weitere Ansätze zur Vermeidung von Einwegkunststoffen entwickelt.

#### ABFALLMENGE (DEUTSCHLAND)<sup>1</sup>

In t (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr	2021	2020	2019
<b>Gesamte Abfallmenge</b>	<b>-33,0%</b>	<b>1.425</b>	<b>2.126</b>	<b>2.619</b>
Recycling	-23,9%	684	899	1.454
Recycling in %	+5,7 %-Pkt.	48,0%	42,3%	55,5%
Energetische Verwertung	-55,2%	239	534	472
Kompostierung natürlicher Abfälle	-78,5%	40	187	63
Restabfall (Non-IT)	-7,2%	458	494	612
Elektronikabfall (elektronische Klein- und Großgeräte)	-24,0%	2	2	2
Sonderabfall	-83,9%	2	10	15
<b>Abfallmenge pro MA</b>	<b>-30,9%</b>	<b>0,17</b>	<b>0,24</b>	<b>0,28</b>

<sup>1</sup> Angaben je Mitarbeiter auf Basis aktiver Stamm-Mitarbeiter (ohne Hannover Rück-Gruppe)

## Kennzahlen und Ziele

In der nachfolgenden Tabelle sind die wesentlichen Ziele, Maßnahmen und (Taxonomie-)Kennzahlen zu den Themen Klima- und Umweltbelange im Asset-Management und Underwriting sowie betrieblicher Klima- und Umweltschutz zusammenfassend dargestellt.

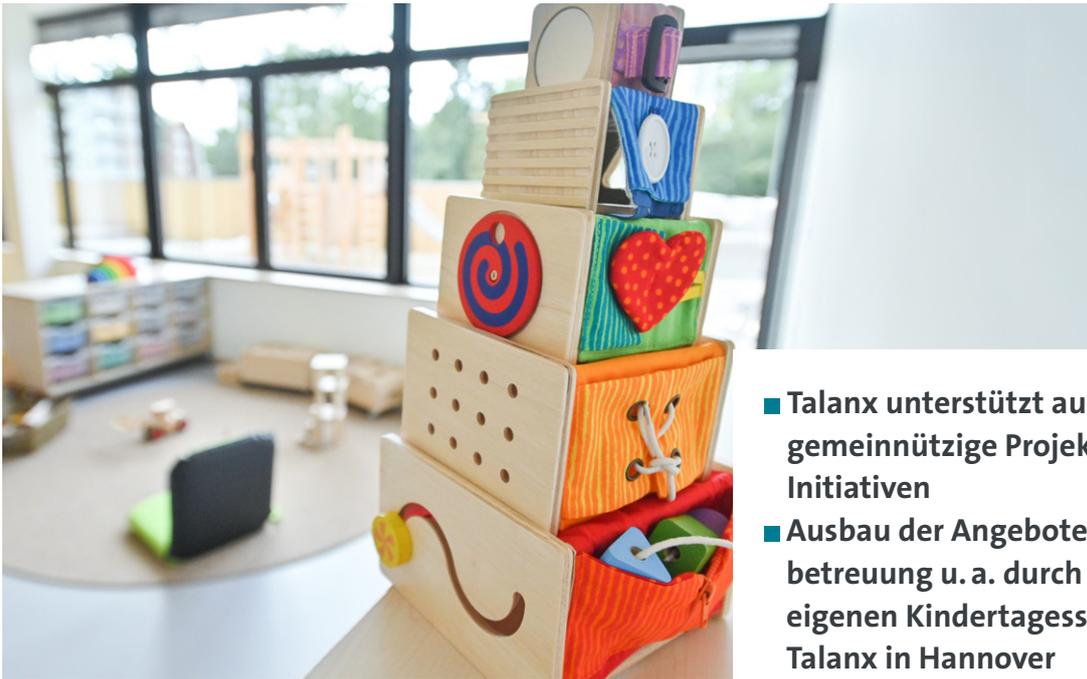
Neben den hier dargestellten ESG-Kennzahlen arbeitet der Talanx Konzern derzeit an der Entwicklung von konzerneinheitlichen Metriken bzw. Messgrößen und entsprechenden Prozessen, die konkrete Steuerungsansätze für klimaneutrale Investitions- und Versicherungsportfolios im Einklang mit den Pariser Klimazielen ermöglichen.

### ZIELE UND MASSNAHMEN: KLIMA- UND UMWELTBELANGE

Bereich	Ziel	Wesentliche Maßnahmen	Geltungsbereich	Status 2021	
Asset-Management	Netto-Null-Emissionen bis 2050	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensität (Scope 1 und 2) um 30 % gegenüber Basisjahr 2019	Konzernweit	-15 %	
		Ausbau nachhaltiger Investitionen auf 8 Mrd. EUR bis 2025	Konzernweit	7,2 Mrd. EUR	
		ESG-Screening des Anlageportfolios	Konzernweit	Laufend	
		Rückzug aus Thermalkohle bis 2038. Ausschluss von Unternehmen, deren Umsatz und Erzeugungsanteil zu mehr als 25 % auf Thermalkohle basiert oder deren Umsatz zu mehr als 25 % auf Ölsanden basiert	Konzernweit	Laufend	
	Taxonomie	Anteil taxonomiefähige Kapitalanlagen (taxonomiefähige Investments/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	Konzernweit	7,8 %	
		Anteil nicht taxonomiefähige Kapitalanlagen (nicht taxonomiefähige Investments/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	Konzernweit	33,2 %	
		Anteil Derivate (gesamte Derivate/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	Konzernweit	0,3 %	
		Anteil nichtberichtspflichtiger Unternehmen gemäß NFRD (Investments in Unternehmen, die nicht der Berichtspflicht nach NFRD unterliegen/(Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI – Staatsanleihen)) * 100	Konzernweit	58,7 %	
		Anteil Staatsanleihen (Staatsanleihen/Gesamtaktiva für die Taxonomie-KPI) * 100	Konzernweit	20,8 %	
Underwriting	Netto-Null-Emissionen bis 2050	Reduktion der CO <sub>2</sub> -Intensität	Konzernweit	Laufend	
		Rückzug aus Thermalkohle und Ölsanden bis 2038 und keine Zeichnung von Neugeschäft mit Kohlekraftwerken oder Bergwerken für Kraftwerkskohle	Konzernweit	Laufend	
		ESG-Screening des Versicherungsportfolios	Konzernweit	Laufend	
		Steigerung des Prämienvolumens im Bereich erneuerbare Energien und grüne Technologien	Konzernweit	Laufend	
	Ausbau nachhaltiger Versicherungslösungen	Ausweitung nachhaltiger Versicherungslösungen zur Minderung der Folgen von Naturkatastrophen	Konzernweit	Laufend	
		Unterstützung der globalen Energiewende durch Versicherung erneuerbarer Energien und Technologien	Konzernweit	Laufend	
	Taxonomie	Taxonomiefähige Prämien (Summe der taxonomiefähigen Sparten in gebuchten Bruttoprämien/gesamte gebuchte Bruttoprämien der Schaden/Unfall-Erst- und -Rückversicherung) * 100	Konzernweit	62,8 %	
		Nicht taxonomiefähige Prämien (Summe der nicht akzeptierten und nicht taxonomiefähigen Sparten in gebuchten Bruttoprämien/gesamte gebuchte Bruttoprämien der Schaden/Unfall-Erst- und -Rückversicherung) * 100	Konzernweit	37,2 %	
	Betrieb	Netto-Null-Emissionen bis 2030	Aufrechterhaltung Klimaneutralität in Deutschland	Deutschland	Erreicht
			Reduzierung THG-Emissionen gegenüber Vorjahr	Konzernweit	-18 %
Erhöhung der Transparenz zu Treibhausgasemissionen in den weltweiten Standorten			Konzernweit	Erreicht	
Optimierung der Energieverbräuche			Konzernweit	Laufend	
Vermehrte Nutzung erneuerbarer Energien			Konzernweit	Laufend	

Die EU-Taxonomie-Verordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten aktuell Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher

kann die Vergleichbarkeit der entsprechenden Kennzahlen erheblich eingeschränkt sein. Zudem können noch zu veröffentlichende Klarstellungen künftig zu Veränderungen von Auslegungen gegenüber dem gegenwärtigen Zeitpunkt führen.



- Talanx unterstützt auch 2021 konzernweit gemeinnützige Projekte und soziale Initiativen
- Ausbau der Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung u. a. durch den Bau einer betriebs-eigenen Kindertagesstätte am Hauptsitz von Talanx in Hannover
- Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch u. a. Unconscious-Bias-Trainings – Schulungen gegen implizite Voreingenommenheit

## Sozialbelange

SEITE

Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting	31
Soziales Engagement als Unternehmen	32
Arbeitnehmerbelange	34
Verantwortung gegenüber Kunden	45
Menschenrechte und Lieferkette	48
Kennzahlen und Ziele	49



# Sozialbelange

## Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting

**GR1 103-1** Als börsennotiertes Unternehmen, das in über 150 Ländern für Kunden aktiv ist und rund 24.000 Mitarbeiter beschäftigt, ist sich der Talanx Konzern seiner gesellschaftlichen und sozialen Verantwortung bewusst.

Entsprechend finden somit auch soziale Aspekte starke Berücksichtigung bei Kapitalanlage- und Versicherungsentscheidungen im Talanx Konzern.

**GR1 103-2 | 412-3** In der Kapitalanlage ist für das regelmäßige ESG-Screening daher konzernweit die Wahrung von sozialen Standards und Prinzipien als wesentliches Filterkriterium festgelegt. Mit der Einhaltung der im UN Global Compact verankerten sozialen Kriterien hat der Talanx Konzern den Filterkatalog konsequent um internationale Sozialstandards wie die International Labour Organization's (ILO) Conventions, die OECD Guidelines for Multinational Enterprises und die UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) erweitert.

**GR1 103-3** Die sozialen Screening- bzw. Ausschlusskriterien werden im Responsible Investment Committee (RIC) festgelegt, regelmäßig überprüft sowie Empfehlungen an die Konzerngesellschaften im Hinblick auf das Halten oder den Abbau von Kapitalanlagebeständen unter Wahrung des wirtschaftlichen Interesses der Versicherungsgemeinschaft abgegeben.

Mit der Erhöhung der nachhaltigen Investitionen auf 8 Mrd. EUR wird der Talanx Konzern auch die sozialen Investitionen nochmals erhöhen. Der Talanx Konzern finanziert umfassend öffentliche Infrastrukturprojekte wie Krankenhäuser, Universitäten und Gerichtsgebäude. Diese Infrastruktur erhöht die gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt und fördert die Funktionsfähigkeit der staatlichen Institutionen. Ebenso hat der Talanx Konzern sein Engagement bei sozialen Anleihen stark ausgebaut. Besonders hervorzuheben ist die Zeichnung einer Anleihe der Europäischen Union zur direkten Abmilderung der Folgen der Corona-Pandemie. Durch die Beteiligung leistet

der Konzern einen weiteren Beitrag zur Abschwächung der Pandemiefolgen. Insgesamt unterstreicht der Talanx Konzern somit auch den sozialen Anspruch in der Kapitalanlagepolitik.

Bei der Produktentwicklung im Drittkundengeschäft im Asset-Management finden soziale Aspekte ebenfalls verstärkt Berücksichtigung. Zusätzlich zu den vorgenannten grundsätzlichen Ausschlüssen werden beispielsweise bei der Titelauswahl für die Ampegg terrAssisi Fonds ethische Grundsätze des Franziskanerordens angewandt. Entsprechend werden hier als Kriterien für die Anlage neben ökonomischen Aspekten gleichberechtigt soziale, kulturelle und Umweltaspekte herangezogen. Die hohe Wertschätzung des Franz von Assisi für die gesamte Schöpfung ist Richtschnur für die spezifischen Anlage- und Ausschlusskriterien.

Auch in der Versicherungstechnik sind soziale Aspekte für den Talanx Konzern von besonderer Bedeutung. Durch das Angebot von Versicherungsleistungen sichert der Konzern Menschen und Unternehmen weltweit verlässlich und langfristig gegen unterschiedliche Lebensrisiken finanziell ab und trägt damit unmittelbar zum sozialen Ausgleich bei. Das Leistungsspektrum in der Erstversicherung deckt alle existenzgefährdenden Risiken für Privat- und Gewerbekunden ab. Außerdem ermöglicht das Rückversicherungsgeschäft, dass weltweit andere Versicherungsgesellschaften ebenso derartige Produkte anbieten können.

Neben dieser zentralen Aufgabe als Risikoträger ist die Einhaltung internationaler sozialer Standards und Prinzipien ebenfalls ein wesentliches Entscheidungs- und Ausschlusskriterium bei der entsprechenden Zeichnung von Versicherungsrisiken. Hierfür werden entsprechende Screenings durchgeführt.

Soziale Aspekte fließen aber auch zunehmend in konkrete Produktlösungen ein. Mit dem Angebot der Vorzugsrenten in der Rückversicherung setzt sich der Konzern beispielsweise im Bereich Langleblichkeitsprodukte mit dem Trend der steigenden Lebenserwartung auseinander. Durch den Onlinevertrieb von Lebensversicherungen sowie die Unterstützung des Krankengeschäfts in Märkten mit unzureichender Gesundheitsversorgung trägt er zudem zu einer sozialen und finanziellen Inklusion bei und erhöht die Versicherungsdich-

te in verschiedenen Schwellen- und Entwicklungsländern. Darüber hinaus leistet er durch das Angebot von Versicherungslösungen wie Agrarversicherungen oder Mikroversicherungen einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung in strukturschwachen Regionen. Dadurch können sich Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten gegen elementare Risiken wie die Folgen von Ernteaussfällen sowie Krankheit absichern.

Soziale Verantwortung nimmt der Talanx Konzern u.a. in der Beratung wahr, indem er Kunden vor finanziellen Risiken schützt und eine Ergänzung sowie teilweise Alternativen zu staatlichen Sozialsystemen bietet. Insbesondere die Konzernprodukte im Bereich der Lebensversicherung tragen dadurch zu einer Entlastung der Sozialsysteme bei.

Nicht zuletzt in der weiter anhaltenden Corona-Pandemie leistet der Talanx Konzern einen wesentlichen gesellschaftspolitischen Beitrag und kommt seiner sozialen Verantwortung nach. Beispielsweise mit der Entscheidung, in Deutschland Covid-19 den im Infektionsschutzgesetz aufgeführten Krankheiten gleichzusetzen, werden behördlich angeordnete Betriebsschließungen aufgrund der Corona-Pandemie unter den Versicherungsschutz subsumiert. Daneben unterstützt der Konzern konkret Branchen, auf die es in dieser Zeit besonders ankommt, z.B. Ärzte. So haben sich auch viele Ärzte im Ruhestand wegen der starken Ausbreitung des Coronavirus bereiterklärt, unterstützend tätig zu werden und als Vertreter in Arztpraxen, bei der Beratung von Patienten oder in Impfzentren auszuhelfen. In Deutschland hat der Talanx Konzern daher die Leistungen für berufspflichtversicherte Ärzte entsprechend ausgeweitet. Aber auch in anderen Ländern leistet der Konzern mit der Versicherung klinischer Studien einen Beitrag im Kampf gegen das Coronavirus, etwa in Italien, Kanada und Frankreich.

## Soziales Engagement als Unternehmen

**GRI 103-1** Gesellschaftliches Engagement ist ein wichtiger Bereich, in dem der Talanx Konzern durch Öffentlichkeitsarbeit, Freiwilligeneinsätze und Spendenaktionen einen direkten gesellschaftlichen Beitrag leistet und zugleich das Mitarbeiterengagement fördern kann. Es untermauert somit ebenfalls den Anspruch des Konzerns, den sozialen Fortschritt zu unterstützen.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde das Thema gesellschaftliches bzw. soziales Engagement zwar nicht als wesentlich identifiziert. Dennoch stellt es ein wichtiges Thema für den Talanx Konzern dar, das im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie kontinuierlich weiterentwickelt und gefördert wird.

**GRI 103-2 | 103-3** Aufgrund der dezentralen Ausrichtung des Konzerns wählt jeder Standort seine eigenen Projekte aus, weist seine eigenen Ressourcen zu und beurteilt die Wirksamkeit hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategie. Dadurch erzielt der Talanx Konzern für die Gesellschaft positive soziale Effekte über seine eigentliche Geschäftstätigkeit hinaus.

Entsprechend werden konzernweit gemeinnützige Projekte und soziale Initiativen unterstützt. Das Engagement ist vielfältig und immer auf die lokalen Bedürfnisse in den jeweiligen Ländern abgestimmt. Dabei handelt es sich um sehr unterschiedliches Engagement, die Be-

reiche Unterstützung von Bildung und Unterstützung von Menschen in Not werden hier stellvertretend genannt und ausgeführt.

## Unterstützung von Bildung

Bildung ist die Grundvoraussetzung für gesellschaftlichen Zusammenhalt und wirtschaftlichen Fortschritt, indem sie es Menschen ermöglicht, ihre wirtschaftliche Situation und ihren Lebensstandard zu verbessern. Der Talanx Konzern engagiert sich daher insbesondere im Bereich Bildung und Ausbildung.

Dazu zählt u.a. die HDI Stiftung, in der zehn leistungsstarke Studenten in ganz Deutschland monatlich finanziell in ihrem Studium unterstützt werden. Die Förderung umfasst ausgewählte versicherungsnahe Fachbereiche an neun Universitäten und Hochschulen. Darüber hinaus fördert der Talanx Konzern auch sechzehn Studenten der Hannoveraner Hochschulen über das WIR-Stipendium. Neben der finanziellen Unterstützung können die Stipendiaten auch an Veranstaltungen und Workshops des Unternehmens teilnehmen. Deutschlandweit investiert die Talanx rund 77.000 EUR jährlich in Stipendien.

Mit dem 2018 gegründeten „House of Insurance“ unterstützt der Talanx Konzern gemeinsam mit der Tochtergesellschaft Hannover Rück-Gruppe und weiteren hannoverschen Versicherungsunternehmen ein Zentrum für Versicherungswissenschaften an der Leibniz Universität.

In den internationalen Standorten helfen die Einheiten ebenfalls mit vollen Kräften. So wird in Chile gemeinsam mit der Fundación Cristo Vive Menschen in Armut die Chance gegeben, z.B. eine Kfz-Mechaniker-Ausbildung zu machen. Den Weg dorthin, beispielsweise über Workshops, unterstützt der Talanx Konzern finanziell und nutzt sein Service-Netzwerk, um Werkstätten anzufragen, die Teilnehmer bei sich als Praktikanten aufzunehmen. 2021 konnten 18 Praktika vermittelt werden.

Die Mitarbeiter in der mexikanischen Niederlassung haben gemeinsam über 580 Pakete mit Schulsachen für Kinder an acht Schulen gespendet, damit die Kinder dort sorgenfrei am Unterricht teilnehmen

**494**  
 TAGE  
 bezahlte Freistellung zur  
 Unterstützung der Flutkatastrophe  
 durch HDI Deutschland.

können. In den USA unterstützt der Konzern über die Organisation HFS Chicago Scholars sozial schwache Familien, ihre Kinder zu Privatschulen zu schicken und ihnen damit einen besseren Zugang zu Bildung zu ermöglichen.

## Unterstützung von Menschen in Not

Die Unterstützung von Menschen in Notlagen gehört zu dem Kerngeschäft jeder Versicherung. Deshalb ist es für den Konzern sehr wichtig, Menschen zu helfen, die unfreiwillig in besonders schwere Not geraten sind.

Die Solidarität von sowohl den Mitarbeitern als auch dem Konzern, wurde 2021 in Deutschland vor allem im Rahmen der Flutkatastrophe „Bernd“ deutlich. Weitere Informationen zu dem Engagement der Talanx sind im Artikel [Gemeinsam den Wiederaufbau vorantreiben](#) zu lesen.

Zu den jährlich wiederkehrenden Projekten gehört z.B. die Weihnachtsbaumaktion an den Standorten Hamburg, Hameln, Hannover, Hilden und Köln. Mitarbeiter haben die Möglichkeit, spezifische Weihnachtswünsche von Kindern aus Kinderheimen, Mutter-Kind-Wohngruppen oder Stiftungen zu erfüllen und ihnen somit eine Freude zu bereiten.

Auch in Italien wollten Mitarbeiter an Weihnachten Bedürftigen helfen: Durch den Verkauf von Süßigkeiten der karitativen Organisation Fondazione Mazzini konnten die Erlöse an Kinder in Not gespendet werden. Im Rahmen von Spenden wurde z.B. auch die Organisation SANT'EGIDIO bedacht, die sich für Menschen in Armut einsetzt. Das Team in Südafrika hat am Mandela Day mit Africa Food For Thought Lebensmittelspenden für Kinder gepackt. Mit einer Lebensmittelspende kann nicht nur die Ernährung sichergestellt werden, das Kind kann sich mit der gesicherten Mahlzeit auch besser auf die eigene Bildung konzentrieren. In den Niederlassungen in Österreich und Mexiko wurden Decken für Bedürftige gespendet, um sie in den Wintermonaten vor der Kälte zu schützen. In Mexiko konnten so rund 250 Eingeborene in den Bergen von Chinantla, Oxaca und Zongolica sowie Veracruz versorgt werden. Um den Weg zurück in das Arbeitsleben zu finden und sich auf Jobinterviews vorbereiten zu können, haben Mitarbeiter in den USA sowohl Kleidung als auch Geld für Bedürftige an unterschiedliche Organisationen gespendet. Auf diesem Weg sollen die Bewerber unter dem Motto „dress to success“ den ersten Eindruck positiv gestalten können.

## Gemeinsam den Wiederaufbau vorantreiben

Die Unwetterkatastrophe „Tief Bernd“ hat im Sommer 2021 ganz Deutschland erschüttert. Heftige Regenfälle haben in großen Teilen Deutschlands Straßen überflutet, Keller volllaufen lassen, Bäche in reißende Ströme verwandelt und viele Schäden verursacht. Die Schadenregulierer der HDI Versicherung AG waren unmittelbar nach der Katastrophe vor Ort und haben den Betroffenen schnell und unkompliziert geholfen.

Nach der Katastrophe war die Anteilnahme deutschlandweit sehr groß – so auch bei Talanx und seinen Mitarbeitern. Das Unternehmen und seine Mitarbeiter haben mit Zeit- und Geldspenden den Wiederaufbau tatkräftig unterstützt: Als Anerkennung der Rettungskräfte im stark von der Katastrophe heimgesuchten Erftstadt spendete HDI je 50.000 EUR an die Feuerwehr und das THW für die Anschaffung neuer Einsatzfahrzeuge. Darüber hinaus stellte das Unternehmen betroffene Mitarbeiter sowie Helfer von der Arbeit frei. Insgesamt spendete das Unternehmen so 494 Tage bezahlte Freistellung. Zusätzlich unterstützte das Unternehmen in Kooperation mit der Stiftung TAUVE e.V. betroffene Mitarbeiter mit bis zu 5.000 EUR sowie mit psychologischer Beratung.

Aber auch die Mitarbeiter der Talanx engagierten sich. So spendeten sie insgesamt 2.655 ihrer Überstunden und sammelten 30.000 EUR für die Flutopfer.

<https://difference-mag.com/de/artikel/helfende-haende.html>

Als Versicherer wollen wir über die Regulierung der Schäden hinaus ein Zeichen setzen und die so wichtige Infrastruktur der Rettungs- und Hilfskräfte unterstützen.

■ Dr. Christopher Lohmann,  
Vorstandsvorsitzender HDI Deutschland



Talanx und seine Mitarbeiter unterstützten unkompliziert und tatkräftig den Wiederaufbau nach der Unwetterkatastrophe im Sommer 2021

## Arbeitnehmerbelange

Im Sinne des Purpose des Talanx Konzerns „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“ ist es Ziel der Personalarbeit, die Mitarbeiter im Sinne der Unternehmensziele bestmöglich zu unterstützen und wertzuschätzen. Versicherung ist Zusammenarbeit, Zusammenhalt und Zusammenspiel – vor allem zwischen den Mitarbeitern. Es ist deshalb wesentlicher Bestandteil der Personalarbeit, neue Mitarbeiter zu gewinnen, zu entwickeln, zu vernetzen und sie an den Konzern zu binden.

Die Schwerpunkte Recruiting, Personalbetreuung und Personalentwicklung sind gut aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt. Jeder dieser Bereiche leistet einen wesentlichen Beitrag zu den aktuellen Fragestellungen der Personalarbeit, von der Gestaltung einer förderlichen und agilen Kultur über zeitgemäße Verfahren des Recruitings und Themen der Qualifizierung sowie beruflichen Entwicklung bis hin zu Themen der Gestaltung von Anreizsystemen und modernen Arbeitsbedingungen.

Im Berichtsjahr entstand mit NewWork@HDI eine Konzernbetriebsvereinbarung für die deutschen Geschäftseinheiten, die den Umgang mit der neuen Normalität regelt und ein Nebeneinander von mobilem Arbeiten und Büroarbeit ermöglicht. Sie bildet sowohl während der Corona-Pandemie als auch darüber hinaus das Fundament für ein echtes „Together“. Der Talanx Konzern setzt auf die Flexibilität des Arbeitsortes und daher grundsätzlich auf das mobile Arbeiten, gleichzeitig sind persönliche Kontakte essenziell für die Bindung an das eigene Team und den Konzern.

Weitere Beispiele aus dem Berichtsjahr zeigen den Purpose hautnah: Hilfsaktionen während der Hochwasserkatastrophe in Deutschland sowie Maßnahmen zur Entlastung betroffener Kollegen während der Pandemie sind gelebte Solidarität. Diese Entwicklungen formen eine zunehmend moderne und agile Arbeitswelt, die die Attraktivität des Unternehmens am Arbeitsmarkt sowie die Zufriedenheit, Loyalität und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter erhöht.

### Talanx als Arbeitgeber

**GRI 103-1 | 103-2** 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 direkt Mitarbeiter an den weltweiten Standorten beschäftigt sind, sondern auch, indem Aufträge an (regionale) Lieferanten und Dienstleister vergeben werden. Auch über das eigentliche Kerngeschäft hinaus engagiert sich der Konzern für Ausbildung und Bildung, insbesondere durch die HDI Stiftung und die Unterstützung von Studentenorganisationen ([Soziales Engagement als Unternehmen](#)).

Die Mitarbeiter sind demnach die wichtigste Unternehmensressource des Talanx Konzerns, da sie einen wichtigen Beitrag zum Unternehmenserfolg leisten. Aus diesem Grund ist das Wohlergehen und die Förderung der Mitarbeiter ein wichtiges Unternehmensziel. Das Thema Talanx als Arbeitgeber schließt mit seinen vielfältigen Aspekten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Vergütung und Leistung sowie die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter mit ein. [Mitarbeitergewinnung und -entwicklung](#) sowie das Thema [Diversity](#) werden nachfolgend gesondert behandelt.

Die Mitarbeiterzahl der Talanx wird analog zum Geschäftsbericht auf Grundlage der Vorgaben des HGB inklusive der Aushilfen berichtet und liegt demnach bei 23.954 (2020: 23.527, 2019: 23.324). Aufgrund von personalwirtschaftlichen Berechnungen wird sich nachfolgend auf die Mitarbeiterzahl ohne Aushilfen bezogen, dementsprechend beziehen sich alle weiteren Personalkennzahlen auf 23.424 Mitarbeiter (2020: 23.068, 2019: 22.824).

#### MITARBEITER GESAMT<sup>1</sup>

	Anzahl		
	2021	2020	2019
Stamm-MA mit Aushilfen	23.954	23.527	23.324
Stamm-MA ohne Aushilfen	23.424	23.068	22.824

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

In Deutschland waren Ende 2021 10.492 (2020: 10.662, 2019: 10.633) Mitarbeiter beschäftigt und im Ausland 12.932 (2020: 12.406, 2019: 12.191) Mitarbeiter. 11.589 (2020: 11.451, 2019: 11.267) Mitarbeiter waren männlich und 11.835 (2020: 11.617, 2019: 11.557) weiblich.

#### MITARBEITER NACH IN- UND AUSLAND<sup>1</sup>

	in %		
	2021	2020	2019
Inland	44,8	46,2	46,6
Ausland	55,2	53,8	53,4

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

#### MITARBEITER NACH GESCHLECHT<sup>1</sup>

	in %		
	2021	2020	2019
Männlich	49,5	49,6	49,4
Weiblich	50,5	50,4	50,6

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

Es wurden keine bedeutenden Schwankungen (z. B. saisonale Schwankungen) in der Zahl der Arbeitnehmer im Talanx Konzern festgestellt. Die Mitarbeiterdaten werden zentral sowie lokal durch verschiedene Softwareanwendungen wie SAP und Tagetik erfasst.

Die Mitarbeiter des Talanx Konzerns verteilen sich nach Regionen wie in folgender Tabelle angegeben.

GRI 102-8

**MITARBEITER NACH REGIONEN UND GESCHLECHT<sup>1</sup>**

Region	Anzahl			Anteil in %			Anteil in Region in %					
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	Männlich		Weiblich			
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Deutschland	10.492	10.662	10.633	44,8	46,2	46,6	52,2	52,7	52,6	47,5	47,3	47,4
Mittel- und Osteuropa inklusive Türkei	4.149	4.090	4.039	17,7	17,7	17,7	41,7	42,0	41,7	58,3	58,0	58,3
Süd- und Nordamerika	4.618	4.562	4.588	19,7	19,8	20,1	49,0	49,3	49,5	51,0	50,7	50,5
Übriges Westeuropa	3.000	2.641	2.554	12,8	11,4	11,2	52,9	52,1	51,1	47,1	47,9	48,9
Sonstige Regionen	1.165	1.113	1.010	5,0	4,8	4,4	42,8	43,8	40,8	57,2	56,2	59,2
<b>Gesamt</b>	<b>23.424</b>	<b>23.068</b>	<b>22.824</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>49,5</b>	<b>49,6</b>	<b>49,4</b>	<b>50,5</b>	<b>50,4</b>	<b>50,6</b>

<sup>1</sup> 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 97,1 (2020: 96,4, 2019: 96,1)% der Mitarbeiter des Talanx Konzerns in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis befinden. 11,0 (2020: 10,9, 2019: 11,1)% aller Mitarbeiter sind in Teilzeit beschäftigt.

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

Mitarbeiter	Anzahl			Männlich			Weiblich		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Befristet	680	838	888	259	382	394	421	456	494
Unbefristet	22.744	22.230	21.936	11.330	11.069	10.873	11.414	11.161	11.063
Vollzeit	20.839	20.548	20.299	11.258	11.143	10.989	9.581	9.405	9.310
Teilzeit	2.585	2.520	2.525	331	308	278	2.254	2.212	2.247
<b>Gesamt</b>	<b>23.424</b>	<b>23.068</b>	<b>22.824</b>	<b>11.589</b>	<b>11.451</b>	<b>11.267</b>	<b>11.835</b>	<b>11.617</b>	<b>11.557</b>

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

GRI 102-41 90,7 (2020: 91,3, 2019: 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.

In dem 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 2021 waren 350 (2020: 355, 2019: 362) Handelsvertreter für den Exklusivvertrieb von HDI tätig.

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.

## Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Talanx legt Wert auf eine ausgeglichene Work-Life-Balance. In den Geschäftsbereichen bietet der Konzern seinen Mitarbeitern in allen Lebensphasen vielfältige Möglichkeiten, sich beruflich und individuell zu entfalten. So wird ein attraktives und familienfreundliches Arbeitsumfeld mit Arbeitsbedingungen, in denen die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Frauen wie für Männer selbstverständlich ist, geschaffen. Deshalb bietet der Konzern seinen Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und der Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Freizeit. Mobiles Arbeiten ermöglicht es den Mitarbeitern darüber hinaus, den Arbeitsalltag nach individuellen Bedürfnissen flexibel zu gestalten – und so z. B. Familie und Berufsleben besser miteinander in Einklang zu bringen.

**GR 401-3** Um den Mitarbeitern den Rücken für die beruflichen Aufgaben möglichst freizuhalten, hat der Talanx Konzern bereits vor vielen Jahren u. a. Angebote zur flexiblen und verlässlichen Kinderbetreuung geschaffen. Dazu gehört die Vermittlung von Kitaplätzen am Standort Köln oder Eltern-Kind-Büros zur Überbrückung von kurzfristigen Betreuungsengepässen. Ein Ausbau des Angebots erfolgte im September 2021 durch die Errichtung einer betriebseigenen Kindertagesstätte in Hannover. In Deutschland kann außerdem unter bestimmten Bedingungen im Anschluss an die gesetzliche Elternzeit zur weiteren Betreuung des Kindes eine tarifliche Elternzeit von bis zu sechs Monaten beansprucht werden. Die tarifliche Elternzeit laut Tarifvertrag für das private Versicherungsgewerbe endet spätestens dreieinhalb Jahre nach der Geburt des Kindes.

### RÜCKKEHR AUS UND VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (ABSOLUTE ANZAHL)

Absolute Anzahl	Deutschland						Ausland					
	Männlich			Weiblich			Männlich			Weiblich		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
in Vorperiode in Elternzeit	171	196	192	346	340	343	- <sup>1</sup>	69 <sup>2</sup>	63 <sup>2</sup>	- <sup>1</sup>	317 <sup>2</sup>	327 <sup>2</sup>
in Berichtsperiode zurückgekehrt oder Rückkehr im Folgejahr geplant	168	191	188	317	307	322	- <sup>1</sup>	61 <sup>2</sup>	57 <sup>2</sup>	- <sup>1</sup>	206 <sup>2</sup>	215 <sup>2</sup>
Verbleib nach Elternzeit	147	164	151	130	123	116	- <sup>1</sup>	56 <sup>3</sup>	56 <sup>3</sup>	- <sup>1</sup>	151 <sup>3</sup>	147 <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Berichtsjahr 2021: Die Daten standen zum Zeitpunkt der Berichterstattung nur unvollständig zur Verfügung

<sup>2</sup> Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für die Schweiz

<sup>3</sup> Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für Großbritannien, die Schweiz und Ungarn

### RÜCKKEHR AUS UND VERBLEIB NACH DER ELTERNZEIT (RELATIVE ANZAHL)

Relative Anzahl in %	Rückkehr aus Elternzeit						Verbleib nach der Elternzeit					
	Deutschland			Ausland			Deutschland			Ausland		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Männlich	98,2	97,4	97,9	- <sup>1</sup>	88,4 <sup>2</sup>	90,5 <sup>2</sup>	93,0	93,2	89,9	- <sup>1</sup>	87,5 <sup>3</sup>	87,5 <sup>3</sup>
Weiblich	91,6	90,3	93,9	- <sup>1</sup>	65 <sup>2</sup>	65,7 <sup>2</sup>	90,3	96,1	92,8	- <sup>1</sup>	63,7 <sup>3</sup>	62 <sup>3</sup>
<b>Gesamt</b>	<b>93,8</b>	<b>92,9</b>	<b>95,3</b>	<b>-<sup>1</sup></b>	<b>69,2<sup>2</sup></b>	<b>69,7<sup>2</sup></b>	<b>91,7</b>	<b>94,4</b>	<b>91,1</b>	<b>-<sup>1</sup></b>	<b>68,8<sup>3</sup></b>	<b>67,4<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Berichtsjahr 2021: Die Daten standen zum Zeitpunkt der Berichterstattung nur unvollständig zur Verfügung

<sup>2</sup> Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für die Schweiz

<sup>3</sup> Berichtsjahr 2020: keine Daten verfügbar für Großbritannien, die Schweiz und Ungarn

Seit 2014 unterstützt der Konzern Eltern im ersten Jahr nach der Elternzeit mit einem steuerfreien Zuschuss von bis zu 100 EUR monatlich für die kostenpflichtige Unterbringung der noch nicht schulpflichtigen Kinder. In Köln vermittelt eine Kooperation mit Fröbel 50 Plätze an die Mitarbeiter. Die Eltern-Kind-Büros bieten Eltern in Notfallsituationen (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. Des Weiteren besteht die Möglichkeit von Ferien- und Freizeitgestaltung mit einem Partner (virtuell oder vor Ort). Mit dem Partner WDS berücksichtigt der Talanx Konzern zudem den Einklang von Pflege und Beruf und unterstützt, wenn geliebte Angehörige zu Pflegebedürftigen werden oder Mitarbeiter selbst in eine Pflegesituation geraten.

guthaben und Urlaubsansprüche nicht ausreichen, um die eigene Kinderbetreuung zuhause ohne Entgeltverlust sicherzustellen, gibt es verschiedene Möglichkeiten der Unterstützung. Mitarbeiter, die wegen der Betreuung von Kindern im Alter von bis zu zwölf Jahren oder betreuungspflichtigen Familienangehörigen ihre Arbeitsleistung nicht im geschuldeten zeitlichen Umfang erbringen können, haben die Möglichkeit, HDI Betreuungszeit in Anspruch zu nehmen. Dabei bekommen sie die benötigten Stunden für die Betreuung gutgeschrieben. Zudem besteht zwischen den Talanx Mitarbeitern 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 2021 über 14.000 Stunden gespendet – ganz im Sinne des Purpose „Together we take care of the unexpected and foster entrepreneurship“.

Auch in der Corona-Pandemie stehen viele Talanx Mitarbeiter mit Kindern vor Betreuungsengepässen. Wenn das persönliche Gleitzeit-

Im Berichtsjahr entstand mit NewWork@HDI zudem eine Konzernbetriebsvereinbarung, die den Umgang mit der neuen Normalität während und nach der Corona-Pandemie ermöglicht.

## Arbeitssicherheit und Gesundheit

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. Gleichwohl sind die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter bei der Arbeit von höchster Bedeutung.

**GRI 403-1 | 403-2 | 403-3 | 403-4 | 403-7** Aus diesem Grund wird der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz kontinuierlich weiterentwickelt. Talanx ist als Arbeitgeber dazu 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). Um proaktiv Risiken zu identifizieren und Gefahren vermeiden zu können, hat der Talanx Konzern umfangreiche Prozesse implementiert. Neben systematischen Gefährdungsbeurteilungen (GBU) inklusive Risikobewertung erfolgen beispielsweise Begehungen, Workshops sowie die Auswertung von Unfallmeldungen und Wirkungskontrollen der getroffenen Maßnahmen. Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit (Sifa) und die Betriebsärzte der Talanx stellen sicher, dass die Verfahren durchgeführt werden, und unterstützen die Verantwortlichen im Unternehmen, sich aktiv an der Durchführung des Arbeitsschutzes zu beteiligen. Zusätzlich werden ebenfalls die Mitarbeiter motiviert, sich bei der Gefährdungsbeurteilung z.B. während Begehungen zu beteiligen und selbstständig arbeitsbedingte Gefahren und gefährliche Situationen an das Servicebüro oder die zuständigen Sifa zu melden. 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. 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 416 Schwerbehinderten wahrgenommen. Die gesetzlichen Mindeststandards werden durch das Arbeitssicherheitsgesetz und die Unfallverhütungsvorschriften vorgegeben und geregelt.

**GRI 403-9** 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 (ohne Hannover Rück-Gruppe) ereigneten sich im Jahr 2021 deutschlandweit 9 (2020: 8, 2019: 35) Arbeitsunfälle, was einer Arbeitsunfallquote von rund 0,1 (2020: 0,1, 2019: 0,4)% entspricht, sowie 5 (2020: 8, 2019: 25) Wegeunfälle, die in einer Wegeunfallquote von rund 0,1 (2020: 0,1, 2019: 0,3)% resultieren.

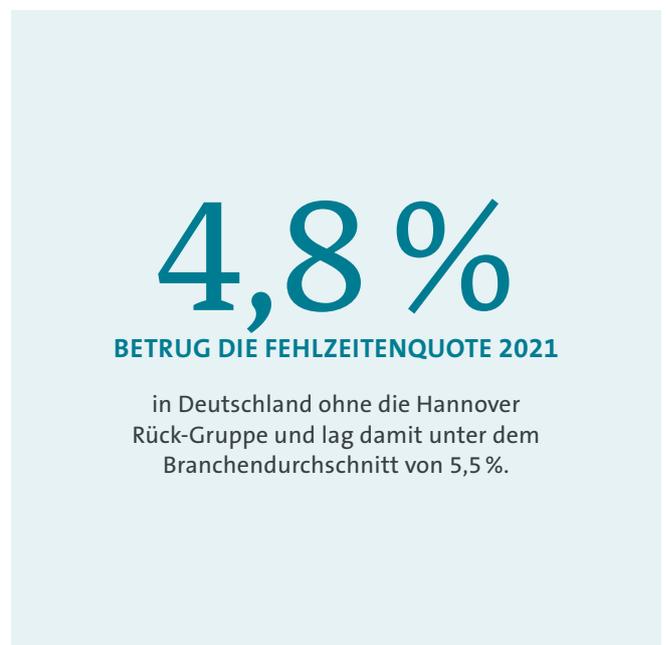
Die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bewerten die Unfälle, um gegebenenfalls Maßnahmen zur Vermeidung abzuleiten.

Die Fehlzeitenquote 2021 (krankheitsbedingte Fehltag) belief sich in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) auf 4,8% (2020: 5,1%, 2019: 6,6%). Darunter fallen die Fehlzeitenquote der männlichen Angestellten mit 3,9% (2020: 4,2%, 2019: 5,3%) sowie die Fehlzeitenquote der weiblichen Angestellten mit 5,9% (2020: 6,2%, 2019: 8,2%). Zudem wird die Abweichung dieser Quote vom Branchendurchschnitt ermittelt, deren Werte der Arbeitgeberverband zur Verfügung stellt. Die Fehlzeitenquote der Talanx Mitarbeiter in Deutschland ohne Hannover Rück-Gruppe liegt unter dem Branchendurchschnitt von 5,5%.

Mit einem standortübergreifenden ganzheitlichen Gesundheitsmanagement kommt Talanx der hohen Nachfrage wie auch dem beständigen Bedarf an Maßnahmen zu diesem Thema nach. Gesundheit ist sowohl für den Mitarbeiter selbst als auch für den Arbeitgeber ein wichtiger Bestandteil zur Wertschätzung und Stärkung der Motivation.

**GRI 403-5 | 403-6** Zur Stärkung von persönlichen Ressourcen greifen Mitarbeiter im Rahmen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements auf umfangreiche Präventionsangebote zurück: von Bewegung über Ernährung bis hin zur mentalen Gesundheit und Suchtprävention.

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 der Mitarbeiter des Talanx Konzerns zu erhalten und zu stärken. Die Prävention beinhaltet daher u.a. 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 Kurs- und Lernangebote: von Functional Training über Qi Gong, Yoga, Ernährung bis hin zu Massagen. Während der Corona-Pandemie werden Kurse virtuell angeboten.



Darüber hinaus wurde im Jahr 2021 das HDI Gesundheitsjahr eingeführt. Im Rahmen des HDI Gesundheitsjahres werden alle zwei Monate neue Schwerpunkte in der betrieblichen Gesundheitsförderung gesetzt. Dabei werden aktuelle Themen und saisonale Ereignisse aufgegriffen. Damit wird das Ziel verfolgt, die Mitarbeiter mit bestehenden Angeboten und zusätzlichen Impulsen dabei zu unterstützen, etwas für ihre Gesundheit zu tun. Zusätzlich fand im Jahr 2021 die zweite standortübergreifende digitale Gesundheitswoche unter dem Motto „Mentale Gesundheit x New Work“ statt. Ziel der Gesundheitswoche war es, die Mitarbeiter über die verschiedenen Facetten der mentalen Gesundheit und Stressprävention aufzuklären und ihre mentale Gesundheit zu fördern. Außerdem können die Mitarbeiter bei privaten, beruflichen und psychologischen Anliegen kostenfrei und anonym eine externe Beratung sowie einen Familienservice nutzen.

Um die Mitarbeiter bei belastenden privaten, beruflichen und gesundheitlichen Situationen zu unterstützen, bietet der Talanx Konzern mit der externen Mitarbeiterberatung (Employee Assistance Programme – EAP) die Möglichkeit der professionellen telefonischen Beratung und im Einzelfall auch persönliche Gespräche vor Ort. Die Erhebung von Stressfaktoren am Arbeitsplatz gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Ermittlung über die Gefährdungsbeurteilung erfolgt mithilfe eines effizienten Verfahrens, des Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse (KFZA). So erlangt der Konzern wichtige Hinweise zu Schwachstellen und Verbesserungspotenzialen.

Regelmäßig wird das Risiko bewertet, das mit der Erfüllung von Tätigkeiten einhergeht, und Mitarbeiter werden hierzu weitergebildet und mit allen nötigen Informationen versorgt. Dazu gehört auch die Festlegung von Arbeiterteams in den Gebäuden, die mit der Durchführung von Notfallmaßnahmen und -übungen (z. B. Pandemie, Feuer) vertraut sind.

Bei der Erhaltung der Gesundheit und des Wohlbefindens spielt die Ernährung – und somit die tägliche Verpflegung in den Mitarbeiterrestaurants und Cafeterien – ebenfalls eine wesentliche Rolle. Es werden täglich vegetarische und/oder vegane Menüs 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. 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.

Die Ökotrophologen des Talanx Konzerns suchen darüber hinaus den direkten Dialog mit den Mitarbeitern zur Stärkung des Bewusstseins für gesunde Ernährung. Dies wird auch über die Intranetseiten des Gesundheitsmanagements kommuniziert. Im Rahmen des Gesundheitsmanagements produziert das Unternehmen eigene Kochvideos, die den Mitarbeitern gesunde und nachhaltige Rezepte näherbringen und Tipps von firmeninternen Experten vermitteln. Jeden Tag gibt es zudem ein farblich gekennzeichnetes Menü, das dem Qualitätsstandard der Deutschen Gesellschaft für Ernährung (DGE) entspricht und den gesunden Ernährungsbedarf eines Büroarbeiters abdeckt.

## Vergütung und Leistungen

**GR 102-35 | 102-36** 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 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.

**GR 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.

**GR 202-1** Die Standardeintrittsgehälter in Deutschland orientieren sich an den Regelungen des Gehaltstarifvertrags der Versicherungswirtschaft und liegen für die Mitarbeiter des Konzerns immer oberhalb des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns.

**GR 401-2** Neben der leistungsorientierten Vergütung, den flexiblen Arbeitszeiten sowie der Möglichkeit des mobilen Arbeitens bietet der Talanx Konzern abhängig von jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen attraktive Sozialleistungen.

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
- Urlaubs- und Weihnachtsgeld
- betriebliche Altersversorgung

Auch bei den Auslandsgesellschaften unterscheiden sich die freiwilligen betrieblichen Leistungen weder für Vollzeit- noch für Teilzeitarbeiter. 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 einmal gewährt, muss nicht zurückgezahlt werden und beträgt maximal 5.000 EUR.

Zum dritten Mal konnten Mitarbeiter in Deutschland im Geschäftsjahr 2021 Aktien des Unternehmens zu vergünstigten Konditionen zeichnen. Dabei orientiert sich die maximale vom Unternehmen geleistete Subvention pro Mitarbeiter an dem steuerfreien Höchstbe-

**GRI 401-1**

trag von derzeit 1.440 EUR. 42% der berechtigten Mitarbeiter haben sich in diesem Jahr an dem Mitarbeiteraktienprogramm beteiligt, das ist ein sehr gutes Ergebnis für den Konzern.

**GRI 103-3** All diese Leistungen spiegeln sich in einer moderaten Fluktuationsrate von 7,8% (2020: 8,4%, 2019: 7,7%) und einer langen durchschnittlichen Konzernzugehörigkeit der Talanx Mitarbeiter in Deutschland (ohne Hannover Rück-Gruppe) von 15,2 Jahren wider.

**ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND)**

	Zugänge						Abgänge					
	Anzahl			Anteil in % <sup>1</sup>			Anzahl			Anteil in % <sup>1</sup>		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Männlich	264	390	445	2,9	4,2	4,8	418	450	402	4,5	4,7	4,2
Weiblich	211	268	326	2,4	2,9	3,5	313	351	336	3,4	3,7	3,5
<b>Gesamt</b>	<b>475</b>	<b>658</b>	<b>771</b>	<b>5,3</b>	<b>7,1</b>	<b>8,3</b>	<b>731</b>	<b>801</b>	<b>738</b>	<b>7,8</b>	<b>8,4</b>	<b>7,7</b>
Unter 30 Jahre	154	228	217	1,7	2,5	2,4	114	154	161	1,2	1,6	1,7
30 bis 50 Jahre	278	359	478	3,1	3,9	5,2	274	316	304	2,9	3,3	3,2
Über 50 Jahre	43	71	76	0,5	0,8	0,8	343	331	273	3,7	3,5	2,9
<b>Gesamt</b>	<b>475</b>	<b>658</b>	<b>771</b>	<b>5,3</b>	<b>7,1</b>	<b>8,3</b>	<b>731</b>	<b>801</b>	<b>738</b>	<b>7,8</b>	<b>8,4</b>	<b>7,7</b>

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

**ZUGÄNGE UND ABGÄNGE NACH GESCHLECHT UND ALTER (AUSLAND)<sup>1</sup>**

	Zugänge						Abgänge					
	Anzahl			Anteil in % <sup>1</sup>			Anzahl			Anteil in % <sup>1</sup>		
	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019	2021	2020	2019
Männlich	650	576	703	6,7	6,4	8,4	703	623	604	7,3	6,9	7,3
Weiblich	851	530	765	8,8	5,9	9,2	836	637	647	8,6	7,1	7,8
<b>Gesamt</b>	<b>1.501</b>	<b>1.106</b>	<b>1.468</b>	<b>15,5</b>	<b>12,3</b>	<b>17,6</b>	<b>1.539</b>	<b>1.260</b>	<b>1.251</b>	<b>15,9</b>	<b>14,0</b>	<b>15,0</b>
Unter 30 Jahre	656	448	567	6,8	5,0	6,8	571	432	402	5,9	4,8	4,8
30 bis 50 Jahre	772	588	824	8,0	6,5	9,9	808	668	727	8,3	7,4	8,7
Über 50 Jahre	73	70	77	0,7	0,8	0,9	160	160	122	1,7	1,8	1,5
<b>Gesamt</b>	<b>1.501</b>	<b>1.106</b>	<b>1.468</b>	<b>15,5</b>	<b>12,3</b>	<b>17,6</b>	<b>1.539</b>	<b>1.260</b>	<b>1.251</b>	<b>15,9</b>	<b>14,0</b>	<b>15,0</b>

<sup>1</sup> 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

**Mitarbeitergewinnung und -entwicklung**

**GRI 103-1** Die Mitarbeiter der Talanx sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für den Konzern. Die Personalgewinnung sowie Aus- und Weiterbildung sind daher strategisch relevante Themen für den Konzern, die als Säulen in der Personalstrategie verankert sind. Folglich wird insbesondere die Mitarbeitergewinnung und -entwicklung behandelt, die es inhaltlich von den weiteren Abschnitten **Talanx als Arbeitgeber** sowie **Diversity** abzugrenzen gilt.

**GRI 103-2** Seit 2021 tritt der Konzern mit der neu gestalteten Arbeitgebermarke „HDI Group“ auf, um mehr Kraft und Transparenz auf dem Bewerbermarkt zu entfalten. Denn Analysen haben gezeigt, dass die

Marke HDI bei potenziellen Bewerbern deutlich mehr Bekanntheit genießt als die einzelnen Marken wie z.B. PB Versicherungen und Ampega. So fasst die HDI Group als Arbeitgeber alle Gesellschaften der deutschen Erstversicherung zusammen. Durch die gemeinsame Marke und zentrale Maßnahmen steigert der Konzern so die Effizienz bei der Talentsuche und schärft ein gemeinsames Bild für das gesamte Unternehmen.

**GRI 103-3** 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 Schwerpunkt-

thema Personal führt zudem das Competence Center Operational Auditing risiko- und prozessorientierte Prüfungen nach den Grundsätzen des Berufsstandes Institute of Internal Auditors (IIA) durch.

## Mitarbeitergewinnung

Bei der Mitarbeitergewinnung wurde ein besonderer Fokus auf eine zielgruppengerechte Ansprache gelegt und Einblicke in das Unternehmen für das externe Arbeitgebermarketing verwendet. Zu den konkreten Maßnahmen gehören Formate wie ein interner HR-Podcast, ein Mitarbeiter-Shooting sowie gezielte Kampagnen mit zielgruppengerechten Inhalten. Ebenso wurde der Außenauftritt der HDI Group in Bewertungsplattformen wie kununu genauer verfolgt und Bezug auf das dort eingehende Feedback genommen. Darüber hinaus wurden verstärkt digitale Kanäle und soziale Medien für die Arbeitgeberkommunikation genutzt. Über gezielte Ansprache von Kandidaten in sozialen Medien per Active Sourcing verbindet der Konzern das Marketing der Arbeitgebermarke mit der Gewinnung von latent suchenden Kandidaten für seine offenen Stellen.

Im Rahmen der strategischen Nachwuchsgewinnung werden verschiedene Konzepte verfolgt. Hierzu gehören neben dem Angebot an dualen Ausbildungs- und Studiengängen in verschiedenen Berufsbildern (BWL, Versicherungen und Finanzen, Fach- und Wirtschaftsinformatik, Gastronomie) auch die Traineeprogramme mit unterschiedlichen Fokusthemen.

Der Erfolg des dualen Ausbildungs- und Studienangebots zeigt sich regelmäßig in einer hohen Übernahmequote. Im Jahr 2021 waren es nahezu 80%. Dabei ermöglicht der Konzern mit acht unterschiedlichen Ausbildungsberufen und sechs unterschiedlichen dualen Studiengängen breite Einstiegsmöglichkeiten. Die Traineeprogramme haben die Ausrichtungen IT, Risk Management, Underwriting, Vertrieb und Controlling. Im Jahr 2021 haben deutschlandweit 91 Auszubildende und duale Studenten ihre Tätigkeit in der HDI Group aufgenommen, 31 Personen haben eines der fachbezogenen Traineeprogramme absolviert.

Ziel der HDI Group ist es, neue Möglichkeiten zu schaffen. Darum werden besonders talentierte Studenten dabei unterstützt, ihr Potenzial zu entfalten. Mithilfe der HDI Stiftung und des Deutschlandstipendiums bietet der Konzern ihnen finanzielle Unterstützung sowie zusätzliche karrierefördernde Trainings, Workshops und ein wertvolles Netzwerk. Mithilfe der Stipendien werden pro Semester insgesamt ca. 50 Studenten finanziell gefördert und erhalten dabei einen spannenden Einblick in die Versicherungsbranche ([Soziales Engagement als Unternehmen](#)).

Beim Hochschulmarketing fokussiert sich die HDI Group auf sechs Fokus-Universitäten in der Nähe der größten Konzernstandorte Hannover und Köln. Dazu zählen die Leibniz Universität Hannover, die Hochschule Hannover, die Technische Universität Braunschweig, die Universität Hildesheim, die Universität zu Köln und die Technische Hochschule Köln. Dort wird der direkte Austausch mit Professoren und Studenten über (digitale) Exkursionen, Gastvorträge und die Veröffentlichung von Stellenanzeigen gesucht.

Im Jahr 2021 beteiligte sich der Konzern an diversen (digitalen) Karrieremessen und investierte in die Stärkung von internen Communities der Zielgruppe Nachwuchs. Zudem unterstützt der Konzern studentische Vereine, beispielsweise die Frühstarter-Initiative. Dabei soll

die Verbindung zwischen Wirtschaft und Studenten gefördert sowie Karriereperspektiven für unterschiedliche Studiengänge aufgezeigt werden. Auch ein eigenes Recruiting-Event für die Zielgruppe Studenten im Bereich Informatik mit Schwerpunkt Data im Raum Hannover wurde digital pilotiert.

Im April 2016 ist der Konzern der Fair-Company-Initiative beigetreten, der größten Arbeitgeberinitiative Deutschlands für Studenten 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 Studenten.

Im Rahmen von Personalentwicklungskonferenzen wurden 2021 erstmals deutschlandweit systematisch die Potenzialträger des Konzerns unter den Mitarbeitern und Führungskräften in allen Bereichen identifiziert. Mithilfe von individuellen Maßnahmen werden diese in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert und für einen nächsten Karriereschritt vorbereitet. Auf diese Weise können auch zukünftig vakante Positionen mit eigenen Nachwuchskräften besetzt werden. Mittels der Nachfolgeplanung (Succession Planning) für Vorstands-, Führungs- und Schlüsselfunktionen wird das Ausfallrisiko minimiert und die Entwicklung der Nachwuchskräfte zusätzlich gefördert. Bei den Personalentwicklungskonferenzen wird ein explizites Augenmerk auf weibliche Potenzialträger gelegt. Bei der Besetzung vakanter Führungspositionen im mittleren Management setzt der Konzern ein objektives Auswahlverfahren ein, das aus einer Eignungsdiagnostik und verschiedenen situativen Übungen mit mehreren Beobachtern besteht. Dieses Verfahren wird sowohl bei internen als auch externen Kandidaten angewandt. Auf diese Weise wird die Objektivität bei der Besetzung wichtiger Funktionen sichergestellt.

**GR1 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 überwiegend 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 Austausch von Fach- und Führungskräften zwischen den inländischen und den ausländischen Einheiten. International bedeutsame Projekte im Talanx Konzern werden mit Kollegen der ausländischen Tochtergesellschaften und Niederlassungen, die nach Möglichkeit teilweise im Rahmen ihrer Projektstätigkeit vorübergehend in Deutschland beschäftigt waren, besetzt.

In Deutschland gab es im Berichtsjahr 107 (2020: 118, 2019: 85) zu besetzende Führungspositionen. Von diesen offenen Stellen wurden im Berichtsjahr 83 (2020: 94, 2019: 73), das entspricht 77,6% (2020: 79,7%, 2019: 85,9%) mit internen Kandidaten besetzt.

Im Talanx Konzern waren zum Jahresende 2021 215 (2020: 204, 2019: 245) Trainees, 302 (2020: 306, 2019: 316) Auszubildende, 14 (2020: 11, 2019: 17) Praktikanten und 530 (2020: 455, 2019: 500) Aushilfen beschäftigt, davon 165 (2020: 146, 2019: 220) Trainees und 266 (2020: 215, 2019: 271) Aushilfen im Ausland.

## Mitarbeiterentwicklung

**GRI 404-2** Die kontinuierliche Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter sind dem Talanx Konzern wichtig. Die Anforderungen an das Know-how und die Kompetenzen ändern sich in einer volatilen Welt permanent. Dies hat enorme Auswirkungen auf die Lernkultur. Lernen und Lerngeschwindigkeit sind wichtige Schlüsselkompetenzen im Transformationsprozess.

Der Konzern ermöglicht seinen Mitarbeitern neben klassischen Lernformaten auch ein selbst gesteuertes, bedarfs- und interessengerechtes Lernen, z. B. über Best-Practice-Austauschformate zu verschiedenen Themen, den Zugang zu einem umfangreichen Literaturangebot „getAbstract“ oder externen Lernplattformen wie „Masterplan“. Zur Unterstützung des selbstständigen Lernens wurde im Jahr 2021 ein Konzept der Lernhacks eingeführt, mittels dessen die Mitarbeiter ihre persönlichen Lernziele definieren und regelmäßig ihren Lernfortschritt reflektieren können.

Allen Führungskräften und Mitarbeitern steht eine Vielzahl digitaler Angebote (E-Learnings) zu unterschiedlichen Themen im internen Learning-Management-System zur freien Verfügung. Das Ziel, das Lernangebot zu 50% digital zu gestalten, wurde im Jahr 2021 übertroffen. Inzwischen sind rund 350 E-Learnings verfügbar. Die digitalen Angebote wurden im Jahr 2021 mehr als 24.000-mal genutzt. Pandemiebedingt fand auch ein Großteil der internen Schulungen im Jahr 2021 virtuell statt.

**GRI 404-1** In Deutschland wurden im Jahr 2021 HDI-intern etwa 151.600 Schulungsstunden absolviert, davon entfallen rund 86.400 auf männliche und 65.200 auf weibliche Mitarbeiter. Rund 8.000 dokumentierte Schulungsstunden entfielen dabei auf Führungskräfte. Es wurden 19.000 Weiterbildungstage durchgeführt, dabei rund 10.800 von männlichen Mitarbeitern, 8.200 von weiblichen Mitarbeitern. Umgerechnet entspricht dies rund 2,1 Weiterbildungstagen pro Person im Jahr, die intern absolviert wurden. Nicht eingerechnet sind hier Zeiten, die mit neuen selbst gesteuerten Lernformaten wie dem Best-Practice-Austausch oder dem Lernen über weitere Lernplattformen verbracht wurden. Diese Lernformen erfreuen sich zunehmender Beliebtheit und haben über die letzten Jahre spürbar

mehr Bedeutung bekommen. Hinzu kommen weiterhin zahlreiche extern genutzte Angebote, die in den internen Systemen nicht abgebildet werden.

Zusätzlich befanden sich im Berichtsjahr 412 Mitarbeiter in verschiedenen außerbetrieblichen Aus- und Weiterbildungen, davon 226 Männer und 186 Frauen. Schwerpunkte dabei waren verschiedene Bachelor- bzw. Master-Studiengänge, Aktuarsausbildungen sowie versicherungstechnische Weiterbildungen. Die HDI Group unterstützt die externen Ausbildungen finanziell, zu einem großen Teil werden die Kosten sogar zu 100% übernommen.

Schwerpunkte des internen Angebots sind Versicherungsfachseminare, Vertriebsqualifizierung, Methoden- und Verhaltenstrainings, Fach-, Führungs-, Sprach- und IT-Trainings sowie Gesundheitsthemen wie Resilienz und Achtsamkeit. Die meistgenutzten internen Weiterbildungsangebote im Jahr 2021 sind thematisch dem Aufbau digitaler Kompetenzen, der virtuellen Zusammenarbeit im Team, Leadership, agilen Arbeitsmethoden, Arbeitssicherheit, Datenschutz, Compliance und verschiedenen Diversity-Aspekten zuzurechnen. Hierbei werden wichtige Compliance-Inhalte allen neuen Mitarbeitern bereits im Rahmen des Onboardings vermittelt. Rund 500 neue Mitarbeiter haben im Jahr 2021 ein entsprechendes E-Learning abgeschlossen.

Mit regelmäßigen Produkt- und Vertriebsschulungen stellen die Geschäftsbereiche HDI Deutschland und HDI Global SE sicher, dass alle Mitarbeiter immer auf dem neuesten Wissensstand sind und ihrer Beratungspflicht nachkommen können.

Einhergehend mit der **Diversity-Strategie** werden seit Dezember 2020 zur Förderung eines wertschätzenden und vorurteilsfreien Miteinanders allen Mitarbeitern und Führungskräften verschiedene Trainings angeboten. Unconscious-Bias-Trainings zielen dabei vornehmlich auf die Reflexion und Sensibilisierung der Teilnehmer, den Abbau von unbewussten Vorurteilen und damit auf eine Änderung der Haltung ab. 421 Vorstände, Führungskräfte und Mitarbeiter, inklusive des gesamten HR-Bereichs, haben die Unconscious-Bias-Trainings bisher absolviert. Die Trainings werden im Jahr 2022 fortgesetzt. Weitere Trainings, die sich gegen Rassismus und Diskriminierung wenden, wurden im Jahr 2021 mit 20 Mitarbeitern pilotiert und werden im Jahr 2022 deutschlandweit angeboten.

Frauen werden in der HDI Group besonders gestärkt, hier wurden bedarfsgerecht verschiedene Formate entwickelt. 61 Teilnehmerinnen haben im Jahr 2021 die internen Angebote für Frauen genutzt. Darüber hinaus fördert der Konzern Frauen individuell durch ein Mentoring, welches den Bedürfnissen entsprechend vermittelt wird. Besondere Zielgruppen fördert der Konzern mithilfe verschiedener bedarfsge-rechter Entwicklungsprogramme, z. B. Berufseinsteiger, Potenzialträger, Experten, Führungskräfte des mittleren und oberen Managements. Diese zielgerichteten Programme sind inhaltlich eng mit den strategischen Schwerpunkten im Konzern verknüpft, z. B. der agilen und digitalen Transformation. Sie werden regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüft und an aktuelle Anforderungen angepasst. Die Entwicklungsprogramme dienen u. a. der Mitarbeiterbindung. Weiterhin können Führungs- und Fachfunktionen vorrangig intern mit Absolventen der Programme besetzt werden. 163 Personen haben im Jahr 2021 eines der Programme absolviert. Das Ziel ist die Beförderungquote der Programmabsolventen im Inland weiterhin zu steigern.

# 421

PERSONEN

haben die Unconscious-Bias-Trainings bisher absolviert.

Die Entwicklungsprogramme der HDI Group in der Übersicht:

- Internationales Management Development Programm
- Internationales Talanx Excellence Programm
- Bereichs-Entwicklungs-Programm
- Entwicklungsprogramm zum zertifizierten Projektleiter
- Entwicklungsprogramm für Experten
- Entwicklungsprogramm für neue Führungskräfte
- Potenzialprogramm
- Berufseinsteiger-Programm für ehemalige Azubis und duale Studenten
- Trainee-Programme: IT, Risk Management, Underwriting, Vertrieb und Controlling

Mit der „Together Leadership Journey“ startete im Jahr 2021 eine konzernweite internationale Leadership-Initiative. Der Konzern investiert damit in seine Führungskräfte und deren Teams sowie in die gemeinsame Kultur. In verschiedenen Workshop-Wellen wurden in allen Führungsebenen die gemeinsamen Führungsleitlinien (Leadership Principles) Transparenz, Kollaboration und Engagement diskutiert und konsequent als Haltung verankert.

Ziel ist es, einen transformationalen Führungsstil zu leben, in allen Hierarchieebenen eine Kultur des Vertrauens zwischen Führungskräften und ihren Teams zu etablieren und den Übergang in das New Normal gemeinsam zu gestalten. Es fanden im Jahr 2021 mehr als 60 Workshops statt, an denen die Vorstände und Führungskräfte aller Geschäftsbereiche des Konzerns (insgesamt ca. 950 Personen) teilnahmen. Die erste Welle der Workshops richtete sich an das Top-Management (rund 350 Top Executives konzernweit), in der zweiten Welle waren darüber hinaus alle Führungskräfte beteiligt. Parallel zu den Workshops besitzen alle Führungskräfte Zugang zu einer Online-Plattform, die zahlreiche Informationen und Impulse zu unterschiedlichen Aspekten von Führung beinhaltet. Hier erschließt sich jede Führungskraft individuell die relevanten Aspekte von Leadership. Die „Together Leadership Journey“ wird im Jahr 2022 mit einer weiteren Welle über alle Führungsebenen fortgesetzt.

**GRI 404-3** Das jährliche Mitarbeitergespräch „Let’s talk“ ist in den deutschen Konzerneinheiten ein Instrument, das die erfolgreiche Zusammenarbeit und eine vertrauensvolle Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter fördert und damit wesentlicher Bestandteil der Feedbackkultur im Konzern ist. Gesprächskomponenten sind Aufgaben und Ziele, Kompetenzen und Anforderungen, Zusammenarbeit sowie Qualifizierung und die berufliche sowie persönliche Entwicklung. Es erfolgt sowohl eine retrospektive Betrachtung als auch die Vereinbarung konkreter Ziele und Maßnahmen sowie persönlicher Entwicklungsschritte für die Zukunft.

Die Bedeutung der Feedbackkultur wird auch durch den zum dritten Mal durchgeführten „Organisational Health Check“ (OHC) deutlich. Hierbei werden Mitarbeiter des Konzerns u. a. zu ihrer Sichtweise der Unternehmenskultur und Organisation befragt.

## Diversity

Der Vorstand des Talanx Konzerns hat 2013 die Charta der Vielfalt unterzeichnet, eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen.

**GRI 103-1 | 103-2** Im September 2020 folgte die Ernennung eines Mitgliedes auf Vorstandsebene zum Verantwortlichen für Diversity & Inclusion sowie im Jahr 2021 die Schaffung und Besetzung einer neuen Funktion „D&I Management“. Mit dieser Funktion soll das Konzernziel unterstützt werden, die Bedeutung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion im Unternehmensalltag deutlich zu erhöhen. Des Weiteren wurde eine umfassende konzernweite [Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategie](#) erarbeitet. Die Strategie wird 2022 in Deutschland ausgerollt und sukzessive internationalisiert.

Auf Konzernebene hat im Juni 2021 ein Diversity & Inclusion Board die konzernübergreifende Zusammenarbeit gestartet. Ergänzend dazu gibt es in fast allen Geschäftsbereichen eigene Arbeitsgruppen, die sich fokussiert auf die Themen ihrer Bereiche konzentrieren.

**GRI 405-1** Weiterhin ist das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

Neben erweiterten Qualifizierungsangeboten, Mentoringprogrammen sowie dem Netzwerk Women@Talanx wird konsequent die Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Nachfolgeplanung umgesetzt. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat für den Talanx Konzern einen hohen Stellenwert. Maßnahmen hier sind u. a. Führen in Teilzeit und ein erster Pilot zu geteilter Führung. Zudem erfolgte im Jahr 2021 die Berufung dreier weiterer Frauen in Vorstandspositionen der HDI Service AG, HDI Deutschland AG und HDI Global SE.

Im Fokus des Jahres 2021 stand Bewusstsein schaffen und aufklären. Hierfür wurden unterschiedliche Kommunikations- und Aufklärungsformate durchgeführt. Dazu zählen u. a. die Teilnahme am Diversity Tag der Charta der Vielfalt in Form einer konzernübergreifenden Diversity Week. Eine der angebotenen Aktivitäten ist ein digitaler Diversity-Parcours, welcher auf spielerische Art und Weise dabei unterstützt, die personelle Vielfalt innerhalb der Talanx Gruppe zu erkennen. Dieser Parcours steht allen Mitarbeitern weltweit weiterhin zur Verfügung.

**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 %
<b>2021</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	—	100,0
<b>2020</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	33,3	66,7
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	16,7	83,3
<b>2019</b>						
Vorstand	6	100,0	—	—	16,7	83,3
Aufsichtsrat	16	68,8	31,3	—	—	100,0

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

	Inland				Ausland				Gesamt			
	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %	Männer	Frauen	Gesamt	Frauen- quote in %
<b>2021</b>												
<b>Gesamt Vorstände/Geschäftsführer<sup>2</sup></b>	<b>54</b>	<b>5</b>	<b>59</b>	<b>8,5</b>	<b>76</b>	<b>13</b>	<b>89</b>	<b>14,6</b>	<b>130</b>	<b>18</b>	<b>148</b>	<b>12,2</b>
Führungsebene 1	151	28	179	15,6	228	98	326	30,1	379	126	505	25,0
Führungsebene 2	367	104	471	22,1	528	283	811	34,9	895	387	1.282	30,2
Führungsebene 3	199	77	276	27,9	551	351	902	38,9	750	428	1.178	36,3
<b>Gesamt Führungskräfte</b>	<b>717</b>	<b>209</b>	<b>926</b>	<b>22,6</b>	<b>1.307</b>	<b>732</b>	<b>2.039</b>	<b>35,9</b>	<b>2.024</b>	<b>941</b>	<b>2.965</b>	<b>31,7</b>
Aktive Mitarbeiter ohne Führungskräfte	4.686	4.394	9.080	48,4	4.729	5.832	10.561	55,2	9.415	10.226	19.641	52,1
<b>Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV<sup>3</sup></b>	<b>5.512</b>	<b>4.980</b>	<b>10.492</b>	<b>47,5</b>	<b>6.077</b>	<b>6.855</b>	<b>12.932</b>	<b>53,0</b>	<b>11.589</b>	<b>11.835</b>	<b>23.424</b>	<b>50,5</b>
<b>2020</b>												
<b>Gesamt Vorstände/Geschäftsführer<sup>2</sup></b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>59</b>	<b>6,8</b>	<b>70</b>	<b>11</b>	<b>81</b>	<b>13,6</b>	<b>125</b>	<b>15</b>	<b>140</b>	<b>10,7</b>
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
<b>Gesamt Führungskräfte</b>	<b>735</b>	<b>202</b>	<b>937</b>	<b>21,6</b>	<b>1.255</b>	<b>688</b>	<b>1.943</b>	<b>35,4</b>	<b>1.990</b>	<b>890</b>	<b>2.880</b>	<b>30,9</b>
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
<b>Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV<sup>3</sup></b>	<b>5.622</b>	<b>5.040</b>	<b>10.662</b>	<b>47,3</b>	<b>5.829</b>	<b>6.577</b>	<b>12.406</b>	<b>53,0</b>	<b>11.451</b>	<b>11.617</b>	<b>23.068</b>	<b>50,4</b>
<b>2019</b>												
<b>Gesamt Vorstände/Geschäftsführer<sup>2</sup></b>	<b>56</b>	<b>4</b>	<b>60</b>	<b>6,7</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>80</b>	<b>13,8</b>	<b>128</b>	<b>14</b>	<b>142</b>	<b>9,9</b>
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
<b>Gesamt Führungskräfte</b>	<b>769</b>	<b>200</b>	<b>969</b>	<b>20,6</b>	<b>1.214</b>	<b>660</b>	<b>1.874</b>	<b>35,2</b>	<b>1.983</b>	<b>860</b>	<b>2.843</b>	<b>30,2</b>
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
<b>Gesamt aktive Mitarbeiter, Führungskräfte und RDV<sup>3</sup></b>	<b>5.597</b>	<b>5.036</b>	<b>10.633</b>	<b>47,4</b>	<b>5.670</b>	<b>6.521</b>	<b>12.191</b>	<b>53,5</b>	<b>11.267</b>	<b>11.557</b>	<b>22.824</b>	<b>50,6</b>

<sup>1</sup> Umfasst den gesamten Talanx Konzern inklusive der Hannover Rück-Gruppe

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

<sup>3</sup> Ruhende Dienstverhältnisse

**ZUSAMMENSETZUNG DER MITARBEITER NACH GESCHLECHT UND ALTER (DEUTSCHLAND<sup>1</sup> UND AUSLAND<sup>2</sup>)**

	Anzahl	Männlich in %	Weiblich in %	Unter 30 Jahre in %	30 bis 50 Jahre in %	Über 50 Jahre in %
<b>2021</b>						
<b>Deutschland</b>						
Führungskräfte	783	77,5	22,5	0,6	54,4	45,0
Mitarbeiter	8.175	50,9	49,1	9,7	50,8	39,5
<b>Gesamt</b>	<b>8.958</b>	<b>53,2</b>	<b>46,8</b>	<b>8,9</b>	<b>51,1</b>	<b>39,9</b>
<b>Ausland gesamt</b>						
	<b>9.691</b>	<b>46,8</b>	<b>53,2</b>	<b>16,6</b>	<b>66,1</b>	<b>17,3</b>
<b>2020<sup>3</sup></b>						
<b>Deutschland</b>						
Führungskräfte	793	78,7	21,3	0,5	55,1	44,4
Mitarbeiter	8.401	51,1	48,9	10,2	51,1	38,7
<b>Gesamt</b>	<b>9.194</b>	<b>53,5</b>	<b>46,5</b>	<b>9,4</b>	<b>51,4</b>	<b>39,2</b>
<b>Ausland gesamt</b>						
	<b>8.968</b>	<b>46,4</b>	<b>53,6</b>	<b>17,3</b>	<b>65,9</b>	<b>16,8</b>
<b>2019<sup>3</sup></b>						
<b>Deutschland</b>						
Führungskräfte	827	80,3	19,7	0,2	54,7	45,1
Mitarbeiter	8.410	50,7	49,3	10	51,8	38,2
<b>Gesamt</b>	<b>9.237</b>	<b>53,4</b>	<b>46,6</b>	<b>9,1</b>	<b>52,1</b>	<b>38,8</b>
<b>Ausland gesamt</b>						
	<b>8.331</b>	<b>46,4</b>	<b>53,6</b>	<b>18,6</b>	<b>66,2</b>	<b>15,2</b>

<sup>1</sup> Umfasst aktive Stamm-Mitarbeiter (exklusive Hannover Rück-Gruppe)

<sup>2</sup> Die prozentuale Verteilung wurde auf Basis der zugelieferten Daten der abgedeckten Auslandsgesellschaften kalkuliert.

2021: ohne Frankreich und Schweiz; 2020: ohne USA, Polen (TU Europa); 2019: ohne Belgien, Polen (TU Europa), Schweiz, UK, Ungarn und USA

<sup>3</sup> Anpassungen der berichteten Vorjahreszahlen sind auf Aktualisierung historischer Daten zurückzuführen

**GRI 103-3** Weitere erfolgreich umgesetzte Maßnahmen sind vor allem Formate mit Beteiligung von Mitarbeitern. Im Jahr 2021 wurden zahlreiche Round Tables mit Vorstandsbeteiligung, Think Tanks sowie eine Kampagne in der Innovationswerkstatt durchgeführt. Die Ergebnisse sind in die Entwicklung der Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategie eingeflossen. Weitere dort entwickelte Ideen werden sukzessive umgesetzt. In Form von sogenannten Fokusmonaten bietet der Talanx Konzern unterschiedliche Aktivitäten zu den einzelnen Diversity-Dimensionen an. Im Berichtsjahr haben zu den Dimensionen „Sexuelle Orientierung“ (Pride Month), „Ethnische Herkunft/Nationalität“ sowie „Soziale Herkunft“ Fokusmonate stattgefunden. Im Jahr 2022 wird diese Aktivität für die weiteren Diversity-Dimensionen fortgesetzt.

Seit Anfang 2021 werden Unconscious-Bias-Trainings durchgeführt. Alle Personal-Mitarbeiter sowie ein wesentlicher Teil der Führungskräfte haben dieses Training bereits durchlaufen. Seit November 2021 haben zusätzlich alle Mitarbeiter in Deutschland die Möglichkeit, diese Trainings zu absolvieren. Darauf aufbauend werden Anti-Rassismus-Trainings sowie weitere Diversity-Trainings 2022 ausgerollt. Zusätzlich wurden zahlreiche Diversity-Workshops mit Führungskräften, Bereichen und Teams durchgeführt. Weitere Diversity-Trainings für die folgenden Jahre sind bereits in Planung.

Zudem leisten Mitarbeiter-Netzwerke einen wertvollen Input zu einem inklusiven Arbeitsumfeld. Neben dem Frauennetzwerk haben sich im Jahr 2021 das internationale LGBTIQ\*-Netzwerk pride@hdi, das HDI Starters-Netzwerk für Auszubildende und Studenten sowie ein Safe(r) Space für und von Schwarzen Menschen (B) und People of

Color (PoC) gegründet. Weitere Mitarbeiter-Netzwerke sind bereits in Planung. Für die beiden Mitarbeiter-Netzwerke Women@Talanx und pride@hdi haben zudem Mitglieder aus dem Konzernvorstand explizit die Sponsorenrolle übernommen. Ergänzend dazu haben beispielsweise im Geschäftsbereich HDI Deutschland AG alle Vorstände jeweils eine Sponsorenrolle für die unterschiedlichen Diversity-Dimensionen inne.

**GRI 406-1** Talanx verpflichtet sich dazu, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Mobbing, Belästigung, Viktimisierung und Diskriminierung ist, das Würde und Respekt für alle fordert und in dem die individuellen Unterschiede und die Beiträge aller Mitarbeiter gleichermaßen anerkannt und geschätzt werden. Diskriminierung aufgrund von Alter, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Geschlecht und geschlechtlicher Orientierung, ethnischer Herkunft und Nationalität, sozialer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung, medizinischer Verfassung, aufgrund eines anderen rechtlich geschützten Faktors oder jedes anderen Grunds wird in keinem Fall geduldet. Der Konzern geht jedem Verdacht auf Diskriminierung nach und leitet alle notwendigen Schritte ein, um Fälle von Diskriminierung zu ahnden und Maßnahmen zu entwickeln, die solches Verhalten unterbinden. Beim Talanx Konzern gilt eine Null-Toleranz-Grenze bei jeglicher Form der Diskriminierung. Zugleich fördert der Konzern aktiv die Zivilcourage seiner Mitarbeiter. Niemand innerhalb der Talanx darf Konsequenzen zu befürchten haben, wenn er oder sie sich für Gleichberechtigung, Fairness und Respekt und gegen Diskriminierung einsetzt. Fälle von Diskriminierung, die arbeitsrechtliche Konsequenzen erfordert hätten, gab es im Jahr 2021 nicht.

## Verantwortung gegenüber Kunden

**GRI 103-1** „Verantwortung gegenüber Kunden“ adressiert die Belange der Kunden, die getroffenen Maßnahmen beeinflussen maßgeblich die Zufriedenheit der Kunden, die wiederum entscheidend für den Erfolg des Talanx Konzerns ist. Im Themenfeld sind die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen, der Anreiz für faire Beratung im Vertrieb durch das Vergütungssystem sowie die zügige, transparente Bearbeitung von Forderungen für den Talanx Konzern wesentlich.

Die Zufriedenstellung der Kundenbedürfnisse besitzt höchste Priorität. Neben einer hohen Beratungsqualität sind Transparenz und Fairness sowie innovative und auf Kundenwünsche zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen wichtige Elemente.

**GRI 103-2 | 417-1** Die Versicherungsbranche unterliegt beispielsweise in Deutschland nach der Verordnung über Informationspflichten bei Versicherungsverträgen (VVG-Informationspflichtenverordnung, VVG-InfoV) umfangreichen Aufklärungspflichten gegenüber ihren Kunden. Diese erfüllt der Talanx Konzern vollumfänglich.

**GRI 417-2 | 417-3 | 419-1** Es 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.

Seit dem 10. März 2021 gelten verbindlichen Rahmenbedingungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (kurz Transparenzverordnung – TVO). Es bestehen unternehmensbezogene, produktbezogene und vermittlerbezogene Verpflichtungen:

- Unternehmen müssen zur Nachhaltigkeit informieren.
- Nachhaltigkeitsinformationen müssen in den Beschreibungen bestimmter Produkte (Versicherungsanlageprodukte – Insurance-Based Investment Products (IBIP), betriebliche Altersvorsorge (bAV), Riester- und Basisrentenprodukte) enthalten sein.
- Versicherungsvermittler müssen allgemein und bei der Beratung bestimmter Produkte zur Nachhaltigkeit informieren. Auch hier erfüllt der Talanx Konzern die an ihn gestellten Anforderungen.

Darüber hinaus ist die verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen ein wichtiger Bestandteil des Verhaltenskodex des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) für den Vertrieb von Versicherungsprodukten, dem die relevanten Gesellschaften des Geschäftsbereichs HDI Deutschland beigetreten sind. Der angepasste Kodex verfolgt das Ziel, einen branchenweiten Standard für eine faire und bedarfsgerechte Kundenberatung darzustellen. Ein Leitsatz des Kodex fordert beispielsweise, 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. Diesen Leitsatz erfüllen die Konzerngesellschaften, indem sie u. a. Klarheit und Verständlichkeit im Privatkundengeschäft insbesondere über ein Produkt- bzw. Verbraucherinformationsblatt sicherstellen. Dieses Informationsblatt ist nach Maßstäben des Hohenheimer Verständlichkeitsindex, der die Textverständlichkeit beurteilt, positiv bewertet worden. Auch die allgemeinen Versicherungsbedin-

gungen, die jährliche Mitteilung über den Stand der Lebensversicherung und die Modellrechnung Leben richten sich nach den GDV-Empfehlungen.

Mit der Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (IDD) gelten für Anbieter von Versicherungsprodukten erweiterte Aufsichts- und Lenkungsanforderungen. 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.

Ein weiterer Leitsatz legt fest, dass jede Empfehlung die Ziele, Wünsche und Bedürfnisse der Kunden berücksichtigt. Der Konzern geht auf diesen Leitsatz ein, indem er die Vermittler im Exklusivvertrieb sowie die Bank- und Kooperationspartner darauf verpflichtet, im Beratungsgespräch die Ermittlung der Kundenbedürfnisse zum Kernbestandteil der Vermittlungstätigkeit zu machen. Für die Vermittler im Exklusivvertrieb gilt vertraglich der HDI Basis-Kodex für Versicherungsvermittler; für Makler/MFA wird vertraglich auf die Grundgedanken des GDV-Verhaltenskodex bzw. eines geprüften Alternativkodex des Vermittlers verwiesen.

Zudem ist das Beratungsgespräch anhand standardisierter Protokolle sorgfältig zu dokumentieren. Eine Kontrolle erfolgt durch das Beschwerdemanagement. Die Bestätigung des Kunden, ein Beratungsprotokoll erhalten zu haben oder ausdrücklich darauf zu verzichten (Ausnahme), ist als fester Bestandteil in den Antrags- und Vertragsunterlagen integriert. Auch in den von HDI zur Verfügung gestellten digitalen Absatzstrecken erfolgt grundsätzlich eine Beratungsdokumentation, die dem Kunden bereitgestellt wird.

**GRI 103-3** Die verständliche Aufklärung von Kunden und die Fokussierung auf Kundenbedürfnisse sind Bestandteil der Prüfung durch unabhängige Stellen. Zur gesicherten Umsetzung des Kodex hat der Talanx Konzern für die HDI Versicherung AG, die HDI Lebensversicherung AG und für die Bancassurance-Gesellschaften 2016 ein Compliance-Management-System implementiert. Es erfolgt eine laufende Rezertifizierung durch unabhängige Wirtschaftsprüfer nach dem Prüfungsstandard IDW PS980. Im Bereich der Restkreditversicherung hat die Branche bereits Anfang 2018 in Verbindung mit der Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen zusätzliche Transparenzstandards und Verbraucherrechte eingeführt: So werden die Verbraucher heute aktiv darüber informiert, dass die Restkreditversicherung freiwillig ist und keine Voraussetzung dafür, den Kredit zu erhalten. Die Verbraucher haben jederzeit innerhalb der gesamten Vertragslaufzeit das Recht und die Möglichkeit, aus dem Vertrag auszusteigen.

Darüber hinaus entwickeln der GDV und die Bankenverbände Selbstverpflichtungen, mit denen die Transparenz noch weiter erhöht wird. Bereits jetzt arbeiten die Bankpartner der Bancassurance-Gesellschaften (z. B. Hamburger Sparkasse AG, Postbank – eine Niederlassung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG, TARGOBANK AG) daran, den Kunden neben der Kreditrate zum Vergleich auch die Kreditrate, die ohne den Abschluss der Restkreditversicherung zu zahlen

wäre, auszuweisen. So können die Kunden neben dem explizit im Vertrag ausgewiesenen Beitrag auch die monatliche Belastung durch den Abschluss der Restkreditversicherung erkennen.

Zum 1. Juli 2022 tritt der Provisionsdeckel in Kraft, mit dem die Provisionszahlung an die Bankpartner auf 2,5% des Nettokredits (d. h. ohne Zinsen und Restschulversicherungsbeitrag) begrenzt wird. In diesem Zusammenhang ergeben sich auch für die Kunden spürbare Beitragssenkungen bei allen Bancassurance-Gesellschaften.

Der Anspruch des Konzerns ist es, die Kunden fair und transparent zu begleiten. Dazu prüft der Konzern laufend, wie er seine Beratung weiter verbessern kann.

Der GDV-Verhaltenskodex betont für den Vertrieb den hohen Stellenwert der Vermittlerqualifikation und nimmt die stetige Weiterbildung der Versicherungsvermittler in den Fokus. Bezüglich der Vergütung verweist der GDV-Verhaltenskodex darauf, dass Zusatzvergütungen, die über die vertragsgemäße Courtagevereinbarung hinausgehen, weder die Unabhängigkeit des Versicherungsmaklers noch das Kundeninteresse beeinträchtigen dürfen.

Die Vorgaben durch die Versicherungsvertriebsrichtlinie der EU (Insurance Distribution Directive, IDD) inklusive der zugehörigen delegierten Rechtsakte und Umsetzungen in nationales Recht hat der Talanx Konzern 2018 fristgerecht umgesetzt.

Der konzernweit geltende Verhaltenskodex setzt Maßstäbe im Hinblick auf grundlegende rechtliche und ethische Anforderungen auf allen Ebenen des Konzerns. Das Kapitel des Verhaltenskodex für Mitarbeiter  „Fair im Wettbewerb sein“ enthält ein klares Bekenntnis zu der Verpflichtung, die Regeln des Wettbewerbs- und Kartellrechts zu beachten. Damit ist auch Vertriebs-Compliance Gegenstand des Kodex und daher auch von umfassenden Compliance-Schulungen.

Der HDI Deutschland Compliance-Steuerungskreis ist das zentrale Steuerungs- und Überwachungs-gremium sowohl für die Compliance-Management-Systeme der Gesellschaften, die dem GDV-Verhaltenskodex beigetreten sind, als auch für die Umsetzung der Anforderungen, die sich aus der Umsetzung der IDD bzw. der nationalen Gesetzgebungen für die wesentlichen Risikoträger des Geschäftsbereichs Privat- und Firmenversicherung Deutschland ergeben.

Um die Qualifizierung der Vermittler und die Kompetenz in der Kundenberatung sicherzustellen, engagieren sich die betreffenden Talanx Gesellschaften in der Brancheninitiative des GDV und der Vermittlerverbände der deutschen Versicherungswirtschaft „Gut beraten – Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland“. Alle Vermittler im Exklusivvertrieb sind vertraglich zur Teilnahme verpflichtet.

Weiterhin unterstützt HDI die Initiative fortlaufend durch die aktive Beteiligung in den maßgeblichen Gremien. Neben der HDI 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 inklusive der delegierten Rechtsakte ergebenden Anforderungen wurden im

Talanx Konzern 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.

Hinsichtlich der Zusatzvergütungen hat der Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland alle bestehenden Vereinbarungen überprüft. Wo erforderlich, haben die Gesellschaften neue Mustervereinbarungen entworfen und klare Regelwerke für die Neugestaltung von Zusatzvergütungen verfasst.

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.

 **102-43** Um die Zufriedenheit der Kunden zu untersuchen, nutzen die nationalen und internationalen Konzerngesellschaften verschiedene Instrumente – von eigenen Kundenzufriedenheitsbefragungen an verschiedenen Kundenkontaktpunkten über externe Bewertungstools bis hin zu Fachtagungen und Stakeholder-Dialogen im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements, welche im Folgenden weiter ausgeführt werden.

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).

Seit 2013 erfassen die Gesellschaften von HDI Deutschland im Rahmen der Kundenzufriedenheitsbefragungen die Kundenloyalität mit dem Net-Promoter Score (NPS) und die Netozufriedenheit (NetZ) im Sachschadenbereich für die Sparten Hausrat und Wohngebäude sowie für Kasko. Dieser Ansatz wurde sukzessive auch auf alle Bereiche inklusive Leben und Bancassurance ausgedehnt.

Neben der reinen Messung der Zufriedenheitsdaten des Kunden und der Identifikation von Verbesserungspotenzial wurde im Jahr 2018 über die Service Story Schaden auch die Haltung der Mitarbeiter zum Kunden beleuchtet und optimiert. Mit dem Programm GO25 hat das Thema im Strang Kundenzentrierung seit 2020 einen weiteren besonderen Fokus bekommen. Bereichsübergreifend werden transaktionale Messungen kontinuierlich vereinheitlicht und ausgebaut, mit dem Ziel, einen Gesamtblick auf das Unternehmen zu ermöglichen und gleichzeitig auch die entsprechenden Customer Journeys kontinuierlich zu überwachen und das Kundenerlebnis zu verbessern.

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 u. a. die Kundenzufriedenheitsbefragung am Ende der Schadenregulierung in den HDI Bereichen Haftpflicht-, Unfall-, Sach- und Kraftfahrt-Schaden. Neben der regelmäßigen Zufriedenheitsumfrage 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 Softwarekomponente „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 der Konzern 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.

Vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie hatten HDI Lebensversicherung AG und HDI Versicherung AG und die Bancassurance-Gesellschaften die sogenannte Corona-Pause eingeführt. Lag eine wirtschaftliche Notlage des Kunden vor, konnte dieser eine Anpassung, Aussetzung oder Verschiebung der Beitragszahlung zu einem bestehenden Vertrag beantragen. Der volle Versicherungsschutz blieb dabei bestehen. Darüber hinaus bot die HDI Versicherung AG u. a. einen kostenlosen Mobilitätsschutz für Kunden in systemrelevanten Berufen und Sonderleistungen im Rahmen der privaten Unfallversicherung. Die Bancassurance-Gesellschaften hatten im Rahmen der Restkreditversicherung bei einer gesetzlichen Kreditstundung die Leistung verlängert bzw. erhöht. Zusätzlich wurde die Kurzarbeit bei der Karenzzeit der Arbeitslosigkeitsversicherung bei fast allen Gesellschaften angerechnet. Diese Regelungen sind im Geschäftsjahr 2021 ausgelaufen.

## Menschenrechte und Lieferkette

**GRI 103-1** Der Umgang mit Menschenrechten ist ein wesentliches Thema für den Talanx Konzern. Die im Folgenden aufgeführten Informationen beschäftigen sich mit der Beachtung und Wahrung der Menschenrechte im Konzern sowie entlang seiner Lieferkette.

**GRI 103-2** Der Talanx Konzern ist sich als weltweit agierender Konzern seiner Verantwortung gegenüber Kunden, Investoren, Mitarbeitern und Geschäftspartnern bei der Einhaltung der anwendbaren Gesetze, Konventionen und Bestimmungen zur Wahrung der Menschenrechte und aktiven Unterstützung von Arbeitnehmerrechten bewusst. Die nachfolgenden Ausführungen dienen auch der Herstellung von Transparenz gemäß § 54 Absatz 5 des Modern Slavery Act 2015 des Vereinigten Königreichs von Großbritannien, soweit anwendbar.

**GRI 412-1** Im abgelaufenen Geschäftsjahr hat der Talanx Konzern seinen um Regeln zur Einhaltung von Menschenrechten ergänzten Verhaltenskodex weltweit für alle Beschäftigten des Konzerns ausgerollt. Die Regeln stellen klar, dass niemand im Konzern durch Gewalt oder Einschüchterungen in irgendeiner Form zum Arbeiten gezwungen werden darf. Jede Form von unfreiwilliger Beschäftigung, Kinderarbeit und Menschenhandel sowie andere Formen des Missbrauchs von Beschäftigten sind ausdrücklich verboten. Auch ein fairer und respektvoller Umgang miteinander sowie die Achtung der Würde und der Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind als Grundlage gegenseitigen Umgangs wichtige Prinzipien im Verhaltenskodex des Konzerns.

**GRI 103-3** Um sicherzustellen, dass Menschenrechte entlang der Lieferkette eingehalten werden, verfügt der Talanx Konzern über verschiedene Instrumente, deren Überwachung in den dafür zuständigen Bereichen stattfindet. Neben Regelungen wie dem Verhaltenskodex sowie dem Talanx Hinweisgebersystem hat der Konzern mit dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner auch ein Instrument geschaffen, um Externe zur Einhaltung von Menschenrechten anzuhalten. Das Hinweisgebersystem des Konzerns ist für jedermann über die Unternehmenswebsite zugänglich und dient damit u. a. auch der Verhinderung bzw. Beseitigung etwaiger Menschenrechtsrisiken entlang der Lieferkette ([Bekämpfung von Korruption und Bestechung](#)). Die ab 2023 mit Inkrafttreten des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz geltenden neuen Due-Diligence-Pflichten bei Aufdeckung und Reduzierung von Menschenrechtsrisiken nimmt der Talanx Konzern schon jetzt in den Blick, um seinen künftigen gesetzlichen Verpflichtungen in vollem Umfang gerecht zu werden.

**GRI 407-1 | 408-1 | 409-1** Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact verpflichtet sich der Talanx Konzern 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 zum UN Global Compact unterstützt der Konzern, neben den internationalen Menschenrechten, ebenfalls die Vereinigungsfreiheit, fördert die Abschaffung von Zwangs- und Kinderarbeit und tritt für die Beseitigung von Diskriminierung von Mitarbeitern ein. Des Weiteren unterstützt der Talanx Konzern die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals; SDGs) und fokussiert sich dabei insbesondere auf Themen, zu denen er konkrete Beiträge leisten kann. Im Bereich Menschenrechte und Lieferkette sind dies u. a. SDG 5 „Geschlechtergleichheit“ und 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“.

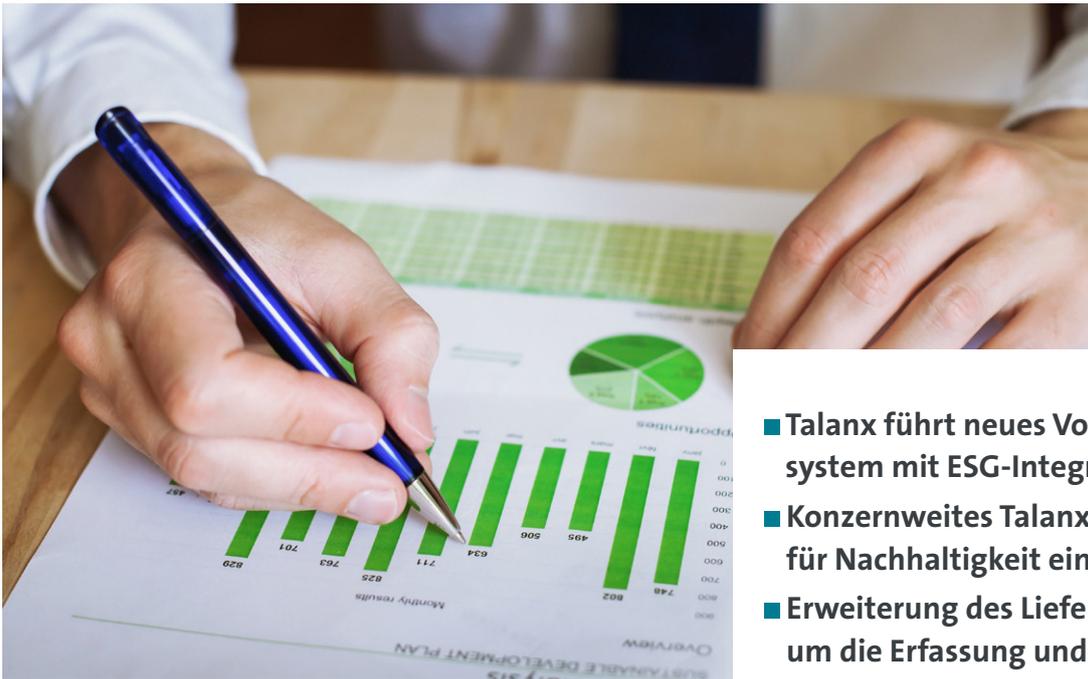
Die Achtung von Menschenrechten in der Lieferkette wird insbesondere im Lieferantenmanagement ([Lieferantenmanagement](#)) ausgeführt. Überdies finden Menschenrechtsaspekte im Talanx Konzern auch bei der Kapitalanlage und im Bereich Underwriting ([Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting](#)) Berücksichtigung. Der Konzern hat hierzu regelmäßig tagende Entscheidungsgremien mit Vorstandsbeteiligung, wie das Responsible Investment Committee (RIC) oder das Responsible Underwriting Committee (RUC), geschaffen. Im Rahmen des Talanx Diversity Managements finden sich ebenfalls Menschenrechtsaspekte wieder ([Diversity](#)).

## Kennzahlen und Ziele

In der nachfolgenden Tabelle sind die wesentlichen Ziele und Maßnahmen zu den zuvor dargelegten sozialen Aspekten des Talanx Konzerns dargestellt.

### ZIELE UND MASSNAHMEN: SOZIALBELANGE

Bereich	Ziel	Wesentliche Maßnahmen	Geltungsbereich	Status 2021
Soziale Belange im Asset-Management und Underwriting	Stärkung sozialer Verantwortung in der Kapitalanlage	ESG-Screening des Anlageportfolios	Konzernweit	Laufend
		Ausschluss von Emittenten, die gegen soziale Kriterien verstoßen	Konzernweit	Laufend
		Ausbau nachhaltiger Investitionen auf 8 Mrd. EUR bis 2025	Konzernweit	Laufend
	Stärkung sozialer Verantwortung im Underwriting	Berücksichtigung sozialer Kriterien bei der Zeichnung von Risiken	Konzernweit	Laufend
Ausweitung des Versicherungsschutzes für bislang nicht ausreichend versicherte Bevölkerungsgruppen		Hannover Rück-Gruppe	Laufend	
Soziales Engagement als Unternehmen	Nachkommen sozialer Verantwortung	Unterstützung gemeinnütziger Projekte und sozialer Initiativen	Konzernweit	Laufend
		Förderungsprojekte durch HDI Stiftung	HDI Group Deutschland	Laufend
Talanx als Arbeitgeber	Verbesserung Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Flexible Arbeitszeitmodelle	HDI Group Deutschland	Laufend
		Ausbau Unterstützung der Kinderbetreuung	HDI Group Deutschland	Laufend
		Ausbau Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen	HDI Group Deutschland	Laufend
	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	HDI Gesundheitsjahr mit themenspezifischen Angeboten	HDI Group Deutschland	Laufend
		(Ärztliche) Mitarbeiterberatung und Suchtprävention	HDI Group Deutschland	Laufend
	Internationalität	Internationale Programme, Hospitationen und Auslandsentsendungen	Konzernweit	Laufend
	Leistungsorientierte Vergütung	Eingruppierungen der Tätigkeiten nach Versicherungstarif	Konzernweit	Laufend
		Stellenbewertungen für leitende Funktionen nach Hay-Methode	Konzernweit	Laufend
	Kulturelle Transformation	New Work Campus mit verschiedenen virtuellen Formaten	HDI Group Deutschland	Laufend
		Durchführung weltweiter Mitarbeiterbefragung Organisational Health Check (OHC)	Konzernweit	Laufend
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	Optimierung der Weiterbildungsmaßnahmen für Fach- und Führungskräfte	Together Leadership Journey zur Weiterentwicklung von Leadership Skills	Konzernweit	Laufend
		Leadership Circle	HDI Deutschland	Erstmals erfolgt
		Förderung einer neuen Lernkultur	HDI Group Deutschland	Erstmals erfolgt
		Einführung von New Work mit New Work Campus	HDI Group Deutschland	Erstmals erfolgt
	Gewinnung junger Potenziale	Beteiligung an Karrieremessen	HDI Group Deutschland	Laufend
Stärkung der Arbeitgebermarke	HR-Podcast, gezielte Kampagnen	HDI Group Deutschland	Laufend	
Diversity	Erhöhung der Diversität auf allen Führungsebenen, insbesondere in Bezug auf Frauen	Netzwerk, Mentoringprogramm und Erweiterung der Seminarangebote zur Stärkung von Frauen	Konzernweit	31,7%
	Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit	Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes durch beispielsweise Unconscious-Bias-Trainings bzw. Trainings gegen Rassismus und Diskriminierung	HDI Group Deutschland	Laufend
Verantwortung gegenüber Kunden	Stärkung Kundendialog	Verständliche Aufklärung zu Versicherungslösungen	HDI Deutschland	Laufend
Menschenrechte und Lieferkette	Aufrechterhaltung der Einhaltung menschenrechtlicher Sorgfaltspflichten	Erarbeitung und Definition der Due-Diligence-Pflichten in Vorbereitung auf das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	Konzernweit	Erstmals erfolgt



- Talanx führt neues Vorstandsvergütungssystem mit ESG-Integration ein
- Konzernweites Talanx Expertennetzwerk für Nachhaltigkeit einberufen
- Erweiterung des Lieferantenmanagements um die Erfassung und Messung sowie das Monitoring von signifikanten Nachhaltigkeitskriterien

## Governance

SEITE

Corporate Governance	51
ESG-Governance	53
Digitalisierung, Cybersecurity und Datenschutz	54
Compliance	58
Tax-Compliance und -Transparenz	60
Lieferantenmanagement	62
Kennzahlen und Ziele	64



# Governance

## Corporate Governance

Für eine verantwortungsvolle, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensführung ist eine konzernweite und effektive Corporate Governance von zentraler Bedeutung. Sie bildet den Ordnungsrahmen für die Führung und Kontrolle eines Unternehmens. Dazu gehören u. a. seine Organisation und seine Werte sowie seine geschäftspolitischen Grundsätze und Leitlinien.

**GRI 102-1 | 102-3 | 102-5** Die Talanx AG unterliegt als börsennotiertes Unternehmen mit Sitz in Hannover dem deutschen Aktien- und Kapitalmarktrecht sowie dem Mitbestimmungsgesetz. Entsprechend bilden die drei Organe Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung die oberste Führungs- bzw. Governance-Struktur des Konzerns.

Die Aufgaben und Befugnisse der Organe ergeben sich aus dem Gesetz, der [Satzung der Talanx AG](#) und den Geschäftsordnungen für Vorstand und [Aufsichtsrat](#).

**GRI 102-25** Durch die gesetzlichen und in der Satzung sowie in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates festgelegten Transparenzanforderungen und Kontrollmechanismen zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung wird der Vermeidung von Interessenkonflikten Rechnung getragen.

**GRI 102-23 | 102-18** Die Talanx AG unterliegt der zweistufigen Board-of-Directors-Struktur. Der Aufsichtsrat ernennt, überwacht und berät den Vorstand. Er ist in die Entscheidungsfindung zu grundlegenden Belangen eingebunden und arbeitet kooperativ mit dem Vorstand zum Wohle des Unternehmens zusammen. Der Aufsichtsrat nimmt jedoch keine geschäftsführende Funktion ein, ganz im Sinne des dualistischen Systems der Unternehmensführung, in der Überwachung und Leitung bewusst getrennt sind.

Der Aufsichtsrat der Talanx AG besteht nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz aus 16 Mitgliedern, die sich zu gleichen Teilen aus Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzen.

**GRI 102-22** Der Aufsichtsrat hat vier ständige Ausschüsse eingerichtet, in denen Themen von wesentlicher Bedeutung erörtert werden. Dazu zählen die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems sowie die Wirksamkeit des Risikomanagement- und des internen Revisionssystems, Maßnahmen in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte.

Gemäß der Entsprechenserklärung erfüllt der Aufsichtsrat auch die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) im Hinblick auf die Unabhängigkeit des Gremiums. Die Mitglieder des Talanx Vorstands führen die Geschäfte der Gesellschaft in gemeinschaftlicher Verantwortung.

Die Governance-Struktur ist vom Vorstand bis zu den leitenden Führungsteams kaskadenförmig angelegt. Der Vorstand hat zudem mehrere Ausschüsse eingerichtet. Diese sollen den Informationsaustausch im Konzern fördern, Entscheidungsfindungen beschleunigen und das unternehmerische Denken in der gesamten Gruppe unterstützen.

**GRI 102-16** Der Verhaltenskodex des Talanx Konzerns legt grundlegende Verhaltensgrundsätze und -standards fest. Diese Regeln den Umgang der Mitarbeiter untereinander sowie mit Kunden, Wettbewerbern, Aktionären, Geschäftspartnern, Regierungs- und Aufsichtsbehörden sowie der Gesellschaft als Ganzem. Der Kodex soll ein offenes, vielfältiges und integratives Umfeld fördern, in dem alle Mitarbeiter verstehen, was der Talanx Konzern von ihnen erwartet. Gleichzeitig ist er die Basis für interne Richtlinien und hilft Gesetze und regulatorische Vorschriften einzuhalten und den Unternehmenszweck („Purpose“) des Talanx Konzerns umzusetzen.

Gemäß der Aktionärsrechterichtlinie II (ARUG II) wurde das Vergütungssystem des Vorstands geprüft, umfassend überarbeitet und im Jahr 2021 von der Hauptversammlung gebilligt. Es bildet die Grundlage für die Festlegung der Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat.

**GRI 102-35** Neben der turnusmäßigen Abstimmung der Hauptversammlung über das Vergütungssystem, können die Aktionäre zudem jährlich in der Hauptversammlung Fragen und Anmerkungen

zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Rahmen der Vorlage des Vergütungsberichts an die Gesellschaft richten und ein konsultatives Votum über das Vergütungssystem abgeben („Say on Pay“).

Der Talanx Konzern hat sich dabei zum Ziel gesetzt, die Vorstandsvergütung noch stärker an öffentlich kommunizierten finanziellen und nichtfinanziellen Zielen sowie der Aktionärsrendite auszurichten und transparent zu berichten. Unterstützt wird der Aufsichtsrat durch den Ausschuss für Vorstandsangelegenheiten, der als einer seiner vier ständigen Ausschüsse fungiert. Das neue Vergütungssystem kommt seit dem 1. Januar 2021 für alle Vorstandsmitglieder zur Anwendung ([☐ Vergütungsbericht](#), S. 16 ff.). Es entspricht den geänderten gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen und Empfehlungen des DCGK. Durch die Reduzierung der Anzahl der Kriterien für die variablen Vergütungsbestandteile und die Fokussierung auf wenige zentrale finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien, die aus der Konzernstrategie abgeleitet sind, ist das Vergütungssystem insgesamt transparenter und verständlicher strukturiert. Die hohe Relevanz der variablen Vergütung und die Stärkung des Pay-for-Performance-Gedankens stehen hierbei weiter im Vordergrund. Zudem ist die Vorstandsvergütung durch einen stärkeren Aktienbezug infolge der Nutzung eines Performance Share Plans und einer relativen Erfolgsmessung der Performance der Talanx Aktie im Vergleich zu ausgewählten Wettbewerbern noch enger an den Interessen der Investoren des Talanx Konzerns ausgerichtet. Die Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen ermöglicht darüber hinaus die Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung im Falle schwerwiegender Compliance-Verstöße. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen fixen und einen variablen Vergütungsbestandteil. Um den Pay-for-Performance-Gedanken zu stärken, besteht die Ziel-Direktvergütung (Summe aus Festvergütung und Zielbeträgen der variablen Vergütungsbestandteile) zu 40 % aus der Festvergütung und zu 60 % aus variablen Vergütungsbestandteilen. Letztere bestehen aus zwei Komponenten, einem Short-Term Incentive (STI) sowie einem Long-Term Incentive (LTI) mit einer Performanceperiode von vier Jahren, und spiegeln insbesondere den Grad der Erreichung von Konzern-, Bereichs- und individuellen Zielen wider. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Talanx Konzerns ausgerichtet. Das Short-Term Incentive hat einen Anteil von 40 % an den variablen Vergütungsbestandteilen und trägt somit 24 % zur Ziel-Direktvergütung bei. Auf das Long-Term Incentive mit einem Anteil von 60 % an den variablen Vergütungsbestandteilen entfallen 36 % der Ziel-Direktvergütung.

**GR 405-1** Die Talanx AG orientiert sich bei der Besetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats auch am Grundsatz der Vielfalt (Diversität). Dieser umfasst neben der fachlichen und persönlichen Qualifikation (Kompetenz) insbesondere Alter, Geschlecht sowie Bildung und beruflichen Werdegang. Breit gefächerte Qualifikationen, Kenntnisse und einschlägige Erfahrungen der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat ermöglichen eine differenzierte Einschätzung der geschäftlichen Chancen und Risiken im Geschäftsbetrieb sowie darauf basierendes ausgewogenes und professionelles Handeln und Entscheiden. Bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats wird der Aspekt der Diversität angemessen beachtet. Die Frauenquote im Aufsichtsrat der Talanx AG ist entsprechend der gesetzlichen Regelung mit mindestens 30 % vorgegeben. Der Aufsichtsrat der Talanx AG verfügt sowohl in seiner Gesamtheit als auch getrennt nach Vertretern der Arbeitnehmer und Vertretern der Anteilseigner jeweils über einen Frauenanteil von mehr als 30 %. Derzeit sind fünf Frauen im Aufsichtsrat vertreten. Jeweils eine davon ist Mitglied des Nominierungsausschusses, des Finanz- und Prüfungsausschusses und des Ausschusses für Vorstandsangelegenheiten. Dem Talanx Vorstand wird ab dem 1. Mai 2022 eine Frau angehören, womit die bis zum Juni 2022 angestrebte Zielquote von mindestens einer Frau erfüllt ist.

**GR 102-24 | 201-3** Weitere Informationen zur allgemeinen Corporate Governance können den [☐ Corporate-Governance-Grundsätzen](#) und der [☐ Satzung der Talanx AG](#) sowie dem Abschnitt [☐ Corporate Governance](#) (S. 95 ff.) im Konzerngeschäftsbericht entnommen werden. Angaben zu Pensionen und anderen Verpflichtungen des Talanx Konzerns sind im Kapitel [☐ Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen](#) (S. 204 ff.) des Konzerngeschäftsbericht zu finden. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts sind auf der Internetseite der Talanx AG unter [☐ Investor Relations](#) verfügbar.

## ESG-Governance

Im Jahr 2021 wurde die spezifische Nachhaltigkeits-Governance des Talanx Konzerns weiter gestärkt, um in allen vier strategischen Ziel-dimensionen der Nachhaltigkeitsstrategie noch effektiver voranzukommen.

Zum einen wurden die Nachhaltigkeitsambitionen des Konzerns durch die Entscheidung gestärkt, ab dem Geschäftsjahr 2021 Nachhaltigkeitsaspekte auch in das neue Vorstandsvergütungs-system zu integrieren und einen Teil der variablen Vergütung des Vorstands an die Erreichung konkreter Nachhaltigkeitsziele zu binden (☞ [Vergütungsbericht](#), S. 16 ff.).

**TCFD** Zum anderen wurde der Nachhaltigkeitsbereich in den Bereich Konzernstrategie unter Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden integriert. Diese neue organisatorische Verankerung unterstreicht nochmals die Wichtigkeit und strategische Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für den Talanx Konzern. In Fortführung des bisherigen Nachhaltigkeitsmanagements wird die erweiterte Konzernfunktion Group Strategy & Sustainability künftig als Dreh- und Angelpunkt die bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren, weiterentwickeln und neue anstoßen.

Über das neu gegründete konzernweite und funktionsübergreifende „Expertenetzwerk für Nachhaltigkeit“ unterstützt sie zudem die operativen Einheiten des Konzerns auf der ganzen Welt dabei, den strategischen Nachhaltigkeitsansatz und die Richtlinien der Gruppe in ihre Geschäftsprozesse zu integrieren. Ziel ist es u. a., neben einer ganzheitlichen und langfristig ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie eine umfassende Governance zu etablieren und damit die interne Vernetzung zum Thema weiter voranzutreiben. Über definierte Kernprozesse wird daher der Austausch mit Zentralfunktionen, Geschäftsbereichen sowie lokalen Konzerngesellschaften im Nachhaltigkeitsnetzwerk strukturiert. Sie dienen dazu, Transparenz über externe Anforderungen zu schaffen und diese möglichst effizient und effektiv in unternehmerisches Handeln zu übersetzen.

Über das Expertenetzwerk hinaus erfolgt ein regelmäßiger Austausch innerhalb des Konzerns über verschiedene ESG-themenspezifische Arbeitsgruppen. Auf Geschäftssegmentebene übernehmen jeweils die zuständigen Nachhaltigkeitsverantwortlichen die funktionsübergreifende Koordination von Nachhaltigkeitsthemen und verantworten die segmentspezifische Umsetzung sowie Berichterstattung zu Nachhaltigkeitsthemen innerhalb des Geschäftssegments.

**GR** 102-18 | 102-20 | 102-26 | 102-29 | 102-31 | 102-32 | **TCFD** Mit dem sogenannten Responsible Investment Committee (RIC) und Responsible Underwriting Committee (RUC), die jeweils von Vorstandsmitgliedern

## Talanx orientiert die Vorstandsvergütung an Nachhaltigkeitszielen

Die Regelungen für börsennotierte Aktiengesellschaften wurden durch ARUG II modifiziert und in das Aktiengesetz verlagert. Danach sind börsennotierte Unternehmen zur jährlichen Erstellung eines separaten Vergütungsberichts von Vorstand und Aufsichtsrat verpflichtet. Er ist für mindestens zehn Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft zu veröffentlichen.

Der Talanx Konzern hat die Veränderungen genutzt und sein Vorstandsvergütungssystem 2021 um nichtfinanzielle ESG-Aspekte erweitert. Sie sind nun Teil der variablen Vorstandsvergütung. Mit der Vergütungsverknüpfung stärkt der Konzern die Umsetzung von Nachhaltigkeitsgesichtspunkten in der Kapitalanlage, der Versicherungstechnik und in den Betriebsstätten als zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie.

Der Aufsichtsrat hat mit dem Vorstandsvergütungssystem ein Governance-System, um die Vergütung an der Zielerreichung der Umsetzung der ESG-Kriterien zu bewerten.

☞ [Vergütungsbericht, Konzerngeschäftsbericht, S. 16](#)

Durch das neue Vorstandsvergütungssystem hat Talanx jetzt klare Vorgaben in Sachen Nachhaltigkeit, an denen wir uns messen lassen.

■ **Torsten Leue,**  
Vorstandsvorsitzender



geleitet werden, wurden zudem zwei zentrale Nachhaltigkeitsgremien etabliert, die die strategiekonforme Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in alle Kernprozesse, die sich mit Versicherungs- und Anlageentscheidungen befassen, regelmäßig kontrollieren. Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit trägt der Gesamtvorstand der Talanx AG. Das [Nachhaltigkeitscommitment](#) des Vorstands unterstreicht die Berücksichtigung langfristiger Entwicklungen, wodurch u. a. die hohe Relevanz des Klimawandels für das Kerngeschäft des Talanx Konzerns herausgestellt wird. Entsprechend befasst sich der Vorstand regelmäßig im Jahr mit dem aktuellen Umsetzungsstand der Nachhaltigkeitsstrategie, den Nachhaltigkeitszielen und strategischen Handlungsfeldern sowie dem Nachhaltigkeitsbericht. Neben ESG-bezogenen Chancen und Risiken werden dabei auch die ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit des Talanx Konzerns diskutiert.

Seinen Nachhaltigkeits- und Transparenzanspruch unterstreicht der Talanx Konzern darüber hinaus durch seine freiwillige Selbstverpflichtung zu international anerkannten Richtlinien, Rahmenwerken bzw. Initiativen sowie ESG-spezifischen Berichtsstandards und dem Nachhaltigkeitscommitment.

Im Kerngeschäft hat sich der Talanx Konzern mit dem Beitritt zu den beiden UN-Initiativen Principles for Responsible Investment (PRI) und Principles for Sustainable Insurance (PSI) den in diesen Bereichen jeweils weltweit bedeutendsten Standards und Richtlinien für die Integration von Nachhaltigkeitskriterien verpflichtet.

Zudem ist der Talanx Konzern dem UN Global Compact (UNGC) beigetreten, der weltweit größten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. In einem stetigen Prozess treibt der Konzern die Implementierung der zehn Global-Compact-Prinzipien und Richtlinien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention voran. Im Rahmen des Beitritts zum UNGC hat sich der Konzern verpflichtet, die allgemeinen Ziele der Vereinten Nationen, insbesondere die 17 Sustainable Development Goals (SDGs), zu fördern.

Bei der ESG-bezogenen Berichterstattung sind Transparenz und hohe Datenqualität für den Talanx Konzern von zentraler Bedeutung. Als global agierende Versicherungsgruppe fokussiert sich der Konzern daher auf die Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), die sich weltweit als einer der wichtigsten Standards für ESG-Berichterstattung etabliert hat. Zudem ermöglicht die Orientierung an einem global etablierten Standard die Transparenz der Nachhaltigkeitsleistungen sowohl innerhalb von als auch über Branchen hinweg.

Auch orientiert sich der Talanx Konzern verstärkt an den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Die globale Initiative zur Unternehmensberichterstattung über klimabezogene finanzielle Chancen und Risiken ist jedoch nicht nur ein weiterer hoch anerkannter Standard für die ESG-Berichterstattung des Talanx Konzerns. Während Standards wie GRI helfen, die Auswirkungen von Unternehmen auf den Klimawandel zu verstehen, konzentriert sich die TCFD auf die Auswirkungen des Klimawandels auf Unternehmen und die daraus resultierenden finanziellen Risiken. Die Empfehlungen sind somit primär zukunftsorientiert und liefern wichtige Erkenntnisse für die nachhaltige Steuerung des Konzerns.

Nicht zuletzt unterstreicht die freiwillige Prüfung der nichtfinanziellen Berichterstattung durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer die Relevanz, die der Talanx Konzern der Berichterstattung beimisst.

## Digitalisierung, Cybersecurity und Datenschutz

### Digitalisierung

**GRI 103-1** Digitalisierung und das damit verbundene Innovations-, aber auch Disruptionspotenzial verändern die Erwartungen von Kunden sowie Geschäftspartnern hinsichtlich Leistungen und Services deutlich und treiben so den Wandel im Versicherungssektor kontinuierlich voran. Die digitale Transformation ist daher ein strategisches Schwerpunktthema für den Talanx Konzern und entsprechend in der Konzernstrategie verankert. Innerhalb des Talanx Konzerns ist die Digitalisierung für alle Beteiligten, von Geschäftsbereichen über Abteilungen bis hin zu den einzelnen Mitarbeitern, relevant. Dabei lässt sich der Konzern durch die Bedürfnisse der Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten leiten. Gerade in der Corona-Pandemie erwies sich die intensive Digitalisierung der Geschäftsprozesse und -strukturen im Talanx Konzern, insbesondere der Kunden- und Partnerschnittstellen, als positiver Differenzierungsfaktor.

**GRI 103-2** Die dezentrale Konzernaufstellung in der Talanx Gruppe stellt dabei sicher, dass die Digitalisierungsmaßnahmen den spezifischen Bedürfnissen von Kunden und Partnern in den jeweiligen Märkten folgen.

**GRI 103-3** Digitale Innovationen werden dabei gezielt aus der Konzernholding über ein Best Practice Lab unterstützt, beispielsweise durch den internationalen Austausch im Group Digital Lab, AI & BE Lab, Skalierung von innovativen Best Practices über sogenannte Agile Desks sowie durch Scouting- und Market-Intelligence-Partnerschaften mit Start-ups und etablierten Technologieunternehmen. Daneben werden regelmäßig Veranstaltungen organisiert, um innovative Ansätze aus der Insurtech-Szene den operativen Einheiten der Talanx Gruppe vorzustellen und Pilotimplementierungen anzustoßen.

Einen Schwerpunkt bildet dabei vor allem die Weiterentwicklung der IT- und Systemlandschaft als Basis für fortschreitende Automatisierung und Prozessdigitalisierung („get ready“). Daneben stehen die inhaltlichen Fokusthemen Data Analytics mit den Ausprägungen Künstliche Intelligenz und Verhaltensökonomie/Behavioral Economics („get skills“) sowie Ökosysteme und Partnerschaften („get bundled“).

Vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklung und insbesondere der strukturellen Veränderungen durch die fortschreitende Digitalisierung kommt den Bereichen Datenschutz und Informationssicherheit bzw. Cybersecurity eine zentrale Bedeutung zu.

## Cybersecurity und Datenschutz

**GRI 103-1 | 103-2** In einer zunehmend vernetzten globalen Welt sind Informationen und Daten zahlreichen Risiken, Bedrohungen und anderen unberechenbaren Herausforderungen ausgesetzt. Informationen sind für den Geschäftsbetrieb einer Versicherung bedeutsame Werte, die es zu schützen gilt. Sie sind die Grundlage der täglichen Arbeit und bilden die Basis vielfältiger Geschäftsprozesse. Versicherungsunternehmen tragen eine besondere Verantwortung für den Schutz von Informationen und IT-Systemen, die der Versorgung der Versicherten dienen.

Ein wesentlicher Teil der zu schützenden Daten sind die Kundendaten. Insbesondere personenbezogene Daten der Versicherungskunden werden hierbei in der Antragstellung, bei der Beratung, im Underwriting, im Kunden- und Vertragsservice sowie im Schaden- und Leistungsmanagement benötigt und müssen gesetzeskonform und verantwortungsbewusst verarbeitet werden. Dies zu gewährleisten ist Aufgabe aller Geschäftsbereiche, Konzernabteilungen und einzelner Mitarbeiter.

An sensiblen Informationen besteht jedoch außerhalb der Talanx Gruppe starkes Interesse, sei es in der Form von Industrie- und Wirtschaftsspionage gegen die Industriekunden, das Ausspähen persönlicher Lebensumstände von Privatkunden oder der Abzug von Mitarbeiterdaten für eine zweckfremde Verwendung. In diesem Sinne investiert die Talanx Gruppe in die Informations- und Cybersicherheit, um Technologien, Vermögenswerte und die kritische Dienstleistung zu schützen, aber auch um ihren Ruf zu wahren und Schäden oder finanzielle Verluste durch unbefugten Zugriff auf ihre Systeme und Daten zu vermeiden. Informationssicherheit ist daher heute ein entscheidender Wettbewerbsfaktor und Voraussetzung für eine erfolgreiche Digitalisierung.

Bei dem Thema Datenschutz verzahnen sich die technischen Aspekte der Cyber-/Informationssicherheit mit organisatorischen und prozessualen Themen rund um die Verarbeitung personenbezogener Daten. Hierbei bedeutet die Informations-/Cybersicherheit auch gleichzeitig immer die Gewährleistung des technischen Datenschutzes und bildet dabei einen wesentlichen Teil der durch die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) geforderten angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen.

Die Konzernbereiche „Group Security“ und „Data Protection“ bilden eigenständige Einheiten, die sich durch eine enge Zusammenarbeit auszeichnen. Gemeinsame Werte finden sich sowohl in den Aspekten der technischen Sicherheit als auch im sensiblen Umgang mit Daten und Informationen. Diese Werte spiegeln sich insbesondere im sparsamen und zweckgebundenen Umgang mit Daten und Informationen wider, obwohl Daten die Basis des Geschäftes des Talanx Konzerns sind und in Zeiten der Künstlichen Intelligenz und maschinellen Lernens in hoher Anzahl und Qualität erforderlich sind. Datenschutz und Security versteht der Konzern vor allem als wertschöpfende Elemente, da neue Technologien, Prozesse und Verarbeitungsmethoden nur dann Bestand haben, wenn sie von Anfang an datenschutz- und sicherheitskonform ausgestaltet werden. Der Konzern arbeitet deshalb auch kontinuierlich an der Verbesserung und am Ausbau von internen Prozessen, welche die Aspekte Informations-/Cybersicherheit und Datenschutz in der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigen.

Präventive Maßnahmen sollen das Risiko von Datenschutz- und Sicherheitsverletzungen reduzieren. Zu den Themenbereichen Informationssicherheit und Datenschutz werden neben einem jährlichen webbasierten Training zusätzlich regelmäßige, nachhaltige und zielgruppenorientierte Schulungs- und Awareness-Maßnahmen durchgeführt. Ziel der Awareness-Maßnahmen ist es, bei allen Mitarbeitern ein Grundverständnis von Wertigkeit, Bedrohungen und Datenschutz sicherzustellen und sie zu einem sicherheitsbewussten Handeln im Alltag anzuleiten.

Der Talanx Konzern schult und sensibilisiert seine Mitarbeiter, Führungskräfte und seine Geschäftsleitung regelmäßig zu Datenschutz- und Sicherheitsbelangen in ihrem Geschäftsalltag. Die Schulungen richten sich hierbei an aktuellen Datenschutzvorgaben und Bedrohungsszenarien aus. Für wesentliche Provider werden die Schulungsinhalte und -intervalle durch den Talanx Konzern vorgegeben. Bereits durch die Betriebsorganisation etabliert ist ein Vorklärungsprozess, der als Voraussetzung für die Einführung neuer Anwendungen und Software im Konzern die relevanten Stakeholder (Security, Risikomanagement, Datenschutz, Personal/Betriebsrat) in einen Freigabeprozess zusammenbringt. Hier werden die Anwendungen und Software risikobasiert geprüft und bewertet und als Ergebnis angemessene Maßnahmen ergriffen, um die Sicherheit der von den Kunden gesammelten, gespeicherten, verarbeiteten und verbreiteten personenbezogenen Daten zu gewährleisten. Um Kundendaten sowie Vermögenswerte zu schützen und Angreifer aus dem Cyberraum abzuwehren, setzt der Konzern auf individuelle Erkennungsstrategien sowie wohldurchdachte Reaktions- und Notfallpläne. So können eventuelle Schäden auf ein Minimum reduziert und Gegenmaßnahmen ergriffen werden, um eine schnelle und vollständige Wiederherstellung der Systeme zu gewährleisten. Das wesentliche Ziel hierbei ist es, die Systeme des Konzerns frei von Sicherheitslücken und potenziellen Datenschutz- und Sicherheitsrisiken zu halten.

### Cybersecurity

Ein wesentliches Ziel der Geschäftstätigkeit des Talanx Konzerns ist die korrekte Verarbeitung von Informationen sowie die Abwehr von Gefahren, welche die Integrität, Verfügbarkeit, Vertraulichkeit und Authentizität dieser Informationen bedrohen. Die unterschiedlichen Cybersicherheits-Bedrohungen zu verstehen und eine konstante, koordinierte Verteidigung gegen diese aufzubauen, ist entscheidend für den Unternehmenserfolg. Informationssicherheit ist somit ein gleichrangiges Ziel neben der Funktionalität und der Wirtschaftlichkeit.

Unternehmensziele, rechtliche Rahmenbedingungen, Wirtschaftlichkeitskriterien, Informationswerte, kulturelle Aspekte, technische Möglichkeiten und Bedrohungsszenarien müssen im Rahmen der Aktivitäten der Informationssicherheit betrachtet werden. Der Talanx Konzern 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. Die Kunden des Konzerns haben somit die Sicherheit, dass der Umgang mit ihren sensiblen Daten den aktuellen Sicherheitsstandards entspricht.

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 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 103-3** Auf Basis etablierter Sicherheitsstandards und -prozesse, die nach ISO 27001 zertifiziert sind, bildet sich die Grundlage für ein sicheres Umfeld innerhalb des Talanx Konzerns. Zu diesen Prozessen gehören beispielsweise die Ermittlung und Erfassung von Sicherheitsrisiken und Schwachstellen, Abweichungen und Ausnahmen von Sicherheitsvorgaben oder das Management von Sicherheitsvorfällen. Die Lenkung und Kontrolle des vom Vorstand beauftragten Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) erfolgt durch die Abteilung Security Management und den Chief Information Security Officer (CISO) des Talanx Konzerns. Die umgesetzten Sicherheitsmaßnahmen und die Information-Security-Management-Prozesse werden jährlich im Rahmen von Reviews und Revisionen überprüft. Für die Erneuerung der ISO-27001-Zertifizierung werden jährliche Überwachungsaudits und alle drei Jahre das Rezertifizierungsaudit extern durchgeführt. Der Vorstand bzw. die Vorstände der Risikoträger erhalten einen vierteljährlichen Security-Report und werden in kritischen Fällen ad hoc informiert. Der Chief Information Security Officer berichtet in direkter Linie an den CIO des Konzerns.

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 Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)-Gesetz im 2-Jahres-Zyklus überprüft. Informationssicherheit spielt auch bei der Auswahl und der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern eine wichtige Rolle. Deshalb werden Service-Provider auf die gleichen Standards verpflichtet und geprüft wie interne IT-Services.

Im Kontext der Digitalisierung liegt der Fokus auf automatisierten Geschäftsprozessen und moderner Kundenkommunikation. Cybersecurity und Datenschutz versteht der Talanx Konzern dabei als strategischen Wettbewerbsvorteil. Digitale Innovationen sollen dieses Ziel unterstützen und müssen so entwickelt werden, dass sie keine gegenläufigen Auswirkungen haben. Deshalb investiert der Talanx Konzern u.a. in Cyber-Start-ups oder unterstützt regionale Forschungsprojekte zu neuen Technologien, wie z.B. abhörsichere Quantenkommunikation.

## Datenschutz

**GRI 103-3** Das Datenschutzmanagementsystem ist zentral für den Anwendungsbereich der DSGVO, des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) sowie weiterer datenschutzrechtlicher Vorschriften implementiert. Hierbei werden die typischen Verarbeitungsvorgänge insbesondere im Versicherungsgeschäft (Vertragsverwaltung, Schadenbearbeitung, Kommunikation mit Vertriebspartnern und Rückversicherern) ganzheitlich berücksichtigt.

Ausgangspunkt ist die Konzern-Datenschutzrichtlinie. In dieser von allen inländischen Konzerngesellschaften (exklusive der Hannover Rück-Gruppe) verabschiedeten Regelungsvorgabe ist ein einheitli-

cher, verbindlicher Rahmen geschaffen. Die Konzern-Datenschutzrichtlinie ist verbindlich für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsleitungen. Wesentliche Themen wie die Dokumentationspflichten, Verantwortlichkeiten, Datenschutzbeauftragte und dedizierte Datenschutzkoordinatoren, Datenschutzkontrolle sowie transparente Datenverarbeitung sind dort verankert. Alle proaktiven und präventiven Maßnahmen wie Schulungen oder anlasslose Kontrollen sind auf diese Konzernvorgaben ausgerichtet.

Der Bereich Data Protection steht der Geschäftsführung, den Fachbereichen und Projekten in allen Fragen des Datenschutzes (Auskunftsersuchen, Lösungsbegehren, Beschwerden und sonstigen Eingaben von Betroffenen) beratend zur Seite. Zudem kann sich jeder Mitarbeiter vertraulich unmittelbar mit Hinweisen, Anregungen oder Beschwerden an den Bereich Data Protection wenden. Der Bereich Data Protection ist ferner Ansprechpartner für die Kunden und Geschäftspartner. Entsprechende interne und externe Kontaktdaten sind auf den Websites sowie im Konzern-Intranet veröffentlicht. Aufgabe des Bereichs Data Protection ist auch das Rechtsmonitoring im Bereich Datenschutz, wobei nicht nur Gesetzesänderungen, Behörden- und Gerichtsentscheidungen beobachtet und in den Konzern kommuniziert werden, sondern auch eine direkte Umsetzung der Anforderungen durch den Bereich Data Protection selbst erfolgt bzw. angestoßen wird. Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sind in dem zentralen Bereich Data Protection für alle inländischen Konzerngesellschaften zusammengeführt und die Konzerngesellschaften sind über interne Dienstleistungsverträge an den Bereich Data Protection angebunden.

Datenschutz ist wie Cybersicherheit Teil des konzernweiten Internen Kontrollsystems (IKS). Die Datenschutzbeauftragten dienen hierbei als „zweite Verteidigungslinie“ im aufsichtsrechtlichen Konzept der „Three Lines“. Für den Datenschutz ist ein Berichtswesen implementiert, das mindestens jährlich an die Geschäftsleitung gerichtete Datenschutzberichte vorsieht. Berichtet wird über stattgefundene Prüfungen, Beanstandungen und gegebenenfalls noch zu beseitigende Organisationsmängel. Anlassbezogen besteht auch unterjährig eine direkte Berichtslinie an die Geschäftsleitung. Die Datenschutzberichte werden jährlich den Governance-Funktionen wie Risikomanagement, Compliance und Revision zur Verfügung gestellt. Damit ist die Ausgangsbasis für die Integration des Aspektes Datenschutz in die Frameworks der Governance-Funktionen geschaffen. In diesem Sinne erfolgt eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit wichtigen Schnittstellen wie Group Legal, Group Compliance, Group Security und Group Auditing. Komplexe Datenschutzerfordernungen wurden in den Revisionsprüfungsplan aufgenommen. Die Datenschutzrisiken werden an Group Risk Management gemeldet.

Grundlage für die Datenschutzstrategie des Konzerns ist die Einhaltung der Datenschutzgesetze. Die Geschäftsprozesse richten sich entsprechend an den datenschutzrechtlichen Vorgaben aus. Dies beinhaltet, dass personenbezogene Daten erhoben, verarbeitet und gespeichert werden dürfen, soweit eine Rechtsgrundlage vorliegt, die insbesondere im genau definierten Zweck zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung oder in einer Einwilligung liegen kann.

Neben der Begrenzung und Rechtmäßigkeit der Datenerhebung und -verarbeitung ist auch Transparenz ein wesentlicher Eckpfeiler der DSGVO. Die selbstverständliche Einhaltung gesetzlicher Transparenzvorgaben ermöglicht es hierbei im Sinne einer indirekten Kont-

rolle, dass die verarbeitenden Stellen im Talanx Konzern die Datenverarbeitungsprozesse auch datenschutzkonform umsetzen. Datenschutz ist hierbei eine Ausprägung der Grundrechte auf Privatsphäre und der informationellen Selbstbestimmung. Diese Menschenrechte finden wiederum ihre Ausprägung insbesondere in den Grundsätzen der Verarbeitung (Art. 5 DSGVO). Die Konzern-Datenschutzrichtlinie sowie die für die EU-Auslandsstandorte geltenden speziellen Richtlinien legen die Beachtung dieser Grundsätze fest und konkretisieren sie für den Umgang des Konzerns mit personenbezogenen Daten. Auch Schadenersatz- und Unterlassungsansprüche bei Verletzungen der Datenschutzvorschriften sind in der Konzern-Datenschutzrichtlinie adressiert.

Für die Betroffenenrechte (z.B. Auskunft über gespeicherte personenbezogene Daten, Recht auf Löschung und Berichtigung) sind zentrale Methoden vorgegeben, damit die Prozesse korrekt ausgeführt werden.

Die Betroffenen werden standardmäßig gemäß den Anforderungen der DSGVO über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert. Die Datenschutzinformationen sowie die zugehörigen Dienstleisterlisten sind beispielsweise in die Internetseiten der Risikoträger eingebunden.

Die Datenschutzinformationen enthalten auch Angaben zu möglichen behördlichen Auskunftsanfragen. Ein für Maßnahmen von Behörden erstelltes Durchsuchungskonzept enthält u. a. ein Merkblatt für Behördenanfragen.

Der Einsatz von konzerninternen und konzernexternen Dienstleistern dient der Verbesserung einer effizienten Leistungserbringung. Externe Geschäftspartner wie Makler, Gutachter und Rückversicherer sind als Teil der Verarbeitungsprozesse im Rahmen des Versicherungsgeschäfts zu sehen. Sofern diese Dritten personenbezogene Daten verarbeiten, sind sie neben den bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen zum Datenschutz regelmäßig auch vertraglich zur Einhaltung der Datenschutzanforderungen verpflichtet.

Über den Verhaltenskodex der Talanx Gruppe sind die für den Konzern geltenden Datenschutzgrundsätze auch nach außen sichtbar. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner legt ebenfalls Datenschutzstandards fest.

Die Datenschutzstrategie folgt dem dezentralen Ansatz des Konzerns in Bezug auf die verschiedenen Geschäftsbereiche bei gleichzeitiger Bündelung von Know-how und Prozessen in einer effizienten Zentralfunktion. Hierbei wird den Besonderheiten der einzelnen Geschäftsbereiche auch im Hinblick auf das Datenschutzmanagementsystem hinreichend Rechnung getragen. Für die Niederlassungen und Tochtergesellschaften mit Sitz in der EU bzw. im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ist ein einheitlicher Datenschutzrahmen etabliert. Dabei sind nationale rechtliche Datenvorschriften von der jeweiligen Einheit zu beachten. Das Netzwerk der Datenschutzexperten innerhalb des europäischen Teils des Talanx Konzerns wird weiter ausgebaut. Die bereits bestehenden strukturierten Befragungen der Auslandsstandorte zu Umsetzungsständen der Konzernvorgaben, relevanten Ereignissen und Beratungsbedarf zu den Konzernvorgaben werden stetig inhaltlich und prozessual angepasst. Aufgrund der internationalen Ausrichtung des Geschäftsbereichs Global 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, wird Datenschutz-Support aus der Zentrale geleistet. Für das Geschäftsfeld Privat International sind die Datenschutzmanagementaktivitäten auf lokaler Ebene implementiert. Die Prüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit erfolgt 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. Im Rückversicherungsbereich bedienen sich die Hannover Rück SE und ihre Tochterunternehmen einer eigenständigen Datenschutzorganisation. Die in der Konzern-Datenschutzrichtlinie dokumentierten Grundsätze sind für alle Gesellschaften und Bereiche der Hannover Rück-Gruppe verbindlich. Zur Umsetzung der datenschutzrechtlichen Mindeststandards werden die Strukturen der Compliance-Organisation der Hannover Rück-Gruppe genutzt. Hierbei sind die Verantwortlichkeiten geregelt und dokumentiert und die Besonderheiten des Geschäftsmodells sowie die lokalen Datenschutzanforderungen der Auslandstochtergesellschaften und -niederlassungen berücksichtigt.

Für die Bewertung von Datenschutzvorfällen wurde ein eigenes Tool entwickelt, das eine einheitliche Bewertungsgrundlage sicherstellt. Jeder Datenschutzvorfall – ob meldepflichtig oder nicht – wird anhand eines Tools durch den Bereich Data Protection bewertet. Hierbei sind standardmäßig auch Angaben zum Auslöser des Datenschutzvorfalls sowie ergriffene Maßnahmen aufzunehmen. Die Information von Betroffenen nach den gesetzlichen Vorgaben wird hierbei ebenfalls berücksichtigt. Die aus dem Tool generierbaren Berichte unterstützen die interne Dokumentation sowie den Berichtsweg zu den Datenschutzbehörden.

**GR 418-1** Im Jahr 2021 wurden in Bezug auf Kundendaten durch den Talanx Konzern fünf Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten an deutsche Aufsichtsbehörden gemeldet. In vier Fällen wurden dabei seitens deutscher Behörden gegenüber Talanx Konzerngesellschaften Feststellungen hinsichtlich der Verletzung von Datenschutzvorgaben von Kundendaten getroffen.

## Compliance

**GRI 103-1** Für den Talanx Konzern ist die Einhaltung geltenden Rechts eine unabdingbare 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.

**GRI 103-2** Compliance ist eine auf Gruppenebene im Bereich Group Legal angesiedelte Abteilung. Sie wird vom Chief Compliance Officer geleitet, der direkt an den Vorstandsvorsitzenden der Talanx AG berichtet. Dem Chief Compliance Officer wird vom Leiter Compliance berichtet. Ein weltweites Netzwerk von dezentralen Compliance-Verantwortlichen an den ausländischen Standorten unterstützt den Chief Compliance Officer bei seinen Aufgaben. So können lokale Compliance-Verstöße auch außerhalb der lokalen Hierarchie direkt an die Compliance-Abteilung berichtet werden. Compliance verfolgt das Ziel, Recht und Gesetz, regulatorische Anforderungen sowie eigene Regeln einzuhalten und als Teil der Unternehmenskultur zu leben. Demnach trägt die Compliance-Abteilung Sorge 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. Daneben erfolgt anlassbezogen eine vertiefende Beratung in den relevanten Compliance-Themenfeldern.

Ein wichtiges Element ist das Compliance-Management-System (CMS) des Konzerns. Das CMS besteht aus verschiedenen Komponenten, die systematisch ineinandergreifen: Compliance-Kultur und -Regeln, Compliance-Risikoanalyse, Compliance-Programm/-Plan, Organisation und Hinweisgebersystem, Training und Kommunikation sowie Compliance-Überwachung und -Verbesserung. Es baut auf dem Compliance-Regelwerk auf, das aus dem Talanx Verhaltenskodex, der Talanx Compliance-Richtlinie und Arbeitsanweisungen besteht.

**GRI 102-16 | 408-1 | 409-1** Der konzernweite Verhaltenskodex [Together for Integrity](#) wurde letztmals im Januar 2021 überarbeitet und ist ein wirksames Instrument, um das Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts und freiwillig eingegangener Selbstverpflichtungen transparent zu machen. 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. Er enthält u. a. ein klares Bekenntnis zur Achtung der international verkündeten Menschenrechte und verbietet jede Form von unfreiwilliger Beschäftigung, Kinderarbeit und Menschenhandel. Der Verhaltenskodex wird durch die laufend überarbeitete Talanx Compliance-Richtlinie konkretisiert. Darin finden sich ausführliche inhaltliche Mindestvorgaben zu den im Verhaltenskodex aufgestellten Grundsätzen. Die Grundsätze dieser Richtlinie wurden in den Konzerngesellschaften des In- und Auslands behandelt und für verbindlich erklärt. Innerhalb Deutschlands wird die konzernweite Compliance-Richtlinie durch spezifische Compliance-Richtlinien und Arbeitsanweisungen einzelner Geschäftsbereiche, z. B. durch spezielle Anti-Korruptions-Vorgaben, für die Mitarbeiter dieser Bereiche ergänzt.

Folgende weitere wesentliche Elemente und Maßnahmen runden das CMS ab:

Mit der Durchführung der jährlichen Compliance-Risikoanalyse (CRA) verfolgt die Compliance-Abteilung das Ziel, eine systematische Risikofrüherkennung in den relevanten Einheiten im In- und Ausland durchzuführen. Gegenstand der CRA sind die wesentlichen Risiken innerhalb der Compliance-Kernthemen. Im Rahmen der CRA werden risikobasiert Maßnahmen abgeleitet, die in den Compliance-Plan einfließen. Die Aktivitäten und Maßnahmen des Compliance-Plans unterstützen Compliance darin, relevante Prozesse, wie z. B. Trainings und Monitoring-Maßnahmen, zur Prävention der Compliance-Risiken optimal zu steuern. Das [Talanx Hinweisgebersystem](#) gibt Mitarbeitern, Kunden und Lieferanten sowie weiteren Geschäftspartnern die Möglichkeit, einen möglichen Verstoß gegen Gesetz oder Regeln des Verhaltenskodex auch anonym zu melden. Die Compliance-Abteilung berät die Meldenden bzw. verfolgt die Meldungen – falls erforderlich – weiter. Das System ist über die Talanx Website weltweit erreichbar und steht derzeit in der deutschen sowie in acht weiteren für den Konzern relevanten Sprachen zur Verfügung. Darüber hinaus können Hinweise auf Verstöße auch dem jeweiligen Vorgesetzten oder direkt dem für die Gesellschaft zuständigen Compliance Officer im Talanx Konzern bzw. des jeweiligen Geschäftsbereichs telefonisch, per Brief oder per E-Mail übermittelt werden.

**GRI 412-2** Ein wesentlicher Bestandteil des Compliance-Verständnisses ist die regelmäßige Kommunikation von Compliance-Themen. Ziel ist es, die vereinbarten Regeln und Grundsätze in das Bewusstsein der Mitarbeiter zu transportieren und so die Compliance-Kultur im Unternehmen zu stärken. Die Schulungen sind daher eine wichtige Maßnahme zur Prävention von Regelbrüchen und eine grundlegende Säule des CMS. Auf Basis eines zielgruppenorientierten Schulungskonzepts erhalten Führungskräfte und 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 auf Basis einer regelmäßigen Risikoanalyse zielgruppenorientiert angeboten.

Die internationale Zusammenarbeit innerhalb des Netzwerks der dezentralen Compliance-Verantwortlichen wird durch verschiedene Maßnahmen gestärkt. Das etablierte Austauschformat „ComplianceXchange“, in dem die Compliance-Abteilung 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. Die ComplianceXchanges werden zusätzlich dadurch aufgewertet, dass verschiedene Vertreter anderer Fachfunktionen (beispielsweise Nachhaltigkeit, Datenschutz und Recht) zu aktuellen Themenstellungen als Referenten teilgenommen haben.

**GRI 103-3** Die Einhaltung der Compliance-Vorschriften wird durch die Compliance-Abteilung sowie im Rahmen von regelmäßigen Revisionsprüfungen 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 Inter-

essen 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-Ratingprozessen.

**GRI 206-1 | 419-1** Talanx sind für das Geschäftsjahr 2021 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.

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

In Deutschland sind für das Jahr 2021 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).

## Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruptionsprävention ist ein wesentliches Kernthema der Compliance-Abteilung und damit ein essenzieller Bestandteil des Compliance-Managements von Talanx.

Im [Verhaltenskodex](#) ist explizit geregelt, dass der Konzern gegen alle Arten von Korruption und Bestechung eintritt. In der Compliance-Richtlinie werden die Grundsätze weiter konkretisiert.

**GRI 205-1 | 415-1** Der 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. Zudem wird die konzernweite Compliance-Richtlinie durch spezifische Compliance-Richtlinien und Arbeitsanweisungen einzelner Geschäftsbereiche für die Mitarbeiter dieser Gesellschaften ergänzt. Beispiele hierfür sind spezielle Anti-Korruptions-Vorgaben wie etwa der Umgang mit Zuwendungen oder aber spezifische Verhaltensregeln zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten.

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. Durch eine risikoorientierte Auswertung der Zuwendungslisten (z. B. über Art und Häufigkeit) kann eine Risikobewertung der Organisation vorgenommen werden. Die Risikobewertung wird durch die im In- und Ausland durchgeführte CRA, die auch die strukturierte Betrachtung der Risiken des Compliance-Kernthemas Anti-Korruption vorsieht, ergänzt. In Bereichen mit einem höheren Risiko prozess bietet die Compliance-Abteilung auf die Tätigkeit abgestimmte Fachtrainings zu Korruptionsprävention an.

Interessenkonflikte oder Hinweise zu möglichem Betrug, Untreue und Korruption können auch anonym über das [Talanx Hinweisgebersystem](#) und alle anderen unter diesem Abschnitt genannten Meldewege abgegeben werden. Nicht angezeigte Interessenkonflikte können Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Compliance-Richtlinie und damit eine Verletzung der arbeits- und dienstvertraglichen Pflichten darstellen. Diese können zivil- und arbeitsrechtliche Folgen für die Mitarbeiter haben. Mögliche Interessenkonflikte werden auch über die Auswertung der Zuwendungslisten ermittelt. Perspektivisch soll die Abfrage der Zuwendungen digitalisiert erfolgen. Die Umsetzung der im Rahmen der CRA abgeleiteten Maßnahmen zur Vorbeugung von Korruption im Konzern wird kontinuierlich überwacht. Daneben werden im Rahmen des risikoorientierten Revisionsplans die Korruptionsrisiken im Konzern geprüft.

**GRI 205-2** Insgesamt gibt es im Talanx Konzern vielfältige Informationen und Schulungen im Zusammenhang mit dem Thema Korruptionsbekämpfung, die alle die Sensibilisierung sowie die notwendigen Fähigkeiten zur Korruptionsbekämpfung fördern: Der Vorstand und der Aufsichtsrat werden durch den jährlichen Compliance-Bericht über die wesentlichen Compliance-Risiken und die Maßnahmen zur Einhaltung der Vorgaben informiert; dieser beinhaltet 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. 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 2021 bekannt geworden.

## Geldwäscheprävention und Verhinderung der Terrorismusfinanzierung

Seit Umsetzung der 5. EU-Geldwäscherichtlinie im Jahr 2020 ist der HDI V.a.G. als „Mutterunternehmen“ der Gruppe dazu verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass alle geldwäscheverpflichteten Gruppenunternehmen definierte Mindeststandards umsetzen. Hierzu hat die im Compliance-Bereich angesiedelte Gruppen-Geldwäschefunktion (Group AML) im Dezember 2020 erstmals eine gruppenweite Geldwäsche-Risikoanalyse ausgerollt, deren Ergebnisse auf Ebene des HDI V.a.G. konsolidiert werden. Zusätzlich hat Group AML 2021 ein vierteljährliches Reporting der verpflichteten Gesellschaften eingeführt. Das Verbot der Geldwäsche und unzulässiger Finanzierungen wird im Verhaltenskodex hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass bei allen Verdachtsfällen der Geldwäschebeauftragte zu informieren ist. Das Thema Geldwäscheprävention ist zudem als Kernthema in der Compliance-Richtlinie verankert. Darüber hinaus werden in der Konzernrichtlinie Geldwäscheprävention gruppenweite Maßnahmen schriftlich fixiert. Alle Richtlinien werden anlassbezogen, jedoch mindestens jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert ([Compliance](#)). Die Überwachung der Präventionsmaßnahmen der verpflichteten Gesellschaften wird auf Ebene der Talanx AG konsolidiert. Als Compliance-Kernthema sind Maßnahmen zur Geldwäscheprävention und Verhinderung der Terrorismusfinanzierung auch Bestandteil des Compliance-Plans ([Compliance](#)), sodass sichergestellt ist, dass dieser Themenbereich durch Compliance überwacht und durch Group Auditing regelmäßig geprüft wird. Der Geldwäschebeauftragte und seine Stellvertreter stehen als Ansprechpartner in Fragen zum Themengebiet Geldwäscheprävention nicht nur allen Mitarbeitern zur Verfügung, sondern auch den Strafverfolgungsbehörden und der Aufsicht.

## Tax-Compliance und -Transparenz

**GR1 103-1 | 103-2 | 207-1** Das Steuerkonzept des Talanx Konzerns ist in der Talanx Konzernsteuer- und Tax-Compliance-Richtlinie fixiert und wird vom Finanzvorstand fachlich verantwortet sowie durch den Gesamtvorstand verabschiedet. Die Konzernrichtlinie wird jährlich inhaltlich vollständig überprüft. Das Steuerkonzept und die Steuerstrategie sind abgeleitet aus der Dachstrategie der Talanx AG und gelten grundsätzlich für alle inländischen Gesellschaften des Talanx Konzerns (ohne Hannover Rück-Gruppe und HDI Global Specialty, in denen eigene Regelungsdokumente vorhanden sind), einschließlich der ausländischen Niederlassungen von inländischen Konzernunternehmen. Nach der Steuerstrategie haben die Minimierung steuerlicher Risiken und die Erfüllung der steuerlichen Pflichten (Tax-Compliance) höchste Priorität. Ferner legt die Steuerstrategie fest, dass eine verantwortungsvolle Steuerplanung im Einklang mit dem Wortlaut und der Intention der geltenden nationalen und internationalen Gesetze zu erfolgen hat. Dabei arbeitet der Konzern auch mit externen Steuerexperten zusammen, die ihn bei der Überwachung und Einhaltung sämtlicher steuerlicher Vorschriften unterstützen. Unangemessene Gestaltungen, die zu einem gesetzlich nicht vorgesehenen Steuervorteil führen, sind untersagt. 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. Der Talanx Konzern hat eine fortlaufend gepflegte Verrechnungspreis-Richtlinie/-Dokumentation und nimmt keine künstliche Verlagerung der Besteuerung vor, d. h., die Steuer soll da gezahlt werden, wo die Werte geschaffen wurden. Ansässigkeiten von Konzernunternehmen in Ländern, die von der EU als steuerlich nicht kooperativ eingestuft sind (schwarze Liste), bestehen nicht. Um Steuerprozesse sicherer zu machen, setzt der Konzern auch digitale Anwendungen ein.

Das Kontrollorgan für das Thema Steuern ist der (Finanz-)Vorstand. Der Finanzvorstand erstattet dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrates regelmäßig Bericht. Die Einhaltung regulatorischer Vorgaben wird durch den vom Vorstand verabschiedeten Verhaltenskodex (Code of Conduct), durch qualifiziertes Personal in der Steuerabteilung („Group Taxes“) sowie durch den Einsatz eines wirksamen Tax-Compliance-Management-Systems (TCMS) gewährleistet.

Der Talanx Konzern verknüpft das Steuerkonzept mit Strategien zur nachhaltigen Entwicklung: Ökonomische und soziale Auswirkungen des Steuerkonzepts werden u. a. dadurch berücksichtigt, dass der Konzern sich in der Konzernsteuer- und Tax-Compliance-Richtlinie ausdrücklich von aggressiver Steuergestaltung distanziert. Der Talanx Konzern möchte seinen gerechten Beitrag als gewissenhafter Steuerzahler leisten.

**GR1 207-2** Der Leiter Group Taxes berichtet regelmäßig an den Finanzvorstand über steuerlich erhebliche Sachverhalte. Bestandteil der Berichterstattung ist u. a. ein jährlicher Tax-Compliance-Bericht, in dem ein Überblick über die wesentlichen Tax-Compliance-relevanten Ereignisse und Entwicklungen im Berichtszeitraum sowie ein Ausblick auf das laufende Jahr gegeben werden. Der Tax-Compliance-Bericht ist als Anlage zum allgemeinen Compliance-Bericht Bestandteil der Berichterstattung der Compliance-Funktion an den Talanx Vorstand

sowie den Talanx Aufsichtsrat. Der Gesamtvorstand misst dem Thema Tax-Compliance 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. Der für alle Unternehmenseinheiten weltweit verbindliche Verhaltenskodex enthält ein ausdrückliches Bekenntnis zur Erfüllung sämtlicher steuerlicher Pflichten, zur Ablehnung von Gestaltungsmissbräuchen sowie zur Betreibung einer verantwortungsvollen und in Einklang mit den Gesetzen stehenden Steuerplanung. Das steuerliche Hinweisgebersystem ermöglicht jedem Konzernmitarbeiter weltweit anonym auf Verstöße gegen steuerliche Vorschriften hinzuweisen.

**GRN 103-3** Die Steuerfunktion ist Bestandteil des allgemeinen Konzern-Risikomanagement-Systems. Steuerliche Risiken – insbesondere auch aufgrund von Änderungen der steuerlichen Rahmenbedingungen – werden von Group Taxes mittels Risikokontrollmatrizen fortlaufend erhoben, analysiert und an den Bereich Group Risk Management berichtet. Es erfolgt eine Ableitung von risikobegrenzenden Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Die Angemessenheit und Effektivität der durch die Steuerfunktion zur Einhaltung der steuerlichen Pflichten implementierten Prozesse wird regelmäßig durch die interne Revision überprüft.

**GRN 207-3** Der Talanx Konzern tritt in einen offenen Dialog mit internen und externen Stakeholdern. Der Konzern strebt ein kooperatives und konstruktives Verhältnis mit den Finanzbehörden an und legt sämtliche für die Besteuerung relevante Informationen offen. Ebenso werden umfassende Vorkehrungen zur Sicherstellung der Einhaltung von Berichtigungspflichten ergriffen, wenn nachträglich erkannt wird, dass abgegebene Steuererklärungen oder Steueranmeldungen unzutreffend sind. Zudem ist der Talanx Konzern im Steuerausschuss des GDV sowie der Industrie- und Handelskammer am Sitz der Muttergesellschaft aktiv.

**GRN 207-4** Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die gezahlten Ertragsteuern und den Ertragsteueraufwand im Jahr 2020 für wesentliche Länder des Talanx Konzerns:

**GEZAHLTE ERTRAGSTEUERN UND ERTRAGSTEUERAUFWAND (2020)<sup>1</sup>**

Steuerliche Zuständigkeit	Gezahlte Ertragsteuern (TEUR) (Steuerzahlung +, Steuererstattung –)	Ertragsteueraufwand (TEUR) (Steueraufwand +, Steuerertrag –)	Anzahl der Angestellten	Sachanlagen (TEUR)
Argentinien	–	304	137	1.409
Australien	10.557	4.236	246	85.241
Bahrain	4.683	–	43	58
Belgien	–	1.994	91	10.046
Bermuda	17	69	51	2.701
Brasilien	3.364	3.111	1.442	14.397
Chile	–297	6.214	660	32.600
China	–3.688	–	93	7.504
Dänemark	–37	424	45	44
Deutschland	258.581	92.034	10.964	2.888.052
Elfenbeinküste	–	–	1	–
Frankreich	21.882	272	200	136.537
Griechenland	1.570	3.349	24	190
Großbritannien	3.025	3.717	583	8.014
Hongkong	188	–	62	655
Indien	913	34	25	874
Irland	7.784	6.170	78	1.053
Italien	10.512	31.067	493	139.311
Japan	524	399	41	81.735
Kaimaninseln	579	582	–	171.854
Kanada	20.619	6.117	65	958
Kolumbien	–	29	319	6.395
Luxemburg	168	244	3	1.014
Malaysia	3.264	2.481	101	4.450
Mexiko	626	11.261	1.528	38.803
Neuseeland	945	2.484	–	–
Niederlande	483	624	280	8.955
Norwegen	–	100	2	–
Österreich	3.410	3.557	335	7.463
Polen	49.314	40.795	2.950	126.310
Rumänien	359	448	–	54.007
Russland	867	1.111	112	2.673
Schweden	103	3.843	272	4.468
Schweiz	–229	–	84	2.449
Singapur	8	19	36	2.229
Slowakei	17	62	10	40.902
Spanien	4.339	3.099	85	45.428
Südafrika	5.806	5.121	501	2.565
Südkorea	537	715	8	36.597
Tschechische Republik	458	406	14	139.202
Türkei	–	8.926	668	10.243
Ungarn	502	1.053	275	1.662
Uruguay	–	94	38	496
Vereinigte Staaten	–9.445	–5.529	484	744.130
<b>Gesamt</b>	<b>402.309</b>	<b>241.035</b>	<b>23.449</b>	<b>4.863.672</b>

<sup>1</sup> Die Daten entstammen dem jährlich an das Bundeszentralamt für Steuern übermittelten Country-by-Country-Reporting (CbCR) und basieren auf dem von einem unabhängigen Wirtschaftsprüfer testierten Konzernabschluss. Abweichungen von den Daten im Konzernabschluss ergeben sich aufgrund des Einbezugs von nicht konsolidierten Gesellschaften in das CbCR sowie unterschiedlicher Vorschriften zur Darstellung konzerninterner Transaktionen

Die gezahlten Ertragsteuern weichen in der Regel vom Ertragsteueraufwand des jeweiligen Jahres ab. Dies ist damit begründet, dass der Ertragsteueraufwand u. a. von Sachverhalten beeinflusst wird, die in keinem 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. Insofern kommt es zu einer zeitlichen Verschiebung zwischen Steuerzahlungen und dem jeweiligen periodengerecht erfassten Steueraufwand.

Neben den Ertragsteuern leistet der Talanx Konzern seinen Beitrag zum Steueraufkommen auch im Bereich der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, Versicherungssteuer, Grunderwerbsteuer, Grundsteuer und weiterer sonstiger Steuern. Allein die im Inland ansässigen Konzernunternehmen haben für das Jahr 2020 ca. 213 Mio. EUR an Lohnsteuer (inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer) für ihre Arbeitnehmer abgeführt. Im selben Zeitraum wurde von diesen Gesellschaften inländische Versicherungssteuer (inklusive Feuerschutzsteuer) in Höhe von ca. 548 Mio. EUR und ausländische Versicherungssteuer (inklusive Feuerschutzsteuer) in Höhe von ca. 65 Mio. EUR für die Versicherungsnehmer abgeführt bzw. die Feuerschutzsteuer auf eigene Rechnung entrichtet. Die von inländischen Konzerngesellschaften an das Finanzamt entrichtete Umsatzsteuer beläuft sich auf ca. 11 Mio. EUR. Im Zuge von Immobilienerwerben ist im Jahr 2020 Grunderwerbsteuer in Höhe von ca. 21 Mio. EUR im Inland angefallen.

## Lieferantenmanagement

**GR 103-1** Da der Talanx Konzern den größten Einfluss hinsichtlich der Wahrung von Menschenrechten in seiner weltweiten Wertschöpfungskette ausüben kann, gilt das Lieferantenmanagement als ein wesentliches Thema. Neben den intern ausgearbeiteten Verhaltenskodizes, z. B. zur Einhaltung von Menschenrechten ([Menschenrechte und Lieferkette](#)), positioniert sich der Talanx Konzern ebenfalls durch die Auswahl von Geschäftspartnern. Auch wenn grundsätzlich die Gefahr von Menschenrechtsverletzungen und signifikanten negativen Auswirkungen auf die Umwelt in der Lieferkette der Talanx als gering eingeschätzt wird, achtet der Konzern bei der Auswahl der Lieferanten darauf, dass nationale Gesetzgebungen in Hinblick auf Umweltschutz und die Wahrung der Menschenrechte sowie der Werte der Talanx eingehalten werden. Gerade bei der Beschaffung sind gesellschaftliche Fragen relevant, etwa unter welchen Arbeitsbedingungen die Menschen entlang der 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. Das Thema Nachhaltigkeit im Beschaffungsprozess ist im Talanx Konzern vor allem für die Konzernfunktionen Einkauf für Waren und Dienstleistungen (Non-IT) sowie IT-Einkauf relevant. Außerhalb des Konzerns betrifft es insbesondere die Lieferanten, mit denen Talanx zusammenarbeitet. Der Talanx Konzern kann durch die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Einkauf einen wesentlichen Beitrag zu nachhaltiger Entwicklung leisten. Hierzu zählt beispielsweise, dass der Konzern umweltfreundliche Produkte beschafft, entlang der Lieferkette ökologische Kriterien berücksichtigt und auf die Wahrung von Mitarbeiter- und Menschenrechten achtet.

**GR 103-2** Um das Commitment zu unterstützen und über die Gesetzgebung hinaus positiven Einfluss auszuüben, hat Talanx einen konzernweitlichen Verhaltenskodex für Geschäftspartner erarbeitet, der vom Vorstand der Talanx verabschiedet wurde. Der neue Verhaltenskodex wird zurzeit in den einzelnen Geschäftsbereichen umgesetzt. Der Non-IT-Einkauf und der IT-Einkauf haben in ihren Rahmen- und Einzelverträgen die ESG-Klausel integriert und setzen somit bei allen neu aufgesetzten Verträgen oder bestehenden Rahmenverträgen mit einer Laufzeitverlängerung den Verhaltenskodex als Vertragsbestandteil sukzessive um.

Der Einkauf ist dafür zuständig, 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.

**GR 103-3** Die Funktion Einkauf (IT und Non-IT) ist für den Unternehmenserfolg sehr bedeutend. Interne Arbeitsanweisungen definieren daher verbindliche Standards für den Einkauf im Talanx Konzern, um ordnungsgemäße und effiziente Beschaffungsprozesse sicherzustellen, die einen signifikanten Wertbeitrag zur Erreichung der Unternehmensziele liefern und die Compliance sicherstellen. Die Beschaffung durch eine nicht autorisierte Organisationseinheit ist unzulässig. Die Einhaltung interner Richtlinien und Arbeitsanweisungen ist zudem 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 die Talanx selbst. Daher ist nicht davon auszugehen, dass der Konzern mit seiner Lieferkette signifikante negative Auswirkungen auf die Umwelt hat. Gleichwohl achtet der Konzern darauf, die durch die Beschaffungsprozesse verursachten Auswirkungen möglichst gering zu halten. Eine wichtige Basis dafür ist die Beschaffung bei regionalen Lieferanten, sofern Nachhaltigkeit dadurch gefördert wird. Für die deutschen Standorte definiert der Talanx Konzern regionale Lieferanten als ortsansässige Unternehmen, wodurch die Transportwege kurz gehalten werden. Dies betrifft in Deutschland etwa 50 (45) % der Lieferanten für Betriebs- und Lebensmittel und etwa 24 (26) % der IT-Zulieferer. Bei immateriellen Wirtschaftsgütern ist eine regionale Beschaffung allerdings nur bedingt möglich und sinnvoll, was sich aufgrund des hohen Anteils derartiger Produkte in der IT folglich in der Quote regionaler Lieferanten widerspiegelt. Der Verhaltenskodex für Auftragnehmer greift hier selbstverständlich auch. Die Auslandsgesellschaften der Talanx definieren regionale Lieferanten in der Regel als Unternehmen mit einem Sitz in ihrem jeweiligen Land. Lediglich beim IT-Einkauf kam es teilweise zu grenzübergreifenden Lieferaufträgen.

Bei einer Vielzahl von Materialien achtet der Talanx Konzern auf Umweltverträglichkeit. Daher werden alle eingesetzten Papiersorten sowie Standardformulare aus nachhaltigem Holz anbau (FSC-Siegel) und Toner aus recyclebarem Material beschafft. Zudem werden im hohen Maße zertifizierte Bio-Lebensmittel für die Betriebskantinen eingesetzt. Um ökologische Kriterien künftig verstärkt und systematisch bei der Lieferantenauswahl 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. Die Firma „memo“, ein Lieferant des Talanx Konzerns, ist in diesem Bereich Pionier in Deutschland und vertreibt ausschließlich Produkte, die nachhaltig und mit sozialer Verantwortung produziert wurden. „Green Office“ versteht sich im Einkaufsportale als „grüne“ Alternative zum bereits etablierten Büromaterial-Katalog.

## Arbeitsbedingungen und Wahrung der Menschenrechte bei Lieferanten

**GRI 407-1 | 408-1 | 409-1 | 414-1 | 414-2** Talanx setzt im Non-IT-Einkauf größtenteils inländische Lieferanten ein. Diese unterliegen der deutschen Rechtsprechung und insbesondere den deutschen Arbeitsgesetzen (ArbG). Der Konzern 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.

Der IT-Einkauf hat im Jahr 2020 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. Im Jahr 2021 wurde der Code of Conduct im IT-Einkauf in den Regelbetrieb überführt und wird seitdem beim Abschluss neuer Rahmenverträge Vertragsbestandteil. 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. Der Aufbau eines professionellen IT-Lieferantenmonitorings wurde im Jahr 2021 begonnen. Der konzernweit geltende und in neun Sprachen verfügbare Verhaltenskodex ist ein wirksames Instrument, mit dem der Talanx Konzern ein Bekenntnis zur Einhaltung geltenden Rechts transparent macht. Der Verhaltenskodex für Mitarbeiter wurde im Berichtsjahr aktualisiert und formuliert grundlegende rechtliche und ethische Anforderungen und Pflichten, denen die Mitarbeiter der Talanx im Rahmen ihrer Tätigkeit zu entsprechen haben. Zudem hebt der Verhaltenskodex 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 an dieser Stelle noch einmal der konzerneinheitliche Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu nennen, der vom Talanx Vorstand verabschiedet wurde und dessen Implementierung sich in der Umsetzung befindet.

## Kennzahlen und Ziele

In der nachfolgenden Tabelle sind die wesentlichen Ziele und Maßnahmen zu den zuvor dargelegten Governance-Aspekten des Talanx Konzerns zusammenfassend dargestellt.

### ZIELE UND MASSNAHMEN: GOVERNANCE

Bereich	Ziel	Wesentliche Maßnahmen	Geltungsbereich	Status 2021
Corporate Governance	„Good Governance“ der Organisation sicherstellen	Neues Vorstandsvergütungssystem gemäß ARUG II eingeführt	Konzernweit	Erstmals erfolgt
(ESG-) Governance		ESG-Integration in neue Vorstandsvergütung	Konzernweit	Erstmals erfolgt
		Integration des Nachhaltigkeitsbereichs in den Bereich Konzernstrategie unter Verantwortung des Vorstandsvorsitzenden	Konzernweit	Erstmals erfolgt
		Gründung konzernweites Experten Netzwerk für Nachhaltigkeit	Konzernweit	Erstmals erfolgt
Digitalisierung, Cybersecurity und Datenschutz	Aufrechterhaltung des ISMS	ISO-27001-Zertifizierungsschutz des Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) durch jährliche Audits bzw. Rezertifizierung nach drei Jahren	Konzernweit (exklusive Hannover Rück-Gruppe und HDI International)	2022
	Stärkung Mitarbeitersensibilisierung	Verpflichtende Mitarbeitertrainings zur Sensibilisierung von aktuellen Cyberangriffsmethoden	Konzernweit	2022
	Prozessoptimierung	Einführung technisch workflowgestütztes Verzeichnisses gemäß DSGVO	Konzernweit (exklusive Hannover Rück-Gruppe)	Laufend
Compliance	Optimierung des Compliance-Managements	Regelmäßige Überprüfung von Korruptionsrisiken infolge von Compliance-Risikoanalysen im Rahmen des Compliance-Plans	Konzernweit	Laufend
Lieferantenmanagement	Verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im (IT-)Einkauf	Aufbau eines professionellen Lieferantenmonitorings im IT-Einkauf, das Nachhaltigkeitskriterien verstärkt berücksichtigt	Konzernweit	2023
	Nachhaltigkeitskriterien im Non-IT-Einkauf definieren, erfassen und monitoren	Aufbau eines strategischen Lieferantenmanagements im Non-IT-Einkauf inklusive Erfassung, Messung und Monitoring von signifikanten Nachhaltigkeitskriterien	Konzernweit	2024



---

## Weitere Informationen

---

	SEITE
Über diesen Bericht	66
GRI-Inhaltsindex	75
TCFD-Inhaltsindex	80
Impressum	81

## Weitere Informationen

### Über diesen Bericht

**GRI 102-52** Seit 2015 legt der Talanx Konzern mit seinem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht umfangreiche Informationen zu ESG-Themen vor und betont somit seinen Nachhaltigkeitsfokus.

**GRI 102-50 | 102-54** Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021, d. h. auf den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021, und wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Die Angaben gehen jedoch zum Teil über den Umfang der „Kern“-Option hinaus, da der Bericht zudem die Informationsanforderungen von relevanten nachhaltigkeitsorientierten ESG-Ratings bedient. Eine Übersicht über sämtliche in diesem Bericht enthaltenen GRI-Themen und -Indikatoren bietet der [GRI-Inhaltsindex](#). Eine Zusammenfassung der SDGs mit den jeweiligen Maßnahmen des Talanx Konzerns befindet sich im Abschnitt [SDGs](#). Die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns sind in den Abschnitten [Klima- und Umweltbelange](#), [Sozialbelange](#) und [Governance](#) in den Kapiteln Kennzahlen und Ziele aufgelistet. Eine Erläuterung der innerhalb des Berichts eingefügten Verweise und Symbole sind in der Legende im [Inhaltsverzeichnis](#) enthalten.

**GRI 102-46** Der Nachhaltigkeitsbericht stellt die wesentlichen nachhaltigen Entwicklungen des Talanx Konzerns dar. In Übereinstimmung mit den [berücksichtigten Standards und Richtlinien](#) deckt er die Themen ab, die

- die wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen des Talanx Konzerns aufzeigen und
- substanziell die Beurteilungen und Entscheidungen seiner Stakeholder beeinflussen sowie
- eine hohe Relevanz für den Geschäftserfolg haben.

Zudem enthält der vorliegende Bericht alle Themen, die für Talanx als Versicherungskonzern und seine Stakeholder von Relevanz sind. Eine wichtige Grundlage dafür stellt die [Wesentlichkeitsanalyse](#) dar. Mithilfe der Wesentlichkeitsanalyse und der zugrunde liegenden Stakeholder-Befragung stellt der Talanx Konzern sicher, dass die The-

men in den Nachhaltigkeitsbericht aufgenommen werden, die auf aggregierter Basis von den befragten Stakeholdern als besonders wichtig eingestuft werden.

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 softwarebasierten Erhebungsform und der kontinuierlichen Integration weiterer Gesellschaften und Niederlassungen in die Berichterstattung 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 sowie Anpassungen bei der Datenerhebung sind über Fußnoten entsprechend gekennzeichnet und erläutert.

**GRI 102-56** Der Talanx Konzern ist gemäß §§ 315b Absatz 1 in Verbindung mit 315c bzw. 289c HGB verpflichtet, eine nichtfinanzielle Konzernklärung zu erstellen. Die nichtfinanzielle Erklärung wurde in Übereinstimmung mit den §§ 315b bis c in Verbindung mit 289c bis 289e HGB sowie der EU-Taxonomie-Verordnung aufgestellt und orientiert sich an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) sowie den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Sie ist Teil des Konzerngeschäftsberichts 2021 und im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt [Nichtfinanzielle Konzernklärung](#), S. 78 ff. zu finden. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht basiert auf der nichtfinanziellen Konzernklärung, die von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers GmbH gemäß dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft wurde.

**GRI 102-45** Der Talanx Konzern weitet seine Nachhaltigkeitsberichterstattung kontinuierlich aus. Der vorliegende Bericht umfasst die in der folgenden Tabelle benannten Gesellschaften und Standorte des Talanx Konzerns:

#### GELTUNGSBEREICH DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG<sup>1</sup>

Einbezogene verbundene Unternehmen	Land	Mitarbeiter	Berichtende Geschäftsbereiche und Gesellschaften	Anteil am Kapital (Anteilsbesitz) in %
Gesellschaften und Standorte des Talanx Konzerns im Inland	Deutschland	8.966	Talanx AG	Jeweils 100,00
			Geschäftsbereich Industrieversicherung in Deutschland	
			Geschäftsbereich Privat- und Firmenversicherung Deutschland	
			HDI International AG	
			Konzernfunktionen: HDI Service AG HDI Systeme AG Ampega Asset Management GmbH	
WARTA-Gruppe	Polen	2.823	Towarzystwo Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S. A.	75,74
			Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie WARTA S. A.	100,00
TU-Europa-Gruppe	Polen	304	Towarzystwo Ubezpieczeń Europa S. A.	50,00
			Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie Europa S. A.	100,00
HDI Seguros S. A. de C. V.	Mexiko	1.514	HDI Seguros S. A. de C. V.	99,76
HDI Seguros S. A.	Brasilien	1.402	HDI Seguros S. A.	100,00
HDI Seguros S. A.	Chile	668	HDI Seguros S. A.	99,95
HDI Sigorta A. Ş.	Türkei	669	HDI Sigorta A. Ş.	100,00
HDI Assicurazioni S. p. A.	Italien	671	InLinea S. p. A.	Jeweils 100,00
			HDI Immobiliare SRL	
			HDI Italia S. p. A. (vormals Amissima Assicurazioni S. p. A.)	
			InChiaro Life DAC (Irland)	
HDI Versicherung AG (Österreich)	Österreich	320	k. A.	100,00
Magyar Posta	Ungarn	277	Magyar Posta Biztosító Zrt.	Jeweils 66,93
			Magyar Posta Életbiztosító Zrt.	
HDI Global Seguros S. A.	Brasilien	73	HDI Global Seguros S. A.	100,00
HDI Global Insurance Company (USA) <sup>2</sup>	Vereinigte Staaten von Amerika	170	HDI Global Insurance Company (USA)	100,00
HDI Global SE – Branch for the UK <sup>2</sup>	Großbritannien	289	HDI Global SE – Branch for the UK	100,00
			HDI Global Specialty SE – Branch for the UK	
HDI Global SE – the Netherlands <sup>2</sup>	Niederlande	269	k. A.	100,00
HDI Global SE – Branch for Belgium <sup>2</sup>	Belgien	96	HDI Global SE – Branch for Belgium	100,00
			HDI Global Specialty SE – Branch for Belgium	

<sup>1</sup> Für die im Abschnitt Betrieblicher Klima- und Umweltschutz gemachten Angaben gilt ein erweiterter Geltungsbereich.

Im Rahmen der Erhebung der Emissionsdaten konnte eine Abdeckung von 97 % (ohne Hannover Rück-Gruppe) erreicht werden

<sup>2</sup> Wir definieren die Zweigniederlassung einer Konzerngesellschaft als einen nicht rechtsfähigen, von der Konzerngesellschaft räumlich und organisatorisch getrennten Unternehmensteil, der im Innenverhältnis weisungsgebunden agiert und im Markt selbstständig auftritt. Die Angaben bezüglich der HDI Global SE schließen auch die HDI Global Specialty SE ein

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 deckt der vorliegende Bericht somit 18.511 Mitarbeiter ab. Dies entspricht 77,3 % der gesamten Mitarbeiter in dem Konzern (23.954). Ausgewählte Mitarbeiterkennzahlen decken den gesamten Talanx Konzern ab.

In Fällen, in denen die Angaben noch nicht für alle von diesem Bericht abgedeckten Gesellschaften, Standorte oder Bereiche vorliegen, wird dies kenntlich gemacht.

## Haupt-/wichtige Mitgliedschaften des Talanx Konzerns

**GRI 102-12 | 102-13** Der Talanx Konzern ist Mitglied in zahlreichen regionalen, nationalen und internationalen Initiativen, Verbänden sowie Interessenvertretungen. Außerdem ist der Konzern im EU-Transparenzregister aufgeführt. Der Talanx Konzern nutzt seine Mitgliedschaften in anerkannten Nachhaltigkeitsinitiativen/-rahmenwerken, wie dem UNGC, PRI, PSI oder auch der Allianz für Entwicklung und Klima, um seine Geschäftsabläufe verstärkt an Nachhaltigkeitskriterien sowie insbesondere an Aspekten des voranschreitenden Klimawandels auszurichten. Zudem tauscht sich der Konzern gezielt in regionalen/lokalen Netzwerken aus, um Impulse für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie zu erlangen. Darüber hinaus wirken die Mitarbeiter des Talanx Konzerns in Arbeitsgruppen zu unterschiedlichen Themen mit und bringen ihr Fachwissen in relevante Diskussionen ein, u. a. auch zu ESG-Themen. 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)
- Global Insurance Chief Compliance Officers (CCO) Forum
- Pharma-Rückversicherungsgemeinschaft
- The Geneva Association
- Verein Deutscher Lebensversicherer
- Verkehrsofferhilfe e. V. (VOH)
- Versicherungsforen Leipzig
- Versicherungsombudsmann 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. (BVI2)
- 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

### 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)
- Principles of Sustainable Insurance (PSI)
- United Nations Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI)
- UN Global Compact (UNGC)
- World.Minds AG

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

### Mitgliedschaften des Talanx Konzerns (Ausland)

#### Belgien

- Association of Medium-sized Insurance Companies (ACAM)
- Belgian Risk Management Association (BELRIM)
- Federation of European Risk Management Associations
- 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 (IUA1)
- 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**

- Chambre vaudoise du commerce et de l'industrie (CVCI)
- Deutsch-Schweizerische Handelskammer
- Gesellschaft für Haftpflicht- und Versicherungsrecht
- Schweizerische Aktuarvereinigung
- Schweizerischer Versicherungsverband
- Spedlogswiss, Basel (Spediteurverband)
- Swiss Shipper's Council (Verladerschaft)
- Verband Zürcher Handelsfirmen
- Zürcher Gesellschaft für Personal-Management

**Türkei**

- Insurance Association of Turkey

**Ungarn**

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

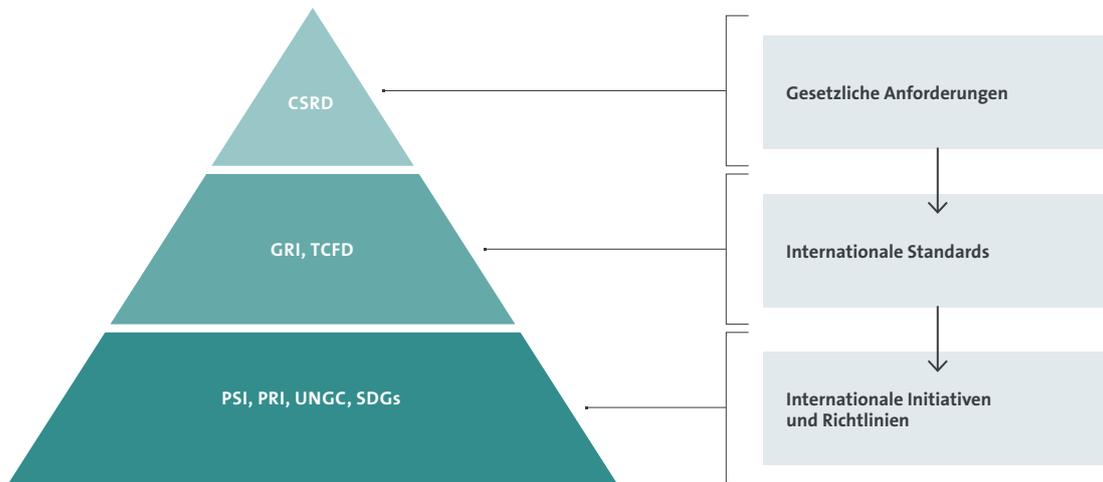
**USA**

- American Institute of Marine Underwriters (AIMU)
- American Property Casualty Insurance Association (APCIA)
- International Risk Management Institute
- Project Management Institute
- The Institute of Internal Auditors
- The Institutes
- The Society of Certified Insurance Counselors

## Berücksichtigte Standards- und Richtlinien

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung des Talanx Konzerns orientiert sich an verschiedenen nationalen und internationalen Standards und Richtlinien. Über die verpflichtenden Standards und Richtlinien hinaus betrachtet der Talanx Konzern weitere Leitlinien, um eine transparente und vergleichbare Berichterstattung sicherzustellen.

### STANDARDS UND RICHTLINIEN



### CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (CSR-RUG)

Bei dem CSR-RUG handelt es sich um die nationale Umsetzung der 2014 verabschiedeten Non-Financial Reporting Directive der EU. Ziel ist es, die Berichterstattung von großen kapitalmarktorientierten Unternehmen, Kreditinstituten, Finanzdienstleistungsinstituten und Versicherungsunternehmen zu erweitern. Als kapitalmarktorientiertes Versicherungsunternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern ist der Talanx Konzern gemäß dem CSR-RUG dazu verpflichtet, über nicht-finanzielle Themen zu berichten. Zu diesen Themen gehören u.a. Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung.



### Principles for Responsible Investment (PRI)

Die PRI sind eine Investoreninitiative, die von dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) sowie dem UN Global Compact gefördert wird. Sie umfassen sechs Prinzipien für verantwortungsvolle Investitionspraktiken, die Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen berücksichtigen. Der Talanx Konzern hat sich den Prinzipien verpflichtet, um durch die PRI-Berichterstattung Transparenz in der Rolle

als Asset Owner zu schaffen und die Integration von Nachhaltigkeit in den Investitionen sichtbar zu machen.

#### 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 zu steigern.
- 6 Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.



## Principles for Sustainable Insurance (PSI)

Die PSI wurden von der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP FI) entwickelt. Mit der Unterzeichnung der PSI verpflichten sich Unternehmen dazu, die vier PSI-Prinzipien einzuhalten, die die nachhaltige Transformation in der Versicherungstechnik unterstützen. Der Talanx Konzern hat sich den Prinzipien verpflichtet, um das Versicherungsgeschäft nachhaltiger zu gestalten ([PSI-Reporting](#)).

### Die vier Prinzipien:

- 1 Wir werden ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Themen, die für unser Versicherungsgeschäft relevant sind, in unsere Entscheidungsfindung einbeziehen.
- 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.
- 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.
- 4 Wir werden Verantwortung übernehmen und Transparenz zeigen, indem wir regelmäßig öffentlich über unsere Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien berichten.



## UN Global Compact (UNGC)

Der UNGC ist ein weltweiter Pakt zwischen den Vereinten Nationen und Unternehmen für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Der Pakt beruht auf zehn universellen Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention. Der Talanx Konzern hat den UNGC unterzeichnet, da er seine Verantwortung für eine inklusive und nachhaltige Welt anerkennt und ernst nimmt.

### Die zehn 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.



### Sustainable Development Goals (SDGs)

Die UN hat 2015 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung veröffentlicht, die sich an Regierungen, die Zivilgesellschaft und die Privatwirtschaft richten. Der Talanx Konzern unterstützt alle 17 Ziele, um die Welt sozialer und gerechter zu gestalten ([Sustainable Development Goals](#)).



### Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)

Die TCFD wurde vom Financial Stability Board auf Anraten der G20-Finanzminister 2015 gegründet. Ziel ist es, Empfehlungen und Orientierungshilfen für eine einheitliche und vergleichbare Berichterstattung über materielle, klimabedingte finanzielle Chancen und Risiken zur Verfügung zu stellen, um somit fundiertere Investitions-, Kredit- und Versicherungsentscheidungen zu fördern. Der Talanx Konzern legt mit der Integration der TCFD-Empfehlungen in den Bericht Wert auf eine transparente Klimaberichterstattung ([TCFD-Inhaltsindex](#)).



### Global Reporting Initiative (GRI)

Die GRI hat international etablierte, ausführliche Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht. Der Talanx Konzern orientiert sich an diesen Standards für den jährlichen Nachhaltigkeitsbericht, um seine Stakeholder möglichst transparent zu informieren ([GRI-Inhaltsindex](#)).

## Sustainable Development Goals (SDGs)

Als weltweit tätiges Versicherungsunternehmen trägt der Talanx Konzern 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.

### AUFFÜHRUNG DER BEITRÄGE DES TALANX KONZERNS ZU DEN SDGS

<b>Abschnitt Geschäftsmodell &amp; Strategie</b>	<b>SDG 1:</b> Keine Armut und <b>SDG 10:</b> Weniger Ungleichheiten	  	Versicherungsprodukte sichern Menschen gegen zahlreiche Lebensrisiken finanziell ab; sie helfen in Notlagen mit finanzieller Unterstützung und weiteren Dienstleistungen. Dadurch vermeiden sie Armut (SDG 1) und tragen zum sozialen Ausgleich (SDG 10) bei. Daneben fokussierte sich der Talanx Konzern insbesondere auf sieben weitere der 17 Ziele, zu denen der Konzern konkrete Beiträge leisten kann.
<b>Abschnitt Klima- und Umweltbelange</b>	<b>SDG 7:</b> Bezahlbare und saubere Energie		Der Talanx Konzern will einen Anteil zu bezahlbarer, verlässlicher, nachhaltiger und moderner Energie leisten. Hierfür investiert der Konzern gezielt in erneuerbare Energien, wie Windparks oder solarthermische Kraftwerke, und in den Ausbau der entsprechenden Energienetze. Insgesamt hat der Konzern über 2 Mrd. EUR an Investitionsmitteln bereitgestellt. Neben dem notwendigen Investitionsmittel stellt der Konzern noch den erforderlichen Versicherungsschutz für die Anlagen und Netze bereit. Dies gilt für etablierte wie auch innovative Technologien, wie Wasserstoff.
	<b>SDG 8:</b> Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum		Die Förderung von nachhaltigen und sozialen Arbeitsbedingungen im eigenen Geschäftsbetrieb, bei Lieferanten sowie bei Kunden ist ein integraler Bestandteil des Talanx Selbstverständnisses. Im eigenen Betrieb nutzt der Konzern eine Vielzahl von Instrumenten, wie Gesundheitstage oder flexibles Arbeiten, um dieses Ziel zu erreichen. Der Beitritt des Konzerns zum UN Global Compact untermauert hierbei seine Ambition.
	<b>SDG 9:</b> Industrie, Infrastruktur und Industrialisierung		Sowohl in der Versicherungstechnik als auch in der Kapitalanlage leistet der Talanx Konzern einen Beitrag zu einer widerstandsfähigen Infrastruktur sowie einer nachhaltigen und innovativen Industrie. Der Talanx Konzern nimmt gezielt Investitionen in die öffentliche und soziale Infrastruktur, wie Stromnetze, Krankenhäuser und öffentliche Verkehrsmittel, vor. Neben der Finanzierung sichert der Talanx diese Infrastruktur auch durch Versicherungslösungen ab.
	<b>SDG 12:</b> Nachhaltige(r) Konsum und Produktion		Im eigenen Geschäftsbetrieb und entlang der Lieferkette fördert der Talanx Konzern Nachhaltigkeit durch eine Vielzahl von Maßnahmen. Diese Maßnahmen erstrecken sich vom regionalen Lebensmittelbezug für die Kantinen bis zur einer starken Plastikmüll-Reduktion. Durch gezielte Maßnahmen konnten knapp 1,5 Mio. Plastikbeutel eingespart werden. Das Engagement des Konzerns wird durch eine fokussierte Mitgliedschaft in Initiativen untermauert. Unter anderem kann die Mitgliedschaft in der Initiative Ökoprofit Hannover hervorgehoben werden. Diese zielt auf eine stärkere Integration von Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur ab.
	<b>SDG 13:</b> Maßnahmen zum Klimaschutz		Der Talanx Konzern bekennt sich im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaschutzabkommens das Netto-Null-Ziel im operativen Betrieb bis spätestens 2030 und in der Versicherungstechnik sowie bei Kapitalanlagen bis 2050 zu erreichen. Hiermit leistet der Konzern einen großen Beitrag zum Klimaschutz. Zusätzlich wird in der Versicherungstechnik und Kapitalanlage ein gezielter Rückzug aus besonders klimaschädlichen Industrien, wie der Thermalkohle-Industrie, vollzogen. Ebenso sieht sich der Talanx Konzern als Förderer von innovativen Technologien, die besonders klimaschädliche Technologien ersetzen und neue Ansätze zum Klimaschutz ermöglichen.
<b>Abschnitt Sozialbelange</b>	<b>SDG 4:</b> Hochwertige Bildung		Der Talanx Konzern fördert eine hochwertige Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Im Rahmen der strategischen Nachwuchsgewinnung werden verschiedene Konzepte verfolgt. Hierzu gehören neben dem Angebot an dualen Ausbildungs- und Studiengängen auch die Traineeprogramme mit unterschiedlichen Fokusthemen. Die kontinuierliche Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter ist für den Talanx Konzern ein wichtiges Anliegen. Neben zahlreichen Angeboten zur Erweiterung von Fach-, Sprach- und Methodenkenntnissen wird auch ein Schwerpunkt auf die Entwicklung persönlicher Skills gelegt.
	<b>SDG 5:</b> Geschlechter- gerechtigkeit		Im Talanx Konzern nimmt die Geschlechtergerechtigkeit eine hohe Bedeutung ein. Zur weiteren systematischen Verankerung wurde eine dezidierte Position für das „Diversity & Inclusion Management“ geschaffen. Des Weiteren wurde eine umfassende konzernweite Diversity-, Equity- und Inclusion-Strategie erarbeitet. Die Strategie wird 2022 in Deutschland ausgerollt und sukzessive internationalisiert. Weiterhin ist ein Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Neben erweiterten Qualifizierungsangeboten, Mentoringprogrammen sowie dem Netzwerk Women@Talanx wird konsequent die Berücksichtigung von Frauen im Rahmen der Nachfolgeplanung umgesetzt.

## PSI Reporting

### Principles for Sustainable Insurance

Der Talanx Konzern ist seit Mai 2020 Unterzeichner der Principles for Sustainable Insurance (PSI) und verpflichtet sich somit freiwillig, das Versicherungsgeschäft entlang der vier PSI-Prinzipien fortlaufend nachhaltiger zu gestalten. Im Folgenden werden die bereits ergriffenen Maßnahmen kurz zusammengefasst und Verweise auf entsprechende Passagen im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht aufgeführt.

#### Principle 1

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

Der Talanx Konzern hat sich einer verantwortungsvollen und nachhaltig gestützten Unternehmensführung verschrieben. Durch die Stärkung der Nachhaltigkeits-Governance im Jahr 2021 wird der Nachhaltigkeitsfokus des Konzerns intensiviert ([ESG-Governance](#)).

Die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns berücksichtigt Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte und wird kontinuierlich ausgebaut. Im November 2021 wurde die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie bekannt gegeben, durch die Nachhaltigkeit noch stärker im Geschäftsmodell verankert wird. Wesentlicher Bestandteil dessen sind die Entwicklungen in der Versicherungstechnik sowie in der Kapitalanlage. Ausführliche Informationen bezüglich der Entscheidungsfindung in der Versicherungstechnik sind im Kapitel [Klima- und Umweltbelange im Underwriting](#) beschrieben.

Zudem berücksichtigt der Talanx Konzern Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsaspekte umfassend in der Kapitalanlage. Der Konzern ist seit 2019 Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI) und bekennt sich zu den sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren. Detaillierte Informationen zu der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kapitalanlage sind im Kapitel [Klima- und Umweltbelange im Asset-Management](#) ausgewiesen.

Die Berücksichtigung von Sozialbelangen wird insbesondere im Kapitel [Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting](#) aufgeführt.

#### 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.**

In der Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern verfolgt der Talanx Konzern einen nachhaltigen Fokus. So fordert Talanx von seinen Geschäftspartnern, grundlegende ESG-Anforderungen zu berücksichtigen und diese verantwortungsvoll zu managen. Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner stellt ein Instrument zur Einhaltung von Regelungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte, Umwelt-, Sozial- und weiterer Arbeitnehmerbelange, zum Datenschutz sowie Schutz von Geschäftsgeheimnissen dar. Zudem beschäftigt sich der Talanx Konzern bereits mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, das 2023 in Kraft tritt. Weiterführende Informationen sind im Kapitel [Menschenrechte und Lieferkette](#) sowie im Kapitel [Lieferantenmanagement](#) dargelegt.

Sowohl in der Kapitalanlage als auch in der Versicherungstechnik führt der Talanx Konzern regelmäßig direkte Dialoge zu ESG-Themen („Active Engagements“) mit seinen Kunden durch. Auf diese Weise schärft der Konzern das Nachhaltigkeitsbewusstsein seiner Kunden und handhabt Risiken sowie Herausforderungen. Detaillierte Informationen bezüglich der Kundenengagement-Prozesse sind in den Kapiteln [Klima- und Umweltbelange im Asset-Management](#) sowie [Klima- und Umweltbelange im Underwriting](#) aufgeführt.

#### 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.**

Der Austausch mit Stakeholdern leistet einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie. Der Talanx Konzern tritt regelmäßig in den Dialog mit Stakeholdern, um das Bewusstsein für sensible ESG-Themen kontinuierlich zu schärfen. Im Rahmen der Prüfung der nichtfinanziellen Konzernklärung werden die Anregungen der ausführenden Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Anhaltspunkte zur Verbesserung genutzt. Darüber hinaus bringt sich der Talanx Konzern in Verbänden wie z. B. dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) ein, um das Bewusstsein für Nachhaltigkeitsthemen in der Versicherungswirtschaft zu fördern. Ebenso engagiert sich der Konzern im Rahmen weiterer internationaler, nationaler sowie regionaler Initiativen und nimmt eine offene und transparente Position im Dialog mit der Politik ein ([ESG-Governance](#)).

Außerdem tritt der Talanx Konzern durch eine regelmäßig aktualisierte Stakeholder-Befragung sowie Wesentlichkeitsanalyse aktiv in den Dialog mit den wichtigsten Stakeholdern und identifiziert, bewertet sowie überprüft dadurch aktuelle Nachhaltigkeitsthemen. Die Wesentlichkeitsanalyse findet analog zum Strategiezyklus in einem vierjährigen Turnus statt und wird somit zykluskonform im Geschäftsjahr 2022 durchgeführt ([Wesentlichkeitsanalyse](#)).

#### Principle 4

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

Der Talanx Konzern verfolgt seit 2020 die vier Prinzipien der Principles for Sustainable Insurance und entwickelt fortlaufend Lösungsansätze für die Herausforderungen in der Versicherungsbranche. Der jährliche PSI-Bericht ist ein integrierter Bestandteil des Nachhaltigkeitsberichts, der die Fortschritte des Konzerns offenlegt und somit zusätzliche Transparenz schafft.

## GRI-Inhaltsindex

**GRI 102-55** Die folgenden beiden Tabellen 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 den Talanx Konzern wesentliche oder zusätzliche Themen beziehen.

### MANAGEMENTANSÄTZE

Kapitel (wesentliches Thema)	103-1	103-2	103-3
	Erklärung der wesentlichen Themen und Abgrenzungen	Der Managementansatz und seine Komponenten	Prüfung des Managementansatzes
	Seite(n)	Seite(n)	Seite(n)
Klima- und Umweltbelange im Asset-Management	19	19	19
Klima- und Umweltbelange im Underwriting	22	22	23
Betrieblicher Klima- und Umweltschutz	25	25	25
Sozialbelange im Asset-Management und Underwriting	31	31	31
Soziales Engagement als Unternehmen	32	32	32
Talanx als Arbeitgeber	34	34	39
Mitarbeitergewinnung und -entwicklung	39	39	39
Diversity	42	42	44
Verantwortung gegenüber Kunden	45	45	45
Menschenrechte und Lieferkette	48	48	48
Digitalisierung	54	54	54
Datenschutz und Cybersecurity	55	55	56
Compliance insbesondere Bekämpfung von Korruption und Bestechung	58	58	58
Tax-Compliance und -Transparenz	60	60	61
Lieferantenmanagement	62	62	62

## GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
<b>101</b>	<b>Grundlagen 2016</b>			
<b>102</b>	<b>Allgemeine Standardangaben 2016</b>			
102-1	Name der Organisation	8, 51		
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	6		
102-3	Hauptsitz der Organisation	51		
102-4	Betriebsstätten	6, 8		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	51		
102-6	Belieferte Märkte	6		
102-7	Größe der Organisation	8		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	35		6
102-9	Lieferkette	8		
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	6	<a href="https://www.talanx.com/de/investor-relations">https://www.talanx.com/de/investor-relations</a>	
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip	13		
102-12	Externe Initiativen	68		
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	68		
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	4	Siehe Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	51, 58	Talanx Verhaltenskodex: <a href="#">„Together for Integrity“</a>	10
102-18	Führungsstruktur	51, 53		
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	53		
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	51		
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	51		
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	52		
102-25	Interessenkonflikte	51		
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	53		
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	53		
102-30	Wirksamkeit der Verfahren zum Risikomanagement	14		
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	53		
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	53		
102-35	Vergütungspolitik	38, 51		
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	38		
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	15		
102-41	Tarifverträge	35		3, 6
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	16		
102-43	Ansatz für die Einbindung der Stakeholder	15, 46		
102-44	Wichtigste Themen und vorgebrachte Anliegen	15		
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	6, 67		
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	15, 66		
102-47	Liste der wesentlichen Themen	15		
102-48	Neudarstellung von Informationen	15		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	15		
102-50	Berichtszeitraum	66		
102-51	Datum des letzten Berichts	81		
102-52	Berichtszyklus	66		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	81		

## GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	66		
102-55	GRI-Inhaltsindex	75		
102-56	Externe Prüfung	66		
<b>201</b>	<b>Wirtschaftliche Leistung 2016</b>			
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	6		
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	13		7
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	52		
<b>202</b>	<b>Marktpräsenz 2016</b>			
202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	38		6
202-2	Anteil der aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenen oberen Führungskräfte	40		6
<b>203</b>	<b>Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>			
203-1	Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	21		
203-2	Erhebliche indirekte ökonomische Auswirkungen	22		
<b>204</b>	<b>Beschaffungspraktiken 2016</b>			
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	63		
<b>205</b>	<b>Korruptionsbekämpfung 2016</b>			
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	59		10
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	59		10
205-3	Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen	59		10
<b>206</b>	<b>Wettbewerbswidriges Verhalten 2016</b>			
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	59		10
<b>207</b>	<b>Steuern 2019</b>			
207-1	Steuerkonzept	60		
207-2	Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	60		
207-3	Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	61		
207-4	Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	61		
<b>301</b>	<b>Materialien 2016</b>			
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	28		7, 8
301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	28		8
<b>302</b>	<b>Energie 2016</b>			
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	25		7, 8
302-3	Energieintensität	25		8
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	25		8, 9
<b>303</b>	<b>Wasser und Abwasser 2018</b>			
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	28		7, 8
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	28		7, 8

## GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
303-3	Wasserentnahme	28		8
303-5	Wasserverbrauch	28		7, 8
<b>305</b>	<b>Emissionen 2016</b>			
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	25		7, 8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	25		7, 8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	25		7, 8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	25		8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	25		9
<b>306</b>	<b>Abfall 2020</b>			
306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen		Der Talanx Konzern hat als Dienstleistungsunternehmen keine erheblichen Abfallauswirkungen	8
306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	28		8
306-3	Angefallener Abfall	28		8
<b>307</b>	<b>Umwelt-Compliance 2016</b>			
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	59		8
<b>308</b>	<b>Umweltbewertung der Lieferanten 2016</b>			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	63		8
308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	63		8
<b>401</b>	<b>Beschäftigung 2016</b>			
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	39		6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	38		
401-3	Elternzeit	36		6
<b>403</b>	<b>Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018</b>			
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37		
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	37		
403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	37		
403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37		
403-5	Mitarberschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	37		
403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	37		
403-7	Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	37		
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	37		
<b>404</b>	<b>Aus- und Weiterbildung 2016</b>			
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	41		6
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	41		6
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	42	Derzeit keine quantitative Aussage möglich	6

## GRI-INHALTSINDEX

GRI-Standard	Angabe (in gekürzter Form)	Seite(n)	Anmerkungen oder Auslassungen	UNGC
<b>405</b>	<b>Vielfalt und Chancengleichheit 2016</b>			
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	42, 52		1, 2, 6
405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	38		1, 2, 6
<b>406</b>	<b>Nichtdiskriminierung 2016</b>			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	44		1, 6
<b>407</b>	<b>Vereinigungsfreiheit und Recht auf Tarifverhandlungen 2016</b>			
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	48, 63		1, 2, 3
<b>408</b>	<b>Kinderarbeit 2016</b>			
408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	48, 58, 63		1, 2, 5
<b>409</b>	<b>Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>			
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	48, 58, 63		1, 2, 4
<b>412</b>	<b>Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016</b>			
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	48	Derzeit keine quantitative Aussage möglich	1
412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	58	Derzeit keine quantitative Aussage möglich	1
412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	31		1, 2
<b>414</b>	<b>Soziale Bewertung der Lieferanten 2016</b>			
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	63		2
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	63		2
<b>415</b>	<b>Politische Einflussnahme 2016</b>			
415-1	Parteispenden	59		10
<b>417</b>	<b>Marketing und Kennzeichnung 2016</b>			
417-1	Anforderungen an Produkt- und Dienstleistungsinformationen und -kennzeichnung	45		
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	45		
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	45		
<b>418</b>	<b>Schutz der Kundendaten 2016</b>			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	57		
<b>419</b>	<b>Sozioökonomische Compliance 2016</b>			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	45, 59		2, 10

## TCFD-Inhaltsindex

Die weltweite 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.

TCFD-Empfehlung	TCFD-Offenlegung	Nachhaltigkeitsbericht
<b>Governance</b>		
Angabe der Governance des Unternehmens in Bezug auf klimabezogene Risiken und Chancen	a) Beschreiben Sie die Aufsicht des Vorstands über klimabezogene Risiken und Chancen.	Kapitel ESG-Governance, S. 53
	b) Beschreiben Sie die Rolle des Managements bei der Bewertung und Handhabung klimabezogener Risiken und Chancen.	Kapitel ESG-Governance, S. 53.
<b>Strategie</b>		
Angabe der tatsächlichen und möglichen Auswirkungen von klimabezogenen Risiken und Chancen auf die Geschäftstätigkeit, Strategie und finanzielle Planung des Unternehmens	a) Beschreiben Sie die klimabezogenen Risiken und Chancen, die die Organisation auf kurze, mittlere und lange Sicht identifiziert hat.	Kapitel Geschäftsmodell und Strategie, S. 10
	b) Beschreiben Sie die Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, die Strategie und die Finanzplanung der Organisation.	Kapitel Geschäftsmodell und Strategie, S. 10, Kapitel Klima- und Umweltbelange im Underwriting S. 23 und S. 24
	c) Beschreiben Sie die Widerstandsfähigkeit der Strategie der Organisation angesichts verschiedener klimabezogener Szenarien, einschließlich eines Szenarios mit einer Erderwärmung um bis zu 2 °C.	Kapitel Risikomanagement, S. 14
<b>Risikomanagement</b>		
Angabe dazu, wie das Unternehmen klimabezogene Risiken identifiziert, beurteilt und steuert	a) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation zur Identifizierung und Bewertung klimabezogener Risiken.	Kapitel Risikomanagement, S. 14
	b) Beschreiben Sie die Prozesse der Organisation für die Handhabung klimabezogener Risiken.	Kapitel Risikomanagement, S. 14
	c) Beschreiben Sie, wie Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und Handhabung klimabezogener Risiken in das allgemeine Risikomanagement der Organisation integriert werden.	Kapitel Risikomanagement, S. 13
<b>Metriken und Ziele</b>		
Angabe der Maßzahlen und Ziele, die verwendet werden, um klimabezogene Risiken und Chancen zu beurteilen und zu steuern	a) Nennen Sie die Kennzahlen, die die Organisation entsprechend ihrer Strategie und ihrem Risikomanagement-Prozess für die Bewertung klimabezogener Risiken und Chancen verwendet.	Kapitel Risikomanagement, S. 14
	b) Nennen Sie Scope-1-, Scope-2- und, falls zutreffend, Scope-3-Treibhausgasemissionen sowie die entsprechenden Risiken.	Kapitel Betrieblicher Klima- und Umweltschutz, S. 25
	c) Beschreiben Sie die Ziele, anhand derer die Organisation klimabezogene Risiken und Chancen sowie die Zielerreichung steuert.	Kapitel Klima- und Umweltbelange im Asset-Management, S. 20

GRI 102-53

## Impressum

© 2022

### Talanx AG

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

GRI 102-53

## Verantwortlich

### Dr. Sebastian Friese

Head of Group Strategy & Sustainability  
Telefon +49 511 3747-2797  
[sebastian.friese@talanx.com](mailto:sebastian.friese@talanx.com)

## Group Sustainability

Janina Klose  
Reporting & Projekte  
Telefon +49 511 6455-8006  
[janina.klose@talanx.com](mailto:janina.klose@talanx.com)

Viktoria Kubisch  
ESG-Ratings & Initiativen  
Telefon +49 511 6455-3056  
[viktoria.kubisch@talanx.com](mailto:viktoria.kubisch@talanx.com)

## Kontakt für Investoren

### Bernd Sablowsky

Head of Investor Relations  
Telefon +49 511 3747-2793  
[bernd.sablowsky@talanx.com](mailto:bernd.sablowsky@talanx.com)

## Bildnachweise

iStock: Seiten 18, 24, 30, 33, 50

Talanx: Seiten 3, 4, 18, 20, 24, 27, 30, 33, 50, 53

### 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: 3. Mai 2022

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

GRI 102-51

Jüngster vorhergehender Bericht veröffentlicht am 4. Mai 2021

### Talanx Nachhaltigkeitsbericht im Internet:

[https://www.talanx.com/de/talanx\\_gruppe/nachhaltigkeit](https://www.talanx.com/de/talanx_gruppe/nachhaltigkeit)

### Folgen Sie uns auf Twitter



@talanx

@talanx\_en

## Konzernstruktur

TALANX AG					
GESCHÄFTSBEREICH INDUSTRIE-VERSICHERUNG	GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMEN-VERSICHERUNG DEUTSCHLAND		GESCHÄFTSBEREICH PRIVAT- UND FIRMEN-VERSICHERUNG INTERNATIONAL	GESCHÄFTSBEREICH RÜCKVERSICHERUNG	KONZERN-FUNKTIONEN
INDUSTRIAL LINES DIVISION	RETAIL GERMANY DIVISION		RETAIL INTERNATIONAL DIVISION	REINSURANCE DIVISION	CORPORATE OPERATIONS
	SCHADEN/ UNFALL- VERSICHERUNG	LEBENS- VERSICHERUNG		SCHADEN- RÜCK- VERSICHERUNG	PERSONEN- RÜCK- VERSICHERUNG
	PROPERTY/ CASUALTY INSURANCE	LIFE INSURANCE		PROPERTY/ CASUALTY REINSURANCE	LIFE/HEALTH REINSURANCE
HDI Global SE	HDI Deutschland AG		HDI International AG	Hannover Rück SE	
HDI Global Specialty SE	HDI Versicherung AG		HDI Seguros S.A. (Argentina)	E+S Rückversicherung AG	
HDI Versicherung AG (Austria)	Lifestyle Protection AG		HDI Seguros S.A. (Brazil)	Hannover ReTakaful B.S.C. (c) (Bahrain)	
HDI Global Seguros S.A. (Brazil)	neue leben Unfallversicherung AG		HDI Seguros S.A. (Chile)	Hannover Re (Bermuda) Ltd.	
HDI Global Seguros S.A. (Mexico)	PB Versicherung AG		HDI Seguros S.A. (Colombia)	Hannover Africa Limited	
HDI Global Insurance Limited Liability Company (Russia)	TARGO Versicherung AG		HDI Seguros de Vida S.A. (Colombia)	Hannover Life Re of Australasia Ltd.	
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 Re South 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) <sup>1</sup>		
	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: 31.12.2021

<sup>1</sup> Der Verkauf der russischen Tochtergesellschaft OOO Strakhovaya Kompaniya „CiV Life“ wurde im Februar 2022 abgeschlossen

