# Nachhaltigkeits-bericht 2023 ERGO Life S.A.

**Einfach, weil’s wichtig ist.**

ERGO

A Munich Re company

# ERGO Life S.A. im Porträt

ERGO Life S.A. ist ein Lebensversicherer, der seit 1996 vom Finanzplatz Luxemburg aus fondsgebundene Versicherungsprodukte entwickelt, die gegenwärtig in Deutschland angeboten werden.

ERGO Life ist eine Aktiengesellschaft (Société anonyme, S.A.) nach luxemburgischem Recht und als Tochter der ERGO Group AG auch Teil von Munich Re, einem der weltweit führenden Rückversicherer. Ihre heutige Firmenbezeichnung mit dem ERGO Bekenntnis trägt die ERGO Life seit 2017.

Knapp 60 Menschen arbeiten für ERGO Life an ihrem Standort in Grevenmacher. Die Vermögenswerte der Gesellschaft inklusive der Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko der Kunden betrugen per 31.12.2023 insgesamt rund 1.268,40 Millionen Euro. Im Jahr 2023 nahm ERGO Life dabei rund 43,67 Millionen Euro an gebuchten Bruttobeiträgen ein und erbrachte Versicherungsleistungen an Versicherungskunden aus dem fondsgebundenen Geschäft in Höhe von rund 178,30 Millionen Euro.

Da ERGO Life hauptsächlich Dienstleistungen anbietet, kauft die Gruppe vor allem Sach-, Werk- und Dienstleistungen aus den folgenden Bereichen ein: Beratung, Finanzdienstleistungen, Informationstechnik, Fuhrpark und Bürobedarf sowie Logistikdienstleistungen. Die Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten in den gruppenweiten Lieferketten beachten wir als Tochterunternehmen im Einklang mit den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

# Inhalt


| | |
|---|---|
| ERGO Life S.A. im Porträt | 2 |
| Vorwort | 3 |
| Unternehmensführung | 4 |
| Geschäft | 14 |
| Umwelt und Klima | 19 |
| Mitarbeiter | 21 |
| Engagement | 25 |
| Über diesen Bericht / Impressum | 27 |

# Vorwort

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

im nunmehr vierten Jahr berichten wir mit diesem Nachhaltigkeitsbericht über unser Unternehmen. Im abgelaufenen Jahr 2023 erwies sich ERGO Life erneut als zuverlässiger und zukunftsorientierter Partner für unsere Kundinnen und Kunden.

Wie Sie wissen, liegen uns die Kernthemen unserer Zeit besonders am Herzen: Umweltschutz, der fortschreitende Klimawandel und seine katastrophalen Folgen, die Sicherung von Wohlstand durch eine zukunftsorientierte Transformation in der Wirtschaft und eine untrennbar damit verbundene sozial gerechte Gesellschaft. Dies sind auch die Werte, die unserem Verständnis von „ESG“ (Environmental, Social und Governance, ESG) zugrunde liegen.

Diese Kernthemen bewegen uns jeden Tag aufs Neue, sodass wir unsere unternehmerischen Werte daraus ableiten und ihnen unser Engagement bei ERGO Life widmen: sei es bei der Gestaltung unserer Produkte, bei den Investitionen in unserem Sicherungsvermögen oder in unserem Geschäftsbetrieb. Unser Ziel ist es, durch unseren Beitrag eine lebenswerte Zukunft aktiv mitzugestalten. Unsere Produkte zur Absicherung existenzieller Lebensrisiken tragen auch zu den UN-Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) Armutsvermeidung (SDG 1) sowie gute Gesundheit und Wohlbefinden (SDG 3) bei.

Wie im Vorjahr begleitete uns dabei eine Vielzahl von Herausforderungen. Naturkatastrophen wie Überschwemmungen gehörten dazu, die im Vergleich zu früheren Jahren häufiger und heftiger auftraten. Sie sind auch die sicht- und spürbare Folge des Klimawandels. Sintflutartige Regenfälle verursachten beispielsweise an der Adria in Italien im Mai und August massive Überschwemmungen. Extrem hohe Temperaturen begünstigten dabei die Gefahr für derartige Unwetter durch stärkere Verdunstung im Mittelmeerraum.

Auch globale Konflikte wie der andauernde Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine oder der Krieg in Israel und Gaza zählten zu den Herausforderungen des Jahres 2023. Sie beeinflussen die Weltwirtschaftsordnung und beeinträchtigen die soziale Gerechtigkeit. Dies wirkt sich damit nicht nur auf globaler Ebene aus, sondern auch auf unseren persönlichen Alltag – beispielsweise in Form der weiterhin hohen Inflationsrate im Berichtsjahr.

Umso mehr sind wir bei ERGO Life davon überzeugt und bewegt, Werte wie Umwelt- und Klimaschutz, wirtschaftliche Stabilität und soziale Gerechtigkeit konsequent zu berücksichtigen und unsere Anstrengungen weiter zu verstärken. Als Teil von Munich Re und ERGO verfolgen wir die im Rahmen der **Ambition 2025** definierten konzernweiten klimapolitischen Ziele. Wir sehen unseren Beitrag als ERGO Life dazu auf einem guten Weg.

Unser Sicherungsvermögen investieren wir für Sie zukunftsorientiert und berücksichtigen dabei externe Ratings zu Aspekten der Umwelt, des Sozialen und der guten Unternehmensführung.

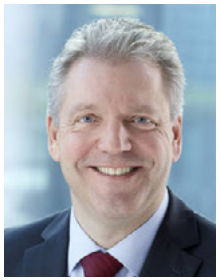
Gleiches ist Maxime für unsere Produkte und deren Fondsauswahl. Einzelheiten hierzu finden Sie auf den folgenden Seiten.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber leiten uns Werte wie die Einhaltung der Menschenrechte, faire Vergütung und flexible Arbeitszeiten sowie gesetzeskonformes Verhalten bei unserem Umgang mit Mitarbeitern und Partnern.

Mehr über uns erfahren Sie auf unserer **Website** und dort auch im aktuellen **Newsblog**.

Ihre

Rainer Schu



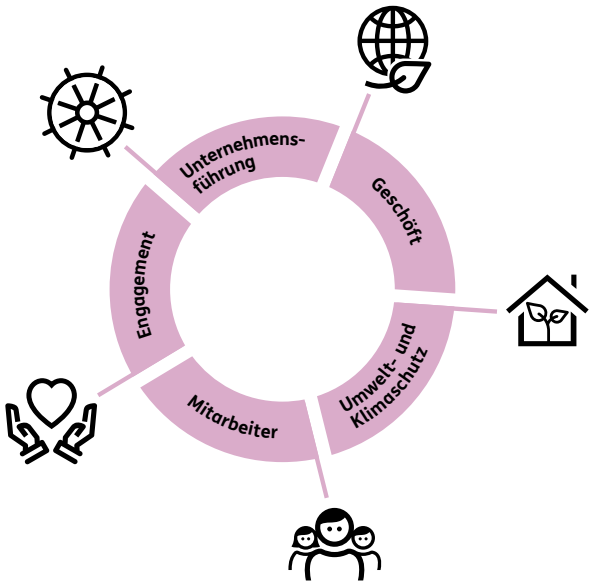
Jochen Specht

# Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Die **Ambition 2025** der Munich Re ist die Basis dafür, wie unsere Ziele systematisch in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integriert werden. ERGO Life ist als Teil von ERGO und damit von Munich Re in die konzernweite Strategie eingebunden. Darin sind die durch Munich Re eingegangenen freiwilligen internationalen Verpflichtungen wie der UN Global Compact (UNGC), die Principles for Responsible Investment (PRI), die Principles for Sustainable Insurance (PSI) oder der Beitritt zur Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) umfasst, die gruppenweit gelten.

**Wesentliche freiwillige Verpflichtungen:**
**UN Global Compact (UNGC)**
**Verhaltenskodex Munich Re**
**Principles for Responsible Investment (PRI)**
**Principles for Sustainable Insurance (PSI)**
**Net-Zero Asset Owner Alliance (NZAOA)**

Die Prinzipien des Global Compact wurden im **Verhaltenskodex der Munich Re** umgesetzt. Der Verhaltenskodex wurde im Jahr 2023 aktualisiert. Damit begründen wir unsere Verpflichtung, grundlegende Werte in Bezug auf Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld, Umwelt- und Klimaschutz sowie die Bekämpfung der Korruption und Bestechung innerhalb unseres Einflussbereiches zu fördern. Unsere Risiko-Expertise, unsere Produkte und unsere Maßnahmen als verantwortungsvoller Arbeitgeber haben das Potenzial, zur Erreichung mehrerer UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) beizutragen.




## Die Handlungsfelder unserer Strategie

**Verantwortungsvolle Unternehmensführung:** Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist nur möglich, wenn sie auf ethischem und rechtlich einwandfreiem Verhalten beruht. So führen wir unser Unternehmen und achten entsprechend auch bei unseren Partnern darauf.
**Zukunftsorientiertes Wirtschaften:** Wir berücksichtigen ESG-Aspekte entlang der Wertschöpfungskette bei ERGO Life in einem Dreiklang: bei unseren Lebensversicherungsprodukten mit ihrer zukunftsorientierten Fondsauswahl[1], unserem Sicherungsvermögen[2] und unserem Geschäftsbetrieb[3].
**Umwelt- und Klimaschutz:** Wir verfolgen eine ambitionierte Klimastrategie.
**Attraktiver Arbeitgeber:** Wir fördern unsere Mitarbeiter, stärken durch Flexibilität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und haben Chancengleichheit, Diversität und Inklusion bei uns verankert.
**Engagement:** Wir beteiligen uns regelmäßig an Initiativen und Projekten, die dazu beitragen sollen, Umweltschutz, soziale und ethische Belange in der Gesellschaft zu fördern.

1 Zur Auswahl steht eine breite Palette an Fonds, die nach Art. 8 und 9 der Offenlegungs-Verordnung offenlegen. Sie werden regelmäßig von unabhängigen spezialisierten Ratingagenturen wie z.B. MSCI ESG Fund Ratings, Morningstar oder FNG (Forum Nachhaltige Geldanlagen) überprüft und bewertet. Aktuell bewerten folgende Ratingagenturen unsere Produkte:
**ERGO Eco-Rente Chance:** Franke & Bornberg, hervorragend (FFF+), Ausgezeichnet seit 2020, Stand 09/2023; Institut für Vorsorge und Finanzplanung (Exzellent), Selektiver Investmentansatz/ Nachhaltigkeit in der Fondsauswahl, Stand 10/2023, Ascore (Herausragend), Stand 09/2023, Handelsblatt (Fondsangebot Sehr Gut, Stand 22.09.2023).
**ERGO Eco-Rente Chance Select:** Franke & Bornberg, hervorragend (FFF+), Ausgezeichnet seit 2022, Stand 09/2023, Institut für Vorsorge und Finanzplanung (Exzellent), Stand 10/2023.
**ERGO Rente Chance Select:** Franke & Bornberg, hervorragend (FFF+), Ausgezeichnet seit 2020, Stand 09/2023, Institut für Vorsorge und Finanzplanung (Exzellent), Aktiver Investmentansatz/ Nachhaltigkeit in der Fondsauswahl, Stand 10/2023; Ascore (Herausragend), Stand 09/2023.
2 Das Sicherungsvermögen der ERGO Life erreicht ein MSCI ESG-Rating von AA (Stand 03/2024). Das anerkannte MSCI ESG-Rating ermöglicht es, das Management von finanziell relevanten ESG-Risiken zu messen und in einem Rating mit der Ratingskala AAA bis CCC abzubilden. Weiterführende Informationen zum MSCI ESG-Rating hierzu finden sich unter der Präsenz des Anbieters https://www.msci.com/ (Inhalte in Englisch).
3 ERGO Life verfolgt bereits seit Jahren eine betriebliche Strategie zur Reduktion von $CO_2$-Emissionen ihres eigenen Betriebs, um die damit verbundenen Umweltauswirkungen im Vergleich zum Niveau des Jahres 2019 messbar zu reduzieren. Hierzu werden u. a. ausschließlich Naturstrom aus 100 % erneuerbaren Energien genutzt und Firmenfahrzeuge mit E- oder Hybrid-Antrieb eingesetzt. Bereits seit dem Jahr 2015 gleicht die ERGO Group nicht vermeidbare $CO_2$-Emissionen durch den Kauf von Klimazertifikaten aus. Der Ausgleich der Emissionen der ERGO Life ist darin umfasst.

ERGO Life wurde 2017 als erstes Versicherungsunternehmen in Luxemburg vom Ministère de l'Égalité des chances (Gleichstellungsministerium) mit dem „Actions Positives"-Award ausgezeichnet. ERGO Life hatte in einem zweijährigen Projekt über 20 Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt. Mit der Teilnahme wurde unter Beweis gestellt, dass wir nicht nur Männer und Frauen gleich vergüten **(Gender Pay Gap)**, sondern auch eine Vielzahl von positiven Faktoren geschaffen haben, die im Sinne der Chancengleichheit sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken. Ziel war es auch, früh die Gleichstellung der Geschlechter, deren Beteiligung an den Entscheidungsprozessen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu analysieren und unsere Prozesse anzupassen.

Erstmals wurde der Einstellungsprozess damals überprüft und es wurden Ansprechpartner für den Fall sexueller oder moralischer Belästigung ernannt. Erst rund sechs Jahre, nachdem ERGO Life den Schutz vor sexueller oder moralischer Belästigung im Unternehmen etabliert hatte, trat im Frühjahr 2023 eine gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen zum Schutz der Mitarbeiter in Luxemburg in Kraft.

ERGO Life ist Mitglied des Netzwerks **„IMS Luxemburg"**. Das Kürzel IMS steht für „Inspiring More Sustainability" und stellt eine ständig wachsende Vereinigung von führenden nationalen und internationalen Unternehmen dar, die für die Verbesserung der Politik der sozialen Verantwortung von Unternehmen am Standort Luxemburg eintritt.

Wir sind seit 2020 Unterzeichner der „Charte de la Diversité Lëtzebuerg" und haben uns verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen und Ausgrenzung. Die Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung oder Identität. Ein klares Diskriminierungsverbot enthält auch unser **Verhaltenskodex**.

Menschen mit Behinderung in das Unternehmen einzugliedern, ist für uns leistbar und Teil unserer Kultur der Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe. Bewerbungen behinderter Menschen sind erwünscht und diese werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Gemeinsam mit den Spezialisten von IMS haben wir Maßnahmen zur Förderung der Diversität in unserem Unternehmen erstellt. Mit der Unterzeichnung der lokalen Diversitäts-Charta haben wir uns verpflichtet, mindestens alle zwei Jahre in der Öffentlichkeit über unsere Fortschritte zu berichten. **Diese finden Sie hier.**

**Was sind ESG-Aspekte?**

Environmental (Umweltschutz), Social (soziale Verantwortung) und Governance (gute und ethische Unternehmensführung). Diese Aspekte beziehen sich darauf, wie verantwortungsbewusste Unternehmen in ihren Handlungen ökologische, soziale und ethische Aspekte berücksichtigen. Wir verstehen hierunter u. a.:

**Environmental (Umweltschutz)**

- Bewahrung der Umwelt, Maßnahmen, die zur Reduzierung von THG-Emissionen beitragen können
- Natürliche Ressourcen schonen, Umweltschäden vermeiden und Biodiversität fördern

**Social (soziale Verantwortung)**

- Wahrung von Arbeits- und Menschenrechten, Förderung von Diversität, Gleichberechtigung, Inklusion und Gesundheitsschutz
- Gesellschaftliches Engagement

**Governance (gute und ethische Unternehmensführung)**

- Verantwortungsvolle Vorgehensweisen in der Unternehmensführung
- Compliance, d. h. Einhaltung von Gesetzen und Regelungen
- Transparenz und Dialog mit Stakeholdern (Interessengruppen)

**SDG 8**
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**GRI 2-9, 2-23, 2-24, 3-3**

**Unsere Nachhaltigkeitsorganisation**

Wir stellen eine Berücksichtigung der Kernthemen aus Umweltschutz, sozialem und ethischem Verhalten in unserer Organisation durch eine Vielzahl von qualifizierten Schlüsselpositionen sicher. So tragen wir der strategischen Bedeutung dieser Themen für unser Unternehmen Rechnung. Unsere Kompetenzen finden sich in der Geschäftsleitung, bei der Leitung und den Fachkräften unseres Produktmanagements sowie in einer zentralen Stelle, dem ESG-Office, im Stab der Geschäftsleitung. Sie fördern gemeinsam die Weiterentwicklung der Maßnahmen rund um unsere ESG-Strategie. Hierzu gehören u. a. die Teilnahme an Projekten und Aktionen von ERGO oder eine regelmäßige Fortbildung oder Projektarbeit zu den Dimensionen „Environmental“, „Social“ und „Governance“. Unsere vergleichsweise flache Hierarchie und die damit verbundenen kurzen Entscheidungswege begünstigen einen fundierten Austausch unserer Spezialisten zum Nutzen unserer Produkte und unserer Kunden. Unterstützt werden wir dabei von den Spezialisten in den Themen rund um Nachhaltigkeit der ERGO Fachbereiche – beispielsweise dem Bereich ERGO Sustainability oder dem Group Investment Management von Munich Re (GIM).

Das Reputation and Integrity Committee (RIC) der ERGO Group kann beispielsweise bei Reputationsrisiken einzelner Geschäftsvorfälle hinzugezogen werden und überprüft dabei auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken[4]). ERGO Life begleitet die Konzernaktivitäten durch ihren Verwaltungsratsvorsitzenden Herrn Dr. Dr. Fauser, der in Personalunion als Vertreter der Sparte Lebensversicherung im ESG Advisory Board der Gruppe tätig ist.

4 ESG-Risiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens und damit insbesondere auf den Wert der Investition haben können. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt unter ESG-Integration in diesem Bericht.

5 Nachhaltig ausgerichtete Investments sind solche, die neben den klassischen Kriterien Sicherheit, Rentabilität und Liquidität auch ökologische, soziale oder ethische Aspekte in die Bewertung einer Geldanlage einbeziehen.

Die Umsetzung der Ziele unserer Ambition 2025 wird durch die gruppenweiten Standards und Richtlinien sichergestellt. Die Kapitalanlage in nachhaltig ausgerichtete Investments[5] steuert GIM für die gesamte Unternehmensgruppe.

**ERGO Nachhaltigkeitsorganisation / ESG Governance**

Weitere Einzelheiten zur ERGO Nachhaltigkeitsorganisation / ESG Governance finden Sie auch im **ERGO Nachhaltigkeitsbericht.**

**SDG 8**
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**GRI 2-9, 2-23, 2-24, 3-3**

# Unsere Stakeholder

| Stakeholder | Einbindung der Stakeholder | Kommunikationswege/-plattformen |
|---|---|---|
| Kunden | Leicht zugängliche Produktangebote, kombiniert mit ausgeprägter Beratungsqualität und einer klaren und serviceorientierten Kommunikation mit unseren Kunden, zeichnen ERGO Life aus. | Vertriebspartner, Kundenservice, Beschwerdemanagement, Ombudsmann (extern), Onlinepräsenz |
| Vertriebs- und Geschäftspartner | Die Vertriebspartner der ERGO Beratung und Vertrieb AG begleiten unsere Kunden in allen Lebensphasen und beraten sie nach ihrem individuellen Bedarf. Einheitliche Beratungsstandards sorgen für eine durchgängig hohe Qualität der Beratung und Betreuung. Dazu stehen wir mit ihnen kontinuierlich im Austausch. | Dialog mit ERGO Beratung und Vertrieb AG, Vertriebspartner |
| Mitarbeiter | Wir wollen die Vielfalt und die unterschiedlichen Potenziale unserer Mitarbeiter fördern. Denn mit ihrer Kompetenz und Innovationskraft sind sie Impulsgeber und zentraler Treiber unseres Geschäftserfolgs. Wir stehen deshalb umfassend mit ihnen im Dialog. | Betriebsversammlungen, Mitarbeiterbefragung seit dem Berichtsjahr, Personalvertretung, Personalabteilung, **Hinweisgeber-Portal** |
| Gesellschaft | Wir stehen in regelmäßigem Informationsaustausch mit zahlreichen Branchen- und Interessenverbänden, Vereinen und Netzwerken – beispielsweise.:<br>• ACA Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances<br>• Luxembourg Diversity Charter / IMS (Inspiring More Sustainability)<br>• SuperDrecksKëscht®<br>• FSC® Luxembourg<br>• infinma – Branchen-Initiative Nachhaltigkeit | Dialogformate, Mitgliedschaften |
| Aktionär | ERGO Life gehört als 100-prozentige Tochter zur ERGO Group AG, Düsseldorf. Mit der Abteilung Sustainability der Gruppe steht ERGO Life in ständigem Austausch. Sie begleitet die Konzernaktivitäten über ihren Verwaltungsrats-vorsitzenden Herrn Dr. Dr. Fauser, der als Segmentvertreter der Sparte Lebensversicherung im ESG Advisory Board der Gruppe tätig ist. | Kommunikation innerhalb ERGO, Hauptversammlung |

**GRI 2-9, 2-23, 2-24, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3**

Vertrauen ist die Basis für einen gewinnbringenden Austausch zwischen allen Beteiligten. ERGO Life führt deshalb einen aktiven Dialog mit ihren Stakeholdern und erweitert diesen stetig. Dabei ist der Austausch mit Kunden, Mitarbeitern, Vertriebs- und Geschäftspartnern, der Gesellschaft und unserem Aktionär entscheidend. ERGO Life stärkte ihr Stakeholder-Management im Berichtsjahr beispielsweise durch die erstmalige Teilnahme an der konzernweiten Mitarbeiterbefragung – der International Employee Survey (IES) – im Herbst 2023 mit einer Teilnehmerquote von 80 % unserer Mitarbeiter. Zwei Maklerdirektionstagungen am Standort in Grevenmacher vertieften zudem den Austausch mit unseren Vertriebspartnern. Durch die Teilnahme am Projekt „Business in Luxembourg Initiative for Climate“ von IMS Luxemburg im Jahr 2024 intensivieren wir den Austausch zu Stakeholdern.

Wir haben für das Berichtsjahr die wesentlichen Themen für uns identifiziert, die in diesem Bericht aufgenommen wurden. Er basiert auf den Themen, die auch seitens der ERGO Group als relevant angesehen wurden:

Verantwortungsvolle Unternehmensführung, ESG-Integration, Compliance und Governance, Menschenrechte, Datenschutz, Cybersicherheit und digitale Transformation, Kundenorientierung und –zufriedenheit, Zukunftsorientierte Produkte und Dienstleistungen, Klimawandel- und Naturkatastrophen, Arbeitgeberattraktivität sowie Schulung und Weiterbildung, Diversität, Chancengleichheit und Inklusion.

## ERGO Life bewegt auch andere

Mobilität führt in unserem Gastland Luxemburg u. a. durch Cross-Border-Beschäftigte aus den benachbarten europäischen Ländern zu einem signifikanten Anteil an Emissionen im THG-Fußabdruck des Landes. Obwohl der öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) seit einiger Zeit kostenlos innerhalb Luxemburgs ist, sehen wir – gerade bezogen auf unseren lokalen Standort – Verbesserungspotenzial.

Initiativ wandten wir uns im Herbst 2023 mit unserem Anliegen an die Gemeinde Grevenmacher und das luxemburgische Ministerium für Mobilität und öffentliche Arbeiten. Im Dialog regten wir an, den ÖPNV durch bessere An- und Verbindungen lokal attraktiver zu gestalten, um so den Wechsel vom eigenen Auto zu öffentlichen Verkehrsmitteln für viele zu erleichtern.

Das Ministerium hat daraufhin gemeinsam mit der Gemeinde Grevenmacher Ende 2023 begonnen, ein Mobilitätskonzept für das gesamte Gewerbegebiet an unserem Standort auszuarbeiten, um die Bedürfnisse von rund 75 ansässigen Unternehmen und ihren Beschäftigten zu identifizieren. Ein daraus entwickelter Aktionsplan lässt in der kommenden Zeit erwarten, dass der ÖPNV für viele Beschäftigte attraktiver werden kann. Die Umwelt wird es allen danken, wenn der Individualverkehr – und damit der THG-Ausstoß – weiter reduziert werden kann.

**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**GRI 2-23, 2-24, 2-29, 3-1, 3-2, 3-3**

# ESG-Integration

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie integrieren wir **ESG-Aspekte** in unser Unternehmen. Den Rahmen dafür bilden die Ziele der Ambition 2025, gesetzliche Grundlagen, Richtlinien und standardisierte Prozesse. Diese Regelungen werden kontinuierlich erweitert, überprüft und regelmäßig angepasst.

ESG-Risiken[6] haben wir in unserem unternehmensweiten Risikomanagement integriert. Dabei betrachten wir ESG-Risiken nicht als separate Risikoart, sondern als Faktoren, die auf bekannte Risikoarten einwirken. 2023 haben wir die Auswirkungen eines sich wandelnden Klimas auf die ERGO Life mittels einer Materialitätsbewertung im kurzfristigen (bis 2030), mittelfristigen (2030-2050) und langfristigen Horizont (nach 2050) analysiert. Im Ergebnis ist festzustellen, dass vor allem Transitionsrisiken im kurzfristigen und mittelfristigen Bereich einen wesentlichen Einfluss auf unser Risikoprofil haben. Hierzu zählen politische Risiken, die aus der Annahme steigender regulatorischer Anforderungen resultieren, und Marktstimmungsrisiken infolge unklarer Kundenpräferenzen und deren Erfüllung. Des Weiteren stellen potenzielle Rechtsstreitigkeiten insbesondere im Kontext mit Vorwürfen zu Greenwashing sowie der Erreichung der für uns geltenden Klimaziele einen wesentlichen Treiber unseres Reputationsrisikos dar und sind daher Gegenstand unserer Prozesse zum Management von Reputationsrisiken. Nachfolgende Aspekte leisten hierzu einen risikomindernden Beitrag.

Die lokal erfassten **Umweltkennzahlen** im Betrieb der ERGO Life werden in der Umweltdatenerfassung der Munich Re berücksichtigt, was auch bedingt ist durch die gruppenweite Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) sowie der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Ab dem Berichtsjahr erfolgte dabei eine externe Überprüfung der Umweltkennzahlen durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young für die Umweltkennzahlenerfassung der ERGO Life. Der Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers findet sich im **Geschäftsbericht** des Konzerns ab Seite 316.

Ferner lag unser Fokus im Berichtsjahr auf dem Thema Klimawandel und der damit verbundenen lokalen Strategie zur Senkung des Energieverbrauches im Betrieb. Im Berichtsjahr erfolgte in den Büroräumen und -flächen der Austausch der Bürobeleuchtung mit energiesparenden LED-Leuchtmitteln. Wir gehen davon aus, dass der Energieverbrauch hierdurch in einem Umfang von ca. 4-5 % p. a. weiter gesenkt werden kann. Nachdem ERGO Life bereits im Jahr 2022 die Umstellung der Dienstwagen auf Elektrofahrzeuge und Plug-in-Hybride vollzogen hatte, werden künftige Dienstwagen der Gesellschaft ausschließlich als vollelektrische Fahrzeuge angeschafft. Nur in Ausnahmefällen von geschäftlich erforderlichen sehr hohen jährlichen Fahrleistungen von über 50.000 Kilometern bleiben Hybrid-Fahrzeuge im Einzelfall auswählbar.

6 ESG-Risiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens und damit insbesondere auf den Wert der Investition haben können.

**ESG-Aspekte zu integrieren, ist ein dauerhafter Prozess**

Soziale Verantwortung: Die Dimension „S“ von „ESG“ steht im Jahr 2024 im Mittelpunkt der Aktivitäten bei ERGO Life. Seit Herbst 2023 nimmt ERGO Life an der gruppenweiten internationalen Projektgruppe im Rahmen der Umsetzung der Strategie zu Diversity (Diversität), Equity (Chancengleichheit) und Inclusion (Inklusion) teil. Ziel ist die Weiterentwicklung unserer Kompetenz und sozialen Verantwortung als moderner Arbeitgeber. ERGO Life kann dabei von ihren ausgezeichneten Umsetzungen profitieren, die in ihrem Projekt **„Actions Positives“** implementiert wurden. Parallel verknüpfen die Führungskräfte der ERGO Life Diversität, Chancengleichheit und Inklusion im Rahmen einer mehrmoduligen Fortbildung mit u. a. inklusiven Ansätzen zu innovativer und integrativer Teamarbeit.

**Fortbildung und Teilnahmen:**

- Führungskräfte-Fortbildung für Geschäftsleiter und ESG-Officer (Creating a Sustainable Mindset – 21st Century Leaders) im April 2023
- Regelmäßige Teilnahme der ERGO Life an den fachbezogenen Veranstaltungen des Fachbereiches ERGO Sustainability und des lokalen Netzwerks IMS

**Die internen Richtlinien wurden weiter gestärkt:**

- Unter der Geltung der „Supply Chain Due Diligence"-Richtlinie (Human Rights) beachten wir als Tochterunternehmen der ERGO Group AG die Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten in den gruppenweiten Lieferketten im Einklang mit den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).
- Nicht klimabezogene Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken wurden in einer neuen Richtlinie zusammengefasst, wobei bisher bereits bestehende Ausschlüsse teilweise weiter geschärft wurden. Hierbei wurden sogenannte kontroverse Waffen im Umfang erweitert und eine Ausschlussliste integriert, um die Vorgaben der führenden Konventionen zu erfüllen. Die Richtlinie berücksichtigt auch die Vorgaben der Ausschlussliste für Unternehmen, denen Menschenrechtsverstöße zur Last gelegt werden und die von jeglichen geschäftlichen Aktivitäten ausgeschlossen sind.

## Umsetzung gesetzlicher Grundlagen

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben der Verordnung (EU) 2019/2088 (EU-Offenlegungs-Verordnung) wurde 2023 ein sogenanntes PAI-Statement zu den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen (Principal Adverse Impact, PAI) **veröffentlicht**. Sie enthalten einen detaillierten Bericht über die wichtigsten nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen von getroffenen Investitionsentscheidungen.

**Ausblick**

- Um mehr Transparenz zugunsten der Anleger zu erreichen, sieht der EU-Vorschlag zur Regelung der Transparenz und Integrität von Rating-Tätigkeiten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance neue europaweite Regelungen vor. Der Verordnungsvorschlag mit klaren Regelungen für transparente, vergleichbare und zuverlässige ESG-Ratings und einer Überwachung durch die Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA) kann dabei helfen, das Vertrauen in nachhaltig ausgerichtete Investitionen weiter zu fördern.
- Die EU hat im Berichtsjahr die Verordnung (EU) 2023/2631 über einen Standard für ökologisch nachhaltige Anleihen (sogenannte Green Bonds) beschlossen. Ziel ist, ab dem 21.12.2024 mehr Transparenz und Vergleichbarkeit bei nachhaltig ausgerichteten Anleihen zu schaffen.

# Compliance und Governance

ERGO Life verfügt über ein Compliance-Management-System nach gruppeneinheitlichem Standard, der sich am deutschen Wirtschaftsprüfer-Standard IDW PS 980 orientiert. Die Geldwäscheprävention genießt bei ERGO Life als Versicherungsunternehmen besondere Beachtung. Sie wird durch eine gesondert eingerichtete Funktion, dem Geldwäschebeauftragten, wahrgenommen. Die Compliance bei ERGO Life hat u. a. folgende Aufgaben: Verantwortung für Risikoanalyse, Programm und Strategie für die Unterbindung von wirtschaftskriminellen Handlungen, regelmäßige Schulung, Sensibilisierung der Mitarbeiter und Beratung einschließlich geeigneter risikomindernder Maßnahmen der Fachabteilungen. Ziel ist es, den Eintritt möglicher Korruptionsrisiken, kriminelle Handlungen, betrügerische Absprachen, Vorteilnahme oder Geldwäsche unter allen Umständen zu verhindern.

Es erfolgt beispielsweise eine jährliche Überprüfung der Korruptionsrisiken. Dabei werden insgesamt elf Risikoszenarien zu Bestechung und Bestechlichkeit, Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenspotenzialen überprüft und ausgewertet. Die regelmäßige Kommunikation und verpflichtende Schulungen zu Compliance-Themen wie Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Einhaltung von Finanzsanktionen, Insiderhandlungen oder Betrugs- und Geldwäscheprävention schärfen das Bewusstsein der Mitarbeiter und stärken so die Compliance-Kultur im Unternehmen. Dafür nutzen wir interne Kommunikationskanäle wie das Intranet ebenso wie E-Learning und Präsenzformate. Die unternehmensinternen Richtlinien werden – technisch unterstützt – fortlaufend aktualisiert und sind für die Mitarbeiter verfügbar.

Externe Dienstleister müssen diese Compliance-Kultur teilen und sich daher vor der Aufnahme einer Zusammenarbeit zur Einhaltung der Prinzipien des **Global Compact** verpflichten und unserer Antikorruptionsvereinbarung zustimmen. Jeder Dienstleister muss zudem eine Selbstauskunft ausfüllen.

Im Berichtsjahr gab es bei ERGO Life keine bestätigten Korruptionsfälle.

**Hinweisgebersystem für Verstöße**

Mitarbeiter können sich jederzeit vertraulich – und, falls gewünscht, anonym – an Compliance oder einen unabhängigen externen Ombudsmann wenden. Sie können Verstöße auch ihrem direkten Vorgesetzten oder weiteren unabhängigen Einheiten des Unternehmens melden. Externe Dritte – Kunden und Lieferanten genauso wie andere Geschäftspartner – können vermutete Verstöße darüber hinaus im **ERGO Hinweisgeberportal** melden. Das Hinweisgeberportal berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben der zugrunde liegenden Richtlinie (EU) 2019/1937 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Oktober 2019 zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden.

**Das Compliance-System bei ERGO Life im Überblick. Zu den Aufgaben von Compliance gehören:**

- die systematische Identifikation und Analyse von relevanten Risiken,
- die Festlegung und Verbesserung von unternehmensinternen Compliance-Regelwerken und -Richtlinien,
- die Information, Schulung und Beratung aller Einheiten einschließlich der Geschäftsleitung,
- die Überwachung der Regeleinhaltung und die Aufklärung von potenziellen Verstößen.

Die Compliance-Funktion der ERGO Life steht zur Erfüllung ihrer Aufgaben in engem Austausch mit dem Compliance-Team der ERGO.

**SDG 16**
Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen

**GRI 2-23, 2-24, 3-3, 205-3**

# Menschenrechte

ERGO Life bekennt sich zur Achtung und zum Schutz der Menschenrechte gemäß den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der internationalen Menschenrechtscharta, dem UN Global Compact und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte. Wir stellen sicher, dass faire, gesunde, sichere und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung in unserem Einflussbereich erreicht werden. Zur Wahrung der Menschenrechte und der Reduzierung von Risiken einer Verletzung hat ERGO verschiedene gezielte Maßnahmen geregelt. Neben einem Risikomanagementprozess führt die Gruppe z. B. eine regelmäßig aktualisierte Ausschlussliste von Unternehmen, mit denen aufgrund von gravierenden Menschenrechtsverletzungen keine Geschäftsbeziehung unterhalten wird. Für die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen von Dienstleistern stellen systembasierte Maßnahmen die Überwachung der Risiken im Zusammenhang mit den Sorgfaltspflichten für Menschenrechte sicher.

Über das **ERGO Hinweisgeberportal** können auch menschenrechtliche Risiken oder die Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten gemeldet werden.

Unser Kernelement der sozialen Verantwortung bei ERGO Life bildet die Leitlinie zum Schutz der Menschenrechte, die die ERGO **Grundsatzerklärung** zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte ergänzt. Wir beachten Sorgfaltspflichten zu Menschenrechten in den gruppenweiten Lieferketten als Tochterunternehmen der ERGO Group AG im Einklang mit den Anforderungen des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG).

Von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir, dass sie die Prinzipien des UN Global Compact einhalten. Die Einhaltung von Gesetzen und internen Vorschriften durch ERGO Life ist eine selbstverständliche Verpflichtung für alle Mitarbeiter. Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder Vorgaben der Verhaltenskodizes und der internen Richtlinien werden nicht toleriert, sondern durch die unabhängige Compliance-Funktion im Unternehmen angemessen aufgeklärt und geahndet. Nur so lassen sich wirtschaftliche, aber auch Haftungs- und Reputationsrisiken vermeiden.

### Versicherungsgeschäft und Kapitalanlagen

Auch im Versicherungsgeschäft und bei den Kapitalanlagen berücksichtigen wir ESG-Risiken bezogen auf Menschenrechte und zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen. Über Ausschlusskriterien reduzieren wir im Rahmen unserer Investitionsentscheidungen mögliche negative Einflüsse. Um unserer Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte gerecht zu werden, wurden drei Bereiche definiert, die im Fokus stehen: Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie Lebensbedingungen (Schutz von Minderheiten, Recht auf saubere und gesunde Umwelt). Um diese Kriterien in Investitionsentscheidungen zu integrieren, erfolgt eine konzernweite Risikoanalyse auf Basis externer Daten zu Staaten und Unternehmen. Als Präventivmaßnahme sind Direktinvestitionen in Aktien und Anleihen von identifizierten Unternehmen sowie Staaten, die extreme Verstöße gegen die oben genannten Kriterien aufweisen, nicht zulässig. Dies ist ein Due-Diligence-Prozess und die Methodik zur Identifizierung wird kontinuierlich weiterentwickelt. GIM überwacht das Portfolio regelmäßig und prüft im Falle eines Ad-hoc-Ereignisses Abhilfemaßnahmen.

**SDG 8**
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**GRI 2-23, 2-24, 3-3, 407-1, 408-1, 409-1, 414-1**

# Datenschutz, Cybersicherheit und digitale Transformation

Unsere Kunden vertrauen auf unseren sensiblen Umgang mit ihren personenbezogenen Daten, wenn wir sie versichern. Der Schutz dieser Daten hat bei ERGO Life höchste Priorität.

ERGO Life erfüllt in Luxemburg zusätzlich zu den EU-weiten Vorgaben der Datenschutzgrundverordnung seit dem Jahr 2013 freiwillig die „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft“ **(„Code of Conduct Datenschutz“)**. Der „Code of Conduct Datenschutz“ regelt in seiner aktuellen Fassung die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten. Diese Verhaltensregeln wurden zwischen dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und den Datenschutzaufsichtsbehörden abgestimmt.

Wir erheben Daten transparent und im Einklang mit gesetzlichen Vorgaben und internen Richtlinien wie der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) und unserer Leitlinie Datenschutz.

Damit stellen wir ein hohes einheitliches Datenschutzniveau über die verschiedenen Organisationsbereiche sicher. Maßnahmen sind in unserem Datenschutz- und Informationssicherheitskonzept festgelegt. Fragen oder Beschwerden von Kunden rund um das Thema Datenschutz werden von den zuständigen Organisationseinheiten bearbeitet. Der externe Datenschutzbeauftragte der ERGO Life unterstützt die Mitarbeiter und berät bei datenschutzrechtlichen Fragen. Im Jahr 2023 gab es keine wesentlichen Datenschutzverstöße im Sinne unserer Richtlinien.

ERGO Life hat das konzernweite System zur Informationssicherheit eingeführt. Die darin festgelegten Anforderungen orientieren sich an höchsten Standards – u. a. auch der Norm ISO 27001 – sowie den aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig verpflichtend zur datenschutzkonformen Verarbeitung personenbezogener Daten und zum sicheren Umgang mit Informationen und Technik geschult.

Bei ERGO Life liegt das Management von Risiken im Zusammenhang mit der Informationssicherheit beim Information Security Risk Manager (ISRM). Im Berichtsjahr wurde die Funktion des IT Security Managers ergänzend besetzt. Die Aufgaben der Funktion umfassen u. a. die Erstellung von IT-Sicherheitskonzepten sowie den Aufbau von detektiven und reaktiven IT-Systemen.

Informationen zur digitalen Transformation, Innovation & Digitalisierung finden Sie im **Onlinemagazin //next by ERGO**. Welche Technologien die Versicherungsbranche einschließlich der künstlichen Intelligenz (KI) beeinflussen, finden Sie im **Tech Trend Radar** der Gruppe.

## Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2023 und Ausblick 2024

- ERGO Life stärkte im Jahr 2023 im Rahmen der konzernweiten Umsetzung des CSMR-Projektes (Cyber Security Maturity Review) abermals die Fähigkeiten im Bereich der Cybersicherheit mit externen Spezialisten. Der Abschluss des Projektes erfolgte Ende 2023.

- Alle Mitarbeiter absolvierten im Herbst 2023 jeweils ein E-Learning zur Informationssicherheit und zum Datenschutz.

- Mit DORA, der Verordnung (EU) 2022/2554 über die digitale operationale Resilienz im Finanzsektor (Digital Operational Resilience Act), hat die Europäische Union eine finanzsektorweite Regulierung für die Themen Cybersicherheit und digitale operationale Resilienz geschaffen. Diese Verordnung trägt wesentlich dazu bei, den europäischen Finanzmarkt gegenüber Cyberrisiken und -vorfällen der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) zu stärken. ERGO Life implementiert die Vorgaben im Rahmen eines Projektes.

**SDG 9**
Industrie, Innovation und Infrastruktur

**GRI 3-3, 418-1**

# Kundenorientierung und -zufriedenheit

Eine vertrauensvolle Kundenbeziehung ist die Basis unserer Geschäftstätigkeit. Denn Versicherte, die zufrieden mit unserem Angebot sind, bleiben bei uns und empfehlen uns weiter. Ob privat oder geschäftlich – je besser wir die Bedürfnisse unserer Kunden kennen, umso passgenauer können wir ihnen Sicherheit und Vorsorge bieten. Wir setzen hierzu auf den Dialog mit unseren Kunden und unseren Stakeholdern – beispielsweise unseren Vermittlern im Kundenkontakt – und verbessern fortwährend unsere Beratungsqualität. Gleichzeitig achten wir besonders auf klare und verständliche Sprache in unserer Kommunikation, unseren Vertragsunterlagen und Produktinformationen sowie auf transparente, leicht zugängliche Produkte. Denn unser ganzheitlicher Ansatz umfasst eine bedarfsgerechte Beratung und passgenaue Produkte, die den persönlichen Anliegen der Kunden gerecht werden.

Unsere Kunden können jederzeit mit ihren Anregungen und ihrer Kritik unser Unternehmen mitgestalten und sich mittels verschiedener Feedback-Angebote an uns wenden:

- direkt über die Unternehmens-**Website**.
- über die zuständigen Aufsichtsbehörden in Luxemburg und Deutschland (Kontakt z. B. auf der Website veröffentlicht), sodass eine Bearbeitung im eingerichteten Beschwerdemanagement möglich wird.
- bei der **luxemburgischen Schlichtungsstelle** für Versicherungen (eingerichtet bei der ACA Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances).
- über das **Hinweisgeberportal** der ERGO Group.

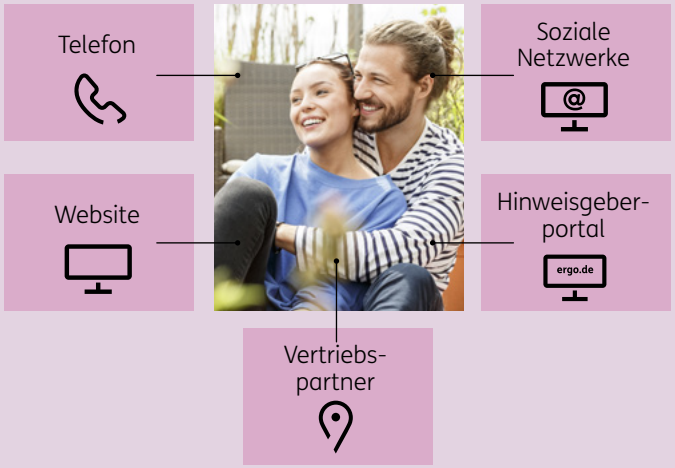
Diese Anregungen und Kritik unserer Kunden gestalten ERGO Life mit – denn Feedback sorgt für Verbesserungen. Besonderen Stellenwert haben Kundenbeschwerden, denen wir durch eine zügige und verantwortungsbewusste Bearbeitung Rechnung tragen. Darüber hinaus werden die Kundenbeschwerden erfasst und anonymisiert ausgewertet.

Speziell für Kunden, Vermittler und Interessenten informieren wir außerdem zielgruppengerecht in den jährlichen Standmitteilungen, im **Fondsservice-Center**, in **Produkt- und Verkaufsunterlagen**.

Die ERGO Beratung und Vertrieb AG steuert den Vertrieb der ERGO Group in Deutschland. Die rund 7.500 Vertriebspartner beraten Kunden nach einem einheitlichen Beratungsstandard, der den individuellen Bedarf und Wünsche erfasst und so flächendeckend eine hohe Beratungsqualität sicherstellt. Wir vertreiben auch unsere Produkte in Deutschland über die ERGO Beratung und Vertrieb AG. Dazu geben wir ihr die notwendigen technischen Tools an die Hand, um Kunden bestmöglich zu versichern.

### Der umfassende Ansatz zum Kundendialog der ERGO Life im Überblick

Persönlicher Kundendialog im telefonischen Kundenservice ist für uns ein wichtiges Element: So konnte beispielsweise im Dezember 2023 eine Anrufannahmequote von 92 % sichergestellt werden bei einer durchschnittlichen Wartezeit von lediglich 31 Sekunden.




In der bei ERGO eingerichteten **ERGO Kundenwerkstatt** nehmen regelmäßig mehrere Tausend Kunden an Umfragen oder Diskussionen teil und können so ihre Wünsche und Anliegen an ERGO herantragen.

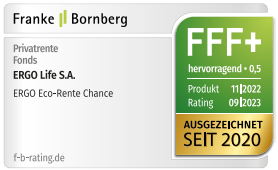
**GRI 3-3**

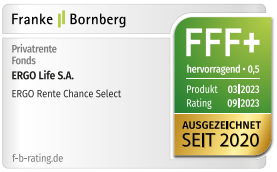
# Zukunftsorientierte Produkte und Dienstleistungen

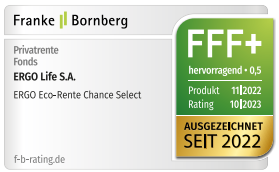
Als modernes Lebensversicherungsunternehmen bieten wir bedarfsgerechte Produkte und Dienstleistungen mit klarem Fokus auf die Zukunft. Unser Angebot an Versicherungslösungen folgt dem Bedürfnis unserer Kunden und beinhaltet Antworten auf die globalen Veränderungen und die Entwicklungen in unserer Gesellschaft. Hierzu werden **ökologische, soziale und ethische Kriterien** in der Produktgestaltung berücksichtigt.

In der Entwicklung unserer Produkte haben wir zahlreiche Qualitätskriterien für die Fondsauswahl definiert. Die Entscheidungsprozesse zur Auswahl und Überprüfung von Fonds für fondsgebundene Versicherungen sehen neben der Berücksichtigung von ESG-Aspekten auch Fondsratings, Risikokategorien, historische Performance sowie weitere qualitative und quantitative Kriterien vor. Im Rahmen dieser Prozesse werden u. a. die anerkannten MSCI ESG-Ratings bei der Auswahl und der Überprüfung der Fonds angewendet. Dadurch stellen wir sicher, dass die stetig zunehmenden Anforderungen an die Integration von ESG-Aspekten sichergestellt werden. Die Qualität von Fonds wird somit regelmäßig überprüft. Erfüllen Fonds im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung diese Kriterien nicht mehr, werden sie aus dem Angebot entfernt.

**Externe Ratings und Bewertungen belegen die Qualität unserer Produkte und unsere Kompetenz:**






Wir nehmen für uns in Anspruch, auch eine exemplarische Rolle im deutschen Markt zu spielen: Wir berücksichtigen entlang der Wertschöpfungskette bei ERGO Life ESG-Aspekte in drei Dimensionen: in den Lebensversicherungsprodukten mit ihrer Fondsauswahl, in unserem Sicherungsvermögen und in unserem Geschäftsbetrieb.

**SDG 1**
Keine Armut

**SDG 3**
Gesundheit und Wohlergehen

**SDG 9**
Industrie, Innovation und Infrastruktur

**SDG 7**
Bezahlbare und saubere Energie

**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**GRI 3-3**

# Verantwortungsvolles Investieren

Als globaler Kapitalanleger sind wir uns der Verantwortung für nachhaltiges Handeln bewusst und integrieren ESG-Kriterien in unsere Anlagepolitik. Denn unser Ziel ist es, unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden jederzeit erfüllen zu können. Daher unterliegen alle Entscheidungen hohen Sicherheitsanforderungen. Die Steuerung unserer Investitionsentscheidungen beruht auf:

- der systematischen Integration von **ESG-Kriterien** in den Investmentprozess,
- Investitionsschwerpunkten wie erneuerbare Energien,
- definierten Ausschlusskriterien im Rahmen unserer verbindlichen Richtlinien,
- aktivem Wahrnehmen unserer verantwortungsvollen Rolle als Asset Owner (Stewardship).

Unser Sicherungsvermögen wurde an ESG-Aspekten ausgerichtet. ERGO Life strebt weiter an, ihre Anlagen in Unternehmen zu investieren, die verglichen mit ihren Mitbewerbern besonders die ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigen. Es erfolgt damit eine Ausrichtung auf die obersten Ratingstufen des MSCI ESG-Ratings, welches aktuell die Einstufung „AA“ nach MSCI im März 2024 erreicht (ESG-Ratingskala „AAA“ – „CCC“).

**SDG 7**
Bezahlbare und saubere Energie

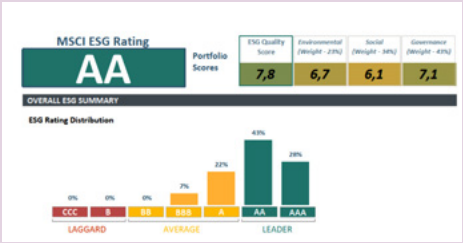
**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**SDG 9**
Industrie, Innovation und Infrastruktur

**SDG 17**
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

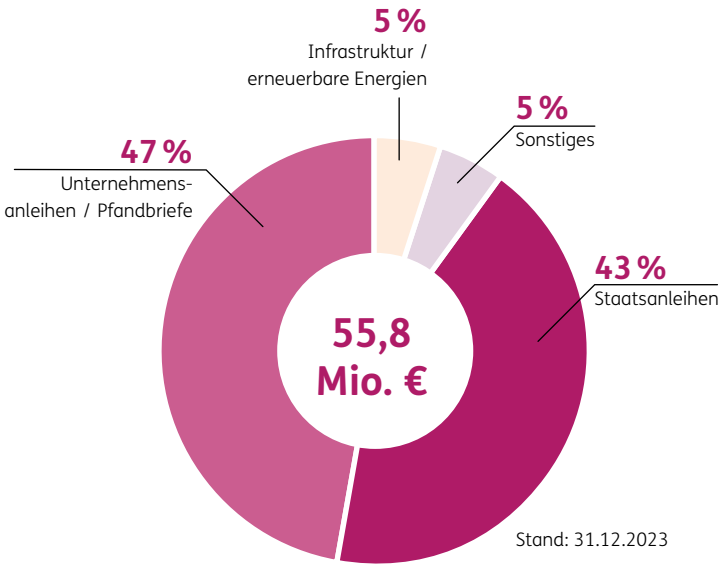
**GRI 3-3, 201-2, 203-1**

**MSCI ESG-Ratings**
Rechtliche Hinweise zum MSCI ESG-Rating:
Obwohl die Informationsanbieter von ERGO, insbesondere MSCI ESG Research LLC und die mit ihr verbundenen Unternehmen (die „ESG-Parteien“), Informationen aus Quellen beziehen, die sie für zuverlässig halten, übernimmt keine der ESG-Parteien eine Garantie für die Originalität, Richtigkeit und/oder Vollständigkeit der hierin enthaltenen Daten. Keine der ESG-Parteien gibt ausdrückliche oder stillschweigende Garantien jeglicher Art, und die ESG-Parteien lehnen hiermit ausdrücklich alle Garantien der Marktgängigkeit und Eignung für einen bestimmten Zweck in hierin enthaltenen Daten. Darüber hinaus haftet keine der ESG-Parteien für direkte, indirekte, besondere, strafende, Folge- oder andere Schäden (einschließlich entgangener Gewinne), selbst wenn sie über die Möglichkeit solcher Schäden informiert wurde.




© 2023 MSCI ESG Research LLC Wiedergabe mit Genehmigung (03.2023)

Den Großteil der Kapitalanlagen von Munich Re – Erst- und Rückversicherung – verwaltet der gemeinsame Vermögensverwalter **MEAG**. Munich Re gehört zu den ersten Unterzeichnern der Principles for Responsible Investment (PRI) und ist im Jahr 2020 der Net Zero Asset Owner Alliance (NZAOA) beigetreten. Beide Programme bilden die Grundlage für unsere Anforderungen, nachhaltige Aspekte in unsere Investitionsentscheidungen zu integrieren. Die NZAOA unterliegt dabei regelmäßigen Zielüberarbeitungen.




Die Ambition 2025 der Munich Re sieht vor, die in der Kapitalanlage der Gruppe finanzierten Treibhausgasemissionen bis Ende 2025 deutlich zu reduzieren und bis zum Jahr 2050 auf Netto-Null abzusenken. Den Rahmen für unsere Kapitalanlage bildet dazu die **Responsible Investment Guideline (RIG)**, also die Richtlinie für verantwortungsvolle Investments. Die RIG regelt, welche Themenfelder nicht oder lediglich mit Restriktionen für Investments infrage kommen.

Ausschlüsse und Restriktionen werden u. a. zu folgenden Themen geregelt: kontroverse Waffen, thermische Kohle, Öl- und Gasförderung, Ölsande, Nahrungsmittelrohstoffe und forstwirtschaftliche Investitionen. Die RIG wird durch eine Ausschlussliste zu Unternehmen ergänzt. Die Gruppe verschärft zudem sukzessive diese Ausschlusskriterien und aktualisiert ihre Ausschlussliste stetig. Als zentrales Instrument unterliegt die RIG damit der fortlaufenden Weiterentwicklung. ERGO Life verfügt über eine lokale Ergänzung der RIG, die gesonderte Ausschlüsse und Restriktionen ergänzend regelt:

### Ausschlüsse

- Ölsand, Fracking, Bergbau: Investitionen in Aktien oder Anleihen von Unternehmen, die mehr als 10 % ihrer Einnahmen aus dem Ölsand-Abbau, Fracking oder Bergbau erzielen, sind nicht erlaubt.
- Arktische Bohrungen: Investitionen in Aktien oder Anleihen von Unternehmen, die arktische Bohrungen vornehmen, sind nicht zulässig.
- Kontroverse Waffen sowie jegliche Infrastrukturinvestments mit Bezug zu diesen Waffen.[7]

### Restriktionen

- Ackerland und Wald: Der Erwerb von landwirtschaftlich genutzten Flächen ist nicht erlaubt, insbesondere dann nicht, wenn es ESG-Aspekten sowie Aspekten zu Biodiversität und Menschenrechten schadet.
- Für Anleihen von Regierungen und regierungsnahen Institutionen: Es werden keine Neuinvestitionen in Staatsanleihen und Anleihen von regierungsnahen Institutionen von Ländern getätigt, die nach dem MSCI ESG-Rating mit weniger als „BBB“ bewertet sind. Anleihen, die durch Downgrades unter diese Schwelle fallen, werden innerhalb von drei Monaten verkauft. Für bereits im Portfolio befindliche Anleihen von Regierungen und regierungsnahen Institutionen, die vor dem 01.01.2021 gekauft worden sind, gilt die vorgenannte Restriktion nicht.
- Für Anleihen von Unternehmen: Es werden keine Neuinvestitionen in Unternehmensanleihen getätigt, die nach dem MSCI ESG-Rating mit weniger als „A“ bewertet sind. Anleihen, die durch Downgrades unter diese Schwelle fallen, werden innerhalb von drei Monaten verkauft. Für bereits im Portfolio befindliche Unternehmensanleihen, die vor dem 01.06.2022 gekauft worden sind, gilt die vorgenannte Restriktion nicht.

7 Hierunter fallen: Antipersonenminen, Streumunition, biologische Waffen, chemische Waffen, nicht nachweisbare Splitter: jede Waffe, deren Hauptwirkung darin besteht, durch Splitter zu verletzen, die im menschlichen Körper nicht durch Röntgenstrahlen entdeckt werden können (z. B. Kugeln oder mit Glasscherben gefüllte Geschosse). Brandwaffen (einschließlich Brandvorrichtungen, Brandmunition oder Brandbomben) sind dazu bestimmt, Brände auszulösen oder empfindliche Ausrüstung zu zerstören, indem sie Materialien wie Napalm, Thermit, Magnesiumpulver, Chlortrifluorid oder weißen Phosphor verwenden. Anwendbare Konventionen: Übereinkommen über Antipersonenminen (1999), Übereinkommen über Streumunition (2010), Übereinkommen über biologische Waffen (1975), Chemiewaffenübereinkommen (1997), Übereinkommen über bestimmte konventionelle Waffen (geändert 2001).

**Impact Investment**

Mit gezielten Investments unterstützt die Gruppe die Wende zu erneuerbaren Energien und legt Kapital in Infrastrukturprojekten wie Solarstromanlagen oder Windparks an.

ERGO Life beteiligt sich seit August 2022 am Infrastrukturinvestment in den **Solas Sustainable Energy Fund ICAV (SSEF)**. Der SSEF, der nach Art. 9 der Offenlegungs-Verordnung eingestuft ist, unterstützt u. a. aus seinen Mitteln Geschäftsmodelle und Vorhaben, die geeignet sind, Energie einzusparen. Diese Modelle setzen sich für die Renovierung bestehender Infrastrukturen – insbesondere von Gebäuden – ein und konzentrieren sich dabei auf energieeffiziente Technologien wie Photovoltaik-Dachanlagen, LED-Beleuchtung, Wärmepumpen, Blockheizkraftwerke und die Gebäudesubstanz. Der Fonds finanziert Projekte sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor – einschließlich kleinerer Projekte im Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), für die es oftmals schwieriger ist, Finanzmittel zu erhalten. Die Mittel des Fonds betragen rund 220 Millionen Euro.

Der SSEF wird u. a. von der Europäischen Investitionsbank (EIB) unterstützt. Seine Investitionen sollen Energieeinsparungen von rund 600 GWh pro Jahr ermöglichen. Damit angestrebte Einsparungen von THG-Emissionen sollen dazu beitragen, die Klimaziele der Europäischen Union zu erreichen.

Unser Ziel in diesem Infrastrukturinvestment ist ein Volumen von 8 Millionen Euro über die kommenden Jahre, was rund 15 % der eigenen Kapitalanlagen der ERGO Life entspricht. Ende 2023 waren bereits rund 2,92 Millionen Euro investiert.

**SDG 7**
Bezahlbare und saubere Energie

**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**SDG 9**
Industrie, Innovation und Infrastruktur

**SDG 17**
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

**GRI 3-3, 203-1**

# Klimawandel und Naturkatastrophen

Weltweit verursachen Naturkatastrophen hohe Milliardenschäden. Extrem warme Temperaturen begünstigen auftretende Wetterkatastrophen wie im Berichtsjahr. Sie sind erkennbare Folgen des Klimawandels. Umwelt- und Klimaschutz ist seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen von ERGO Life. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung, die wir in unserer Strategie festgelegt haben und die unser Handeln leitet, und fördern das Umweltbewusstsein unserer Mitarbeiter.

## Emissionen im eigenen Betrieb senken

Die Klimaziele der **Ambition 2025** streben an, die Treibhausgasemissionen aus dem operativen Geschäftsbetrieb bis 2030 gruppenweit auf Netto-Null-Emissionen umzustellen. Die Umsetzung erfolgt schrittweise. Im ersten Schritt sollen die THG-Emissionen in der gesamten Munich Re Gruppe bis 2025 um 12 % pro Mitarbeiter gegenüber 2019 gesenkt werden. ERGO Life verfolgt zur Umsetzung eine Strategie zur Reduktion von THG-Emissionen unseres Betriebs. Hierzu wird u. a. ausschließlich Naturstrom aus 100 % erneuerbaren Energien genutzt und es erfolgte eine Umstellung der Firmenfahrzeuge auf E- oder Hybrid-Antrieb.

Die direkten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sind hierbei allerdings begrenzt, da wir kein energie- und materialintensives Geschäftsmodell haben. Unsere **Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie hier.**

## Gruppenweites Umweltmanagement

Im Berichtsjahr wurden die Mitarbeiter der ERGO Life im Rahmen der Meldung im Umweltreporting der Gruppe erfasst. Seit 2015 bemühen wir uns, die verbleibenden THG-Emissionen durch den Kauf von Zertifikaten aus Projekten auszugleichen, die zu einer Reduktion von THG-Emissionen beitragen. Bei der Auswahl von Zertifikaten achten wir auf international anerkannte Standards. Damit unterstützten wir den Einsatz energieeffizienter Kochöfen in Uganda. Spätestens 2030 wollen wir nicht vermeidbare THG-Emissionen etwa durch die Finanzierung von Aufforstungs- oder $CO_2$-Speicherprojekten der Atmosphäre wieder entziehen.

Unser Engagement schließt unsere Mitarbeiter im höchsten Maße für unseren Erfolg ein. Dabei leiten wir unser gemeinsames Handeln aus einem gemeinsamen Bewusstsein ab. Regelmäßig beziehen wir unsere Mitarbeiter zu den Themen der globalen, aber auch der lokalen Herausforderungen durch fundierte Informationen und Aktionen im Berichtszeitraum ein.

### Reduzierung $CO_2$e-Emissionen seit 2019

| $CO_2$e-Emissionen[1] | Einheit | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 (Basisjahr) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **Gesamte $CO_2$e-Emissionen** | **kg** | 19.555,14 (30.610,53)[6] | 34.048,77[5] | 36.906,68[1] | 44.921,99[1] | 63.037,15 |
| Direkte $CO_2$e-Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1[2] | kg | 12.975,39 (1.920,00)[6] | 13.420,15 | 21.594,20 | 23.229,25 | 34.404,00 |
| Indirekte $CO_2$e-Emissionen aus bezogener Energie – Scope 2[3] | kg | 7.910,00 | 9.861,73 | 8.612,00 | 9.902,58 | 10.996,49 |
| Andere indirekte $CO_2$e-Emissionen – Scope 3[4] | kg | 9.725,14 | 10.766,89 | 6.700,48 | 11.790,16 | 17.636,66 |
| **$CO_2$e-Emissionen pro Mitarbeiter** | **kg** | **349,20 (546,62)[6]** | **630,53** | **723,66** | **916,78** | **1.370,37** |
| **$CO_2$e-Einsparungen pro Mitarbeiter seit 2019** | **%** | **74,52 (60,11)[6]** | **53,98** | **47,19** | **33,09** | **–** |

1 Pandemiebedingter Rückgang in den Jahren 2020 und 2021 aufgrund der hohen Homeoffice-Quote.
2 Direkte Emissionen aus Primärenergieverbrauch (Treibstoff für Firmenfahrzeuge und Notstromaggregat).
3 Indirekte Emissionen aus bezogener Energie (Einkauf Strom, Fernwärme).
4 Andere indirekte Emissionen (Geschäftsreisen, Papier- und Wasserverbrauch, Abfall).
5 Im Jahr 2022 wurden die Umweltkennzahlen durch die Einsparmaßnahmen bei Energie (Treibstoff für Firmenfahrzeuge) als Folge der Umstellung der Firmenfahrzeuge positiv beeinflusst. Ab Mitte des Jahres 2022 – nach Rückkehr zum Normalbetrieb – war ein Anstieg der Mobilität zu verzeichnen.
6 Die Umweltkennzahlen des Betriebs der ERGO Life werden in der konzernweiten Umweltdatenerfassung seit 2023 erfasst. Die ohne Klammerzusatz ausgewiesenen THG-Emissionen für Direkte Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1 – basieren im Berichtsjahr 2023 für die ERGO Life im Rahmen der Umweltdatenerfassung auf der für 2019-2025 fest definierten und geprüften Berechnungsmethode (Werte ohne Klammern). Die Werte mit Klammerzusatz berücksichtigen für eine bessere Vergleichbarkeit zum Vorjahr im Ausweis der Direkten Emissionen Scope 1 – die Energiemenge für Treibstoff für Firmenfahrzeuge. Hierbei wurden folgende Umrechnungsfaktoren genutzt: 1 l Benzin = 8,5 KWh, 1 l Diesel 9,8 KWh (es wurden im Berichtsjahr 103,09 l Diesel für externe Fahrzeuge erfasst); 2,46 kg $CO_2$e/ Liter Diesel, 2,33 kg $CO_2$e/ Liter Benzin)].

Wir ermitteln jährlich den Verbrauch von Energie, Papier und Wasser sowie die Menge des erzeugten Abfalls und die zurückgelegten Kilometer auf Geschäftsreisen. Die daraus entstehenden Treibhausgasemissionen messen wir nach international anerkannten Methoden und weisen sie als $CO_2$-Äquivalente aus. Wir haben zum Ende des Berichtsjahres unser betriebliches Ambitionsniveau zur Reduzierung von THG-Emissionen ($CO_2$e) (vgl. S. 21 unseres Nachhaltigkeitsberichts 2022) unterschritten: Unser Ausblick bis Ende 2025 sieht eine angestrebte lokale Einsparung bei ERGO Life von 30 % an THG-Emissionen pro Mitarbeiter gegenüber dem Basisjahr 2019 vor. Dieses Ambitionsniveau wurde deutlich vorzeitig unterschritten und die weitere Reduzierungsbewegung der THG-Emissionen dabei stabilisiert. Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie **hier**.

**Maßnahmen zur Energieeffizienz und Ressourcenschonung**

- Nutzung von Ökostrom „nova naturstroum“ des lokalen Anbieters Enovos seit 2011. Damit erfolgt die Stromversorgung zu 100 % aus erneuerbaren Energien. Enovos wiederum unterstützt mit jährlich 200.000 Euro den „fonds nova naturstroum“. Dieser hat die Förderung und Erschließung erneuerbarer Energieressourcen und die Energieeffizienz in Luxemburg zum Ziel.
- Umstellung der Beleuchtung in Büros und Büroflächen auf sparsame LED-Varianten im Herbst 2023.
- Bis zum Jahr 2022 wurden Firmenfahrzeuge auf E- oder Hybrid-Antrieb umgestellt. Ab dem Ende des Berichtsjahres werden künftige Dienstwagen nur als vollelektrische Fahrzeuge angeschafft. In Ausnahmefällen von jährlichen Fahrleistungen von über 50.000 Kilometern bleiben Hybrid-Fahrzeuge im Einzelfall zulässig.
- Förderung der E-Mobilität und E-Fahrräder durch die Möglichkeit zum Aufladen für die Mitarbeiter.
- Geschäftsreisen erfolgen unter Geltung einer Leitlinie mit den Zielen der Vermeidung von Reisen bzw. deren Ersatz durch digitale Kommunikationsmittel sowie der Nutzung von öffentlichen – umweltschonenden – Verkehrsmitteln wie der Bahn und zur Vermeidung von Flugreisen.

- ERGO Life ist Mitglied des **Forest Stewardship Council® (FSC®)** in Deutschland und Luxemburg, der sich für ausgewogene Waldwirtschaft einsetzt. Seit 2020 wird ausschließlich FSC®-zertifiziertes Papier beschafft (Auszeichnung 2020 als Waldfreund).
- Verzicht auf Einwegplastik im Betrieb seit Unterzeichnung des „Zero Single-Use Plastic Manifesto“ des Netzwerks IMS im Jahr 2020.
- Mitgliedschaft **SuperDrecksKëscht®** (SDK): ERGO Life hat sich dem nationalen nachhaltigen Abfallwirtschaftskonzept der luxemburgischen Regierung im Jahr 2021 angeschlossen und wird jährlich von SDK zertifiziert. ERGO Life hat sich verpflichtet, die hohen Standards von SDK bei der Mülltrennung und -vermeidung umzusetzen.

**SDG 7**
Bezahlbare und saubere Energie

**SDG 13**
Maßnahmen zum Klimaschutz

**GRI 2-23, 3-3, 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5, 306-2**

**Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2023**

- Vortrag „Climate Emergency“ auf der Betriebsversammlung im Juni 2023 mit Awareness der betrieblichen „Scope 1-3“-Kennzahlen der ERGO Life.
- Teilnahme der Mitarbeiter an der Veranstaltung „The water crisis: get inspired to act now“ des lokalen Netzwerks IMS im Juli 2023 und des Luxembourg Sustainability Forums 2023 im Oktober während der Arbeitszeit. Begleitet wurde dies durch eine Berichterstattung im Intranet.
- Umfangreiche Berichterstattung und Videos zur FSC® Forest Week des Forest Stewardship Council® (FSC®) im Intranet im Herbst 2023.
- **Aktivprojekt zu Biodiversität** („Blühwiesen Teil I und II“): zweiteilige Aktion im Juli und Oktober 2023 zur Saatguternte und Aussaat gemeinsam mit der Fondation natur&ëmwelt in der Nähe von Clervaux (Luxemburg).

# Arbeitgeberattraktivität

Die Mitarbeiter der ERGO Life bilden die Basis für unser erfolgreiches unternehmerisches Handeln. Beruf und Freizeit in eine Balance zu bringen, ist daher unser Anspruch. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber fördern wir unsere Mitarbeiter, stärken durch Flexibilität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Gesundheitsschutz und haben Chancengleichheit, Diversität und Inklusion bei ERGO Life verankert. Zufriedene, motivierte und erfahrene Mitarbeiter entwickeln daraus eine enge Bindung zum Unternehmen und stärken unseren Erfolg als Unternehmen. Die tarifliche Bindung bei ERGO Life mit rund 86 % der Mitarbeiter gewährleistet dazu angemessene Arbeitsbedingungen. Für die übrigen rund 14 % der Mitarbeiter, die als Führungskräfte unter außertarifliche Regelungen fallen, gilt dies gleichermaßen.

Im Berichtsjahr fand erstmals die Teilnahme an der konzernweiten Mitarbeiterbefragung – der „International Employee Survey“ (IES) – mit einer Teilnehmerquote von rund 80 % statt. Auf der Basis der dabei gewonnenen Erkenntnisse sind Geschäftsleitung, Führungskräfte und Mitarbeiter gemeinsam im Jahr 2024 berufen, diese aktiv zum Vorteil der ERGO Life umzusetzen.

Schon seit 2013 überwachen und veröffentlichen wir intern – seit 2023 auch extern – für alle Mitarbeiter jährlich die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern mittels des Tools „Logib“[8]. Wir überwachen das Gender Pay Gap und stellen gleiche Vergütung bei gleichwertiger Beschäftigung bei ERGO Life nachweislich sicher. Zum Ende des Berichtsjahres beträgt der Unterschied in der Vergütung unter Berücksichtigung der personen- und arbeitsplatzbezogenen Merkmale 5,6 % und ist damit statistisch nicht signifikant.

## Schulung und Weiterbildung

Um die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens dauerhaft zu sichern und unseren Mitarbeitern die bestmögliche persönliche Entwicklung zu gewähren, bieten wir Schulungsmaßnahmen und gezielte und bedarfsgerechte fachliche Förderung an. Wir erreichen dies durch E-Learning-Angebote und durch externe Schulungen. Daneben absolvieren wir ein geregeltes Schulungsprogramm zu Compliance-Themen wie Geldwäscheprävention, Datenschutz, Informationssicherheit oder Betrugsprävention.

Wir bieten hierzu webbasierte Schulungen mittels der konzerneigenen E-Learning-Plattform „e-Campus“ an. Daneben halten wir für unsere Mitarbeiter seit dem Jahr 2023 das Schulungsformat „Learning2Go“ vor. „Learning2Go“ beinhaltet kurze Einheiten zu wechselnden Themen – beispielsweise zum erfolgreichen Handling der digitalen Arbeitswelt. Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt absolvieren im Kundeninteresse mindestens 15 Stunden individueller Fortbildung im Kontext der Versicherungsvertriebsrichtlinie (Insurance Distribution Directive, IDD).

Der Schulungsbedarf und die Entwicklungswünsche der Mitarbeiter werden in jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen und dokumentiert. ERGO Life verfolgt das Ziel, die Förderung ihrer Mitarbeiter durch regelmäßige Fortbildung weiter zu verbessern. Im Jahr 2023 profitierten die Mitarbeiter von 20,96 Stunden Fortbildung pro Person (2,62 Tage; 146,75 Weiterbildungstage betriebsweit). Damit konnten wir unser angestrebtes Ziel erreichen, die **Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen** – auch im Vergleich zum Niveau der Vor-Corona-Jahre – deutlich zu steigern. **Unsere Mitarbeiterkennzahlen finden Sie hier.**

**SDG 3**
Gesundheit und Wohlergehen

**SDG 8**
Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

**GRI 2-7, 3-3, 401-1, 404-1, 404-3**

8 Das behördlich anerkannte Tool „Logib“ für die Ermittlung des jährlichen Gehaltsunterschieds bei ERGO Life wird seit dem Jahr 2013 angewendet. Die Anwendung von Logib erfolgt, bis seitens der Group eine abweichende Methodik oder Tool zur Anwendung kommt. Es ist nicht auszuschließen, dass bei Anwendung einer künftigen Methodik abweichende Ergebnisse auftreten können.

## Flexibilität und Unterstützung

Mit Flexibilität unterstützt ERGO Life ihre Beschäftigten, ihre Arbeit und ihr Privatleben auch in verschiedenen Lebensphasen besser aufeinander abzustimmen und ihre Aufgaben effektiv und motiviert zu erfüllen:

- Möglichkeit zu flexiblen Arbeitszeiten in Form von Gleitzeit, individuellen Teilzeitmodellen und mobilem Arbeiten. Zum 31.12.2023 waren rund 27 % der Mitarbeiter in bis zu acht verschiedenen Zeitmodellen in Teilzeit für unser Unternehmen tätig.
- Mobiles Arbeiten von zu Hause: rund 96 % der Mitarbeiter nutzten im Berichtsjahr das Angebot, bis zu 25 % der vereinbarten Arbeitszeit mobil zu arbeiten. Dies entspricht der derzeitigen Höchstgrenze für Grenzgänger nach Luxemburg – bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. In begründeten Ausnahmen ist eine höhere Quote im Einzelfall möglich. Damit leistet ERGO Life einen kombinierten Beitrag, um einerseits Anfahrtswege einzusparen und andererseits das Arbeiten in einem familienfreundlichen Arbeitsumfeld in der häuslichen Umgebung zu ermöglichen.
- Umfangreiche Regelungen von Sonderurlauben nach dem geltenden Kollektivvertrag: z. B. Urlaub für gesellschaftliches Engagement, Sozialurlaub, Sporturlaub, Spezialurlaub für Mitglieder der Rettungskräfte, Urlaub aus familiären Gründen.
- Möglichkeit zur Nutzung eines Eltern-Kind-Büros.
- Spezielle Wiedereingliederungsmaßnahmen begleiten Rückkehrer nach krankheitsbedingten Auszeiten.
- Ein Fragebogen „Drei Monate nach Einstellung“ für neue Mitarbeiter ist 2023 als neuer Standard etabliert worden, um die Mitarbeiterzufriedenheit von Beginn an zu unterstützen und die Offenheit im Sinne einer Speak-up-Kultur zu stärken.

Um unsere in Deutschland lebenden Mitarbeiter im beruflichen Alltag zu stärken, offerieren wir im Verbund mit unserer Konzernmutter seit Ende 2023 kostenfrei für unsere Mitarbeiter den Zugang zu einem kompetenten Dienstleister rund um die Pflege und Betreuung von Angehörigen nach den sozialgesetzlichen Regelungen in Deutschland. Damit streben wir an, unseren Mitarbeitern die optimale Unterstützung für die Vereinbarkeit einer Pflege von Angehörigen und ihrer beruflichen Situation zu ermöglichen. Zusammen mit unserer flexiblen Arbeitszeit ermöglichen wir so unseren Mitarbeitern einen weiteren Baustein für eine individuelle Work-Life-Balance.

# Diversität, Chancengleichheit und Inklusion

Unser Unternehmen profitiert von unterschiedlichen Erfahrungen, Denkweisen und Qualifikationen unserer Beschäftigten – eine Vielfalt, die wir pflegen. Dazu fördern wir die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter, bauen den Anteil von Frauen in Führungspositionen aus und gestalten ein integratives Umfeld. Unser konzernweiter Verhaltenskodex und unsere Leitlinie für Diversität und Inklusion sind die Basis für unser Bekenntnis zu Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe und verfolgen das Ziel, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung zu schaffen. Das Intranet der ERGO bietet für alle Mitarbeiter den Zugang zu den Netzwerken für Frauen, Väter, People of Colour oder Inklusion und LGBTQ+.

Mit der Unterzeichnung der „Charte de la Diversité Lëtzebuerg“ im Jahr 2020 haben wir uns verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen und Ausgrenzung. Die Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung oder Identität. ERGO Life beteiligt sich aktiv an der langfristigen Förderung der Diversität. Von den im Jahr 2022 durch ERGO Life eingereichten Initiativen wurden drei als „best practices“ auf der Website der Charta veröffentlicht: das absolvierte Führungskräftetraining „Diversity in Leadership“, das verbindliche Versprechen, konkrete Quoten von Frauen in Führungspositionen als Umsetzung der gruppenweiten „Gender Ambition 2025“ zu beachten, sowie die Leitlinie für Diversität und Inklusion. Wir entwickeln unsere Richtlinien ständig weiter.

Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

CHARTE de la DIVERSITE LËTZEBUERG

**Weitere Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2023**

- ERGO Life arbeitet seit Oktober 2023 aktiv im Projekt der gruppenweiten „Diversity, Equity and Inclusion Strategy“ mit.
- Im Rahmen der „Gender Ambition 2025“ sollen bis Ende 2025 gruppenweit Frauen mindestens 40 % der Führungspositionen einnehmen und mindestens 25 % der Vorstandsmandate sollen durch Frauen besetzt sein. ERGO Life verfolgt dieses strategische Vorgehen mit konkreten Zielen auf lokaler Ebene und hat auf der Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung die Zielgröße von 25 % Frauenanteil bereits erreicht.
- ERGO Life unterstützt das **ERGO Mentoringprogramm** für weibliche Potenzialträger und hat erreichen können, erstmals eine Teilnehmerin aus Luxemburg in das Konzernprogramm entsenden zu können.
- ERGO Life beschäftigt Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, verschiedener Nationalitäten oder Religionen und diverser geschlechtlicher Identität sowie mit Schwerbehinderung. Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, können sich jederzeit an eine externe unabhängige Ombudsstelle wenden oder unser **Hinweisgeberportal** nutzen. Verstöße werden nicht toleriert, sondern angemessen aufgeklärt und geahndet.

**GRI 2-7, 3-3, 405-1, 406-1**

# Gesundheit und Arbeitsschutz

Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz hat für ERGO Life hohe Priorität. Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sind in einer durch die Digitalisierung geprägten und forcierten anspruchsvollen Arbeitswelt unerlässlich. ERGO Life hat dazu Regelungen nach den gesetzlichen, kollektivvertraglichen und konzernweiten Vorgaben umgesetzt, die u. a. die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) sowie den Arbeits- und Gesundheitsschutz gewährleisten.

Seit November 2023 ergänzt die lokale Leitlinie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und Wohlbefinden das im April 2023 veröffentlichte „Health, Safety und Wellbeing **Statement**“ von Munich Re und definiert die Säulen von Wohlbefinden im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements (psychisches und physisches Wohlbefinden, soziale Verbundenheit und das Arbeitsumfeld der Mitarbeiter).

Die betriebliche Organisation umfasst ferner zwei Sicherheitsbeauftragte, die mit den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes betraut sind. Die Personalvertretung stellt einen Beauftragten. Damit stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter auch über die Personalvertretung Zugang zur Organisation – und damit zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes – haben. Die Sicherheitsbeauftragten geben Anstöße zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes und informieren hierzu. Im Intranet sind weitergehende Informationen zum Arbeitsschutz für alle Mitarbeiter einsehbar. In besonderem Maße obliegt den Führungskräften der ERGO Life, die Umsetzung der Maßnahmen zum Arbeitsschutz zum Wohl aller Mitarbeiter zu gewährleisten. Schulungen – etwa im Bereich der Fortbildung von Ersthelfern – erfolgen regelmäßig.

Als weitere Komponente steht allen Mitarbeitern der betriebsärztliche Dienst mit seinem umfassenden Angebot an gesundheitsfördernden Möglichkeiten zur Verfügung – einschließlich individueller Beratungen/Untersuchungen, die vom Arbeitnehmer wie vom Arbeitgeber veranlasst werden können. Durch den betriebsärztlichen Dienst erfolgt zudem eine regelmäßige Besichtigung der Betriebsstätte. Die Mitarbeiter haben Zugang zu einer jährlichen Augenuntersuchung und zur arbeitgeberseitig freiwillig eingerichteten Bezuschussung von Universalbrillen oder Kontaktlinsen sowie für Bildschirmarbeitsplatzbrillen.

Das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement begleitet Rückkehrer nach krankheitsbedingten Auszeiten. Bei längeren Erkrankungen werden Wiedereingliederungsmaßnahmen (z. B. stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit, Bereitstellung von Steharbeitsplätzen mit elektrisch höhenverstellbaren Tischen) in enger Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst umgesetzt.

Die betriebliche Organisation sieht die Nutzung von Tintenstrahldruckern (anstatt Laserdruckern) und Druckerstandorte in separaten Räumen vor. Moderne Schallschutzmaßnahmen erleichtern das Arbeiten im Kundenservice.

**Maßnahmen im Jahr 2023**

- Das Recht auf Unerreichbarkeit zur Stärkung der Work-Life-Balance und zur Entlastung der Mitarbeiter und
- der Schutz vor Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz, beides auf der Grundlage okaler gesetzlicher Neuregelungen, wurde für die ERGO Life in verbindlichen internen Richtlinien umgesetzt.

**GRI 2-7, 3-3, 405-1, 406-1**

# Engagement

ERGO engagiert sich für das Gemeinwohl und den Zusammenhalt der Gesellschaft. Basis für unser Handeln ist unsere Corporate-Responsibility-Strategie. Gemeinsam mit unseren Partnern wollen wir Dinge zum Besseren verändern, um so den wesentlichen globalen Herausforderungen zu begegnen.

**„OroVerde – Die Tropenwaldstiftung“**
So unterstützen wir die Tropenwaldstiftung OroVerde – eine Organisation, die sich seit über 30 Jahren für den Schutz des tropischen Regenwaldes einsetzt. OroVerde ist eine der Kooperationspartnerinnen der „Tackling Climate Change“-Initiative von Munich Re und ERGO.

Der Schutz des Klimas ist eng verknüpft mit dem Schutz des tropischen Regenwaldes, der sich rund um unseren Planeten in einer äquatorialen Vegetationszone erstreckt. „OroVerde – Die Tropenwaldstiftung“ hat sich seit 1989 dem Schutz des Tropenwaldes mit speziellen Schutzprojekten in den Tropen, aber auch Projekten der Bildung und Verbraucheraufklärung, Forschungstätigkeit und einer öffentlichkeitswirksamen Arbeit verschrieben.

Mit jedem Abschluss eines Produktes unserer ERGO Eco-Familie unterstützen wir die Tropenwaldstiftung mit 5 Euro. Mit diesen 5 Euro erreicht OroVerde einiges – beispielsweise die Unterstützung von Aktivitäten/Schutzmaßnahmen in Honduras:

- Aufforstung von Mangroven an der Küste des Golfs von Fonseca
- Verbesserung des Abfallsystems in den Gemeinden Marcovia und Nacome im Golf von Fonseca, sodass kein Abfall die Wälder und Gewässer verschmutzt

Seit Beginn der Kooperation im Sommer 2020 konnten durch das Engagement der ERGO Life und den Verkauf der Eco-Produktfamilie schon 40.000 Euro für OroVerde bereitgestellt werden.

**natur&ëmwelt Fondation Hëllef fir d'Natur**
1982 wurde im Großherzogtum Luxemburg **natur&ëmwelt Fondation Hëllef fir d'Natur** als gemeinnützige Stiftung gegründet. Die wichtigsten Tätigkeitsbereiche sind der Erwerb und die Verwaltung von Naturschutzgebieten, Informationskampagnen und die Durchführung von nationalen, interregionalen und europäischen Projekten. Dabei stehen die Erhaltung der Biodiversität in einer vielfältigen Natur- und Kulturlandschaft sowie der Schutz von Biotopen und die nachhaltige Nutzung natürlicher Ressourcen im Vordergrund.

Nach einer gemeinsamen Baumpflanzaktion mit Unterstützung der Mitarbeiter der ERGO Life im Jahr 2022 wurde im Berichtsjahr ein weiteres Projekt der Fondation natur&ëmwelt durch die Unterstützung der Mitarbeiter der ERGO Life realisiert. Im Rahmen einer zweiteiligen Aktion mit zwei Projekttagen im Juli und Oktober 2023 wurde Saatgut gesammelt. Das Team von ERGO Life half dabei, dass das natürlich gewonnene Saatgut später auf einer weniger artenreichen Wiese ausgesät werden konnte, um die Biodiversität im Norden von Luxemburg weiter zu fördern und lokale Ökosysteme mit reichhaltigen Pflanzenarten zu vermehren.

Auf trockenen Mähwiesen, die für Maschinen nicht zugänglich sind, wurden Samen von u. a. der Schwarzen Flockenblume, der Acker-Witwenblume, dem feinblättrigen Giersch, dem gewöhnlichen Straußgras und dem wohlriechenden Steinklee gesammelt. Nach einer Trocknung des Saatgutes und der Vorbereitung einer weiteren Wiese, auf der Buschwerk entfernt wurde, erfolgte im Oktober dann letztlich die Aussaat.

Die so vermehrten natürlichen Blühwiesen sind Habitate und Lebensgrundlage für viele Insektenarten wie die für die Bestäubung von Nutzpflanzen wichtigen Bienen. Wir werden diese Art des Engagements, das besonders auf die freiwillige Unterstützung unserer Mitarbeiter setzt, fortführen.

**Wir haben uns insbesondere in folgenden gesellschaftlichen und branchenbezogenen Projekten engagiert und engagieren uns weiter:**

- Projekt „Actions Positives" (bis 2017)
- Beitritt **IMS**, Zeichnung „Zero Single-Use Plastic Manifesto" (2020), Sponsor des Luxembourg Sustainability Forums (2021-2023)
- Zeichnung COVID-19-Anleihe des luxemburgischen Staates auf Initiative des luxemburgischen Versicherungsverbandes ACA Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (2020)
- Unterstützungspartnerschaft **OroVerde** (2020)
- Beitritt **SuperDrecksKëscht®** (2021)
- Stiftung **natur&ëmwelt** (Baumpflanzaktion in Dillingen, Luxemburg, 2023)
- Beteiligung am gruppenweiten Wettbewerb „Munich Re Social Engagement Awards" (2022) und Teilnahme an „We Ahr back" **(Wiederbegrünung im Ahrtal 2022)**
- Gründungsmitglied der **„Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung"** des Instituts für Finanz-Markt-Analyse (infinma)

**SDG 17**
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

# Über diesen Bericht

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2023 informieren wir neben der Fachöffentlichkeit auch unsere Kunden und Interessierte über unsere Fortschritte bei ERGO Life. Wir erläutern, welche Ziele sich ERGO Life gesetzt hat, welche Maßnahmen implementiert und welche Erfolge erzielt wurden.

Dieser Bericht wurde im vierten Jahr in Folge unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Der GRI-Inhaltsindex gibt Aufschluss über die berichteten Angaben und ihre Veröffentlichung in diesem Bericht.

ERGO Life berichtet seit dem Jahr 2020 jährlich über ihre Aktivitäten. Der aktuelle Berichtszeitraum umfasst die Zeitspanne vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 und folgt auf den Bericht des Jahres 2022. Wichtige Themen aus dem Zeitraum bis März 2024 sind teilweise eingeflossen und mittels Datumsangabe gekennzeichnet.

ERGO Life ist nicht berichtspflichtig und erstellt den vorliegenden Bericht freiwillig. Er unterliegt im Berichtsjahr als Ganzes keiner Prüfung durch externe Dritte.

Zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurden ein **GRI-Inhaltsindex** und unsere **Nachhaltigkeitskennzahlen** in zwei weiteren Dokumenten veröffentlicht. Wir berichten in verkürzter Form zu unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen.

Die ERGO Group ist in die nichtfinanzielle Erklärung im Konzerngeschäftsbericht von Munich Re einbezogen und gibt daher keine eigene nichtfinanzielle Erklärung ab – wie auch ERGO Life als Tochterunternehmen der ERGO Group. Ergänzende Informationen zur gemeinsamen Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele im Berichtsjahr finden Sie im **Geschäftsbericht** und im **Sustainability Report** von Munich Re sowie im ERGO Nachhaltigkeitsbericht.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den Texten dieses Berichts das generische Maskulinum verwendet. Diese Form schließt ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten ein. Die verkürzte Sprachform hat daher allein redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

# Impressum

**Stand: 15.04.2024**


## Herausgeber

ERGO Life S.A.
15, rue de Flaxweiler
L-6776 Grevenmacher

Tel.: +352 264855-5500
Fax: +352 264855-1500

ESG@ergo-life.com
www.ergo-life.com

## Gestaltung

Benning, Gluth & Partner,
Oberhausen/Berlin

## Bildnachweise

ERGO: S. 2, 3, 6, 8, 16
Getty Images: Cover, S. 9, 10,12, 14, 18 (rechts), 21, 22, 24, 25
Panther Media/londondeposit: S. 18 (links)
Shutterstock/Rawpixel.com: S. 23


© ERGO Life S.A. (Luxemburg) L-6776 Grevenmacher | 4 / 2024

ERGO

A Munich Re company