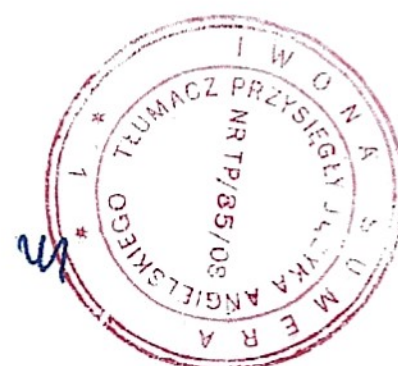


TŁUMACZENIE POŚWIADCZONE Z JĘZYKA ANGIELSKIEGO

Niniejsze Sprawozdanie stanowi tłumaczenie 22 stronicowego dokumentu pt. „Consolidated non-financial statement” sporządzonego w języku angielskim.
Uwagi tłumacza zostały zapisane kursywą w nawiasach kwadratowych.



Inne sprawozdania i deklaracje

Kontynuowaliśmy prace nad niefinansowymi kluczowymi wskaźnikami efektywności Spółki w 2020 r. Ich znaczenie dla nas wciąż rośnie.

Skonsolidowane sprawozdanie niefinansowe

Wstęp

Grupa Talanx jest międzynarodową grupą ubezpieczeniową i inwestorem długoterminowym. Nasze działania opieramy na odpowiedzialnym, zorientowanym na zrównoważony rozwój zarządzaniu przedsiębiorstwem, co widać również w celu przyświecającym naszej działalności (*Talanx Purpose*): „Wspólnie dbamy o to, co niespodziewane i wspieramy przedsiębiorczość”. Grupa Talanx przyjmuje perspektywiczne podejście aby mieć pewność, że również w przyszłości będzie w stanie wywiązać się z obietnic złożonych klientom, a w swojej działalności uwzględnia aspekty ekologiczne, społeczne i związane z zarządzaniem.

Grupa Talanx sporządziła niniejsze skonsolidowane sprawozdanie niefinansowe zgodnie z wymogami Kodeksu Handlowego (§ 315B do c i § 289C do e). Ponadto Talanx stosuje strukturę standardów GRI Global Reporting Initiative (GRI 103) w szczególności w odniesieniu do oświadczeń dotyczących metod zarządzania.

Dotychczas Spółka wykorzystywała w zarządzaniu wyłącznie wskaźniki finansowe ze względu na ich znaczenie dla Grupy. Aspekty pozafinansowe stają się jednak coraz bardziej istotne przy podejmowaniu decyzji biznesowych przez Grupę. Dlatego Talanx uwzględnia je w swoich rozważaniach strategicznych o fundamentalnym znaczeniu. Spółka nie była dotychczas objęta obowiązkiem sprawozdawczym na podstawie § 289C UST. 3 nr. 5 Kodeksu Handlowego (HGB).

Kompleksowe informacje na temat inwestycji przedstawiono w części „Aktywa netto i sytuacja finansowa” w sprawozdaniu na temat sytuacji ekonomicznej Talanx. Jedyne odniesienie do skonsolidowanego sprawozdania finansowego znajduje się w części zatytułowanej „ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych”. Nie licząc powyższego, kwoty wykazane w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym Grupy Talanx sporządzonym zgodnie z § 289C UST. 3 nr. 6 Kodeksu Handlowego (HGB) nie zostały powiązane z kwestiami niefinansowymi.

Zgodnie z § 315B UST. 1 zd. 3 Kodeksu Handlowego (HGB) w informacjach niefinansowych w łącznym sprawozdaniu z działalności znajdują się również odniesienia do innych miejsc. PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft przeprowadziła ograniczony przegląd poświadczający skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego zgodnie z ISAE 3000 (ze zm.); opinia z przeglądu znajduje się na stronie 250 f.

Odniesienia do informacji z innych źródeł niż sprawozdanie zarządu i skonsolidowane sprawozdanie finansowe nie stanowią części skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego.



Zgodnie z § 315B UST. 1 i § 289B UST. 2 HGB HDI Global SE jest zwolniona z obowiązku zamieszczania sprawozdania niefinansowego we własnym sprawozdaniu z działalności, ponieważ jest ono zawarte w niniejszym skonsolidowanym sprawozdaniu niefinansowym. Powyższe dotyczy również Towarzystwa Ubezpieczeń i Reasekuracji WARTA S. A., które na mocy przepisów krajowych, w związku z dyrektywą nr 2014/95/UE w sprawie ujawniania informacji niefinansowych i informacji dotyczących różnorodności, jest zwolnione z obowiązku sporządzenia oświadczenia na temat informacji niefinansowych poprzez odesłanie do niniejszego skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego. Hannover Rück SE nie skorzystał z możliwości zwolnienia i publikuje własne łączne sprawozdanie niefinansowe w swoim łącznym sprawozdaniu z działalności. W tym zakresie niniejsze skonsolidowane sprawozdanie na temat informacji niefinansowych stanowi uzupełnienie łącznego sprawozdania niefinansowego Hannover Rück SE w odniesieniu do spółek grupy oraz w zakresie, w jakim oświadczenie Hannover Rück SE nie zawiera informacji na ten temat.

Opis modelu biznesowego

Grupa Talanx zrzesza wiele marek świadczących usługi w sektorze ubezpieczeń i finansów. Szczegółowy opis modelu biznesowego znajduje się w części „Model biznesowy” w łącznym sprawozdaniu zarządu (str. 18).

Strategia zrównoważonego rozwoju i zarządzanie

Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Talanx wynika z ogólnej strategii Grupy i jest zgodna z jej misją i wartościami. Stanowi ona swoiste uzupełnienie strategii ogólnej, wzbogacając ją o aspekty ESG (środowisko, społeczeństwo i zarządzanie). Strategia zrównoważonego rozwoju obejmuje konkretne obszary działania, cele i środki, dostosowując działalność firmy do wyzwań ekologicznych i społecznych.

W minionym roku obrotowym kontynuowano wdrażanie tej strategii, a na regularnych spotkaniach poświęconych zrównoważonemu rozwojowi Zarząd omawiał jej treść, kluczowe punkty i cele.

W 2020 roku Talanx kontynuował realizację strategii zrównoważonego rozwoju, przyłączając się do znanych inicjatyw w obszarze zrównoważonego rozwoju. Po podpisaniu Zasad Odpowiedzialnego Inwestowania (PRI) w 2019 r., w okresie sprawozdawczym Grupa wykonała kolejny logiczny krok w odniesieniu do jednostki Underwriting i zobowiązała się do przestrzegania Zasad Zrównoważonego Ubezpieczenia (PSI). Kolejnym celem Grupy jest sukcesywne rozszerzanie zakresu stosowania strategii neutralności węglowej, osiągniętej po raz pierwszy w 2019 r. w działalności krajowej, tak, aby objęła ona działalność międzynarodową. Ponadto, w bieżącym roku finansowym Grupa odniesie się bardziej szczegółowo do zaleceń Grupy Zadaniowej ds. Ujawniania Informacji Finansowych Związanych z Klimatem (TCFD). Grupa wspiera tę globalną inicjatywę skupiającą się na sprawozdawczości dotyczącej ryzyka i szans finansowych związanych z klimatem. Talanx AG przyłączył się również do UN Global Compact (UNGC) – największej i najważniejszej na świecie inicjatywy na rzecz dobrego zarządzania przedsiębiorstwem.

Pandemia koronawirusa, która zdominowała okres sprawozdawczy, nadal wywiera wpływ na wiele aspektów działalności Grupy (patrz raport dotyczący ryzyka Grupy Talanx na stronie 108 i kolejnych).

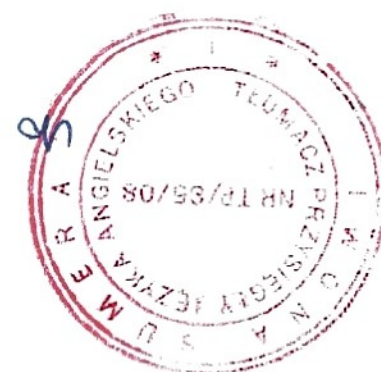
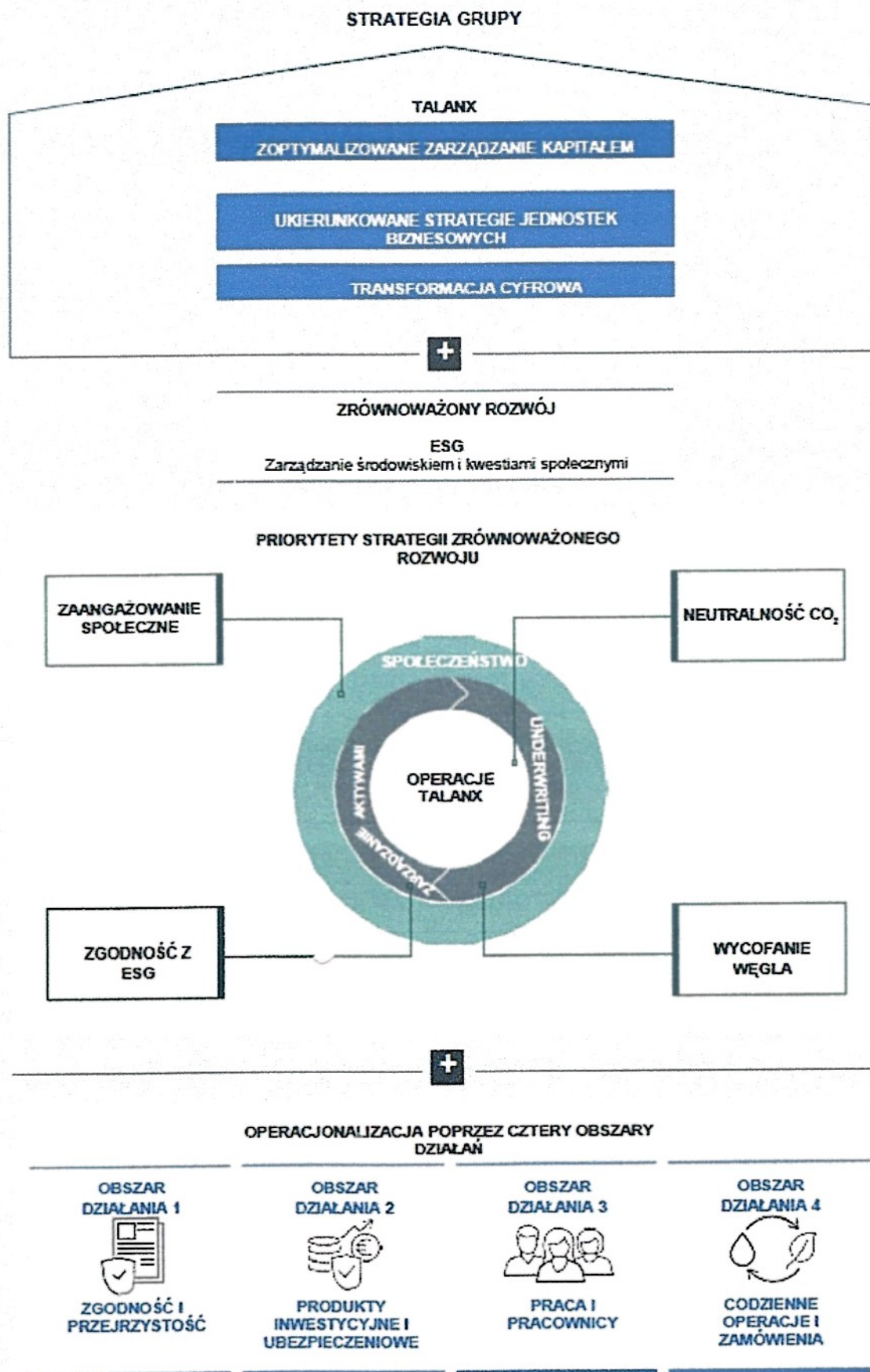
Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Talanx odnosi się nie tylko do ram społecznych firmy, ale także, w szczególności, do jej podstawowej działalności: zarządzania aktywami, gwarantowania emisji i operacji. Grupa może przyczynić się do zrównoważonego rozwoju głównie poprzez swoje inwestycje i produkty ubezpieczeniowe, w związku z czym dąży do

dalszego zintegrowania aspektów zrównoważonego rozwoju z działalnością w zakresie zarządzania aktywami (zgodnie z kryteriami ESG przyjętymi przez Grupę Talanx, takimi jak zobowiązanie do stopniowego wycofywania węgla; zob. również rozdział poświęcony istotnym tematom), produktami i usługami ubezpieczeniowymi oraz procesami operacyjnymi. Jeśli chodzi o kwestie społeczne, strategia zrównoważonego rozwoju koncentruje się na następujących siedmiu SDG, do których Grupa może wnieść aktywny wkład: SDG 4 (edukacja wysokiej jakości), SDG 5 (równość płci), SDG 7 (przystępna cenowo i czysta energia), SDG 8 (godna praca i wzrost gospodarczy), SDG 9 (przemysł, innowacje i infrastruktura), SDG 12 (odpowiedzialna konsumpcja i produkcja) oraz SDG 13 (działania na rzecz klimatu). Grupa na bieżąco ocenia czynniki mające pozytywny i negatywny wpływ na SDG oraz przyczyniające się do realizacji tych kryteriów w ramach udoskonalania strategii zrównoważonego rozwoju. Do chwili obecnej nie przeprowadzono oceny skutków.

Ponadto, strategia zrównoważonego rozwoju Spółki oraz działania w zakresie zarządzania zrównoważonym rozwojem opierają się na interesach i potrzebach jej interesariuszy. Szczególnie ważną rolę odgrywają tu klienci, partnerzy biznesowi, inwestorzy i pracownicy. Strategia zrównoważonego rozwoju Grupy Talanx jest realizowana w czterech obszarach działania.



STRATEGIA TALANX – PODEJŚCIE OPARTE NA ZRÓWNOWAŻONYM ROZWOJU



Pierwsze badanie interesariuszy Grupy Talanx, które zostało przeprowadzone w 2014 r., zostało zaktualizowane i rozszerzone w roku obrotowym 2018. W okresie sprawozdawczym Spółka wzięła również aktywny udział w ogólnobranżowym badaniu interesariuszy, organizując warsztaty. Dzięki temu Talanx miał możliwość weryfikacji swojej matrycy istotności w porozumieniu z interesariuszami. Ponadto, podczas corocznego spotkania zespołu ds. kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju sprawdzono aktualność istotnych tematów. Uznano, że w chwili obecnej wprowadzanie zmian nie jest konieczne. Kompleksowe, dostosowane do potrzeb Grupy Talanx badanie nowych interesariuszy jest planowane jako część regularnego harmonogramu na lata 2022/2023, zgodnie z cyklem strategii Grupy.

Analiza opiera się na naszych badaniach interesariuszy przeprowadzonych w 2014 i 2018 r.: Talanx zidentyfikował tematy istotne dla skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego za pomocą ankiety wewnętrznej i ankiety internetowej przeprowadzonej wśród interesariuszy zewnętrznych, oraz wywiadów telefonicznych, które zostały przeprowadzone w ścisłej współpracy z partnerem zewnętrznym.

Interesariuszy wewnętrznych zapytano o następujące trzy kwestie: „znaczenie z naszej perspektywy”, „wpływ działalności biznesowej” i „znaczenie dla biznesu”. Interesariusze zewnętrzni ocenili znaczenie poszczególnych tematów z własnej perspektywy. W ramach tych badań Grupa przyjrzała się szeregowi potencjalnie istotnych kwestii, oceniając ich wagę w skali od 1 (= mało ważne) do 7 (= bardzo ważne). Kwestie, które otrzymały średnią ocenę 5,0 lub wyższą zostały zakwalifikowane jako „istotne”. Ponadto Talanx przeprowadził wewnętrzne warsztaty w celu określenia priorytetów związanych z wpływem działalności Grupy na kwestie niefinansowe i uwzględnił te ustalenia w swojej ocenie. W trakcie zasadniczej rewizji strategii zrównoważonego rozwoju w 2019 r. zarząd Talanx AG zdefiniował zmiany klimatyczne jako dodatkowy istotny aspekt. Wcześniej oświadczenia dotyczące zmian klimatycznych były uwzględnione w aspektach „ESG w zarządzaniu aktywami” i „ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych”. Grupa zidentyfikowała łącznie dziewięć istotnych kwestii w rozumieniu HGB, a na zasadzie dobrowolności zgłosiła trzy dodatkowe kwestie.

ISTOTNE KWESTIE I TREŚCI PORUSZANE W SKONSOLIDOWANYM SPRAWOZDANIU NIEFINANSOWYM – PRZEGLĄD

Istotne kwestie	Aspekty niefinansowe	Część skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego
Compliance	Kwestie dotyczące walki z korupcją i łapówkarstwem	67 f.
Odpowiedzialność wobec klientów	Kwestie społeczne	69 f.
Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo	Kwestie społeczne	70 ff.
Cyfrowa transformacja ¹	Kwestie społeczne	72 f.
ESG ² w zarządzaniu aktywami ³	Kwestie społeczne	73 f.
ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych ³	Kwestie społeczne	74 f.
Rekrutacja i rozwój pracowników	Kwestie pracownicze	76 f.
Talanx jako pracodawca	Kwestie pracownicze	78 f.
Prawa człowieka w Talanx	Poszanowanie praw człowieka	79 f.
Zarządzanie dostawcami ¹	Poszanowanie praw człowieka	70
Zmiany klimatyczne	Kwestie związane z ochroną środowiska	80 f.
Ochrona środowiska w przedsiębiorstwie ¹	Kwestie związane z ochroną środowiska	81 ff.

¹ Kwestia, której HGB nie uznaje za istotną, zgłoszona przez Grupę dobrowolnie.

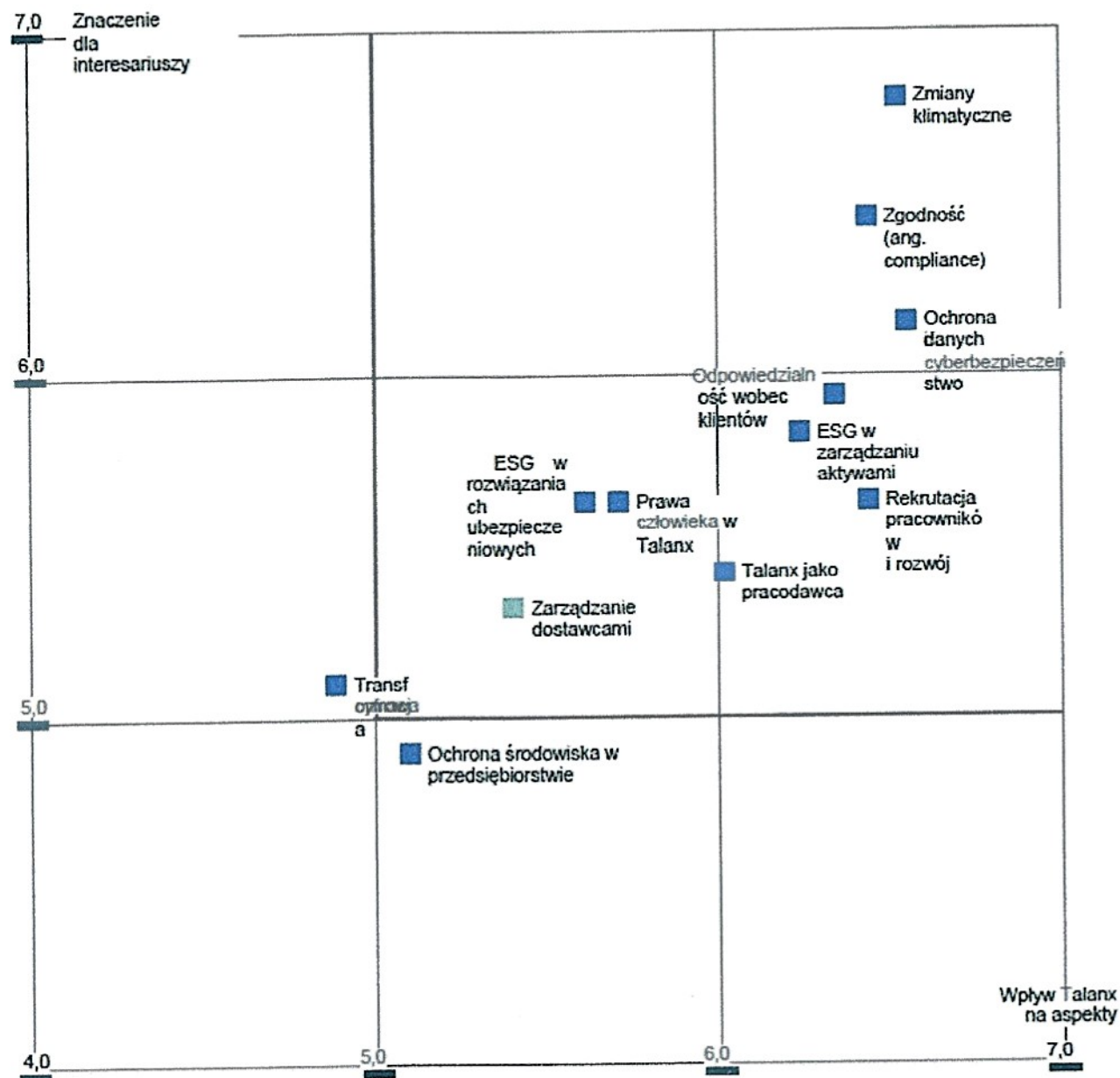
² ESG = Environmental, social, governance – środowisko, społeczeństwo, zarządzanie.

³ To istotne zagadnienie ma również wpływ na dwa aspekty niefinansowe: „kwestie środowiskowe” i „poszanowanie praw człowieka”.



Poniższa matryca przedstawia kwestie istotne dla Grupy Talanx:

MATRYCA ISTOTNOŚCI – ZNACZENIE TEMATÓW ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU DLA GRUPY TALANX



Mierzone w skali od 1 (= mało ważne) do 7 (= bardzo ważne).

■ Temat, który jest istotny dla działalności Grupy Talanx ■ Temat, który nie jest istotny dla działalności Grupy Talanx

Oprócz istotnych kwestii określonych w HGB Grupa Talanx uwzględniła w skonsolidowanym sprawozdaniu niefinansowym także trzy dodatkowe kwestie. Są to:

- Cyfrowa transformacja
- Zarządzanie dostawcami
- Ochrona środowiska w przedsiębiorstwie

Talanx wdraża działania związane z zarządzaniem zrównoważonym rozwojem w Grupie. Podmiotem odpowiedzialnym za tę kwestię jest cały Zarząd Talanx AG, który podejmuje decyzje i monitoruje rozwój i doskonalenie strategii zrównoważonego rozwoju, jej celów oraz stosowanie związanych z tym środków. Zarząd podkreślił zresztą znaczenie zrównoważonego rozwoju dla Grupy, wydając Zobowiązanie do Zrównoważonego Rozwoju, opublikowane na stronie internetowej Grupy (https://www.talanx.com/media/Files/talanx-group/pdf/tx_nachhaltigkeit_vscommitment_en.pdf).

Na poziomie organizacyjnym za kwestie dotyczące zrównoważonego rozwoju, tworzenie ram i koordynowanie działań związanych z zarządzaniem zrównoważonym rozwojem w Grupie odpowiada zespół Group Communications. Prowadzi on szeroki zakres działań związanych z wdrażaniem strategii zrównoważonego rozwoju w praktyce, jak również opracowywaniem celów zrównoważonego rozwoju i przygotowywaniem raportu zrównoważonego rozwoju. Kierownik ds. komunikacji Grupy podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu, który jest odpowiedzialny za zrównoważony rozwój/ESG. Na poziomie Rady Nadzorczej odpowiedzialność za zrównoważony rozwój/ESG ponosi Komitet Finansów i Audytu, który otrzymuje raport roczny dotyczący skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego.



Ze względu na zdecentralizowaną strukturę organizacyjną Grupy większość działań z zakresu zrównoważonego rozwoju jest wdrażana przez poszczególne oddziały i Operacje Korporacyjne. Cele i miary są uzgadniane, a dane do raportowania zbierane w porozumieniu z zespołem ds. kompetencji, składającym się z przedstawicieli wszystkich pionów, odpowiednich spółek, Operacji Korporacyjnych i działów Talanx AG.

Hannover Rück SE zdefiniował własną strategię zrównoważonego rozwoju, która została zweryfikowana w okresie sprawozdawczym w 2020 r. na potrzeby cyklu strategicznego 2021-2023. Spółka ta publikuje własny raport zrównoważonego rozwoju oraz oddzielne łączne sprawozdanie niefinansowe. Grupa i Hannover Rück SE na bieżąco kontaktują się w sprawach związanych ze zrównoważonym rozwojem za pośrednictwem licznych grup roboczych.

Ocena ryzyka związanego z aspektami niefinansowymi

Zgodnie z § 289c USt. 3 i 4 Kodeksu Handlowego (HGB) przedsiębiorstwa są zobowiązane nie tylko do sporządzania sprawozdań w zakresie kwestii niefinansowych, ale również do ujawniania informacji o odpowiednich ryzykach.

Grupa Talanx posiada adekwatny i skuteczny system zarządzania ryzykiem, pozwalający na identyfikację ryzyka w całej Grupie za pomocą kluczowych wskaźników i szeregu ankiet. Grupa systematycznie gromadzi informacje na temat ryzyka dot. jakości za pośrednictwem ogólnogrupowego systemu rejestracji ryzyka. Talanx zarządza ryzykiem występującym jednocześnie w różnych obszarach Grupy, np. ryzykiem compliance, angażując w tym celu odpowiednie jednostki lub ekspertów. Dla upewnienia się, że zidentyfikowano wszystkie rodzaje ryzyka Grupa porównuje wyniki swoich analiz z indywidualnym, kompleksowym systemem kategoryzacji ryzyka stanowiącym podstawę identyfikacji ryzyka w Grupie.

Grupa Talanx dokonuje oceny ryzyka po uwzględnieniu środków ograniczających ryzyko. Nie stwierdzono istnienia aspektów pozafinansowych, które, jeśli wiązałyby się z ryzykiem, mogłyby mieć poważnie negatywny wpływ na naszą działalność; powyższe dotyczy zarówno relacji biznesowych, jak i produktów oraz usług Grupy. Struktura zarządzania zrównoważonym rozwojem oraz kontrole przeprowadzane w ramach zarządzania ryzykiem umożliwiają nam wczesne rozpoznawanie potencjalnych zmian. Tak samo jest w przypadku spółki Hannover Rück SE, która publikuje odrębne łączne sprawozdanie niefinansowe. Talanx monitoruje pojawiające się ryzyka, takie jak zmiany klimatyczne, których poziom nie może być jeszcze wiarygodnie oceniony, w ramach procesu zarządzania ryzykiem w całej Grupie. Grupa wychwytuje i ocenia te ryzyka w ogólnogrupowym procesie, w którym uczestniczą eksperci z wielu różnych jednostek. Ponadto Spółka korzysta w tym celu z zewnętrznych ekspertów i materiałów.

Podstawowe informacje na temat systemu zarządzania ryzykiem w Grupie Talanx oraz wpływu pandemii koronawirusa znajdują się w raporcie na temat ryzyka na stronie 108 i kolejnych łącznego sprawozdania zarządu.

Kwestie dotyczące walki z korupcją i łapówkarstwem

Compliance

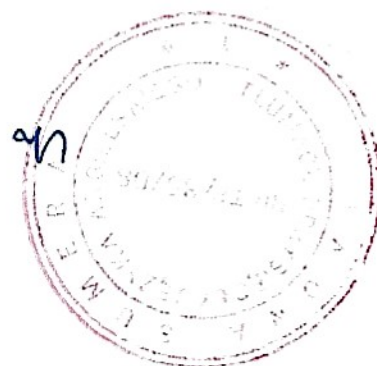
Dla Grupy Talanx kwestia compliance jest istotnym warunkiem osiągnięcia trwałego sukcesu biznesowego. Jest ona integralną częścią wszystkich działań Grupy. Oprócz obszarów, które Talanx w swoim programie compliance zdefiniował jako podstawowe lub koordynacyjne, Grupa kładzie szczególny nacisk na zapewnienie przestrzegania praw i regulacji dotyczących kwestii środowiskowych i społecznych.

Pandemia koronawirusa, która zdominowała okres sprawozdawczy, doprowadziła do zwiększenia wysiłków w zakresie monitorowania przestrzegania prawa. Konieczne było dostosowanie wielopoziomowego programu szkoleniowego i przeprowadzenie szkoleń w formie webinarów (a nie stacjonarnie, jak to mieliśmy pierwotnie w planach). Ponadto od kwietnia monitoring prowadzony był zdalnie. Dotyczy to zarówno aktywnego monitoringu prowadzonego przez funkcję Compliance Spółki, jak i monitoringu pasywnego prowadzonego przez BaFin i inne zagraniczne organy nadzorcze.

Obowiązujący w całej Grupie Kodeks Postępowania, dostępny w dziewięciu językach, jest skutecznym narzędziem, dzięki któremu Grupa w przejrzysty sposób informuje o swoim zaangażowaniu w przestrzeganie obowiązującego prawa. W okresie sprawozdawczym uaktualniono Kodeks Postępowania dla pracowników, który określa podstawowe wymogi prawne i etyczne oraz obowiązki, których pracownicy Grupy muszą przestrzegać w trakcie pracy. Podkreślono w nim zakaz prania pieniędzy i nielegalnego finansowania oraz zwrócono uwagę na fakt, że o wszystkich podejrzanych sprawach należy informować właściwego inspektora ds. przeciwdziałania praniu pieniędzy i inspektora ds. compliance. Kodeks określa również szczegółowe zasady postępowania, obejmujące między innymi: unikanie i ujawnianie konfliktów interesów; przyznawanie i przyjmowanie korzyści, prezentów i zaproszeń, darowizny i sponsoring; działalność poboczną; udziały kapitałowe w innych spółkach oraz udziały w transakcjach. Kodeks Postępowania obowiązuje we wszystkich spółkach Grupy. Pracownicy, którzy mają pytania dotyczące stosowania tego systemu, mogą znaleźć więcej informacji w intranecie. Wytyczne compliance Talanx zawierają bardziej szczegółowe wskazówki do wykorzystania w procesach biznesowych i są poparte odpowiednimi zbiorami zasad.

Naruszenia prawa i zasad Grupy można w każdej chwili zgłosić anonimowo za pośrednictwem systemu informowania o nieprawidłowościach na stronie Talanx. Platforma ta jest obecnie dostępna w języku niemieckim i siedmiu innych językach. Pracownicy mogą także poinformować swojego bezpośredniego przełożonego lub skontaktować się bezpośrednio z inspektorem ds. compliance odpowiedzialnym za daną spółkę w Grupie Talanx lub w danym oddziale.

Plan regularnych szkoleń, który został dostosowany do potrzeb konkretnych grup, umożliwia pracownikom Grupy odświeżenie, poszerzenie i pogłębienie wiedzy na wybrane tematy związane z przestrzeganiem prawa. Nowi pracownicy otrzymują wyczerpujące informacje na ten temat w ramach spotkań wprowadzających. Innym ważnym instrumentem szkoleniowym stały się szkolenia internetowe (WBT), których oferta została poszerzona w okresie sprawozdawczym. Oprócz szkoleń antykorupcyjnych, które uczą, jak postępować z upominkami, Compliance oferuje szkolenia dotyczące takich kwestii jak sankcje finansowe i embarga, uczciwość, rynek kapitałowy i prawo antymonopolowe.



Jednostka ds. compliance jest niezależnym działem Grupy Talanx. Na jej czele stoi Dyrektor ds. compliance (ang. Chief Compliance Officer), który jest również Korporacyjnym Inspektorem ds. governance (ang. Corporate Governance Officer) i upoważnionym przedstawicielem Talanx AG. Podlega on bezpośrednio Prezesowi Zarządu Talanx AG. Dyrektorzy ds. compliance odpowiedzialni za poszczególne oddziały i spółki Grupy podlegają Dyrektorowi ds. compliance Grupy. Dział Compliance jest odpowiedzialny za ustanawianie i aktualizację polityk compliance, takich jak wytyczne Grupy i struktury mające na celu zapewnienie zgodności, za działania następcze w przypadku skarg i naruszeń zgodności oraz za szkolenia wewnętrzne w ramach Grupy. Ponadto, w razie potrzeby, dział ten zapewnia doradztwo w istotnych kwestiach związanych z tematyką compliance.

Globalna sieć managerów ds. compliance w naszych zagranicznych lokalizacjach podlega Dyrektorowi ds. compliance i wspomaga go w wykonywaniu zadań. Oznacza to, że lokalne naruszenia zgodności mogą być również zgłaszane bezpośrednio, bez „przechodzenia” przez lokalną hierarchię. Dyrektor ds. compliance przygotowuje dla Zarządu roczne sprawozdanie dotyczące istotnych kwestii i wydarzeń w zakresie zgodności z przepisami.

Dyrektor ds. compliance organizuje również kilka razy w roku sesje szkoleniowe dla kadry kierowniczej w celu upowszechniania kultury compliance w Grupie. W okresie sprawozdawczym odbywały się one

w formie webinarów z powodu pandemii koronawirusa. Regularny dialog pomaga jednostce ds. compliance odpowiednio wcześniej identyfikować potrzeby w zakresie doradztwa i opracować specjalnie dostosowaną do nich ofertę szkoleniową. Kilka lat temu Group Compliance wprowadziła regularny format wirtualnych spotkań dotyczących zgodności, znany jako ComplianceXchange, w ramach którego pracownicy działu i lokalni inspektorzy compliance z całego świata regularnie dzielą się rozwiązaniami w zakresie najlepszych praktyk i omawiają lokalne wydarzenia. Dialogowi temu towarzyszą materiały informacyjne na temat konkretnych kwestii związanych z przestrzeganiem przepisów, które są dostosowane do potrzeb poszczególnych grup pracowników. Informacje te są dostępne na żądanie w intranecie firmy Talanx.

Przestrzeganie przepisów prawa jest istotne na wszystkich poziomach Grupy Talanx, od działów, poprzez departamenty, aż po poszczególnych pracowników. Poza Grupą kwestia ta może dotyczyć w szczególności klientów, partnerów biznesowych i dostawców. Podstawowe informacje dotyczące postępowania z tymi kluczowymi grupami interesariuszy znajdują się w naszym Kodeksie Postępowania dla partnerów biznesowych, który został ostatecznie opracowany i zatwierdzony przez Zarząd w roku obrotowym 2019 (patrz „Zarządzanie dostawcami”).

CELE I ŚRODKI: COMPLIANCE

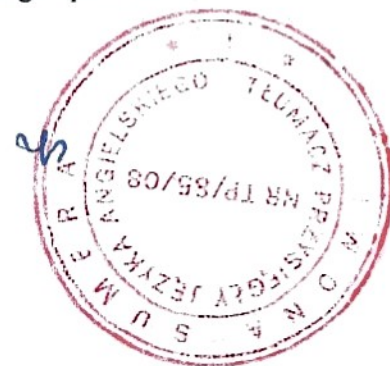
Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Przegląd wytycznych dotyczących obszaru compliance pod kątem kryteriów zrównoważonego rozwoju; w razie potrzeby uwzględnienie tych kryteriów	Rozszerzenie systemu zarządzania zgodnością o zarządzanie integralnością w całej Grupie	Grupa Talanx	2021	W trakcie realizacji
Wdrażanie szkoleń specjalistycznych	Planowanie szkoleń z zakresu zapobiegania korupcji dla konkretnych grup docelowych	Grupa Talanx	2021	W trakcie realizacji
Optymalizacja zarządzania zgodnością	Optymalizacja klasyfikacji ryzyka braku zgodności	Hannover Re	2020	Gotowe
	Wprowadzenie ogólnogrupowego planu compliance, który po raz pierwszy zostanie zastosowany w 2020 r.	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji
	Zintensyfikowanie współpracy z inspektorami ds. compliance w lokalizacjach międzynarodowych	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji
	Techniczne udoskonalenie formatu spotkań ComplianceXchange w celu ułatwienia dialogu w ramach międzynarodowej społeczności compliance	Grupa Talanx	2021	W trakcie realizacji
	Regularny przegląd ryzyka korupcyjnego w oparciu o analizy ryzyka compliance opracowane w ramach planowania zgodności	Grupa Talanx	Na bieżąco	Gotowe

System zarządzania zgodnością (CMS) Grupy składa się z następujących elementów: kultura i zasady compliance, szkolenia i komunikacja, organizacja, ryzyka związane ze zgodnością, tematy podstawowe i koordynacyjne oraz monitorowanie i doskonalenie obszaru compliance. System ten bazuje na polityce zgodności Talanx, która obejmuje Kodeks postępowania, Wytyczne dotyczące zgodności i instrukcje pracy.

Hannover Re wdrożył swój własny system zarządzania zgodnością, który obowiązuje również spółki wchodzące w skład jego podgrupy. Składa się na niego sześć elementów: kultura compliance (obejmująca Kodeks Postępowania i „przykład z góry”), funkcja Compliance (zdecentralizowane podejście bazujące na wykorzystaniu globalnych ekspertów), ryzyko compliance (identyfikacja i reagowanie na ryzyko compliance), program compliance (podstawowe zagadnienia compliance), komunikacja w zakresie compliance (dotyczy szerokiego zakresu tematów, w tym raportowania, szkoleń i systemu zgłaszania nieprawidłowości) oraz monitorowanie i doskonalenie compliance (monitorowanie wdrożonych środków w celu zidentyfikowania potencjalnych słabości i wdrożenia środków naprawczych). W tym zakresie szczegółowe zasady obowiązujące w stosunku do poszczególnych elementów CMS w Hannover Re mogą różnić się od opisanych tutaj.

Z organizacyjnego punktu widzenia Compliance jest działem Legal Affairs, z określoną linią raportowania do zarządu Hannover Re. Poza tym Hannover Re opracował np. własną politykę biznesową i kodeks postępowania dla dostawców, własne wytyczne i zarządzanie procesami, własną koncepcję szkoleń w zakresie compliance, odrębny dostęp do wspomnianego już systemu zgłaszania nieprawidłowości oraz inne kanały zgłaszania problemów w zakresie compliance. Oprócz udziału w dwustronnych sesjach Hannover Re przedkłada również roczny raport zgodności Dyrektorowi ds. compliance Grupy Talanx.

Przestrzeganie wymogów w obszarze compliance jest weryfikowane przez Group Compliance oraz podczas audytów wewnętrznych. Regularnie przeprowadzane są przeglądy treści obowiązujących zasad i przepisów dotyczących zgodności, a w razie potrzeby wprowadzane są zmiany. Roczny raport zgodności informuje Radę Nadzorczą o istotnych ryzykach związanych ze zgodnością oraz o środkach podjętych w celu zapewnienia spełnienia obowiązujących wymogów. Dalsze szczegóły zawarte są w raporcie na temat ryzyka na stronie 108 i nast. łącznego sprawozdania zarządu.



Kwestie społeczne

Odpowiedzialność wobec klientów

Zrozumiała informacja o rozwiązaniach ubezpieczeniowych, zachęty finansowe w systemie wynagrodzeń za rzetelne doradztwo sprzedażowe oraz szybka i przejrzysta likwidacja szkód to dla Grupy Talanx istotne zagadnienia w obszarze „odpowiedzialność wobec klientów”. Kwestie te mają znaczący wpływ na satysfakcję klienta. Zaspokajanie potrzeb klientów jest najwyższym priorytetem i znajduje również odzwierciedlenie w Wartościach Talanx, odnoszących się do „kompleksowej orientacji na klienta”. Kluczowymi elementami, oprócz wysokiej jakości doradztwa, są przejrzystość, uczciwość oraz innowacyjne, zorientowane na klienta produkty i usługi.

Grupa Talanx w pełni wywiązuje się z obowiązków w zakresie ujawniania informacji o branży ubezpieczeniowej, nakładanych przez rozporządzenie w sprawie obowiązków informacyjnych dotyczących umów ubezpieczeniowych (VVG-InfoV).

Ponadto dostarczanie jasnych i klarownych informacji na temat rozwiązań ubezpieczeniowych stanowi kluczowy element Kodeksu Postępowania w Zakresie Dystrybucji Ubezpieczeń opracowanego przez Niemieckie Izbę Ubezpieczeń (GDV). Grupa Talanx również dobrowolnie zobowiązała się do pełnego przestrzegania tego kodeksu¹.

CELE I ŚRODKI: „ODPOWIEDZIALNOŚĆ WOBEC KLIENTÓW”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Zrozumiałe informacje o rozwiązaniach ubezpieczeniowych	Odpowiednie firmy z dywizji Retail Germany podpisały Kodeks Postępowania wydany przez Niemiecką Izbę Ubezpieczeń (GDV). Po wdrożeniu Dyrektywy w sprawie dystrybucji ubezpieczeń (IDD), firmy zobowiązały się do przestrzegania zmienionej, zgodnej z IDD wersji Kodeksu. Zgodność z wymogami jest regularnie weryfikowana.	Niemcy i HDI Global	od 2018 r.	Na bieżąco
Zachęty finansowe w systemie wynagrodzeń za rzetelne doradztwo w zakresie sprzedaży	Postanowienia IDD zostały wdrożone zgodnie z harmonogramem w spółkach zależnych HDI Deutschland AG oraz HDI Global SE i są od tego czasu stosowane.	Niemcy i HDI Global	od 2018 r.	Na bieżąco

Na zaleceniach GDV opierają się również ogólne warunki polis ubezpieczeniowych, roczne oświadczenia dotyczące polis na życie oraz przykładowe kalkulacje dla ubezpieczeń na życie.

Po wdrożeniu unijnej dyrektywy w sprawie dystrybucji ubezpieczeń (IDD), producenci produktów ubezpieczeniowych muszą spełniać bardziej rygorystyczne wymogi w zakresie nadzoru i zarządzania. Wymogi te są spełniane przez spółki należące do dywizji Retail Germany.

HDI zobowiązuje swoich przedstawicieli, banki i innych partnerów, z którymi współpracuje, aby podczas konsultacji w centrum ich działań brokerskich znajdowało się określenie potrzeb klienta. Umowy dla agentów powiązanych stawiają przez tymi ostatnimi wymóg przestrzegania podstawowego kodeksu dla agentów ubezpieczeniowych HDI, natomiast umowy dla brokerów/agentów niewyłącznych odnoszą się do podstawowych zasad kodeksu postępowania GDV lub alternatywnego, zweryfikowanego kodeksu brokera. Ponadto konsultacje muszą być starannie dokumentowane za pomocą standardowych formularzy. Kwestię tą monitoruje Dział Zarządzania Reklamacjami. Potwierdzenie od klientów, że otrzymali zapis udzielonych porad lub (w wyjątkowych przypadkach), że wyraźnie zrezygnowali z takiego zapisu, jest integralną częścią dokumentacji dołączanej do wniosku/umowy. Standardowe procesy sprzedaży cyfrowej stosowane przez HDI przewidują również sporządzenie i udostępnienie klientom dokumentu konsultacyjnego.

Sposób udzielania informacji i koncentracja na potrzebach klientów są przedmiotem niezależnych przeglądów i audytów. W 2016 r. Grupa Talanx wprowadziła system zarządzania zgodnością, którego celem jest zapewnienie właściwego wdrażania kodeksu w HDI Versicherung AG, HDI Lebensversicherung AG i jej spółkach bancassurance. System ten podlega regularnej recertyfikacji przez niezależnych audytorów zgodnie z normą audytową IDW PS980.

W obszarze ubezpieczeń z zakresu ochrony płatności na początku 2018 r. sektor wdrożył dodatkowe standardy przejrzystości i uprawnienia konsumentów w odpowiedzi na nowe wymogi ustawowe: m.in. konsumenci są teraz aktywnie informowani, że ochrona płatności jest dobrowolna i nie jest warunkiem otrzymania pożyczki. Konsumenci mają prawo i możliwość wypowiedzenia umowy w dowolnym momencie jej trwania. Ponadto GDV i stowarzyszenia bankowe opracowują dobrowolne zobowiązania mające na celu dalsze zwiększenie przejrzystości. Partnerzy bankowi spółek bancassurance Grupy (np. Hamburger Sparkasse AG, Postbank – oddział DB Privatund Firmenkundenbank AG i TARGOBANK AG) pracują już nad tym, aby ujawniać klientom nie tylko wysokość raty kredytu, lecz także – dla celów porównawczych – wysokość raty kredytu, która byłaby należna, gdyby nie zastosowano ubezpieczenia ochrony płatności. Dzięki temu klienci mają bezpośredni wgląd w wysokość miesięcznego obciążenia wynikającego z polisy ubezpieczenia płatności, oprócz kwoty wyraźnie podanej w umowie.

Nasza Grupa dąży do zapewnienia klientom uczciwej i przejrzystej obsługi. W tym celu stale sprawdzamy, w jaki sposób możemy ulepszać świadczone usługi doradcze.

Kodeks Postępowania GDV w zakresie dystrybucji ubezpieczeń podkreśla znaczenie dysponowania wykwalifikowanymi pośrednikami sprzedaży i koncentruje się na ciągłym rozwoju zawodowym. W odniesieniu do wynagrodzenia Kodeks Postępowania GDV podkreśla, że dodatkowe wynagrodzenie, wykraczające poza ustalenia umowne, nie może wywierać negatywnego wpływu na niezależność pośrednika lub interesy klientów.

¹Kod ten odnosi się wyłącznie do podstawowej działalności ubezpieczeniowej i nie dotyczy Hannover Re.



W 2018 roku Grupa Talanx wdrożyła wymogi unijnej dyrektywy w sprawie dystrybucji ubezpieczeń, w tym powiązane akty delegowane i transpozycje dyrektywy IDD do prawa krajowego, zgodnie z harmonogramem.

Komitet Sterujący HDI ds. Compliance jest głównym organem kierującym i nadzorującym zarówno w odniesieniu do systemów zarządzania zgodnością wdrażanych przez firmy, które podpisały Kodeks Postępowania GDV, jak i w zakresie wymogów dotyczących osób podejmujących istotne ryzyko w Dywizji Retail Germany, a wynikających z wejścia w życie IDD i odpowiednich przepisów krajowych.

Dla zapewnienia niezbędnych kwalifikacji i wiedzy fachowej wymaganej przy doradzaniu klientom zainteresowane spółki Grupy Talanx aktywnie uczestniczą w inicjatywie „Gut beraten – Weiterbildung der Versicherungsvertreter in Deutschland”, która została powołana do życia przez GDV i stowarzyszenia reprezentujące pośredników w niemieckim sektorze ubezpieczeń. Do uczestnictwa w tym przedsięwzięciu zobowiązani są wszyscy agenci powiązani. Pion Retail Germany dokonał przeglądu postanowień dotyczących dodatkowego wynagrodzenia zawartych we wszystkich istniejących umowach. Tam, gdzie było to konieczne, przedsiębiorstwa sporządziły nowe wzory umów i opracowały przejrzyste zasady ponownego ustalania dodatkowego wynagrodzenia.

Krajowe i międzynarodowe spółki Grupy wykorzystują szereg instrumentów do badania satysfakcji klientów – od badań własnych, prowadzonych w różnych punktach kontaktowych, poprzez zewnętrzne narzędzia oceny, aż po specjalistyczne konferencje i dialog z interesariuszami, które stanowią element działań w obszarze zarządzania zrównoważonym rozwojem.

Poza powyższym grupa Talanx nie wyznaczyła w okresie sprawozdawczym żadnych konkretnych celów w obszarze „odpowiedzialność wobec klientów”.

W związku z pandemią koronawirusa HDI Lebensversicherung AG, HDI Versicherung AG oraz towarzystwa bancassurance wprowadziły „pauzę koronawirusową”. Klienci, którzy znajdują się w trudnej sytuacji ekonomicznej, mogą ubiegać się o zmianę, zawieszenie lub odroczenie płatności składek z tytułu istniejącej polisy przy zachowaniu pełnej ochrony ubezpieczeniowej. Ponadto HDI Versicherung oferuje bezpłatną ochronę mobilności m.in. dla klientów będących pracownikami pierwszej linii oraz specjalne prywatne świadczenia ubezpieczeniowe od następstw nieszczęśliwych wypadków. Firmy bancassurance przedłużyły lub podwyższyły świadczenia z tytułu ubezpieczenia płatności w przypadku ustawowych dni wolnych od spłaty kredytu. Ponadto prawie wszystkie przedsiębiorstwa uwzględniły pracę krótkoterminową przy obliczaniu okresów karencji w ubezpieczeniu na wypadek bezrobocia.

Ochrona danych i cyberbezpieczeństwo

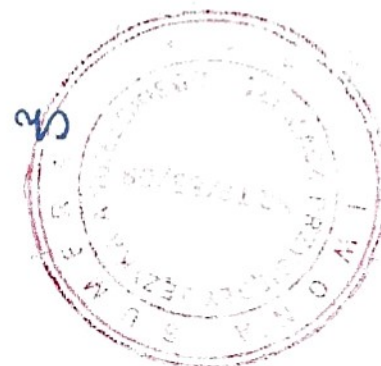
Informacja to podstawa w codziennej pracy Grupy Talanx. Dane klientów oraz informacje o spółkach i rynkach kapitałowych stanowią bazę wszystkich kluczowych procesów decyzyjnych i biznesowych: ubezpieczyciele i ich usługodawcy wewnątrzgrupowi gromadzą, przetwarzają i przechowują duże ilości danych osobowych. Dane te są potrzebne podczas procesu składania wniosków, udzielania porad klientom, underwritingu, obsługi klienta i umów oraz zarządzania roszczeniami i płatnościami. Ponadto Grupa gromadzi, przetwarza i przechowuje dane osobowe między innymi w związku z zarządzaniem zasobami ludzkimi, akcjonariatem i działalnością funduszy. Podstawową zasadą jest ta, że pracownicy Grupy mogą pozyskiwać, przetwarzać i przechowywać dane osobowe tylko wtedy, gdy jest to wymagane w ściśle określonym celu i w ramach zgodnego z prawem wykonywania obowiązków, lub gdy istnieje ku temu inna podstawa prawna. Grupa Talanx przekazuje dane osobowe zewnętrznym odbiorcom (głównie dostawcom usług) w celu zwiększenia efektywności świadczonych usług. Jednocześnie odbiorcy zewnętrzni danych, np. brokerzy, rzeczoznawcy, reasekuratorzy, muszą być postrzegani jako część operacji przetwarzania danych. Są oni zobowiązani umową i/lub przepisami prawa do przestrzegania wymogów ochrony danych.

Kodeks Postępowania Grupy wymaga od wszystkich pracowników przestrzegania przepisów prawa o ochronie danych oraz Wytycznych Grupy dotyczących ochrony danych, a także do aktywnej ochrony danych osobowych przed nieuprawnionym dostępem.

Grupa Talanx wyznaczyła inspektorów ochrony danych w firmie zgodnie z wymogami prawa. Wymagania dotyczące ochrony danych zostały włączone do systemu zarządzania ochroną danych. Wytyczne Grupy określają wiążące zasady dotyczące istotnych wymagań w zakresie ochrony danych. Grupa Talanx wykorzystuje je jako podstawę do prowadzenia działań uświadamiających i szkoleń oraz do przeprowadzania wyrywkowych kontroli. Grupa centralnie zdefiniowała metody postępowania z prawami osób, których dane dotyczą (np. prawo dostępu do przechowywanych danych osobowych) i czuwa nad tym, aby procesy te były realizowane prawidłowo. Ustanowiono system sprawozdawczości dla kierownictwa wyższego szczebla.

Ścisła współpraca i konsultacje z ważnymi jednostkami Grupy, takimi jak dział prawny, dział compliance, dział bezpieczeństwa i dział audytu, zapewniają spełnienie wymogów wynikających z przepisów dotyczących ochrony danych. Ryzyka związane z ochroną danych są zgłaszane do Działu Zarządzania Ryzykiem Grupy.

Zmiany w interpretacji Ogólnego Rozporządzenia o Ochronie Danych (RODO) oraz innych ustawowych wymogów dotyczących ochrony danych (np. w wyniku orzeczeń sądowych i oświadczeń organów ochrony danych) są oceniane i ogłaszane przez osoby odpowiedzialne za ochronę danych w firmie. W pojedynczych przypadkach odpowiednie organy nadal nie przygotowały interpretacji lub dalszych informacji: przypadki te są monitorowane a wdrożenie przeprowadza się na podstawie zwięzłej analizy. To samo dotyczy nowych wymogów prawnych, takich jak rozporządzenie o prywatności i łączności elektronicznej oraz przepisy krajowe uzupełniające RODO. Audyt Grupy włączył do swojego planu audytu złożone wymogi dotyczące ochrony danych, takie jak polityka blokowania i usuwania danych. Grupa ustanowiła wspólne ramy ochrony danych dla oddziałów i spółek zależnych mających siedzibę w UE lub w Europejskim Obszarze Gospodarczym (EOG).



Lokalne oddziały lub filie muszą przestrzegać krajowych wymogów prawnych dotyczących danych. Obecnie prowadzone są scentralizowane konsultacje (pomiędzy Talanx AG Data Protection a lokalnymi inspektorami ochrony danych), oparte na strukturyzowanym badaniu stanu wdrożenia środków w Grupie. To samo dotyczy np. orzeczeń Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości.

W ramach Grupy (Grupa Ubezpieczeń Podstawowych i Grupa Reasekuracji) stworzyliśmy system zarządzania ochroną danych osobowych. Opiera się on w dużej mierze na wymogach RODO, a jednocześnie wpisano w niego szereg specyficznych dla danej grupy celów i priorytetów.

System zarządzania ochroną danych dla Grupy Ubezpieczeń Podstawowych jest wdrażany w Talanx AG, natomiast Hannover Rück SE jest odpowiedzialny za system zarządzania ochroną danych dla spółek w swojej podgrupie. Odpowiedzialność w ramach Grupy Ubezpieczeń Podstawowych podzielono w następujący sposób:

CELE I ŚRODKI: „OCHRONA DANYCH I CYBERBEZPIECZEŃSTWO”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Dalsze tworzenie usług wsparcia dla zarządzania ochroną danych zagranicznych w ramach Grupy Ubezpieczeń Podstawowych	Ustanowienie modelu współpracy dla lokalizacji w UE innych niż Niemcy w celu zapewnienia zgodności z minimalnymi standardami ochrony danych	Lokalizacje Grupy Talanx w UE	2020	Zakończono
Rozszerzenie polityki monitorowania ad hoc zgodnie z art. 37 RODO	Przegląd monitorowania ad hoc prowadzonego w ramach funkcji i projektów oraz u podmiotów przetwarzających w celu oceny zgodności procesów i aplikacji z wymogami ochrony danych	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Zakończono
Rozszerzenie polityki dotyczącej koordynatorów ochrony danych (osoby kontaktowe w ramach funkcji); powinni oni m.in. monitorować ochronę danych w zależności od funkcji	Dalsze wyznaczanie i szkolenie koordynatorów ds. ochrony danych oraz wdrażanie zmienionej polityki monitorowania ochrony danych przez wyznaczonych koordynatorów ds. ochrony danych	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Zakończono
Szkolenia odświeżające dla wyższej kadry kierowniczej co dwa lata (frekwencja co najmniej 95%)	Wdrożenie kursu ochrony danych opartego na e-learningu jako szkolenia przypominającego do kursu przeprowadzonego w maju 2018 r.	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Zakończono
Szkolenie pracowników w zakresie ochrony danych osobowych	Wdrożenie kursu ochrony danych opartego na e-learningu jako szkolenia przypominającego do kursu przeprowadzonego w maju 2018 r.	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	W trakcie realizacji (od stycznia 2021)
Ocena monitoringu wymaganego dla jednostek zlokalizowanych w UE	Wykorzystanie strukturyzowanej ankiety w celu ustalenia niezbędnych środków monitorujących, które mają być wdrażane przez Group Data Protection w lokalizacjach w UE (od listopada 2019 r.)	Lokalizacje Grupy Talanx w UE	2020	Zakończono
Utrzymanie certyfikatu ISO 27001	Przeprowadzanie corocznych audytów monitorujących i uzyskanie ponownej certyfikacji systemu zarządzania bezpieczeństwem informacji po trzech latach	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Zapewnienie regularnych szkoleń	Przeprowadzanie regularnych szkoleń z zakresu ochrony danych dla nowo zatrudnionych pracowników i monitorowanie ich realizacji	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Rozwijanie kultury ochrony danych	Środki mające na celu zapewnienie zgodności z wymogami ochrony danych w Grupie Talanx i trwałe zakotwiczenie ochrony danych w procesach dotyczących głównych tematów i kwestii o dużym znaczeniu	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2021	W trakcie realizacji
Wzmocnienie kodeksu postępowania GDV w zakresie ochrony danych	Ustanowienie kontroli zgodności z zasadami określonymi w kodeksie (np. z udziałem koordynatorów ochrony danych) i zapewnić zewnętrzne monitorowanie kodeksu (art. 41 RODO)	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2021	W trakcie realizacji
Standaryzacja organizacji ochrony danych Talanx	Usprawnianie organizacji ochrony danych Talanx na podstawie IDW PH 9.860.1 (Kodeks postępowania audytorskiego IDW w zakresie audytów RODO i BDSG) dla umożliwienia kontroli organizacji ochrony danych w Grupie oraz wykazania jej adekwatności i skuteczności	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2021	W trakcie realizacji



Group Data Protection jest odpowiedzialna za projektowanie systemu zarządzania ochroną danych dla spółek należących do HDI Deutschland AG, HDI Global Specialty SE (na całym świecie) oraz krajowych spółek nie prowadzących działalności ubezpieczeniowej. Jednostka ta określa wymogi w zakresie ochrony danych, wdraża środki zwiększające wiedzę (szkolenia itp.), kontroluje przestrzeganie przepisów i pomaga w projektowaniu operacyjnym (doradztwo), a także składa sprawozdania kierownictwu wyższego szczebla.

HDI Global SE zarządza bezpośrednio zagadnieniami związanymi z ochroną danych i przydziela zadania i obowiązki centralnie i lokalnie. Osoby kontaktowe w jednostkach lokalnych zostały obarczone odpowiedzialnością za zapewnienie zgodności z wymogami ochrony danych. W niektórych przypadkach zagraniczne oddziały posiadają wyspecjalizowane działy, takie jak funkcja prawna lub compliance, które aktywnie zarządzają ochroną danych. W przypadku bardzo małych placówek zagranicznych, które wykonują wyłącznie zadania operacyjne, obecnie wdrażane jest wsparcie ochrony danych przez centralę.

Spółki zależne HDI International AG wdrożyły działania związane z zarządzaniem ochroną danych na poziomie lokalnym i monitorują ich adekwatność i skuteczność za pomocą ustalonych narzędzi. Wszystkie spółki zależne muszą udowodnić, że spełniają wymogi ochrony danych mające zastosowanie do ich procesów, systemów informatycznych i interfejsów, oraz że wdrożyły wszystkie niezbędne środki organizacyjne.

W 2020 r. Grupa Talanx uruchomiła proces konsultacyjny dla oddziałów HDI Global SE i HDI International AG w UE, który zapewnia wymianę informacji, np. w związku z orzeczeniami ETS.

Model biznesowy stosowany w Hannover Re rodzi różne ryzyka wymagające odzwierciedlenia w systemie zarządzania ochroną danych. Zasady udokumentowane w wytycznych dotyczących ochrony danych osobowych Grupy obowiązują wszystkie przedsiębiorstwa i jednostki Hannover Re. Struktury organizacji ds. compliance są wykorzystywane do wdrażania tych minimalnych standardów w ramach prawa ochrony danych. Grupa ustaliła i udokumentowała podział obowiązków i ustaliła osoby odpowiedzialne za kontakty w zakresie Zarządzania Ochroną Danych.

Niezależnie od tego, czy RODO ma zastosowanie w danym przypadku, wyznaczeni specjaliści ds. compliance i lokalni inspektorzy ochrony danych są odpowiedzialni za lokalne wymogi w zakresie ochrony danych. W razie potrzeby opracowują oni dodatkowe lokalne wytyczne dotyczące ochrony danych i są w kontakcie z inspektorem ochrony danych Hannover Re w Niemczech.

Inspektor ochrony danych Hannover Re koordynuje najważniejsze aspekty systemu zarządzania ochroną danych ustanowionego w Hannover Re Group. Doradza w zakresie rozwiązywania problemów związanych z prawem ochrony danych osobowych oraz monitoruje zgodność z RODO i innymi regulacjami dotyczącymi ochrony danych. Wymogi prawa ochrony danych są monitorowane w ścisłej współpracy z Audytem Grupy za pomocą udokumentowanego interfejsu. Ustalenia poczynione w ramach odrębnego systemu sprawozdawczości w zakresie ochrony danych są zawarte m.in. w sprawozdaniu dotyczącym zgodności.

Ochrona Danych Grupy Talanx nie otrzymała w okresie sprawozdawczym żadnych powiadomień o naruszeniu danych lub incydentach podlegających zgłoszeniu.

Klienci, pracownicy i partnerzy codziennie powierzają firmom z Grupy Talanx poufne dane, które mogłyby być niezwykle interesujące dla osób spoza firmy. W celu zapewnienia bezpieczeństwa tych danych stosujemy system zarządzania bezpieczeństwem informacji. W przypadku Grupy Talanx (z wyjątkiem Hannover Re) system ten pomyślnie przeszedł pogłębioną certyfikację ISO 27001 w 2013 r. i od tego czasu co roku poddawany jest zewnętrznemu przeglądowi. Środki towarzyszące obejmują wykorzystanie ISAE 3402 (ISAE to skrót od International Standard on Assurance Engagements) oraz katalogów IT-Grundschutz publikowanych przez Federalny Urząd Bezpieczeństwa Informacji (BSI). Ponieważ HDI Deutschland AG i HDI Global SE spełniają kryteria infrastruktury krytycznej Republiki Federalnej Niemiec, od 2018 r. są one połączone z centralnym rejestrem prowadzonym przez GDV, Niemiecką Izbę Ubezpieczeń, i są audytowane co dwa lata zgodnie z niemiecką ustawą o Federalnym Urzędzie Bezpieczeństwa Informacji (BSIG).

Bezpieczeństwo informacji odgrywa ważną rolę przy wyborze zewnętrznych dostawców usług i współpracy z nimi. Na przykład, Grupa wymaga od dostawców usług przestrzegania tych samych standardów, które obowiązują wewnętrzne służby informatyczne, oraz przeprowadza ich audyty.

Standardy bezpieczeństwa obowiązujące w Grupie Talanx są stale ulepszone przez wewnętrzną jednostkę zorientowaną na rozwój, która została specjalnie upoważniona do wykonywania tego zadania i która podlega bezpośrednio Dyrektorowi ds. informacji (CIO); wyniki są stale monitorowane. Ponadto nasi pracownicy w tym zakresie regularnie współpracują z innymi ekspertami, np. z Allianz für Cyber-Sicherheit (ACS) BSI. Oprócz świadomego zarządzania ryzykiem informatycznym do uwrażliwiania pracowników na kwestie bezpieczeństwa wykorzystuje się stałe kampanie uświadamiające.

Transformacja cyfrowa

Transformacja cyfrowa jest strategicznym celem Grupy Talanx. Pandemia COVID-19 nie miała istotnego wpływu na cyfryzację w Grupie, ponieważ klienci już wcześniej w większym stopniu korzystali z kanałów cyfrowych, np. przy składaniu roszczeń ubezpieczeniowych. Strategia ta jest realizowana przez poszczególne dywizje, zgodnie z rozproszoną strukturą Grupy. W centrum uwagi znajduje się modernizacja środowiska informatycznego i systemowego, mająca stworzyć podstawę do automatyzacji i digitalizacji procesów („get ready”). Pozostałe dwa obszary są związane z treścią. Są to analityka danych, która obraca się wokół sztucznej inteligencji i ekonomii behawioralnej („zdobądź umiejętności”), oraz ekosystemy/partnerstwa („zdobądź pakiet”). Spółka holdingowa zapewnia konkretne wsparcie, np. poprzez międzynarodową współpracę w ramach Group Digital Lab i AI & BE Lab, poprzez skalowanie innowacyjnych najlepszych praktyk za pomocą „agile desks” oraz poprzez nawiązywanie partnerstw w zakresie scoutingu i badania rynku zarówno ze start-upami, jak i przedsiębiorstwami o ugruntowanej pozycji.



CELE I ŚRODKI: „TRANSFORMACJA CYFROWA”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Zwiększenie wydajności	Definiowanie inicjatyw i KPI dla poszczególnych działów	HDI Global	2022	W trakcie realizacji
Zwiększenie dochodów		HDI International	2022	W trakcie realizacji
Zwiększenie gotowości do współpracy/zdolności do współdziałania		HDI Niemcy	2022	W trakcie realizacji
		Hannover Re	2020	W trakcie realizacji

ESG w zarządzaniu aktywami

Grupa Talanx zarządza aktywami o łącznej wartości około 138,9 mld EUR. 83% tej sumy na dzień 31 grudnia 2020 r. zainwestowano w papiery wartościowe o stałym dochodzie, natomiast akcje stanowiły nieco poniżej 1%. Ok. 3% zostało zainwestowane w nieruchomości. Pozostała część przypada na klasy aktywów, takie jak private equity oraz infrastruktura, a także inwestycje krótkoterminowe, środki zatrzymane przez cedentów i kontrakty inwestycyjne. Inwestorzy, analitycy i klienci są coraz bardziej zainteresowani tym, w jaki sposób Grupa włącza kwestie społeczne i ekologiczne w swoją działalność w obszarze zarządzania aktywami. Dlatego też Grupa w coraz większym stopniu unika inwestycji niezgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju. Aby osiągnąć ten cel Talanx opracował obowiązujący w całej Grupie proces screeningu ESG. Równocześnie dąży do wywierania pozytywnego wpływu poprzez swoją działalność w obszarze zarządzania aktywami. Obecnie nie mierzy ani nie określa ilościowo tych skutków.

W roku finansowym 2019 Talanx AG przystąpił do zasad odpowiedzialnego inwestowania (PRI) Organizacji Narodów Zjednoczonych, inicjatywy finansowej, która zapewnia ramy dla zrównoważonego inwestowania. W okresie sprawozdawczym spółki Grupy Talanx Hannover Rück SE i Ampega Asset Management GmbH również zobowiązały się do przestrzegania PRI. Wzmocniło to nadrzędną strategię zrównoważonego rozwoju dla inwestycji i zobowiązało Talanx do przestrzegania sześciu zasad odpowiedzialnego inwestowania PRI.

Nasz Komitet Odpowiedzialnego Inwestowania (RIC) od 2017r. określa kryteria filtrowania dla inwestycji w papiery wartościowe. Analizuje również, czy należy utrzymać czy sprzedać poszczególne pozycje. Komitetowi przewodniczy dyrektor finansowy Talanx AG. Talanx od 2017 r. analizuje również inwestycje w papiery wartościowe w całej Grupie pod kątem zgodności z kryteriami ESG. Screening przeprowadzany jest w oparciu o Dziesięć Zasad UN Global Compact. Oprócz tych dziesięciu uniwersalnych zasad, które dotyczą praw człowieka, standardów pracy, ochrony środowiska i przeciwdziałania korupcji, Grupa wyklucza inwestycje w kontrowersyjne rodzaje broni, takie jak miny przeciwpiechotne. Na tej podstawie rozszerzona procedura przeglądu standardów globalnych identyfikuje emitentów, którzy naruszają międzynarodowe normy i standardy, takie jak Wytyczne OECD dla korporacji wielonarodowych lub Powszechna Deklaracja Praw Człowieka. W 2018 r. Talanx rozszerzył listę kryteriów przesiewowych o węgiel. Co do zasady Grupa nie inwestuje już w spółki, które uzyskują ponad 25% swoich przychodów lub wytwarzają ponad 25% energii z węgla. Ponadto Talanx ogranicza czas trwania inwestycji do 2038 r. Jest to zgodne ze strategią zrównoważonego rozwoju Grupy, która postawiła sobie za cel całkowite odejście od węgla w Niemczech do tego właśnie roku. Grupa rozszerzyła również swoją listę kryteriów screeningu w 2019 r. o piaski ropoposne i obecnie wyklucza spółki generujące ponad 25% przychodów z tego źródła.

Grupa sprawdza również, czy emitenci spełniają kryteria ESG przed dokonaniem zakupu nowych papierów wartościowych. Talanx stosuje odrębne wytyczne inwestycyjne dla klas aktywów takich jak infrastruktura i nieruchomości, które obecnie nie mogą być objęte procedurą screeningu. Talanx wyklucza między innymi inwestycje w obiekty o znaczącym potencjalnym wpływie na środowisko, takie jak projekty energetyki jądrowej. Co sześć miesięcy zewnętrzny dostawca usług przeprowadza screening ESG i ocenia wszystkie zbywalne papiery wartościowe o stałym dochodzie i akcje wchodzące w skład aktywów zarządzanych przez Grupę Talanx.

W kwietniu 2020 r. powołano nadrzędną grupę roboczą w celu opracowania strategii klimatycznej dla inwestycji, która ma pomóc w osiągnięciu celów porozumienia paryskiego w sprawie zmiany klimatu. W skład grupy roboczej wchodzi przedstawiciele Talanx AG, Hannover Rück SE, HDI Deutschland AG, HDI International AG, HDI Global SE i Ampega Asset Management GmbH. Strategia ta koncentruje się obecnie na dekarbonizacji wewnętrznie zarządzanych portfeli obligacji i akcji, tj. na zmniejszeniu śladu węglowego tych inwestycji (zakres 1+2). W roku obrotowym 2021 Grupa chce rozstrzygnąć znaczący cel redukcji intensywności emisji dwutlenku węgla w tym obszarze (w porównaniu z dniem sprawozdawczym 31 grudnia 2019 r.) na okres do 2025 r. Ponadto, Grupa bada, w jaki sposób strategia klimatyczna może zostać rozszerzona na dodatkowe klasy aktywów oraz w jaki sposób przyjazne dla klimatu inwestycje i działania mogą zostać wdrożone jako część strategii.

Inwestycje w infrastrukturę podstawową to kolejny element zarządzania aktywami. Ponieważ popyt w tym obszarze jest w dużej mierze odporny na krótkoterminowe wahania gospodarcze, jest to doskonały wybór do planowania dla inwestorów instytucjonalnych. Jednocześnie projekty te dobrze wpisują się w długoterminowy horyzont inwestycyjny ubezpieczyciela. Nasze upodobanie do długich terminów zapadalności i nasza wiedza w tym zakresie pozwalają nam wykorzystać premie za brak płynności, złożoność i czas trwania. W rezultacie, te starannie wyselekcjonowane projekty oferują atrakcyjne zyski przy akceptowalnym poziomie ryzyka. Celem jest zawsze dokonywanie rozsądnych inwestycji w interesie naszych ubezpieczonych.

Jednym z podstawowych kryteriów wyboru inwestycji jest uregulowane otoczenie, np. w formie ustawowych opłat gwarantowanych, regulacji opartych na zachętach lub partnerstwach publiczno-prywatnych (PPP). Inwestycje infrastrukturalne Grupy zlokalizowane są głównie w strefie euro, przy czym koncentrują się na projektach z zakresu infrastruktury transportowej, energetycznej i społecznej. Ponadto coraz większego znaczenia nabierają projekty związane z infrastrukturą komunikacyjną (np. światłowody). Grupa Talanx od pewnego czasu pośrednio angażuje się w projekty infrastrukturalne poprzez fundusze, a od początku 2014 r. uczestniczy również bezpośrednio w wybranych projektach, zapewniając zarówno kapitał jak i dług. Obecnie jego zdywersyfikowany portfel infrastrukturalny obejmuje m.in. finansowanie farm wiatrowych i słonecznych, sieci energetycznych oraz projektów PPP w Niemczech i całej Europie.



Ponadto planowane są bezpośrednie inwestycje w infrastrukturę o wartości od 50 mln EUR do 150 mln EUR na projekt (kapitał własny) oraz od 50 mln EUR do 250 mln EUR (dług), horyzont inwestycyjny wynosi około 5-30 lat.

Na dzień 31 grudnia 2020 r. grupa Talanx udostępniła łącznie ok. 3,7 mld EUR na bezpośrednie inwestycje w projekty infrastrukturalne. Ponad 2 mld EUR z tej kwoty przypada na energię odnawialną. Na rok 2021 zespół ds. inwestycji infrastrukturalnych przewiduje, że nowe inwestycje wyniosą łącznie około 300 – 500 mln EUR w formie kapitałowej i dłużnej.

CELE I ŚRODKI: „ESG W ZARZĄDZANIU AKTYWAMI”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Zmniejszenie śladu węglowego (zakres 1 + 2)	Rozstrzygnięcie i wdrożenie celu redukcji intensywności emisji dwutlenku węgla dla wewnętrznie zarządzanych obligacji i akcji (w porównaniu z dniem sprawozdawczym 31 grudnia 2019 r.) na okres do 2025 r.	Grupa Talanx	Uchwała w 2021 r., wdrożenie do 2025 r.	W trakcie realizacji
Weryfikacja kryteriów zrównoważonego rozwoju przy wyborze inwestycji	RIC będzie na bieżąco weryfikował i, w stosownych przypadkach, dopracuje podejście do zrównoważonego rozwoju stosowane w zarządzaniu aktywami (katalog filtrów rozszerzony o piaski roponośne i stopniowe wycofanie węgla do 2038 r.)	Grupa Talanx	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Zwiększenie inwestycji w infrastrukturę i odnawialne źródła energii przyczyniające się do ochrony klimatu do kwoty 5 mld EUR	Dalsza dywersyfikacja sektorowa portfela infrastruktury	Grupa Talanx	Na bieżąco (cel długoterminowy)	W trakcie realizacji
Wzmocnienie podejścia do zrównoważonego rozwoju przyjętego w zarządzaniu aktywami	Analizowanie portfela przy użyciu negatywnych kryteriów przesiewowych co sześć miesięcy; wykluczanie i aktywna sprzedaż udziałów emitentów niespełniających wymogów; stosowanie podejścia „best-in-class” (najlepszy w swojej klasie)	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji

ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych

Uwzględnienie kwestii społecznych oraz wsparcie dla produktów i projektów przyjaznych środowisku jest zgodne z rosnącą wagą, jaką klienci Grupy Talanx przywiązują do tych zagadnień. Zadowolenie klientów wpływa również na zadowolenie pracowników i ich identyfikację z pracodawcą. Ponadto produkty ubezpieczeniowe muszą być obecnie w coraz większym stopniu analizowane pod kątem ich wpływu na środowisko i społeczeństwo oraz ich znaczenia dla zrównoważonego rozwoju.

Usługi ubezpieczeniowe świadczone przez naszą Grupę nie mają bezpośredniego wpływu na środowisko naturalne. Pomagają one raczej zapewniać odpowiednie ubezpieczenie ryzyka środowiskowego i naprawienie lub złagodzenie wpływu szkód. Informacje na temat rezerw na roszczenia z tytułu azbestu znajdują się w naszym raporcie na temat ryzyka na stronie 108 i następnych. Działalność ubezpieczeniowa ma zasadniczo pozytywny wpływ społeczny – polega na transferze ryzyka, dzięki czemu możliwa jest absorpcja strat wynikających ze zdarzeń szkodowych oraz zapewnienie ochrony finansowej zarówno podmiotom, jak i osobom fizycznym.

Niemniej jednak należy pamiętać o potencjalnym pośrednim wpływie ekologicznym i społecznym działalności ubezpieczeniowej na zrównoważony rozwój, takim jak ewentualne konsekwencje ubezpieczonych projektów. Grupa Talanx stosuje szereg polityk i wytycznych w celu zapewnienia przestrzegania praw człowieka u ubezpieczycieli przemysłowych, takich jak wewnętrzny Kodeks Postępowania i Kodeks Postępowania dla Partnerów Biznesowych.

W dłuższej perspektywie celem Grupy jest zwiększenie stopnia uwzględnienia kryteriów zrównoważonego rozwoju w produktach i usługach ubezpieczeniowych. Dlatego też wiosną 2019 r. zdefiniowała ona politykę underwritingową dla ryzyk węglowych. W dłuższej perspektywie wycofuje się z ubezpieczania ryzyk węglowych i nie ubezpiecza już ryzyk dla nowo planowanych elektrowni węglowych i kopalń węgla.

Jednakże, w indywidualnych przypadkach i po dokonaniu przeglądu standardów technicznych, Talanx dopuści ograniczoną liczbę wyjątków od zakazu ochrony ubezpieczeniowej w państwach, w których węgiel stanowi szczególnie duży udział w koszyku energetycznym i gdzie nie ma wystarczającego dostępu do alternatywnych źródeł energii. Ponieważ węgiel może być wycofywany w sposób odpowiedzialny tylko w perspektywie średnio- i długoterminowej, celem jest, aby do 2038 r. w portfelu nie było żadnych elektrowni ani kopalni węglowych. W 2020 r. polityka ubezpieczeniowa w zakresie ryzyk węglowych została rozszerzona o piaski roponośne.

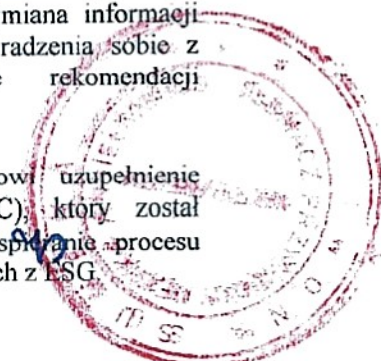
W roku finansowym 2020 Talanx AG przystąpił do Zasad Zrównoważonego Ubezpieczenia (PSI), inicjatywy finansowej zainicjowanej przez Program Narodów Zjednoczonych ds. Środowiska. W ten sposób dobrowolnie zobowiązał się do ciągłej poprawy zrównoważonego rozwoju działalności ubezpieczeniowej zgodnie z czterema zasadami tej inicjatywy.

W roku finansowym 2019 Zarząd Talanx podjął decyzję o dodaniu stałego punktu – „Komitet ds. Odpowiedzialnego Underwritingu” (RUC) – do agendy swoich posiedzeń dwa razy w roku, w trosce o zwiększenie wewnętrznej przejrzystości w zakresie aspektów ESG w underwritingu. Organ ten zwraca również baczniejszą uwagę na aspekty ESG w procesie gwarantowania emisji.

RUC został powołany w styczniu 2020 r. i składa się z Zarządu Talanx. Spotyka się on co najmniej dwa razy w roku.

W okresie sprawozdawczym do 2020 r. powołano grupę roboczą obejmującą całą Grupę, której zadaniem jest zbadanie sposobów uwzględniania kryteriów zrównoważonego rozwoju w ubezpieczaniu poszczególnych rodzajów ryzyka. Celem grupy roboczej jest identyfikacja i monitorowanie działań biznesowych, na które szczególnie wpływ mają aspekty ESG. W takich przypadkach proces gwarantowania emisji jest specjalnie monitorowany przy użyciu procedur, które są zdefiniowane i zarządzane dla każdego rodzaju działalności przez zaangażowane jednostki Grupy. Do zadań grupy roboczej należy również wymiana informacji pomiędzy jednostkami Grupy, omawianie sposobów radzenia sobie z takimi aspektami ESG oraz przedstawianie rekomendacji Odpowiedzialnego Komitetu ds. Underwritingu.

Komitet ds. Odpowiedzialnego Underwritingu stanowi uzupełnienie Komitetu ds. Odpowiedzialnego Inwestowania (RIC), który został powołany w 2017 r. Celem obu komitetów jest wspieranie procesu identyfikacji i priorytetyzacji istotnych kwestii związanych z ESG.



CELE I ŚRODKI: „ESG W ROZWIĄZANIACH UBEZPIECZENIOWYCH”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Wspieranie, rozwój i rozszerzanie zrównoważonych rozwiązań ubezpieczeniowych	Ustanowienie Komitetu ds. Odpowiedzialnego Underwritingu (RUC)	Grupa Talanx	2020	W trakcie realizacji
	Wspieranie różnych inicjatyw i ram zrównoważonego rozwoju (PSI, UN Global Compact)	Grupa Talanx	2020	Gotowe
	Rozszerzenie sprawozdawczości TCFD	Grupa Talanx	2021	Na bieżąco
	Wycofanie się z zapewniania ochrony ubezpieczeniowej od ryzyka związanego z piaskiem ropośnym i węglem	Grupa Talanx	2038	W trakcie realizacji
	Zmniejszenie narażenia na paliwa kopalne	Hannover Re	2020	Na bieżąco
	Zwiększenie ekspozycji na energię odnawialną w zakresie ubezpieczeń fakultatywnych	Hannover Re	2020	Na bieżąco
	Wspieranie różnych inicjatyw na rzecz zrównoważonego rozwoju, w tym w krajach rozwijających się i progowych	Hannover Re	2020	Na bieżąco
	Rozszerzenie zrównoważonych rozwiązań ubezpieczeniowych w obszarze Life & Health	Hannover Re	2020	Na bieżąco

Wiele produktów firm ubezpieczeniowych z grupy Talanx wspiera technologie i zachowania bardziej przyjazne dla środowiska lub uwzględnia interesy społeczne. Przykładowo, świadczone usługi pomagają w zapewnieniu odpowiedniego ubezpieczenia od ryzyka środowiskowego oraz w naprawieniu lub złagodzeniu skutków szkód. Ubezpieczenia inżynierskie oferują szeroki wachlarz rozwiązań ubezpieczeniowych promujących energię odnawialną, począwszy od projektów lądowych i morskich elektrowni wiatrowych, poprzez fotowoltaikę, aż po energię geotermalną. Ochrona ubezpieczeniowa rozpoczynałaby się w momencie budowy i rozciągała na wiele lat eksploatacji przez klienta. W ten sposób spółki Grupy Talanx wspierają zmiany w polityce energetycznej Niemiec.

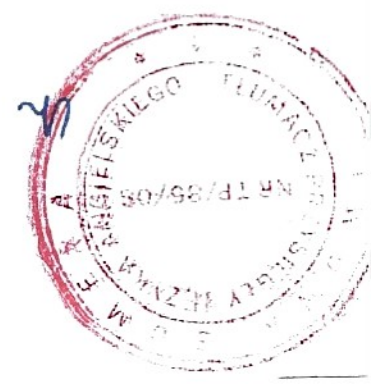
Hannover Re promuje również zwiększone wykorzystanie produktów związanych z klimatem, takich jak ubezpieczenia pogodowe i ubezpieczenia od oszczędności energii. Przyczynia się również do postępu społecznego w regionach słabo rozwiniętych, oferując rozwiązania reasekuracyjne, mikroubezpieczenia i ubezpieczenia rolne. Dzięki nim osoby nieposiadające dużych rezerw finansowych mogą ubezpieczyć się od podstawowych ryzyk, takich jak choroba, niezdolność do pracy, skutki klęsk żywiołowych czy nieurodzaj. Ponadto Hannover Re bierze aktywny udział w opracowywaniu koncepcji finansowania katastrof opartych na wskaźnikach, które gwarantują państwu Ameryki Południowej i Azji szybką pomoc finansową w przypadku klęsk żywiołowych.

Obecnie nie są dostępne żadne informacje na temat wartości pieniężnej produktów i usług, które zostały opracowane przez Grupę Talanx w celu dostarczenia konkretnych korzyści środowiskowych lub społecznych.

Kwestie pracownicze

Działania Grupy Talanx w zakresie zasobów ludzkich mają na celu wspieranie pracowników w taki sposób, aby jak najlepiej realizować cele korporacyjne oraz przyciągać i zatrzymywać nowych pracowników. Kluczowe elementy naszej pracy w zakresie zasobów ludzkich – takie jak wsparcie i rozwój zasobów ludzkich – są ściśle dopasowane i skoordynowane. Wszystkie te obszary odgrywają istotną rolę w rozwiązywaniu bieżących problemów związanych z zasobami ludzkimi, począwszy od zapewnienia pozytywnej, zwinnej kultury poprzez nowoczesne procesy rekrutacji i podnoszenia kwalifikacji/rozwój zawodowego pracowników, aż po projektowanie systemów motywacyjnych i najnowocześniejszych warunków pracy.

Pandemia koronawirusa, która zdominowała okres sprawozdawczy, ma również wpływ na wiele aspektów w obszarze pracy i znacznie przyspieszyła zachodzące zmiany. Obejmują one większą integrację pracy biurowej i zdalnej, modele czasu pracy dostosowane do sytuacji pracowników oraz możliwości cyfrowego uczenia się. Zmiany te stają się coraz częściej stałym elementem nowoczesnych, zwinnych środowisk pracy i zwiększają zarówno atrakcyjność firmy na rynku pracy, jak i satysfakcję, lojalność i zaangażowanie pracowników.



Rekrutacja i rozwój pracowników

Pracownicy Talanx wykorzystują swoje talenty na wiele sposobów, aby zapewnić sukces swojej firmie i promować zadowolenie klientów. Programy zawodowe Grupy wspomagają rozwój pracowników i pomagają im stale podnosić kwalifikacje. Działania w zakresie zasobów ludzkich uwzględniają również zmiany demograficzne, spadek liczby specjalistów w niektórych dziedzinach oraz zmiany w świecie pracy. Stosujemy różne podejścia strategiczne, aby zagwarantować sobie odpowiednią liczbę utalentowanych młodych pracowników. Obejmują one dwutorowe szkolenia zawodowe i studia, programy stażowe dla absolwentów pełniących określone funkcje oraz programy wprowadzające dla młodych specjalistów. Przy rekrutacji i rozwoju pracowników pod uwagę bierze się kwestie zarządzania różnorodnością. Dla nas oznacza to świadome zachęcanie pracowników do różnorodności, tak aby nasze decyzje opierały się na jak najszerszym zakresie umiejętności i doświadczenia oraz szerokiej gamie perspektyw. Grupa przywiązuje dużą wagę do zapewnienia równych szans, tak aby wszyscy pracownicy mogli optymalnie wykorzystać swoje umiejętności i talenty.

Kontroling zasobów ludzkich jest odpowiedzialny za planowanie, zarządzanie i ocenę działań i procesów związanych z zasobami ludzkimi. Kluczowe elementy tego procesu obejmują regularne analizy trendów zatrudnienia oraz raportowanie w zakresie zasobów ludzkich (zarówno wewnętrzne, jak i zewnętrzne). Centrum Kompetencji Audytu Operacyjnego Talanx regularnie przeprowadza audyty ryzyka i procesów w obszarze zasobów ludzkich w oparciu o zasady określone przez Instytut Audytorów Wewnętrznych (IIA).

W przyszłości Grupa będzie wykorzystywać nowo zaprojektowaną markę pracodawcy HDI Group do rekrutacji najlepszych talentów i specjalistów. Nowa marka ma przyciągnąć pracowników, wykorzystując do tego celu hasło: „Razem. Zmieniamy oblicze ubezpieczeń”. Daje to podstawę do dalszych działań marketingowych w zakresie zasobów ludzkich. Na przykład, w większym stopniu wykorzystuje się media społecznościowe i nową stronę internetową careers.hdi.group do komunikacji z potencjalnymi kandydatami. Group Marketing łączy markę pracodawcy z aktywnym pozyskiwaniem potencjalnych „rekrutów” w mediach społecznościowych, tak aby przyciągnąć ukrytych kandydatów na wolne stanowiska. W 2020 r. Grupa HDI wzięła również udział w wielu (cyfrowych) targach uniwersyteckich i targach pracy, aby pozycjonować swoje firmy jako atrakcyjnych pracodawców.

CELE I ŚRODKI: „REKRUTACJA I ROZWÓJ PRACOWNIKÓW”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Przegląd wytycznych dotyczących zasobów ludzkich pod kątem kryteriów zrównoważonego rozwoju a w razie potrzeby uzupełnienie ich o te kryteria	Analiza/przegląd istniejących wytycznych dotyczących kryteriów zrównoważonego rozwoju	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Zapewnienie odpowiedniej liczby utalentowanych młodych pracowników	Promowanie wstępnego szkolenia zawodowego i dwutorowych programów studiów	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Utrzymanie/przywrócenie zdolności do pracy pracowników	- Wprowadzenie „dni zdrowia” /zarządzania zdrowiem w lokalizacjach - Oferta podnoszenia kwalifikacji pracowników - Oferta sportowa dla pracowników - Kontynuacja istniejących programów zdrowotnych/przesiewowych i profilaktycznych - Rozszerzenie programów promocji zdrowia o co najmniej 10%	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
		Hannover Re	2020 2023	W trakcie realizacji
Rozszerzenie środków na rzecz dalszego kształcenia specjalistów i kadry kierowniczej	Programy rozwoju osobistego i wprowadzające dla specjalistów/ekspertów, menedżerów i liderów zespołów projektowych Ustawiczne doskonalenie zawodowe przypadające na jednego pracownika w 2020 r.: 2,7 dnia	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Przyciąganie, identyfikowanie, rozwijanie i zatrzymywanie odpowiednich wysoko wydajnych pracowników	Projektowanie i rozwijanie skutecznych systemów brandingowych i rekrutacyjnych	Hannover Re	2023	W trakcie realizacji
Promowanie uczenia się przez całe życie wśród pracowników na całym świecie	Dostosowanie działań edukacyjnych i szkoleniowych do wartości i podstawowych kompetencji Hannover Re oraz rozszerzenie sprawozdawczości na temat globalnej oferty szkoleniowej	Hannover Re	2023	W trakcie realizacji



Wstępne kształcenie zawodowe jest kluczowym elementem naszych działań mających na celu przyciągnięcie i zatrzymanie utalentowanych młodych pracowników w Niemczech. Świadczy o tym utrzymująca się od lat wysoka liczba stażystów, którzy po ukończeniu kursu zostają zatrudnieni na stałe, wynosząca od 80% do 90%. Wiele różnych firm należących do Grupy Talanx oferuje szeroki wachlarz możliwości kształcenia, od klasycznego kształcenia zawodowego po studia licencjackie.

Szeroki zakres szkoleń wewnętrznych zapewnia naszym pracownikom umiejętności niezbędne do wykonywania obecnych i przyszłych zadań. Coraz częściej stosujemy tu nowe formaty nauczania, które umożliwiają zarówno naukę w formie cyfrowej, jak i naukę opartą na współpracy w ramach ukierunkowanej sieci wewnątrz Grupy. Nasze programy rozwojowe i działania szkoleniowe zostały przeniesione do formatów wirtualnych w bardzo krótkim czasie w roku 2020, zdominowanym przez skutki pandemii koronawirusa. Oznaczało to, że Talanx był w stanie zapewnić systematyczny rozwój pracowników. Ponadto wsparcie finansowe na rzecz doskonalenia zawodowego i programów studiów ogólnie sprzyja zatrudnialności.

Identyfikacja i rozwój pracowników o wysokich umiejętnościach i wysokim potencjale stanowi podstawowy element działań Grupy w zakresie rozwoju zasobów ludzkich. Zindywidualizowane programy rozwojowe służą przygotowaniu i kwalifikacji osób o wysokim potencjale do przyszłej pracy. Program rozwoju dla młodych profesjonalistów, który uruchomiliśmy w 2018 r., ma na celu zatrzymanie najlepszych stażystów i studentów studiów dwutorowych w Grupie. Ponadto oferujemy możliwość ciągłego podnoszenia kwalifikacji, co ma na celu rozwijanie fachowej i metodologicznej wiedzy pracowników oraz doskonalenie ich umiejętności osobistych. W 2018 r. Talanx utworzył Agility Campus dla kadry kierowniczej i pracowników w celu ułatwienia transformacji w zwinną organizację. Obejmuje on szereg różnych modułów, uczy uczestników metod zwinnych i pomaga promować zwinne myślenie. Jednym z głównych punktów niemal całkowicie cyfrowej oferty szkoleniowej w 2020 r. była współpraca w środowisku wirtualnym i przywództwo. Ponadto, nasze oceny pracownicze, instrumenty informacji zwrotnej i osobiste ćwiczenia podsumowujące zapewniają pracownikom ramy informacji zwrotnej, które mogą pomóc im w refleksji nad własnym zachowaniem i dostosowaniu go do zmieniających się wymagań.

Akademia Talanx Corporate Academy jest podstawowym narzędziem realizacji strategii i rozwoju kulturowego w Grupie. Program uczy zagadnień związanych ze strategią menedżerów najwyższego szczebla ze wszystkich działów Grupy. W 2020 r. nacisk położono na przywództwo i transformację cyfrową.

Strategia marketingu uniwersyteckiego Grupy Talanx koncentruje się na wybranych uczelniach w celu pozyskania odpowiednich absolwentów dla Grupy. Ponadto Grupa, lokalne towarzystwa ubezpieczeniowe oraz Uniwersytet Leibniza w Hanowerze rozpoczęły realizację projektu „House of Insurance” jako wspólnego centrum kompetencji w zakresie badań i nauczania w dziedzinie ekonomiki ubezpieczeń, aktuariatu i prawa ubezpieczeniowego, w celu wzmocnienia pozycji Hanoweru jako centrum branży ubezpieczeniowej.

Poza tym Grupa Talanx oferuje wynagrodzenie uzależnione od osiągniętych wyników, elastyczne godziny pracy, możliwość pracy mobilnej oraz atrakcyjne świadczenia socjalne, takie jak pracownicze programy emerytalne, świadczenia związane z akumulacją kapitału oraz premie świąteczne i wakacyjne. Wszystkie te korzyści znajdują odzwierciedlenie w umiarkowanej rotacji pracowników w Grupie Talanx i długim stażu pracy.

Na poziomie grupy Hannover Re rozszerzył również działania mające na celu zatrzymanie, rozwój i wzmocnienie pracowników. Podobnie jak w przeszłości, działania w okresie sprawozdawczym koncentrowały się na wspieraniu pracowników i menedżerów w radzeniu sobie ze skutkami namacalnych zmian w świecie pracy, takich jak te spowodowane przez agile working oraz zautomatyzowany/cyfrowy obieg dokumentów. Menedżerowie skorzystali z wielu różnych formatów, aby zapoznać się z tematyką zarządzania zmianą i zwinności, w celu włączenia ich odpowiednich aspektów do swojej codziennej pracy. Podstawy zostały przedstawione podczas dwudniowego seminarium, w którym wzięła udział duża liczba uczestników, a możliwości wprowadzenia w tematy i wszystkie istotne szczegóły zostały odpowiednio uwzględnione – obok innych tematów – podczas „Praxistage”, lub bardziej konkretnie podczas warsztatów dostosowanych do potrzeb poszczególnych działów. Ponadto Hannover Re kontynuował oferowanie seminariów prewencyjnych mających na celu poprawę odporności i rozszerzył je o umiejętności odzyskiwania.



Talanx jako pracodawca

Działania Grupy Talanx w zakresie zarządzania różnorodnością mają na celu promowanie kultury korporacyjnej, która jest otwarta, pełna szacunku i uznania, i w której ludzie o różnych umiejętnościach mogą ze sobą dobrze współpracować. Celem Grupy jest aktywne wzmocnienie różnorodności, a co za tym idzie utrzymanie i zwiększenie swojej konkurencyjności. Grupa Talanx zatrudnia mężczyzn i kobiety z bardzo różnych środowisk narodowych, etnicznych, religijnych i o różnej sytuacji życiowej.

Liczne przykłady pokazują, jak zmienia się charakter pracy w Grupie. Rośnie liczba zatrudnianych kobiet i starszych pracowników, na rynek pracy wchodzi pokolenie Y i Z, zwiększa się zapotrzebowanie na mobilność i nacisk na równowagę między życiem zawodowym i rodzinnym, obserwuje się także postępującą globalizację i związany z nią wzrost odsetka osób ze środowisk migracyjnych. Aktywne zarządzanie różnorodnością jest wbudowane w planowanie, zarządzanie i monitorowanie działań i procesów związanych z zasobami ludzkimi w Grupie Talanx i jest częścią controllingu zasobów ludzkich (patrz również „Rekrutacja i rozwój pracowników”).

CELE I ŚRODKI: „TALANX JAKO PRACODAWCA”

	Środek	Zakres	Termin	Status
Różnorodność/zwiększenie odsetka kobiet na stanowiskach kierowniczych (tempo wzrostu zależy od pozycji wyjściowej w danej firmie)	Zatrudnienie kobiet na co najmniej 25% wolnych stanowisk kierowniczych na wszystkich szczeblach hierarchii w Niemczech	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Gotowe
	Zatrudnienie kobiet na co najmniej 35% stanowisk kierowniczych	Grupa WARTA	2020	Gotowe
	Program mentoringu dla kobiet	Niemcy	Na bieżąco	W trakcie realizacji
	Sieć Women@Talanx	Niemcy	Na bieżąco	W trakcie realizacji
	Oferta seminaryjna dla kobiet	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Kobiety powinny zajmować co najmniej 18% stanowisk kierowniczych drugiego i trzeciego stopnia w lokalizacji w Hanowerze	Dodatkowa runda programu mentoringu dla kobiet w latach 2019-2020	Hannover Re	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Zwiększenie różnorodności na wszystkich szczeblach zarządzania, zwłaszcza w odniesieniu do kobiet	Nominacje neutralne pod względem płci (50/50) na wszystkie wakuujące stanowiska na wszystkich szczeblach zarządzania na całym świecie	Hannover Re	2023	W trakcie realizacji
Równowaga między pracą a rodziną/równowaga między życiem zawodowym a prywatnym	■ Modele elastycznego czasu pracy (praca elastyczna i w niepełnym wymiarze godzin, gdy wykonywane zadania pozwalają na elastyczność)	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
	■ Praca mobilna			
	■ System odroczonego wynagrodzenia			
	■ Udział w kosztach opieki nad dzieckiem			
	■ Biura rodzicielskie			
Międzynarodowość	■ Talingo EAP (zewnętrzne porady dla pracowników)	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji
	■ Dni zdrowia			
	■ Zaplanowanie centrum opieki dziennej w lokalizacji w Hanowerze			
	■ Modele elastycznego czasu pracy (elastyczny czas pracy, modele pracy w niepełnym wymiarze godzin i pracy w domu oraz pracy mobilnej)			
	■ Złobek zakładowy w siedzibie w Hanowerze			
Badanie pracowników	■ Oferowanie pracy mobilnej na całym świecie	Grupa Talanx	Na bieżąco	W trakcie realizacji
	■ Międzynarodowy Program Rozwoju Zarządzania (MDP)			
	■ Możliwość skorzystania z opcji shadowingu dla pracowników zagranicznych			
	■ Oddelegowanie za granicę			
	■ Ankieta dotycząca oceny kondycji organizacyjnej			
Wynagrodzenie i wyniki	■ Stanowiska przypisane do przedziałów wynagrodzenia określonych w układzie zbiorowym dla branży ubezpieczeniowej	Grupa Talanx (nie obejmuje Hannover Re)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
	■ Stosowanie metody oceny pracy HAY, w tym powiązanego systemu wynagrodzeń, w odniesieniu do funkcji zarządzania			
System wynagrodzeń Zarządu	Koncepcja integracji strategii zrównoważonego rozwoju Talanx	Grupa Talanx	2020	Gotowe
	Rozwój i wzmocnienie strategii zrównoważonego rozwoju Talanx	Grupa Talanx	2021	W trakcie realizacji

Grupa podejmuje wiele działań mających na celu promowanie różnorodności, zapobieganie dyskryminacji oraz wspieranie rozwoju pracowników niezależnie od ich pochodzenia. Decyzja Zarządu Talanx z września 2020 r. o powierzeniu członkowi Zarządu odpowiedzialności za różnorodność podkreśla znaczenie tej kwestii w Grupie.

Ponadto Zarząd Grupy wydał Zobowiązanie do Różnorodności, zobowiązując się do uznania, docenienia i włączenia różnorodności jako części kultury korporacyjnej Talanx, a już w 2013 r. podpisał niemiecką Kartę Różnorodności (Charta der Vielfalt), która stanowi wiążącą podstawę działań Grupy. Talanx bierze pod uwagę różnorodność przy obsadzaniu stanowisk kierowniczych, zgodnie z Zasadami Ładu Korporacyjnego Spółki.

Sieć „Women@Talanx” stwarza kobietom zatrudnionym w Grupie platformę do nawiązywania kontaktów w obrębie własnej płci.



Członkinie grupy działają jako osoby kontaktowe dla koleżanek ze swoich działów oraz liderki. Sieć kobiet jest sponsorowana przez Torstena Leue, Prezesa Zarządu Talanx AG.

Grupa Talanx dąży do zapewnienia równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, oferując elastyczne modele czasu pracy, możliwość pracy w niepełnym wymiarze godzin i system odroczonego wynagrodzenia. Dodatkowo, praca mobilna umożliwia pracownikom bardziej elastyczne zarządzanie codzienną pracą, a co za tym idzie, np. poprawę równowagi między pracą a rodziną.

Od 2014 r. rodzice, którzy wrócili do pracy po urlopie rodzicielskim, otrzymują nieopodatkowaną dotację w wysokości do 100 EUR miesięcznie w pierwszym roku na pokrycie kosztów opieki nad dziećmi w wieku przedszkolnym. Biura rodzicielskie w wielu lokalizacjach pomagają w rozwiązywaniu krótkoterminowych problemów z opieką nad dziećmi. W Hanowerze planowane jest otwarcie specjalnego centrum opieki dziennej w 2021 r.

Pracownicy mają dostęp do szerokiej gamy działań profilaktycznych w ramach firmowego programu holistycznego zarządzania zdrowiem, co pozwala im wzmocnić swoje zasoby osobiste. Dni Zdrowia odbywają się regularnie we wszystkich niemieckich placówkach; w 2020 r. po raz pierwszy zorganizowano cyfrowy Tydzień Zdrowia HDI. Ponadto pracownicy mogą skorzystać z bezpłatnego, anonimowego doradztwa zewnętrznego oraz z usługi rodzinnej w przypadku problemów prywatnych, zawodowych lub psychologicznych.

Aby zrozumieć, jak pracownicy postrzegają kulturę i organizację Grupy, Zarząd Talanx zaprasza wszystkich, czyli około 23 500 pracowników, do wzięcia udziału w ankiecie „Organisational Health Check” (OHC). Ankieta została przeprowadzona po raz drugi w 2020 r. i zawierała ok. 50 pytań.

System wynagrodzeń w Grupie obejmuje wynagrodzenie uzależnione od wyników i zakresu odpowiedzialności, a także składniki uzależnione od osiągniętych celów oraz atrakcyjne świadczenia socjalne. Waloryzacja wynagrodzeń w oparciu o wewnętrzne i zewnętrzne analizy wynagrodzeń zapewnia konkurencyjność płac w Grupie. W Talanx indywidualne wynagrodzenie zależy od pełnionej funkcji oraz osobistych kwalifikacji zawodowych i wyników pracownika. Stanowiska są przyporządkowane do przedziałów płacowych określonych w układzie zbiorowym dla branży ubezpieczeniowej, a w przypadku stanowisk kierowniczych wynagrodzenia opierają się na ocenie pracy nie związanej z konkretnym pracownikiem przy użyciu standardowej metody HAY.

W okresie sprawozdawczym rozwiązano kwestię integracji strategii zrównoważonego rozwoju Talanx z systemem wynagrodzeń Zarządu. Celem jest objęcie wszystkich obszarów strategicznych kluczowych dla zrównoważonego rozwoju (operacje, gwarantowanie emisji, inwestycje i zaangażowanie społeczne). Prace nad wdrożeniem tego rozwiązania w Grupie i jej jednostkach będą kontynuowane w 2021 r.

Poszanowanie praw człowieka

Prawa człowieka w Talanx

Znaczenie kwestii „Prawa człowieka w Talanx” zostało podkreślone w minionym roku finansowym, kiedy to uchwalono zmienioną wersję Kodeksu Postępowania dla Pracowników. Zgodnie z nim żadna osoba nie może być zmuszana do pracy przemocą ani poprzez zastraszanie. Uczciwość, uprzejmość i poszanowanie praw osobistych każdej jednostki stanowią kluczowe zasady Kodeksu i fundament wzajemnych relacji.

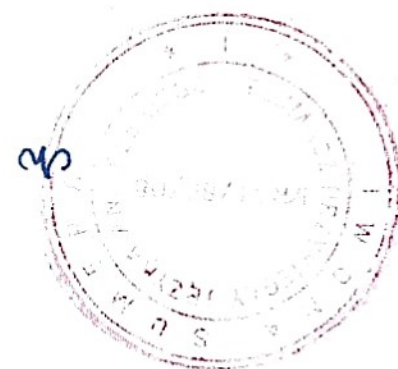
Ponadto, zgodnie z wymogami sekcji 54(5) brytyjskiej ustawy Modern Slavery Act z 2015 r., Grupa złożyła oświadczenie określające środki podjęte przez nią w 2020 r. w celu zapobiegania nowoczesnemu niewolnictwu i handlowi ludźmi.

CELE I ŚRODKI: „PRAWA CZŁOWIEKA”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Zmiana Kodeksu Postępowania Talanx	Większy nacisk na aspekt praw człowieka	Grupa Talanx	2020	Gotowe
Zaangażowanie w przestrzeganie praw człowieka	Dołączenie do UN Global Compact	Talanx AG	2020	Gotowe
Przestrzeganie zasad należytej staranności w zakresie praw człowieka	Określenie środków zgodnych z wytycznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka	Hannover Re	2023	W trakcie realizacji

Talanx jako grupa działająca na arenie międzynarodowej jest świadoma swoich zobowiązań wobec klientów, inwestorów, pracowników i partnerów biznesowych. Grupa jest zobowiązana do przestrzegania obowiązujących praw, konwencji i regulacji chroniących prawa człowieka na całym świecie i wspierających prawa pracownicze. Talanx wdraża wewnętrzne zasady dla podkreślenia znaczenia przestrzegania przepisów przez pracowników i partnerów biznesowych; są one zaprojektowane tak, aby zapewnić przestrzeganie praw człowieka i monitorowanie zgodności w tym zakresie. Grupa zawarła również szereg umów odnoszących się do kwestii zasobów ludzkich. Szczególnie istotne w tym kontekście są fragmenty dotyczące Kodeksu Postępowania Talanx i systemu informowania o nieprawidłowościach (patrz również „Compliance”) oraz Kodeksu Postępowania dla Partnerów Biznesowych (patrz „Zarządzanie dostawcami”).

Zarządzanie różnorodnością w Grupie obejmuje również aspekty związane z prawami człowieka. Różnorodność wiąże się z holistycznym podejściem, które opiera się na zasadach uniwersalnych praw człowieka. Już w 2013 r. Zarząd podpisał Kartę Różnorodności – inicjatywę korporacyjną mającą na celu promowanie różnorodności w firmach i instytucjach. Grupa promuje różnorodność, przeciwdziała dyskryminacji i wspiera rozwój pracowników bez względu na ich wiek, pochodzenie etniczne, narodowość, płeć i tożsamość płciową, sprawność fizyczną i umysłową, religię, ideologię, orientację seksualną czy pochodzenie społeczne. W Zobowiązaniu do Różnorodności Zarząd Grupy zobowiązał się do uznania, docenienia i włączenia różnorodności do kultury korporacyjnej (patrz również rozdział „Talanx jako pracodawca”). Przystępując do programu ONZ Global Compact, Talanx zobowiązał się do przestrzegania międzynarodowych praw człowieka. Pierwsze sześć zasad tej inicjatywy dotyczy poszanowania praw człowieka i wdrażania standardów pracy (podstawowe standardy pracy MOP).



Oprócz wspierania międzynarodowych praw człowieka Grupa zobowiązała się również do przestrzegania wolności zrzeszania się, powstrzymywania się od łamania praw człowieka, do wyeliminowania pracy przymusowej, pracy dzieci oraz wykorzystania dyskryminacji w zatrudnieniu i wykonywaniu pracy.

Talanx wspiera również 7 z 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju ONZ, koncentrując się na tych tematach, w których może dokonać konkretnych zmian. Należą do nich SDG 5 (równość płci) i 8 (godna praca i wzrost gospodarczy).

Ponadto Grupa wyraźnie uwzględnia prawa człowieka w swojej podstawowej działalności, tj. inwestycjach (patrz również „ESG w zarządzaniu aktywami”) i underwritingu. Regularne spotkania RUC (patrz również „ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych”) w przejrzysty sposób identyfikują i badają aspekty ESG związane z underwritingiem; zgodnie z tym Komitet zajmuje się również np. aspektami praw człowieka.

Zarządzanie dostawcami

Chociaż Talanx uważa ryzyko łamania praw człowieka i znaczącego negatywnego wpływu na środowisko w swoim łańcuchu dostaw za niewielkie, Grupa dokłada starań przy wyborze dostawców, aby upewnić się, że przestrzegają oni krajowych przepisów dotyczących ochrony środowiska i praw człowieka oraz wartości Talanx. W celu podkreślenia swojego zaangażowania i wywierania pozytywnego wpływu ponad to, co wymagane jest prawem, opracowano jednolity Kodeks Postępowania Grupy dla Partnerów Biznesowych, który został uchwalony przez Zarząd. Dokument ten obejmuje korzystanie z usług dostawców IT i innych usług oraz określa wiążące zasady w zakresie: przeciwdziałania korupcji i łapownictwu, poszanowania praw człowieka, ochrony środowiska, spraw socjalnych i innych spraw pracowniczych, ochrony danych i ochrony tajemnicy handlowej.

W okresie sprawozdawczym rozpoczęto proces wdrażania nowego kodeksu w poszczególnych oddziałach. Przykładowo dział Zakupów IT ogłosił nowe zaproszenie do składania ofert dla dostawców usług informatycznych w 2020 r., które obejmowało udane pilotażowe zastosowanie nowego kodu. W rezultacie kod ten został włączony do nowych umów ramowych ze wszystkimi preferowanymi i kwalifikowanymi partnerami biznesowymi w zakresie usług IT. Hannover Re również stosuje podobny kod i opracował odpowiednie procedury.

CELE I ŚRODKI: „ZARZĄDZANIE DOSTAWCAMI”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Większe uwzględnienie kryteriów zarządzania zrównoważonym rozwojem w zamówieniach publicznych	Opracowanie i sukcesywne wdrażanie jednolitego kodeksu postępowania Grupy dla dostawców w odpowiednich językach	Grupa Talanx	2018	W trakcie realizacji
Stały wymóg, aby dostawcy IT i innych technologii na całym świecie przestrzegali standardów środowiskowych i społecznych	Bieżąca selekcja i ocena dostawców zgodnie z normami środowiskowymi i społecznymi	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji

Kwestie związane z ochroną środowiska

Zmiany klimatyczne

Grupa Talanx zajmuje się kwestią zmian klimatycznych nie tylko z perspektywy odpowiedzialności społecznej, ale również dlatego, że temat ten bezpośrednio wpływa na jej działalność i sukces ekonomiczny. Średnia temperatura na Ziemi wzrasta wraz ze wzrostem emisji gazów cieplarnianych.

To z kolei prowadzi do coraz bardziej ekstremalnych zjawisk pogodowych, które prowadzą do znacznie większych strat z tytułu klęsk żywiołowych, a dla nas, jako ubezpieczycieli, do założenia o rosnącym zapotrzebowaniu na rozwiązania ubezpieczeniowe w tym zakresie. Dotyczy to zarówno ubezpieczeń pierwotnych, jak i reasekuracji. Grupa Talanx zamierza wnieść swój wkład w trzech obszarach – poprzez inwestycje, underwriting i zarządzanie środowiskiem – i stale go rozszerzać w przyszłości. Możemy to najlepiej osiągnąć, biorąc pod uwagę i aktywnie uczestnicząc w inicjatywach i ramach, takich jak UN Global Compact, PRI, Inicjatywa Finansowa Programu Ochrony Środowiska Narodów Zjednoczonych (UNEP FI)/PSI oraz Allianz für Klima und Entwicklung (Alliance for Climate and Development).

CELE I ŚRODKI: „ZMIANY KLIMATYCZNE”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Wsparcie dla zaleceń TCFD	Rozszerzenie sprawozdawczości TCFD	Grupa Talanx	2021	Na bieżąco
Analiza scenariusza klimatycznego	Wykorzystanie analiz scenariuszy do oceny ryzyka i możliwości związanych z przejściem do gospodarki i społeczeństwa niskoemisyjnego oraz ryzyka wynikającego z fizycznych skutków zmiany klimatu	Grupa Talanx	2021	W trakcie realizacji



Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), którą Grupa Talanx wspiera od wiosny 2020 R., opublikowała w 2017r. dedykowane rekomendacje dotyczące przejrzystego, efektywnego raportowania korporacyjnego w zakresie klimatu. Na przykład, TCFD wzywa spółki do przejrzystego ujawnienia swoim udziałowcom i innym interesariuszom ich strategii radzenia sobie z możliwościami i ryzykiem związanym ze zmianami klimatycznymi.

Ze względu na złożoność wyzwań wynikających ze zmian klimatycznych, działy grupy Talanx wymieniają się informacjami zarówno regularnie, jak i ad hoc, zwłaszcza z działem zarządzania ryzykiem (patrz „Strategia i zarządzanie w zakresie zrównoważonego rozwoju”). Szczególne znaczenie w tym kontekście mają dwa organy ESG Grupy – RIC i RUC – które pomagają we wdrażaniu strategii zrównoważonego rozwoju Talanx w praktyce.

Wyzwania związane ze zmianami klimatu mają wpływ na wszystkie obszary działalności grupy Talanx. Aspekty klimatyczne mogą mieć potencjalnie negatywny wpływ na aktywa netto, sytuację finansową i wyniki działalności Spółki, a także na jej reputację. Ponieważ zmiany klimatyczne mają wpływ na szereg aspektów niefinansowych, prosimy o zapoznanie się z odpowiednimi sekcjami skonsolidowanego sprawozdania niefinansowego w celu przedstawienia związanych z nimi celów i środków. Zarząd firmy Talanx sformułował nadrzędny cel strategiczny, jakim jest osiągnięcie neutralności węglowej w swoich niemieckich zakładach od roku finansowego 2019. Po określeniu swojego korporacyjnego śladu węglowego w Niemczech po raz pierwszy w 2019 R., Grupa ponownie zrównoważyła około 36 000 ton nieuniknionej emisji dwutlenku węgla w 2020 r. za pomocą dwóch wysokiej jakości projektów offsetowych w Indonezji i Brazylii (ponowne zalesianie: REDD+; Verified Carbon Standard (VCS) i projekt Climate, Community and Biodiversity (CCBS)), osiągając w rezultacie swoje cele w zakresie zrównoważonego rozwoju. Talanx w pierwszej kolejności unika, w drugiej redukuje emisję gazów cieplarnianych, a dopiero w trzecim kroku je kompensuje.

„Zmiany klimatyczne” to przekrojowy temat materialny, który wpływa również na inne aspekty niefinansowe, w tym „ochronę środowiska w przedsiębiorstwie”, „ESG w zarządzaniu aktywami” i „ESG w rozwiązaniach ubezpieczeniowych”. Z tego powodu cele i środki opracowane dla aspektu „zmiany klimatu”, np. w odniesieniu do neutralności pod względem emisji dwutlenku węgla, znajdują się w tym dokumencie.

Ochrona środowiska w przedsiębiorstwie

Jako dostawca usług, Grupa Talanx ma stosunkowo niewielki wpływ na środowisko. Efekty, które wytwarza, pochodzą głównie od pracowników, którzy codziennie zużywają energię i materiały, odbywają podróże służbowe, podróżują do i z pracy. W okresie sprawozdawczym te wpływy na środowisko były znacznie mniejsze ze względu na pandemię koronawirusa i wynikające z niej zalecenia na rzecz powszechnej pracy mobilnej. Niemniej jednak, Grupa dąży do minimalizowania negatywnego wpływu swojej działalności na środowisko naturalne. Grupa Talanx stara się, aby jej codzienna działalność i działania zaopatrzeniowe były zrównoważone i efektywne kosztowo, koncentrując się na oszczędnym korzystaniu z zasobów. Dotyczy to w szczególności zużycia energii, wody i materiałów.

Grupa zamierza ograniczyć swoje emisje i zużycie energii oraz stale monitoruje postępy w realizacji tego celu. Pomagają w tym również audyty energetyczne zgodne z DIN EN 16247, które koncern przeprowadza zgodnie z niemiecką ustawą o usługach energetycznych (EDL-G).

Talanx świadomie wykorzystuje swój udział w lokalnych inicjatywach, takich jak „Hannover ohne Plastik”, aby podsumować swoją sytuację, przeanalizować słabe strony i opracować środki mające na celu poprawę wewnętrznego zarządzania środowiskiem. W swoich analizach i przeglądach uwzględnia również wyniki ratingów ESG.

Grupa Talanx od początku roku finansowego 2019 zaopatruje się w zieloną energię elektryczną dla swoich lokalizacji w Niemczech. Energia jest pozyskiwana zgodnie z wymogami etykiety zielonej energii RenewablePLUS. Certyfikat wydany Talanx w 2020 r. obejmował dostawy 25 900 MWh.

Grupa Talanx pomaga pracownikom dotrzeć do pracy w sposób przyjazny dla środowiska, dofinansowując ofertę lokalnego transportu publicznego w różnych lokalizacjach w Niemczech. Ma on na celu zmniejszenie liczby wewnętrznych podróży służbowych poprzez szersze wykorzystanie technologii wideokonferencji. Również w tym przypadku pandemia koronawirusa znacznie przyspieszyła ten rozwój i wpłynęła na sposób pracy w Grupie: obserwujemy mniejszą liczbę podróży służbowych lub ich brak, a w dużej mierze pracę mobilną lub hybrydową (tzn. połączenie pracy biurowej i mobilnej). Grupa zadaniowa „New Work” w Grupie Talanx opracowuje fundamentalnie nowe sposoby pracy w celu zdefiniowania ram dla organizacji pracy w przyszłości.

Ponieważ Grupa Talanx świadczy usługi ubezpieczeniowe i finansowe, aspekt „zużytych materiałów” odnosi się głównie do zużycia papieru. Ilość pozostałych materiałów wykorzystywanych przez Grupę przy wytwarzaniu ochrony ubezpieczeniowej i innych usług nie jest znacząca. Talanx przy zakupie papieru kieruje się różnymi znakami zgodności z zasadami zrównoważonego rozwoju. Ponadto stale optymalizuje zużycie energii w swoich krajowych i międzynarodowych oddziałach. W biurach w większym stopniu wykorzystuje się programy czasowe i czujniki obecności, a w budynkach instaluje się więcej oświetlenia LED.

Już w r. 2012 Hannover Re ustanowił standardowe procesy ochrony środowiska poprzez wprowadzenie w swojej siedzibie w Hanowerze certyfikowanego systemu zarządzania środowiskiem DIN EN ISO 14001 i określił konkretne cele w swoim programie środowiskowym. Od 2016r. zakład w Hanowerze jest konsekwentnie neutralny dla klimatu. Od tego czasu system zarządzania środowiskowego poddawany jest corocznym audytom certyfikującym; od 2016 r. są one przeprowadzane zgodnie ze znowelizowaną normą DIN EN ISO 14001:2015. Ponadto od 2016 r. Hannover Re co roku publikuje zatwierdzoną deklarację środowiskową Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) III.



CELE I ŚRODKI: „OCHRONA ŚRODOWISKA W PRZEDSIĘBIORSTWIE”

Cel	Środek	Zakres	Termin	Status
Działalność neutralna pod względem emisji dwutlenku węgla	Sukcesywne zmniejszanie śladu węglowego i kompensowanie nieuniknionych emisji dwutlenku węgla	Grupa Talanx	2030	W trakcie realizacji
Zmniejszenie emisji CO ₂ i zużycia energii oraz zasobów naturalnych	Sukcesywne przechodzenie na energię odnawialną	Niemcy	od 2018 r.	Gotowe
	Optymalizacja zużycia energii poprzez dostosowanie programów czasowych, zastosowanie wydajnego oświetlenia LED we wszystkich budynkach należących do Grupy Talanx oraz szersze wykorzystanie czujników obecności w biurach (realizacja działań wynikających z audytu energetycznego)	Grupa Talanx, Niemcy	ok. 2026 r.	W trakcie realizacji
	Wzmocnienie komunikacji wewnętrznej w zakresie ograniczania zużycia energii i papieru w miejscu pracy (stałe podnoszenie świadomości pracowników w zakresie kwestii zrównoważonego rozwoju)	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	Na bieżąco	W trakcie realizacji
Rozwijanie i promowanie polityki zrównoważonej mobilności	Wyposażenie wszystkich samochodów służbowych w kartę paliwową Climate Card, która zapewnia, że ich emisja CO ₂ są w pełni kompensowane.	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Gotowe
	Polityka mobilności/strategia zrównoważonego rozwoju:	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	Gotowe
	a) Tylko pojazdy w klasach efektywności energetycznej A i B będą dozwolone jako nowe samochody służbowe (pojazdy statusowe)			
	b) Pojazdy hybrydowe typu plug-in, które kwalifikują się do dotacji zgodnie z niemiecką ustawą o elektromobilności (EmoG), będą dopuszczone i nabywane jako nowe samochody służbowe			
	c) Samochody służbowe nie muszą być wykorzystywane jako preferowany środek transportu; dozwolone są również przyjazne dla klimatu alternatywy, takie jak podróż koleją			
	d) Okres przechowywania pojazdów zostanie skrócony do 48 miesięcy. Umożliwi to szybsze przestawienie się na nowe technologie.			
	Elektromobilność	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	2020	W trakcie realizacji
	a) Realizacja planów rozbudowy stacji ładowania w lokalizacjach obecnie w toku			
	b) Samochody służbowe (hybrydowe) mogą być ładowane na miejscu. Miesięczne dofinansowanie pracodawcy do prywatnego ładowania.			
	c) Etap planowania: Projekt pilotażowy dla pojazdów całkowicie elektrycznych jako samochodów służbowych			
	d) Etap planowania: Zmiana przepisów dotyczących SUV-ów, od 2021 r. dozwolone będą tylko hybrydy typu plug-in			
	Wykorzystanie e-smartów podczas podróży miejskich w Hanowerze, Essen, Hamburgu i Dortmundzie w celu zmniejszenia emisji zanieczyszczeń	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	od 2017 r.	W trakcie realizacji
	W ramach projektu pilotażowego w naszej centrali w Hanowerze oferujemy pracownikom możliwość ładowania pojazdów elektrycznych lub rowerów elektrycznych w wieżach lub stacjach ładowania. Rozpoczyna się rozszerzanie programu na kolejne lokalizacje.	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	od 2017 r.	W trakcie realizacji
	Wdrożenie środków wynikających z projektu „ÖKOPROFIT”	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	od 2019 r.	W trakcie realizacji
Rozszerzanie i promowanie korporacyjnej ochrony środowiska	Udział w inicjatywie „Hannover ohne Plastik” (HOP – „Hannover bez plastiku”). Działania obejmują zmniejszenie ilości plastikowych butelek poprzez stosowanie schładzaczy wody oraz zmniejszenie ilości plastikowych opakowań w stołówkach i kafeteriach. Usuwanie koszy na makulaturę i wkładów z tworzyw sztucznych w biurach w Hanowerze i Kolonii	Hannover, Kolonia (ubezpieczenie podstawowe)	od 2019 r.	Realizacja w toku
	Oszczędzanie energii elektrycznej w godzinach szczytu	Niemcy (ubezpieczenie podstawowe)	od 2019 r.	Wdrożenie Na bieżąco
Zarządzanie obciążeniem	■ Zmniejszenie zużycia energii elektrycznej na pracownika o 10% ■ Zmniejszenie zapotrzebowania na energię grzewczą neutralną pod względem emisji dwutlenku węgla o 5% ■ Zmniejszenie zużycia papieru o 15% ■ Utrzymanie zużycia wody i emisji CO ₂ na stałym poziomie	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji
Ciągłe doskonalenie zarządzania środowiskiem	Stały wymóg, aby dostawcy IT i innych technologii na całym świecie przestrzegali standardów środowiskowych i społecznych	Hannover Re	2020	W trakcie realizacji

Ja, Iwona Sumera, tłumacz przysięgły języka angielskiego, numer uprawnień TP/85/08, poświadczam niniejszym zgodność powyższego tłumaczenia z okazanym mi dokumentem sporządzonym w języku angielskim.
Kraków, 22.09.2021 Repertorium nr 475/2021

