



Nachhaltigkeits- bericht 2021 ERGO Life

ERGO

Inhaltsverzeichnis

Ergo im Porträt	3	Mitarbeitende	22
Vorwort	4	<ul style="list-style-type: none">• Förderung der Mitarbeitenden• Gesundheit und Arbeitsschutz• Diversity und Chancengleichheit• Work-Life-Balance	
Handlungsfelder	5	Engagement	27
Unternehmensführung	7	<ul style="list-style-type: none">• Lokale und gesellschaftliche Projekte• Nachhaltigkeit im Inneren	
<ul style="list-style-type: none">• Unternehmensführung• Menschenrechte und Governance• Datenschutz		Anhang	31
Nachhaltigkeit im Geschäft	12	<ul style="list-style-type: none">• Unsere Stakeholder• Nachhaltigkeitsprogramm• Kennzahlen• Mitarbeiterkennzahlen• GRI-Inhaltsindex	
<ul style="list-style-type: none">• Kundenorientierung und -zufriedenheit• Nachhaltige Ausrichtung in allen Dimensionen• Nachhaltige Kapitalanlagen		Impressum	45
Umwelt- und Klimaschutz	18		
<ul style="list-style-type: none">• Klimaneutraler Geschäftsbetrieb• Umweltbewusstsein stärken			

ERGO Life S.A. im Porträt

ERGO Life S.A. mit ihrem Sitz in der Gemeinde Grevenmacher im Großherzogtum Luxemburg entwickelt seit 1996 als Lebensversicherer vom Finanzplatz Luxemburg aus fondsgebundene Versicherungsprodukte, die in Ländern der EU angeboten werden.

ERGO Life ist eine Aktiengesellschaft (Société anonyme (S.A.)) luxemburgischen Rechts und gehört als 100-prozentige Tochter der ERGO Group AG, Düsseldorf, auch zu Munich Re, einem der weltweit führenden Anbieter von Versicherungslösungen.



Rund 50 Menschen arbeiten für ERGO Life S.A. an ihrem Standort in Grevenmacher. Die Vermögenswerte der Gesellschaft inkl. der Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko der Kunden betragen per 31.12.2021 insgesamt 1.584,27 Millionen Euro. Im Jahr 2021 nahm ERGO Life S.A. dabei rund 51,27 Millionen Euro an gebuchten Bruttobeiträgen ein und erbrachte Versicherungsleistungen an Versicherungskunden aus dem fondsgebundenen Geschäft in Höhe von 93,57 Millionen Euro.

Da ERGO Life lediglich Dienstleistungen anbietet, sind Umfang und Tiefe unserer Lieferkette sowie die Anzahl unserer Lieferanten insgesamt überschaubar. Es werden für das Unternehmen regelmäßig Sach- und Dienstleistungen aus den Bereichen Beratung, Finanzdienstleistungen, Informationstechnik, Fuhrpark, Bürobedarf sowie Logistikkdienstleistungen bezogen. ERGO Life wird die Teilnehmer ihrer Lieferkette basierend auf den Standards der Global Reporting Initiative zukünftig bewerten. Diese Bewertung befindet sich gegenwärtig im Aufbau.

Über diesen Bericht

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Neben der Fachöffentlichkeit werden auch weitere Zielgruppen angesprochen. Der GRI-Inhaltsindex am Ende des Berichts gibt Aufschluss über die berichteten Angaben sowie ihre Veröffentlichung in diesem Bericht. Die 2020 innerhalb der Fachbereiche der ERGO Life überprüften Nachhaltigkeitsthemen, die auch im Austausch mit dem Bereich Sustainability der Gruppe identifiziert wurden (siehe Bericht über Nachhaltigkeit bei ERGO Life aus dem Jahr 2020), sind auch weiterhin die wesentlichen Themen für diesen Bericht: Unternehmensführung, Nachhaltigkeit im Geschäft, Umwelt- und Klimaschutz, Mitarbeitende und Engagement. Diese Themen wurden nicht extern überprüft, da für ERGO Life keine Berichtspflicht im Jahr 2020 bestand.

Mit diesem Bericht legt ERGO Life zum zweiten Mal Rechenschaft darüber ab, was im Thema Nachhaltigkeit getan wird, welche Ziele sie sich gesetzt und bereits erreicht hat. Um dies klarer darstellen zu können, wurde der Bericht unter Einbeziehung der GRI Standards erweitert. Neudarstellungen

von Informationen aus dem vorherigen Bericht sind nicht erfolgt.

ERGO Life berichtet seit dem Jahr 2020 jährlich über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der aktuelle Berichtszeitraum umfasst die Zeitspanne vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 und folgt auf den Bericht des Jahres 2020. Wichtige Themen aus dem Zeitraum bis Juni 2022 sind teilweise bereits eingeflossen und mittels Datumsangabe gekennzeichnet. ERGO Life ist weiterhin nicht berichtspflichtig und erstellt den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht freiwillig. Er unterliegt daher auch im Berichtsjahr keiner Prüfung durch externe Dritte.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in den Texten dieses Berichts das generische Maskulinum verwendet. Diese Form schließt ausdrücklich alle Geschlechteridentitäten ein.

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

das Jahr 2021 war erneut geprägt von großen Herausforderungen. Die weltweite COVID-19-Pandemie setzte sich fort und ihre ökonomischen Folgen erforderten weiterhin ein hohes Maß an Anstrengungen. Wir als ERGO Life standen bei diesen Herausforderungen als verlässlicher Partner an der Seite unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und unserer Geschäftspartner. So haben wir gemeinsam das Jahr 2021 erfolgreich gemeistert.

Bei unserem Bestreben, Menschen dauerhaft für die Zukunft abzusichern, ist die Nachhaltigkeit ein fester Bestandteil unseres unternehmerischen Selbstverständnisses und beeinflusst unser Handeln. Das bedeutet, dass wir unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern sowie gegenüber Umwelt und Gesellschaft sehr ernst nehmen. Wir wollen Mehrwerte für unser Unternehmen und die Gesellschaft schaffen. Deshalb ist die Balance zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Interessen unser erklärtes Ziel.

Zusätzlich berücksichtigen wir die Anforderungen aus den freiwilligen Verpflichtungen, die wir mit unserer Muttergesellschaft

Munich Re eingegangen sind. Dazu zählen der UN Global Compact, die Principles for Responsible Investment (PRI, Prinzipien für verantwortungsbewusste Kapitalanlage) und die Principles for Sustainable Insurance (PSI, Prinzipien für nachhaltiges Versicherungsgeschäft). Als Teil von ERGO und Munich Re ist ERGO Life in die konzernweite Corporate Responsibility Strategie und den Verhaltenskodex der Gruppe eingebunden.

Die Unternehmensgruppe hat sich bereits 2020 mit der „Ambition 2025“ zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen im Geschäftsbetrieb, dem Versicherungsgeschäft und den Investments bis spätestens 2050 auf Netto-Null-Emissionen schrittweise zu reduzieren. ERGO Life setzt die „Ambition 2025“ in ihrem eigenen Geschäftsbetrieb um. Netto-Null-Emissionen bedeutet, dass verursachte Emissionen der Atmosphäre durch Ausgleichsmaßnahmen wieder entzogen werden.

ERGO Life hat für ihren Geschäftsbetrieb, einen eigenen ESG-Beauftragten benannt, der die Nachhaltigkeitsinitiativen auf Unternehmensebene betreut und die Geschäftsleitung bei der Weiterentwicklung und Verfolgung der Nachhaltigkeitsstrategie

unterstützt. Im Zuge dessen wurde nunmehr auch der lokale CO₂-Fußabdruck unseres Standortes in Grevenmacher ermittelt, um auf dieser Basis die Ziele für die weitere ganzheitliche Reduzierung der Umweltauswirkungen unseres Betriebes und im Rahmen der „Ambition 2025“ zu definieren. Das Ergebnis finden Sie in diesem Bericht.

Besonders deutlich zeigt dazu unsere Umstellung des konventionellen Sicherungsvermögens der ERGO Life auf nachhaltige Investments mit einem MSCI-ESG-Durchschnittsrating von „AA“ unseren Erfolg bei der Umsetzung unserer Strategie und der Integration von Nachhaltigkeit in unseren Investments.

Auch unser gesellschaftliches Engagement und das unserer Mitarbeiter sollen einerseits dazu beitragen, die Notwendigkeit nachhaltigen Handelns zu noch breiterer Akzeptanz zu verhelfen, andererseits konkret die Folgen des Klimawandels abzuschwächen. Für unsere Mitarbeiter schaffen wir ein Arbeitsklima, das Leistung und Motivation fördert – etwa mit flexiblen Arbeitszeiten, der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten von zu Hause und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten.

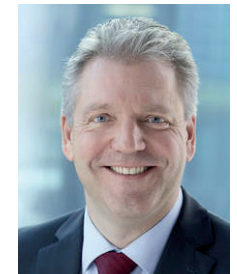
Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen vor, wie wir unsere unternehmerische und gesellschaftliche Verantwortung ganz konkret leben und weiter umgesetzt haben.

Mehr über uns und die Nachhaltigkeit bei ERGO Life erfahren Sie auf unserer Webseite und dort auch im aktuellen News-Blog.

Ihre Geschäftsleitung



Rainer Schu



Jochen Specht

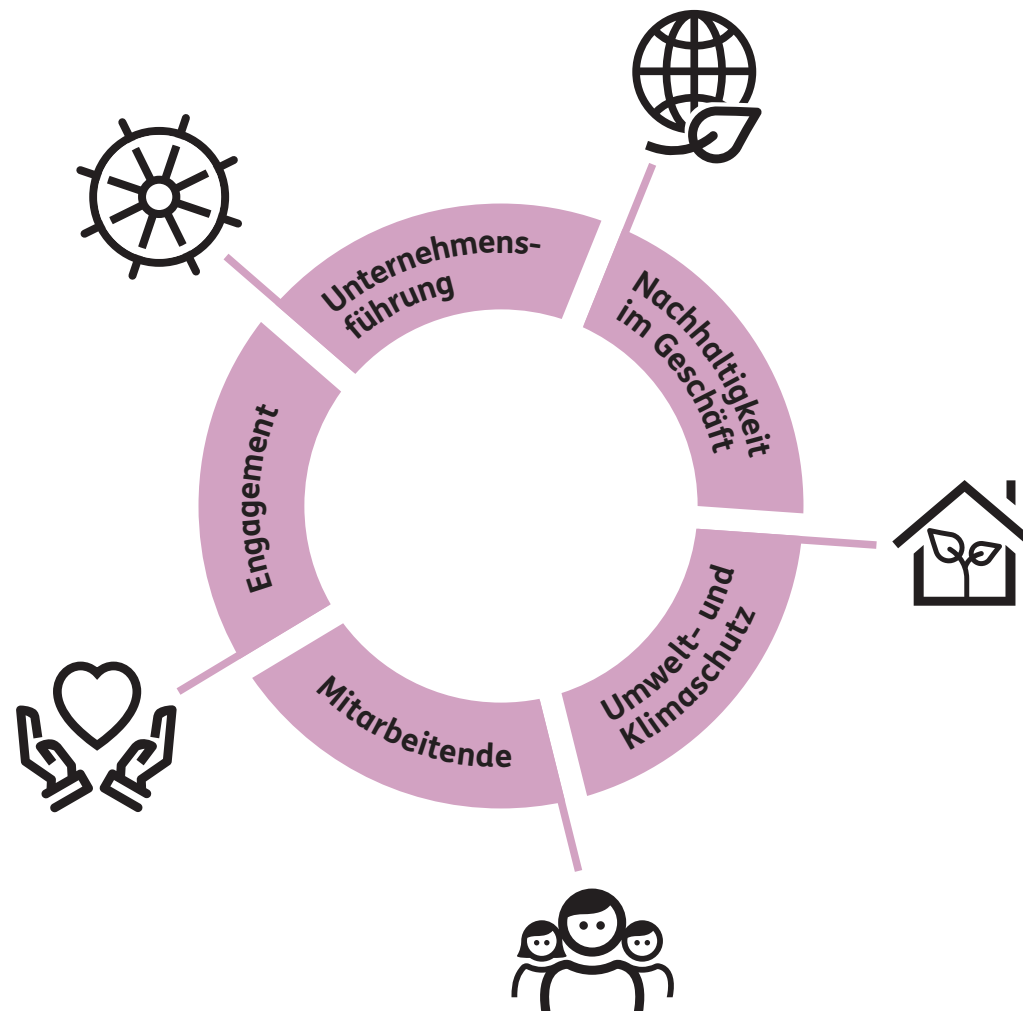
Heute das Morgen gestalten




Unsere Handlungsfelder

Das Thema Nachhaltigkeit geht uns alle an und betrifft folglich sämtliche Bereiche unseres geschäftlichen, gesellschaftlichen und sozialen Handelns. Entsprechend engagieren wir uns als ERGO Life intensiv auf allen relevanten Ebenen und in sämtlichen zentralen Feldern:

1. Unternehmensführung
2. Nachhaltigkeit im Geschäft
3. Umwelt- und Klimaschutz
4. Mitarbeitende
5. Engagement



A woman in a blue long-sleeved shirt, a light blue cap, and a green life vest is kayaking on a calm lake. She is holding a blue paddle and looking towards the right. The water is still, reflecting the sunset sky and the mountains in the background. The overall scene is peaceful and serene.

Sicher auf Kurs
zu neuen Zielen

Unternehmensführung

Als Teil von ERGO und Munich Re ist ERGO Life in die konzernweite Corporate Responsibility Strategie und den gruppenweiten Verhaltenskodex eingebunden.



Als „Gast“ im Großherzogtum Luxemburg ist es uns wichtig, auch die lokalen Aktivitäten an unserem Firmenstandort zu unterstützen. So wurde ERGO Life beispielsweise 2017 als erstes Versicherungsunternehmen in Luxemburg vom Ministère de l'Égalité des chances (Gleichstellungsministerium) mit dem „Actions Positives“ Award ausgezeichnet. ERGO Life hat in einem zweijährigen Projekt über 20 Initiativen zur Gleichstellung von Männern und Frauen umgesetzt. Mit der Teilnahme an diesem Programm wollte und konnte ERGO Life S.A. unter Beweis stellen, dass sie nicht nur Männer und Frauen gleich vergütet, sondern auch eine Vielzahl von positiven Faktoren geschaffen hat, die im Sinne der Chancengleichheit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken.



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



Unser Unternehmen profitiert von den unterschiedlichen Qualifikationen, Erfahrungen und Denkweisen seiner Beschäftigten. Diese Vielfalt fördern wir verstärkt. Wir sind einer der Unterzeichner der „Charte de la Diversité Lëtzebuerg“. Alle Unterzeichner verpflichten sich, 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 für Mitarbeiter. Jederzeit Menschen mit Behinderung in das Unternehmen einzugliedern, ist für ERGO Life selbstverständlich. U.a. weisen wir in Stellenausschreibungen darauf hin, dass Bewerbungen behinderter



Menschen erwünscht sind und bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt werden.

ERGO Life hat sich der konzernweiten „Gender Ambition 2025“ angeschlossen und sich somit verpflichtet, bis Ende 2025 definierte Frauenquoten im Management und auf der ersten Führungsebene zu erreichen.



Gemeinsam mit den Spezialisten von IMS ergreifen wir Maßnahmen zur Standortbestimmung und erstellen einen Aktionsplan zur Förderung der Diversität in unserem Unternehmen. Mit der Unterzeichnung der lokalen Diversitätscharta haben wir uns verpflichtet, mindestens alle zwei Jahre in der Öffentlichkeit über unsere Fortschritte zu berichten. **Dies finden Sie hier.**

Nachdem wir mit verschiedenen Charity-Aktionen und der „Actions Positives“ schon früh und nachhaltig eine eindeutige Positionierung vorgenommen haben, ist ERGO Life auch weiterhin bestrebt, soziale

Verantwortung zu übernehmen. Im Sinne unserer ESG-Strategie findet die Dokumentation dazu nach innen und nach außen statt.

Als Teil von Munich Re, die den UN Global Compact unterzeichnet hat, hat sich auch ERGO Life zur Einhaltung der Menschenrechte verpflichtet. Die Prinzipien des Global Compact beinhalten die Verpflichtung zur Wahrung, Förderung und Umsetzung grundlegender Werte in Bezug auf Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und die Bekämpfung der Korruption innerhalb unseres Einflussbereichs.

Von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir ebenfalls, dass sie die Prinzipien des UN Global Compact einhalten. Die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften (Compliance) durch ERGO Life ist eine selbstverständliche Verpflichtung für alle

Mitarbeiter. Dies wird durch unternehmenseigene Vorgaben ergänzt. Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder Vorgaben der Verhaltenskodizes und der internen Richtlinien werden nicht toleriert, sondern durch die unabhängige Compliance-Funktion im Unternehmen angemessen auf geklärt und geahndet. Nur so lassen sich wirtschaftliche, aber auch Haftungs- und Reputationsrisiken ganzheitlich vermeiden.

Das ERGO Reputation and Integrity Committee (RIC) bewertet Reputationsrisiken bei einzelnen Geschäftsvorfällen und überprüft dabei auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken).

Menschenrechte und Governance

Die Menschenrechte zu schützen, ist ein selbstverständlicher Bestandteil unserer wertorientierten Unternehmensführung. Diese Verpflichtung kommt in der Grundsatzzerklärung zu Menschenrechten von Munich Re zum Ausdruck und gilt auch für ERGO und ERGO Life. Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte, wie sie in den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, dem UN Global Compact und in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgeschrieben sind. Zur Wahrung der Menschenrechte und der Reduzierung von Risiken einer Verletzung verfolgen wir gezielte Maßnahmen. Dies gilt für das Versicherungsgeschäft und die Kapitalanlage genauso wie für die Einkaufsprozesse oder die Mitarbeiter.

Den Rahmen für unseren nachhaltigen und menschenrechtskonformen Investmentansatz bei Kapitalanlagen bilden die Principles for Responsible Investment (PRI) und die gruppenweit gültige Richtlinie für verantwortungsvolle Investments.

Zu den Aufgaben des Bereichs Compliance bei ERGO Life gehört unter anderem die Schulung und Beratung der Beschäftigten zu Fragen der Korruptionsprävention.

Die Einheit prüft regelmäßig, in welchen Geschäftsprozessen Compliance-Risiken auftreten könnten und stimmt sich bei Bedarf mit den Prozessverantwortlichen über geeignete risikomindernde Maßnahmen ab. Am Standort in Grevenmacher erfolgt eine jährliche Überprüfung der Korruptionsrisiken durch die Compliance-Funktion. Dabei werden insgesamt 11 Risikoszenarien zu Bestechung und Bestechlichkeit, Eintrittswahrscheinlichkeiten und Schadenspotenziale überprüft und ausgewertet.

ERGO Life unterliegt hierbei den vom Konzern definierten Mindeststandards, die es gruppenweit einzuhalten gilt.

Die regelmäßige Kommunikation zu Compliance-Themen wie Korruptionsbekämpfung, Kartellrecht, Einhaltung von Finanzsanktionen oder Geldwäscheprävention schärft das Bewusstsein der Mitarbeiter und stärkt so die Compliance-Kultur im

Unternehmen. Dafür nutzen wir interne Kommunikationskanäle wie das Intranet ebenso wie regelmäßige Schulungsveranstaltungen. Alle Richtlinien werden – technisch unterstützt – fortlaufend aktualisiert und aktiv an die betroffenen Mitarbeiter verteilt; sie sind stets im Intranet verfügbar.

Im Rahmen von Schulungen vermitteln wir den Mitarbeiter unsere Compliance-Ziele und ein einheitliches Verständnis zu verschiedenen Compliance-Themen. Die Teilnahme ist für unsere Mitarbeiter verpflichtend.

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

Zudem haben Mitarbeiter selbst die Möglichkeit, sich vertraulich an den Bereich Compliance oder einen unabhängigen

externen Ombudsmann zu 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. Die sogenannte Whistleblowing-Plattform ist sowohl über das Intranet als auch öffentlich über eine Website zugänglich.



Datenschutz

Unsere Kunden vertrauen uns ihre personenbezogenen Daten an, wenn wir sie versichern. Der Schutz dieser Daten hat bei ERGO Life höchste Priorität. Wir erheben Daten transparent und nur, soweit sie für das jeweilige Anliegen erforderlich sind. Die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen ergänzen unternehmenseigene Leitlinien und freiwillige Selbstverpflichtungen der Branche.

Die Leitlinie Datenschutz regelt den Umgang mit allen personenbezogenen Daten, die von ERGO Life verarbeitet werden. Verschiedene weitere Richtlinien, Arbeitsanweisungen und Kontrollmechanismen zum Thema Datenschutz ergänzen und konkretisieren diese Vorgaben. Damit stellen wir ein hohes einheitliches Datenschutzniveau über die verschiedenen Organisationsbereiche sicher. Maßnahmen dazu legen wir in unserem Datenschutz- und Informationssicherheitskonzept fest. Fragen oder Beschwerden von Kunden rund um das Thema Datenschutz werden von den zuständigen Organisationseinheiten bearbeitet. Der externe Datenschutzbeauftragte der ERGO Life und das Team Datenschutz unterstützen die Mitarbeiter dabei und beraten bei den datenschutzrechtlichen Fragen.

Verantwortlich für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften ist die Geschäftsleitung.

ERGO Life S.A. erfüllt freiwillig seit dem 1. März 2013 die „Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten durch die deutsche Versicherungswirtschaft“ (Code of Conduct Datenschutz). Der Code of Conduct Datenschutz regelt die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten. Diese Verhaltensregeln wurden zwischen dem Gesamtverband der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und den Datenschutzaufsichtsbehörden abgestimmt.

Die beigetretenen Unternehmen verpflichten sich, die hier vereinbarten Anforderungen auch künftig einzuhalten. Mit den Verhaltensregeln wurde erstmalig ein branchenweiter Datenschutzstandard für die deutsche Versicherungswirtschaft festgelegt, den wir auch als luxemburgischer Anbieter einhalten.





Beziehung pflegen
und Vertrauen rechtfertigen

Kundenorientierung und -zufriedenheit

Eine starke und 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. Deshalb stehen wir im ständigen Austausch mit ihnen und legen großen Wert auf eine hohe Qualität in der Beratung durch die für uns tätigen Vermittler. Gleichzeitig achten wir besonders auf klare Kommunikation sowie transparente, leicht zugängliche Produkte und bieten zahlreiche Feedback-Angebote.

Unsere Kunden können mit ihren Anregungen und ihrer Kritik das Unternehmen mitgestalten. Sie haben die Möglichkeit, ihr Feedback über die Homepage direkt an ERGO Life zu übermitteln. Besonderen Stellenwert haben etwaige Kundenbeschwerden, denen wir durch eine zügige Bearbeitung sowie eine faire und objektive Bearbeitung Rechnung tragen. Darüber hinaus werden Kundenbeschwerden erfasst und anonymisiert ausgewertet. Alle Rückmeldungen bilden die Grundlage für Verbesserungen in den verschiedenen Bereichen.

Unser Anspruch sind eine bedarfsgerechte Beratung und passgenaue Produkte, die den persönlichen Anliegen der Kunden gerecht werden.

Damit unsere Kunden genau wissen, welche Leistungen sie von uns bekommen, legen wir Wert auf Verständlichkeit und Klartext. Dafür wurden mit Hilfe externer Experten eigene Verständlichkeitsstandards entwickelt und Briefe, Vertragsunterlagen sowie Produktinformationen entsprechend überarbeitet. Unsere Mitarbeiter können mit einer auf Basis dieser Standards entwickelten Software Texte auf Verständlichkeit prüfen und Verbesserungsvorschläge erhalten. Speziell für Kunden, Vermittler und Interessenten informieren wir darüber hinaus zielgruppengerecht zu ESG-relevanten Themen in den jährlichen Standmitteilungen, im **FondsService-Center** sowie in Produkt- und Verkaufsunterlagen.

Die ERGO Beratung und Vertrieb AG steuert den Vertrieb der ERGO Group in Deutschland. Mehr als 7.500 hauptberufliche selbstständige Vertriebspartner bieten Versicherungen, Vorsorgeprodukte und Serviceleistungen an und informieren Kunden entsprechend ihres individuellen Bedarfs. Wir vertreiben 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. Sie beraten Kunden nach einem

standardisierten Beratungsansatz („ERGO Kompass“), der den individuellen Bedarf und Wünsche erfasst und so flächendeckend eine hohe Beratungsqualität sicherstellt.

Der standardisierte Beratungsansatz der ERGO



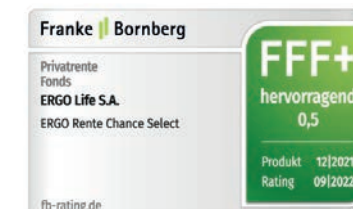


Externe Ratings und Bewertungen unterstreichen die Qualität unserer Produkte und unsere in der langfristig angelegten Lebensversicherungssparte so wichtige Finanzstärke.

ERGO Life: Nachhaltig und Finanzstark.

Unsere ERGO Eco-Rente Chance und auch unsere ERGO Rente Chance Select überzeugen selbst renommierte Ratingagenturen. So hat die auf Versicherungen spezialisierte Agentur Franke und Bornberg die Produkte mit der Bestnote „FFF+“ bewertet.

Das bestätigt auch das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) und hat die fondsgebundenen Rentenversicherung ERGO Eco-Rente Chance sowie die Eco-Rente Chance Select auf Nachhaltigkeit hin untersucht und im Juni 2022 mit dem Urteil „Excellent“ bewertet.



Nachhaltige Ausrichtung in allen Dimensionen

Unser Angebot an Versicherungslösungen folgt den Bedürfnissen unserer Kunden und bietet Antworten auf die Veränderungen und Entwicklungen in unserer Gesellschaft. Wir berücksichtigen Aspekte der Nachhaltigkeit in unserer Produktgestaltung und unterstützen Verbraucher bei einem nachhaltigen Lebensstil.

Mit der ERGO Eco-Rente Chance sowie der ERGO Eco-Rente Chance Select (ab Q4/2022) bieten wir flexible Altersvorsorge-Produkte an und zeigen, dass sich Nachhaltigkeit und eine renditestarke Altersvorsorge nicht ausschließen. Neben einem nachhaltigen Deckungsstock stehen insgesamt rund 30 Nachhaltigkeitsfonds für die Kapitalanlage zur Verfügung, von denen die Kunden bis zu 20 gleichzeitig für ihre Vorsorge auswählen können. Dieser Dreiklang aus einem klimaverantwortlichen Anbieter, der Verwendung ausschließlich nachhaltiger Fonds und einem nachhaltigen Deckungsstock, ist beispielhaft. Damit nehmen wir im deutschen Markt eine Vorreiterrolle ein – und das in einem Bereich, der uns sehr wichtig ist.

ERGO Life = Nachhaltigkeit hoch drei!

Die Qualität von Nachhaltigkeitsfonds ist sehr unterschiedlich. Doch bei der Eco-Rente Chance bekommt man nur Ausgezeichnetes: die Fondsauswahl von ERGO plus ein modernes Rentenkonzept. So vereinen wir renditestarke Altersvorsorge mit Nachhaltigkeit und maximaler Flexibilität.

Um größtmögliche Sicherheit zu bieten, nutzen wir auch die Expertise unabhängiger und auf Nachhaltigkeit spezialisierter Ratingagenturen wie FWW Fundservices, Morningstar oder FNG (Forum Nachhaltige Geldanlagen). Diese überprüfen und bewerten regelmäßig die Qualität und Nachhaltigkeit von Investmentfonds.



Nachhaltigkeit im Geschäft

Damit bietet die ERGO Eco-Rente Chance nachhaltige und attraktive Renditechancen. Wir setzen auf internationale und vergleichbare Standards, wie beispielsweise ESG-Ratings für Fonds wie FNG-Siegel (Forum nachhaltige Geldanlagen), Morning Star Globen (mind. drei Globen) oder Climatrix (mind. drei Blätter). Alle Fonds der ERGO Eco-Rente Chance sind somit streng nach den gängigen ESG-Kriterien ausgewählt, das heißt, sie berücksichtigen ökologische und soziale Gesichtspunkte sowie Aspekte nachhaltiger Unternehmensführung. Damit stellen wir sicher, dass das angelegte Geld in nachhaltige Anlagen und Projekte fließt. Außerdem werden alle Kapitalanlagen im Deckungsstock der ERGO Life nachhaltig angelegt.

Die Entscheidungsprozesse zur Auswahl und Überprüfung von Fonds für fondsgebundene Versicherungen sehen neben Nachhaltigkeitskriterien auch Fondsratings, Risikokategorien, historische Performance sowie weitere qualitative und quantitative Kriterien vor. In Rahmen dieser Prozesse werden ESG-Ratings bei der Auswahl und der Überprüfung der Fonds angewendet. Erfüllen Fonds im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung diese Kriterien nicht mehr, entfallen sie aus dem Angebot.

ERGO Life plant im November 2022 das Produktportfolio um die ERGO Eco-Rente Chance Select zu erweitern. Dabei setzt man auf zwei starke Trends: zum einen die Wichtigkeit und Relevanz an nachhaltigen Produkten als auch Exklusivität für vermögende Kunden bei größeren Anlagesummen. Das Produkt basiert auf den beiden vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) mit „exzellent“ bewerteten Erfolgsprodukten ERGO Eco-Rente Chance und ERGO Rente Chance Select.

Nachhaltigkeit im Betrieb

Für ERGO Life ist Umweltschutz seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen. Wir bekennen uns zu unserer Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz, ebenso wie zur aktiven Förderung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter. Die direkten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sind begrenzt, da wir kein energie- und materialintensives Geschäftsmodell haben. **Unsere Kennzahlen finden Sie hier.**

Wir engagieren uns ungeachtet dessen auf den Gebieten, die wir konkret und positiv beeinflussen können, und wollen den Energie- und Ressourcenverbrauch sowie die CO₂-Emissionen so gering wie möglich halten und die natürlichen

Bestände schonen. Bei der Reduzierung von Umweltauswirkungen konzentrieren wir uns auf Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Betrieb unseres Gebäudes, die Substitution von fossilen Energieträgern durch erneuerbare Energien, die umweltfreundliche Gestaltung unserer Dienstreisen sowie die Verwendung umweltfreundlicher Verbrauchsprodukte. Neue Firmenfahrzeuge verfügen ausschließlich über E- oder Hybrid-Antrieb. Alle E-Ladestationen des Unternehmens können auch für private E-Fahrzeuge und -Fahrräder genutzt werden.

Mit flexiblen Arbeitszeitmodellen und dem Ausbau der Möglichkeiten des mobilen Arbeitens von Zuhause verringern wir entscheidend die Umweltbelastung durch An- und Abfahrten unserer Mitarbeiter.

Die Gesellschaft engagiert sich zudem in lokalen Projekten zur Förderung aller drei ESG-Dimensionen und ist Mitglied des Forest Stewardship Council® (FSC®), das sich für nachhaltige Waldwirtschaft einsetzt. Darüber hinaus kooperiert sie mit der Tropenwaldstiftung OroVerde.



Was sind ESG-Aspekte?

ESG ist die Abkürzung für Environment, Social und Governance. Die Aspekte beschreiben nachhaltige Ziele und umfassen in den drei Bereichen unter anderem folgende Ziele:



- Umwelt: Vermeidung von CO₂-Emissionen, sparsamer Verbrauch von Ressourcen und Vermeidung von Umweltschäden.



- Soziales: Wahrung der Menschen- und Arbeitsrechte, Gleichberechtigung, Gesundheitsschutz.



- Governance: verantwortungsvolle Unternehmensführung, Dialog mit Interessengruppen, transparente Berichterstattung.

Nachhaltige Kapitalanlagen

Wir sind überzeugt: Kapital nachhaltig anzulegen, minimiert langfristig Risiken. Denn unser Ziel ist es, unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden jederzeit erfüllen zu können. Daher unterliegen alle Entscheidungen hohen Sicherheitsanforderungen, wobei in die Auswahl der Anlagen gruppenweit auch die ESG-Kriterien einbezogen werden. Mit unseren Investitionen in Zukunftstechnologien, erneuerbare Energien und nachhaltige Infrastruktur leisten wir einen Beitrag zum Klimaschutz. Unser gesamter Deckungsstock wurde an Nachhaltigkeitskriterien ausgerichtet. Zur Jahresmitte 2022 wurde ein durchschnittliches MSCI-ESG-Rating des Deckungsstocks von „AA“ erreicht.

Den Großteil der Kapitalanlagen der Gruppe – Erst- und Rückversicherung – verwaltet der gemeinsame Vermögensverwalter MEAG. Wir haben uns den Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet. Die Initiative will zu einem besseren Verständnis der Wirkung von Investitionen auf Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen beitragen und die Unterzeichner bei der Integration nachhaltiger Aspekte in ihre Investitionsentscheidungen unterstützen. Den Rahmen für unsere nachhaltige Kapitalanlage bildet die Responsible Investment Guideline. In dieser Richtlinie für verantwortungsvolle Investments sind insbesondere

Restriktionen bei Investitionen in geächtete Waffen, lebensmittel-bezogene Waren, Stromerzeugung aus Kohle und Bergbau sowie aus Öl-Sand definiert worden. Bei den folgenden sensiblen Themen ist beispielsweise eine Investition ausgeschlossen:

- Öl-Sand, Fracking, Bergbau: Investitionen in Aktien, oder Anleihen von Unternehmen, die mehr als 10% ihrer Einnahmen aus dem Öl-Sandabbau, Fracking oder Bergbau erzielen, sind nicht erlaubt.
- Arktische Bohrungen: Investitionen in Aktien oder Anleihen von Unternehmen, die arktische Bohrungen vornehmen, sind nicht zulässig.
- Nahrungsmittelrohstoffe: Der Handel und Besitz von Kapitalanlagen in Nahrungsmittelrohstoffen (zum Beispiel Getreide und Ölsaaten, Nutztiere, Milchprodukte) und diesbezügliche Derivate ist verboten.
- Geächtete Waffen: ERGO Life investiert nicht in Firmen, die geächtete Waffen produzieren, damit handeln oder diese transportieren, wenn die Produktion, der Handel oder Transport für die jeweilige Firma wesentlich ist.

Zudem sind insbesondere Restriktionen festgelegt für:

- Ackerland und Wald: Der Erwerb von landwirtschaftlich genutzten Flächen ist nicht erlaubt.

- Kapitalanlagen in Staatsanleihen und Anleihen staatsnaher Organisationen von Ländern, die nach dem MSCI ESG Rating mit einem Rating von weniger als „BBB“ bewertet wurden, sind nicht zulässig. Anleihen, die durch Downgrades unter diese Schwelle fallen, müssen innerhalb von 3 Monaten verkauft werden.
- Anleihen von Unternehmen, die nach dem MSCI ESG-Rating mit weniger als „A“ bewertet sind, werden nicht getätigt. Anleihen, die durch Downgrades unter diese Schwelle fallen, müssen innerhalb von 3 Monaten verkauft werden.

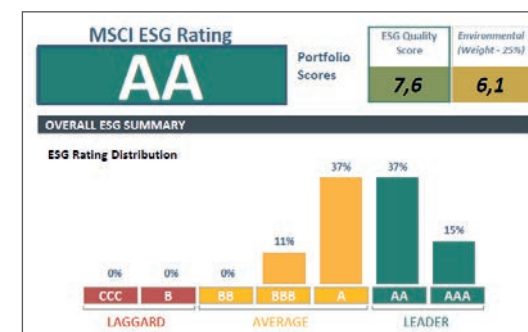
ERGO Life strebt eine Kapitalanlage an, bei der mindestens 80 Prozent in Aktien, Unternehmens-, Staats- oder Pfandbriefe, Immobilien und alternative Investments investiert sind, die Mitglied in einem der etablierten Nachhaltigkeitsindizes sind oder andere anerkannte Nachhaltigkeitskriterien erfüllen.


Ein umfangreiches Steuerungssystem stellt darüber hinaus sicher, dass wir unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden jederzeit und langfristig erfüllen.

Des Weiteren hat ERGO Life in ihrem Produkt ERGO Eco-Rente Chance eine nachhaltige Fondsanlage definiert. Bei der Zusammenstellung dieser Fondsliste sind beispielsweise die Nachhaltigkeits-Ratings von FNG (Forum nachhaltige Geldanlagen),

Morningstar (mind. drei Globen) oder Climatrix (mind. drei Blätter) zur Anwendung gekommen. Gleiches gilt für das zum Jahresende 2022 erscheinende Produkt ERGO Eco-Rente Chance Select.

Die Vermögensberater der MEAG werden zu den ESG-Anforderungen besonders geschult. Sie arbeiten kontinuierlich daran, ESG-Kriterien über alle Anlageformen hinweg stärker zu integrieren und den Anteil nachhaltiger Anlagen so weiter zu steigern. Darüber hinaus unterstützt die Unternehmensgruppe mit gezielten Investments die Wende hin zu erneuerbaren Energien und legt Kapital in zunehmendem Maße in internationale Infrastrukturprojekte wie Solarstromanlagen oder Windparks an. Ab 2023 wird sich ERGO Life selbst an Investitionen in nachhaltige Infrastruktur beteiligen und hat entsprechende Verträge bereits unterzeichnet.





Mit aller Energie
das Klima schützen

Klimaneutraler Geschäftsbetrieb

Wir wollen unseren Energie- und Ressourcenverbrauch sowie die CO₂-Emissionen weiter konsequent reduzieren, um natürliche Ressourcen zu schonen und damit aktiv unseren Beitrag zu Umwelt und Klimaschutz zu leisten.

Bei der Reduzierung der Umweltauswirkungen unseres Geschäftsbetriebs konzentrieren wir uns auf Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz im Betrieb (Geschäftsräume, Mobilität, Materialien, Prozesse). Dazu zählen der Ersatz von fossilen Energieträgern durch erneuerbare Energien, die umweltverträgliche Umstellung auf Video- und Telefonkonferenzen und die Beschränkung auf wirklich notwendige Dienstreisen, der Ausbau der digitalen Kommunikation mit unseren Kunden und Partnern im Rahmen des rechtlich Möglichen oder die Verwendung

umweltfreundlicher Verbrauchsprodukte wie Öko-Papier sowie der strikte Verzicht auf Einwegplastik. Zur Unterstreichung des letztgenannten Aspekts hat ERGO Life das Zero Single-Use Plastic Manifesto des IMS-Netzwerks unterzeichnet und arbeitet an den dort geführten Initiativen im Rahmen von Arbeitsgruppen aktiv mit.

Über die ERGO Group ist der Geschäftsbetrieb der ERGO Life S.A. bereits klimaneutral gestellt. Die nicht vermeidbaren Emissionen werden durch den Einkauf von Zertifikaten für internationale Klimaschutzprojekte kompensiert.



Erstmals haben wir nunmehr den lokalen **CO₂-Fußabdruck** unseres Geschäftsbetriebs ermittelt.

Dabei war festzustellen, dass unsere jahrelangen Bemühungen zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Energie- und Ressourcen bereits im Basisjahr 2019 zu einem vergleichsweise niedrigen CO₂-Fußabdruck führten. Im Berichtsjahr war das Niveau der CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter im Vergleich zum Jahr 2019 um rund 47% niedriger. Primär wurde dies durch die während der andauernden COVID-19-Pandemie veränderten Arbeitsweisen beeinflusst, wie auch ein damit einhergehender deutlich verminderter Anteil an Dienstreisen maßgeblich dazu beitrug. So konnte während der COVID-19-Pandemie durch den Einsatz neuer Technologien und Verfahrensweisen, wie insbesondere die Teilnahme an Besprechungen mittels Video- oder Webkonferenzen, der Umfang der Dienstreisen im Berichtsjahr auf lediglich noch rund 11% des Umfangs, bezogen auf das Jahr 2019, reduziert werden.

Wir werden zukünftig diese Entwicklung und die gewonnenen Informationen für uns nutzen und konkrete Handlungsweisen für unsere Nachhaltigkeitsstrategie ableiten.

ERGO Life nutzt bereits seit 2011 und damit seit mehr als 11 Jahren ausschließlich „nova naturstrom“ des lokalen Anbieters Enovos. Damit setzt sich unsere Stromversorgung zu 100% aus erneuerbaren Energien zusammen und ist damit klimaneutral.

Enovos wiederum unterstützt mit jährlich 200.000 Euro den „fonds nova naturstrom“. Dieser hat die Förderung und Erschließung erneuerbarer Energieressourcen, die Energieeffizienz und die Öko-Technologie in Luxemburg zum Ziel.

So erzielt ERGO Life einen doppelten Beitrag für die Umwelt. Zum einen nutzen wir bereits seit Jahren die ökologische Stromalternative, zum anderen wird die Entwicklung der heimischen Produktion im Bereich der erneuerbaren Energien durch das ökologische Engagement von Enovos gefördert.



Energy for today. Caring for tomorrow.

Umweltbewusstsein stärken

Bei der Senkung des Ressourcenverbrauchs im Unternehmen – sei es Energie, Papier, Wasser oder die Vermeidung von Abfall und Dienstreisen – ist der Beitrag aller Mitarbeiter gefragt. Daher informieren wir in Veranstaltungen und im Intranet über umweltfreundliches Verhalten und bieten Aktionstage zu einzelnen Themen an. Ein Beispiel ist der gruppenweite Wettbewerb zur Löschung von nicht mehr benötigten Daten (Group Data Delete Challenge), mit dem dafür sensibilisiert wird, dass Datenspeicherung Strom verbraucht und CO₂-Emissionen erzeugt.

ERGO Life erreichte nach der Erstplatzierung im Jahr 2019 erneut einen sehr guten 3. Platz mit 2,5 Gigabyte an gelöschten Daten pro Mitarbeiter. Es war der ERGO Life ein Anliegen, dass dabei gewonnene Preisgeld in Höhe von Euro 2.000,00 an unseren Spendenpartner OroVerde für die Förderung weiterer Projekte weiterleiten zu können.

ERGO Life wurde im Dezember 2020 von FSC® Deutschland als Waldfreund ausgezeichnet.

Zukunftsfähige Waldwirtschaft braucht weit-sichtige unternehmerische Entscheidungen für zertifizierte Holz- und Papierprodukte. Wir repräsentieren unser Engagement für verantwortungsvolle Waldwirtschaft, indem wir seit Oktober 2020 ausschließlich FSC®-zertifiziertes Papier beschaffen. ERGO Life besitzt seit 2020 die Werbelizenz (FSC® N003367) der Organisation FSC® Deutschland. Darüber hinaus sind wir seit 2020 Mitglied der Organisation FSC® in Luxemburg.

ERGO Life ist seit Juni 2021 Mitglied der SuperDrecksKëscht® und fördert somit die moderne Abfallwirtschaft in Luxemburg. Unsere gruppenweit geltenden Umweltleitlinien sehen vor, dass wir unseren Abfall stetig minimieren. Die Aktion SuperDrecksKëscht® stellt einen wichtigen Bestandteil der modernen Abfallwirtschaft in Luxemburg dar. Ihre Aufgabe ist es, sich um die Vermeidung und Verringerung sowie die Verwertung und Entsorgung von Problemstoffen aus Haushalten zu kümmern. ERGO Life hat sich vertraglich verpflichtet, die hohen Standards der SuperDrecksKëscht® bei der Mülltrennung und -vermeidung umzusetzen. Dies wird in regelmäßigen

Abständen von unabhängiger Stelle geprüft und bei positivem Ergebnis durch das Logo der SuperDrecksKëscht® dokumentiert.

ERGO Life fördert auch den klimaneutralen Weg zur Arbeit mit dem Fahrrad. Hierfür stellen wir die Infrastruktur für die Fahrräder bereit. Dazu gehören überdachte und abschließbare Stellplätze einschließlich Stromanschluss, die Möglichkeit zur Dusche und zum Umkleiden.



Menschen mitnehmen und gemeinsam weiterkommen



Förderung der Mitarbeiter

Mit E-Learning-Angeboten und internen wie auch externen Schulungen nach Bedarf unterstützen wir den Wissenserwerb und die berufsphasenorientierte Entwicklung unserer Beschäftigten. Wir sind bestrebt, ihnen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. beruflichen und privaten Interessen zu bieten. Wir haben beispielsweise in verschiedenen Beschlüssen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie variable Arbeitszeit- und Freizeitmodelle geregelt, die es den Beschäftigten ermöglichen, Herausforderungen unterschiedlicher Lebensphasen besser mit dem Beruf in Einklang zu bringen. Geregelt sind dort z.B. Gleitzeit, Teilzeit und mobiles Arbeiten von zu Hause.



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 Maßnahmen zum Arbeitsschutz implementiert, die die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfassen. Die Maßnahmen zur Arbeitssicherheit zielen auf die Verhütung von Unfällen am Arbeitsplatz. Die Maßnahmen des Gesundheitsschutzes dienen der Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen oder Berufserkrankungen. Im Rahmen der

betrieblichen Organisation sind zwei Sicherheitsbeauftragte mit den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes betraut, wovon einer von Seiten der Personalvertretung gestellt wird. Alle Mitarbeiter haben somit nicht nur über die Linie, sondern auch über die Personalvertretung Zugang zur Organisation und damit zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes.

In besonderem Maße obliegt den Führungskräften der ERGO Life, die Umsetzung der Maßnahmen zum Arbeitsschutz zum Wohl aller Mitarbeiter zu gewährleisten. Auch geben die Sicherheitsbeauftragten Anstöße zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit und des Gesundheits-

schutzes und informieren hierzu. Die Maßnahmen zum Arbeitsschutz umfassen auch Ersthelfer mit entsprechender Befähigung, Brandschutzhelfer sowie den Zugang für die Mitarbeiter zum betriebsärztlichen Dienst (STM) oder jährliche augenärztliche Untersuchungen.

ERGO Life trägt dabei dafür Sorge, dass allen Mitarbeitern der betriebsärztliche Dienst mit seinem umfassenden Angebot an gesundheitsfördernden Möglichkeiten zur Verfügung steht einschließlich individueller Beratungen/ Untersuchungen, die vom Arbeitnehmer wie vom Arbeitgeber veranlasst werden können. Durch den betriebsärztlichen Dienst erfolgt zudem eine regelmäßige Besichtigung der Betriebsstätte.

Zum 01.01.2022 haben wir bei ERGO Life neben den jährlichen augenärztlichen Untersuchungen eine freiwillige und nicht auf dem Gesetz beruhende Bezuschussung für Universalbrillen oder Kontaktlinsen sowie für Bildschirmarbeitsplatzbrillen der Mitarbeiter eingeführt.

Auf der ERGO Life Intranet-Seite finden die Mitarbeiter weitere Informationen zum Thema Arbeitsschutz sowie das Arbeitsschutz-Infoportal, welches einen Überblick zu dem weitgefächerten Themenbereich Arbeitsschutz bietet.

Ein gezieltes betriebliches Wiedereingliederungsmanagement begleitet Rückkehrer nach krankheitsbedingten Auszeiten. Bei längeren Erkrankungen aller Art werden Wiedereingliederungsmaßnahmen (z.B. stufenweise Erhöhung der Arbeitszeit, Gestellung von Steharbeitsplätzen oder geeigneten Tastaturen/Mäusen) in enger Zusammenarbeit mit dem betriebsärztlichen Dienst umgesetzt.

Auch Drucker sind entweder schon auf Tintenstrahltechnologie umgestellt oder stehen zumindest in gesonderten Druckerräumen. Im geräuschintensiven Bereich des Kundenservice (Telefonie) wurden Schallschutzelemente installiert, es besteht eine Rabattvereinbarung mit dem nebenan liegenden Sportstudio.

ERGO Life hat sich im Berichtsjahr intensiv weiterhin mit der COVID-19-Pandemie beschäftigt. Dabei wurden effektive und angemessene Maßnahmen getroffen, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. Für die Güte der COVID-19-Prävention wurde ein externes Gutachten beauftragt und die Empfehlungen vollständig umgesetzt. Die Mitarbeiter konnten auch auf die Angebote des mobilen Arbeitens zurückgreifen.

Diversity und Chancengleichheit

Unser Unternehmen profitiert von den 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 binden Menschen mit Behinderung gleichberechtigt ein. Dazu orientieren wir uns an den Lebensphasen unserer Mitarbeiter und konzentrieren uns vor allem auf drei Ziele: „Freiräume schaffen“, „Entwicklungen fördern“ und „Gesundheit erhalten“. Auf diese Weise gestalten wir eine Unternehmenskultur der Vielfalt, die unseren Ruf als attraktiver und fairer Arbeitgeber stärkt. Wir sind einer der Unterzeichner der „Charte de la Diversite Lëtzebuerg“. Alle Unterzeichner verpflichten sich, 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 bei der langfristigen Förderung der Diversität und hat im Jahr 2022 insgesamt bereits mehrere Initiativen bei der Charta de la Diversite Lëtzebuerg eingereicht. Zwei wurden als „best practices“ auf der **Webseite**

der Charta veröffentlicht: zum einen das Führungskräftetraining Diversity in Leadership, ein Webinar, zum anderen das verbindliche Versprechen, konkrete Quoten von Frauen in Führungspositionen als Umsetzung der gruppenweiten „Gender Ambition 2025“ zu beachten. Im Rahmen der „Gender Ambition 2025“ soll bis zum Jahr 2025 ein Anteil von Frauen in Führungspositionen von 25% erreicht werden (jeweils bezogen auf die Geschäftsführung und 1. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung). ERGO Life verfolgt dieses strategische Vorgehen konsequent und hat auf der 1. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung die Zielgröße von 25% Frauenanteil bereits erreicht.

Ein klares Diskriminierungsverbot enthält auch unser Verhaltenskodex für unsere Beschäftigten aller Hierarchieebenen.

Konzernweit gilt für alle Beschäftigten ein Miteinander in gegenseitiger Wertschätzung und ohne Diskriminierung, Belästigung oder Beleidigung. Mitarbeiter, die sich diskriminiert fühlen, können sich an eine externe, unabhängige Ombudsstelle wenden. Verstöße werden nicht toleriert, sondern angemessen aufgeklärt und geahndet.



Work-Life-Balance

Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anliegen ist ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur.

Mit zahlreichen Instrumenten unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Familienmanagement in den verschiedenen Lebensphasen. Das Ziel: ihnen den Rücken im beruflichen Alltag freizuhalten und sie nachhaltig an unser Unternehmen zu binden. Zufriedene und motivierte Mitarbeiter legen die Grundlage für unseren unternehmerischen Erfolg. Deshalb bauen wir unsere familienbewusste Personalpolitik stetig weiter aus.

Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt es verschiedene Arbeitszeit- und Freizeitmodelle:

- Flexible Arbeitszeiten, individuelle Teilzeitmodelle und Sonderurlaube
- mobiles Arbeiten von zu Hause
- Eltern-Kind-Büro
- Spezielle Wiedereingliederungsmaßnahmen begleiten Rückkehrer nach krankheitsbedingten Auszeiten.

Im Berichtsjahr wurde erreicht, dass für rd. 94 % unserer Mitarbeiter die Möglichkeit zur dauerhaften Nutzung von mobilen Arbeiten von zu Hause besteht. Durch die Möglichkeit bis zu 25 % der vereinbarten Arbeitszeit (entspricht Höchstgrenze für Grenzgänger bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) mobil von zu Hause aus arbeiten zu können, leisten wir einen wertvollen Beitrag, um viele tausende von Kilometern Anfahrtswegen zur Arbeitsstätte einzusparen und stärken gleichzeitig die Work-Life-Balance.



A photograph of two people, a woman in the foreground and a man in the background, both wearing blue shirts and gardening gloves. They are smiling and working in a garden bed filled with green leafy vegetables. The scene is outdoors with trees and a house in the background, suggesting a community or volunteer activity.

Einsatz für die Welt,
in der wir leben

Lokale und gesellschaftliche Projekte

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



Mit jedem Abschluss einer ERGO Eco-Rente Chance unterstützen wir die Tropenwaldstiftung mit mindestens 5 Euro und mit diesen 5 Euro erreicht OroVerde einiges:

- Pflanzung, Aufzucht und Pflege eines Setzlings, so dass er zu einem kräftigen Baum heranwachsen kann.
- Anlage und Pflege von 9 Metern Brandschneise durch eine ehrenamtliche Feuerbrigade im OroVerde-Projektgebiet in den Bergnebelwäldern in der Serrania de la Cerbatana in Venezuela. Bei einem Feuer ersticken die Flammen an den Schneisen, sodass Großbrände effektiv verhindert werden

Auch mit der ERGO Eco-Rente Chance Select, die wir ab dem Herbst 2022 anbieten wollen, werden wir OroVerde entsprechend unterstützen. Seit Beginn der Kooperation im Sommer 2020 konnten auf diese Weise bereits über 20.000,00 Euro für OroVerde bereitgestellt werden!

In den zurückliegenden Jahren haben wir uns insbesondere in folgenden Projekten gesellschaftlich engagiert:

- Charity-Projekte in 2013 (Arcu Kinderheim) und 2014 (Maternité Grande- Duchesse Charlotte, Geburtsklinik am Centre Hospitalier de Luxemburg)
 - Beitritt IMS, Zeichnung Zero Single-Use Plastic Manifest (2020),
 - Zeichnung COVID-19 Anleihe des luxemburgischen Staats auf Initiative des luxemburgischen Versichererverbandes ACA (l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances) (2020)
 - Unterstützungspartnerschaft OroVerde (2020)
 - Beitritt SuperDrecksKescht (2021)
- Einen nachhaltig positiven Beitrag für Klimaschutz und Biodiversität leisteten die Mitarbeiter der ERGO Life indem sie mit dem Kooperationspartner natur&ëmwelt in Luxemburg in Dillingen an der Sauer (Gemeinde Bedfort) ebenfalls im März 2022 fast 200 Baumsetzlinge anpflanzten.

Bäume von ERGO Life für Luxemburg



Im Januar 2022 hat Munich Re zu einem gruppenweiten Wettbewerb aufgerufen, um soziales Engagement und gemeinnützige Projekte von Mitarbeitern zu fördern. Die Munich Re Social Engagement Awards unterstützen alle Mitarbeiter dabei, sich gemeinnützig zu engagieren: für Menschen, die Hilfe benötigen, für die Gemeinschaften, in denen wir leben, für eine bessere Zukunft. Dafür lobte Munich Re finanzielle Unterstützung in unterschiedlicher Höhe für kleine und große Projekte aus. Die Awards gaben allen Mitarbeitern der Gruppe die Chance, zusätzliches Budget für Projekte zu erhalten, die sie entweder schon mit gemeinnützigen Partnerorganisationen betreiben oder neu initiiert haben.

Somit haben im April Mitarbeiter der ERGO Life auf freiwilliger Basis an der Begründeraktion „We Ahr back“ in der von der Flut im Juli 2021 schwer gezeichneten Region des Ahrtals teilgenommen. Auf diese Weise konnte mit vereinten Kräften betroffenen Familien geholfen werden, ihren zerstörten Garten wieder herzustellen. Dies zeigt einmal mehr, wie tief verwurzelt soziales Engagement bei den Mitarbeitern der ERGO Life ist. Damit hat ERGO Life einen Beitrag zur weiteren Unterstützung von Menschen und Wiederaufbauprojekten im Ahrtal geleistet.

ERGO Life ist Gründungsmitglied der „Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ des Instituts für Finanzmarkt-Analyse (infinma). Inzwischen engagieren sich rund 35 namhafte Lebensversicherer und Finanzdienstleister in diesem Verbund.

Die Brancheninitiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung ist ein speziell auf die Lebensversicherungsbranche und mit dieser verbundenen Unternehmen zugeschnittener Verbund, der seine Mitglieder durch ein attraktives Angebotsspektrum unterstützt.



Verbindungen knüpfen, Synergie-Effekte nutzen und die Entwicklung eines zukunftsfähigen Trends zu mehr Nachhaltigkeit zu fördern: Davon profitieren alle Mitglieder und Partner der Branchen-Initiative. Das Netzwerk aus Lebensversicherern, Rückversicherern, Kapitalanlagegesellschaften, Banken, Maklern, Vermittlern, Pools u.ä. ist Impulsgeber, Kontaktbörse, Innovationsmotor, Wissenspool und Kommunikationsplattform zugleich.

Die Branchen-Initiative richtet sich auch an Endkunden und Verbraucher mit der Maßgabe, das Bewusstsein für die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung bzw. Altersvorsorge zu schaffen bzw. zu fördern.

Ziel der Branchen-Initiative ist die Förderung von Nachhaltigkeit im Sinne der 17 UN-ESG-Kriterien. Somit ist Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung mehr als nur umweltbewusstes Verhalten, sondern erfordert das gleichberechtigte Nebeneinander von E (Environmental), S (Social) und G (Governance).

„Helfende Hände“ der ERGO Life an der Ahr



Nachhaltigkeit im Inneren

ERGO Life hatte sich bereits vor einigen Jahren dem landesweiten Projekt „Actions Positives“ gestellt. Ziel dieser staatlichen Initiative ist es, die Situation in den Unternehmen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter, deren Beteiligung an den Entscheidungsprozessen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu analysieren, um dann Vorschläge für Verbesserungsmaßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen.

Unser Projektteam arbeitete unter Beteiligung der Personalvertretung und der Geschäftsleitung erfolgreich an rund 20 Einzelinitiativen.

Unter anderem wurden verschiedene Leitfäden zu den Themen „Formalisierter Einstellungsprozess“ sowie zur Mitarbeiterentwicklung und zur „Rente in Luxemburg“ entwickelt. Zu den weiteren Initiativen gehörten neben der Verbesserung der Pausenregelung für Teilzeitkräfte und der Dokumentation von Sonderurlauben auch die Entwicklung verschiedener Newsletter zur „Actions Positives“ sowie die Einrichtung eines eigenen Informationsbereichs im Intranet. Darüber hinaus haben wir formelle Ansprechpartner für den Fall sexueller oder moralischer Belästigung etabliert.

Einige weitere Beispiele:

- Umsetzung von Lärmschutzmaßnahmen in Bereichen mit viel Telefonie
- Tag der Offenen Tür für Familien unserer Mitarbeiter im neuen Bürogebäude
- Elternschule Fondation Kannerschlaß (Vortrag zur Work-Life-Balance für Mitarbeiter)
- Einrichtung eines Eltern-Kind-Büros
- Erwirken eines Mitarbeiter-Rabatts im benachbarten Fitnessstudio

Neben der monatlichen Kontrolle der Arbeitszeitsalden (z.B. Überstunden) werden der Schulungsbedarf und die Entwicklungswünsche der Mitarbeiter in jährlichen Mitarbeitergesprächen besprochen und dokumentiert. Nach einem pandemiebedingten Rückgang der Anzahl der Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter, stieg die Anzahl der Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter im Berichtsjahr wieder auf über 8 Stunden. ERGO Life verfolgt das Ziel, die Förderung unserer Mitarbeiter durch regelmäßige Fortbildung weiter zu verbessern. Daher wird diese Kennzahl überwacht und regelmäßig mit der Personalvertretung erörtert.

Der Besuch diverser Konferenzen zu den Themen „Gleichstellung“ und „Nachhaltigkeit“ unterstreicht das Engagement unseres

Unternehmens. Frauen und Männer gleich zu bezahlen, ist in Deutschland und Europa immer noch die Ausnahme – nicht jedoch bei ERGO Life! Seit 2013 überwachen und veröffentlichen wir intern jährlich die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern mittels des behördlich anerkannten Tools „Logib“ und können so den Nachweis der gleichen Vergütung bei gleichwertiger Beschäftigung führen.

Zum 31.12.2021 war mehr als ein Drittel der Mitarbeiter in acht verschiedenen Zeitmodellen in Teilzeit für unser Unternehmen tätig. Der Altersdurchschnitt unserer Belegschaft betrug 45,88 Jahre. Die Fluktuationsquote ist mit 4,08 % erfreulich niedrig. So konnten auch knapp zwei Drittel unserer Mitarbeiter bereits ein rundes Jubiläum in Bezug auf die Betriebszugehörigkeit feiern.



Vertrauen durch Dialog und Offenheit



Unsere Stakeholder

Vertrauen ist die Basis für einen nachhaltigen Austausch zwischen allen Beteiligten. ERGO führt deshalb einen proaktiven Dialog mit seinen Stakeholdern und baut diesen weiter aus. Die ERGO Beratung und Vertrieb AG sowie die Vertriebspartner 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. Dadurch können wir frühzeitig erkennen, welche Erwartungen unsere Stakeholder an uns haben. Diese Erwartungen werden im Rahmen unseres Dialogs reflektiert und als Teil unseres gegenwärtigen und zukünftigen Handelns in unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie integriert. Unsere Stakeholder sind:

Stakeholder	Einbindung der Stakeholder	Kommunikationswege/ -plattformen
Kunden	Mit einer klaren Kommunikation, hoher Beratungsqualität, transparenten und leicht zugänglichen Produkten sowie zahlreichen Feedbackangeboten beweisen wir unsere Kundenorientierung. Mit ihren Anregungen und ihrer Kritik können unsere Kunden unser Unternehmen aktiv mitgestalten.	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 ERGO Beratung und Vertrieb AG, Vertriebspartner
Mitarbeitende	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, Personalvertretung, Personalabteilung, Whistleblowing-Plattform
Gesellschaft	Wir stehen in regelmäßigem Informationsaustausch mit zahlreichen Branchen- und Interessenverbänden, Vereinen und Netzwerken, wie beispielsweise: <ul style="list-style-type: none"> • l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances (ACA) • Luxemburg Diversity Charta/ IMS (Inspiring More Sustainability) • SuperDrecksKesch • FSC® Luxembourg • InFinma Branchen-Initiative Nachhaltigkeit 	Dialogformate, Mitgliedschaften
Aktionär	ERGO Life gehört als 100-prozentige Tochter zur ERGO Group AG, Düsseldorf. Mit dem Bereich Sustainability der Gruppe steht ERGO Life in ständigem Austausch. Sie begleitet die Konzernaktivitäten über ihren Verwaltungsratsvorsitzenden Herrn Dr. Dr. Fauser, der als Segmentvertreter der Sparte Leben im ESG-Advisory-Board des Konzerns tätig ist.	Kommunikation im Konzern, Hauptversammlung

Nachhaltigkeitsprogramm

Unsere Ziele und Maßnahmen im Überblick

Die Einheit von ökonomischen, ökologischen und sozialen Faktoren ist das Ziel unseres Handelns. Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir uns Ziele gesetzt, die wir als ERGO Life mit konkreten Maßnahmen verfolgen.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Ziele	Status	Maßnahmen und Fortschritt 2021
Umsetzung der ERGO Konzernstrategie „Ambition 2025“	Laufend	Festlegung der gruppenweiten Klimaschutzziele 2025 und darüber hinaus.
Weiterentwicklung der ESG-Strategie ERGO Life	Laufend	Umsetzung einer standortbezogenen ESG-Strategie der ERGO Life durch einen ESG-Officer.
Sicherstellung von regelkonformem Verhalten	Laufend	Anwendung des Munich Re Code of Conduct: unternehmensbezogene Schulungen für die Mitarbeiter der ERGO Life.
	Laufend	Umsetzung der gruppenweiten Richtlinienvorgaben in der ERGO Life (UN Global Compact, Principles for Responsible Investment (PRI) und Principles for Sustainable Insurance (PSI) sowie der gesetzlichen Compliance-Anforderungen einschließlich zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.
Standards für unsere Geschäftspartner	Laufend	Vereinbarung der Prinzipien des UN Global Compact und Unterzeichnung einer Antikorruptionsvereinbarung als Voraussetzung der Eingehung einer Geschäftspartnerschaft mit ERGO Life.
	Laufend	Regelung von Minimalstandards in einer Beschaffungsrichtlinie mit Vorgaben für die Beauftragung externen Lieferanten der ERGO Life.
	Laufend	Regelung besonderer Schutzmaßnahmen zur Informationssicherheit bei Lieferanten der ERGO Life.
	Laufend	Implementierung eines Prozesses, um Nachhaltigkeitsinformationen von Lieferanten durch eine ESG-Selbstbewertung zu erhalten.

Nachhaltigkeit im Geschäft

Ziele	Status	Maßnahmen und Fortschritt 2021
Systematische Integration von ESG-Kriterien in das Kerngeschäft der ERGO Life	Erreicht	Umstellung des konventionellen Sicherungsvermögens der ERGO Life auf nachhaltige Investments (MSCI-ESG-Durchschnittsrating AA).
	Erreicht	Entscheidungsprozess zur Auswahl und Überprüfung von Fonds für fondsgebundene Versicherungen berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien. Es werden ESG-Ratings bei der Auswahl/ Überprüfung der Fonds angewendet.
Sicherstellung einer verständlichen und transparenten Kommunikation im Endkundengeschäft	Laufend	Regelmäßiger Dialog mit den Vertriebspartnern der ERGO Beratung und Vertrieb AG in Deutschland.
	Laufend	Weiterentwicklung der kundenorientierten Ausrichtung von Briefen, Vertragsunterlagen sowie Produktinformationen.

Umwelt- und Klimaschutz

Ziele	Status	Maßnahmen und Fortschritt 2021
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen aus dem Geschäftsbetrieb ERGO Life	Laufend	Senken des Energieverbrauchs, z.B. durch die Aufgabe von Büroflächen, konsequente Sensibilisierung der Mitarbeiter, z.B. zur Reduktion von Datenvolumina.
	Erreicht	Mobilität: Ausbau der Elektro-Ladeinfrastruktur und alternativen Antriebsarten in der Dienstwagenflotte, Infrastruktur für Radfahrer, Förderung von Fahrgemeinschaften.
Gruppenweite Klimaneutralität	Erweiterte Zielsetzung	Gruppenweite Kompensation des CO ₂ -Fußabdrucks aus dem Geschäftsbetrieb durch Erwerb von Emissionsminderungszertifikaten durch ERGO.
Reduzierung der CO ₂ -Emissionen ERGO Life	Erweiterte Zielsetzung	Erweiterung des Umweltmanagements bei ERGO Life am Standort in Grevenmacher einschließlich Methoden zur CO ₂ -Reduktion und Steigerung der Energie-/ Ressourceneffizienz beispielweise bei Elektrizität, Fernwärme (Erdgas), Mobilität/ Treibstoffe, Papier, Wasser und Geschäftsreisen (Zertifizierung).
Förderung einer umweltfreundlichen Mobilität	Erreicht	Elektromobilität: Ausbau der Ladeinfrastruktur für Elektro-Pkw und E-Bikes am Standort Grevenmacher.
	Erreicht	Förderung der Fahrten zur Arbeitsstätte mit dem Fahrrad durch Infrastruktur (überdachte und abschließbare Stellplätze, Lademöglichkeiten, Dusch- und Umkleidemöglichkeit).

Mitarbeiter

Ziele	Status	Maßnahmen und Fortschritt 2021
Förderung der fachlichen und persönlichen Bildung der Mitarbeiter und Führungskräfte	Laufend	Regelmäßige Möglichkeit zur Fort- und Weiterbildung mit E-Learning-Angeboten und Zugang zu bedarfsgerechten externen Schulungen.
Förderung des mobilen Arbeitens, bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Erreicht	94 % der Mitarbeiter können dauerhaft von der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten von Zuhause in bis zu 25 % der vereinbarten Arbeitszeit Gebrauch machen*
Gleichbehandlung in Bezug auf Vergütung	Laufende Maßnahme	Dauerhafte Überwachung des Gender-Pay-Gaps.
Gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Führungspositionen	Laufende und erweiterte Zielsetzung	Im Rahmen der „Gender Ambition 2025“ soll bis zum Jahr 2025 ein Anteil von Frauen in Führungspositionen von 25 % erreicht werden (jeweils bezogen auf die Geschäftsführung und 1. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung). ERGO Life hat auf der 1. Führungsebene unterhalb der Geschäftsführung die Zielgröße von 25 % Frauenanteil bereits erreicht.
Gesundheitsschutz	Erreicht	Während der COVID-19-Pandemie: Fortlaufende Anpassung des Arbeitsschutzes.
	Laufend	Laufende Verbesserung des Arbeitsschutzes einschließlich der Ermöglichung von Untersuchungen, wie Sehtests und Zuschüsse für arbeitsplatzbezogene Sehhilfen.

*Entspricht Höchstgrenze für Grenzgänger bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit.

Engagement und Kommunikation

Ziele	Status	Maßnahmen und Fortschritt 2021
Sensibilisierung der Mitarbeiter für Verantwortlichkeit und Nachhaltigkeit	Laufend	Artikel und Hinweise im Intranet (ERGO Group und ERGO Life) zu Themen der Nachhaltigkeit; natur&umwelt (Baumpflanzaktion)
Lokales Engagement	Laufend	Unterstützung lokaler Initiativen, sozialer Projekte und Netzwerke (wie IMS, SuperDrecksKesch))
Förderung des Mitarbeiterengagements	Laufend	Teilnahme an lokalen Initiativen im Großherzogtum Luxemburg

Kennzahlen

CO ₂ -Emissionen ¹	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Gesamte CO₂-Emissionen	kg	36.906,68	44.921,99	63.037,15
Direkte CO ₂ -Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1 ²	kg	21.594,20	23.229,25	34.404,00
Indirekte CO ₂ -Emissionen aus bezogener Energie – Scope 2 ³	kg	8.612,00	9.902,58	10.996,49
Andere indirekte CO ₂ -Emissionen – Scope 3 ⁴	kg	6.700,48	11.790,16	17.636,66
CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter	kg	723,66	916,78	1.370,37
CO₂-Einsparungen pro Mitarbeiter seit 2019	kg	47,19%	33,09%	–

1 Pandemiebedingter Rückgang seit 2020

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)

Abfall	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Abfall gesamt¹	t	5,66²	7,14²	10,76
Glas (Recycelt)	t	0,19	0,28	0,28
Papier (Recycelt)	t	3,35	3,83	6,54
Restmüll	t	2,13	3,04	3,94
Abfall je Mitarbeiter	t	0,11	0,15	0,23
CO₂-Emissionen aus Abfall gesamt	kg	5.190,32	7.408,00	9.617,82
CO₂-Emissionen aus Abfall pro Mitarbeiter	kg	101,77	151,18	209,08

1 soweit möglich, werden Abfälle und Wertstoffe getrennt gesammelt und über Dienstleister recycelt bzw. verwertet.

Dabei hängt die Entsorgung von den kommunalen Vorgaben zur Abfallentsorgung ab.

2 Pandemiebedingter Rückgang seit 2020

Energie	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Verbrauch direkte Energie gesamt (Treibstoff für Fuhrpark und Notstromaggregat)	MWh	82,43	86,81	124,68
Treibstoff für Firmenfahrzeuge (Benzin, Diesel, Strom)	MWh	82,43	80,56	124,68
Treibstoff für Notstromaggregat (Diesel)	MWh	0,00	6,25	0,00
Verbrauch indirekte Energie gesamt (eingekaufter Strom, Fernwärme)	MWh	56,92	65,45	72,68
Bezogene Elektrizität (Ökostrom) ¹	MWh	229,71	265,87	292,98
Fernwärme	MWh	56,92	65,45	72,62
Anteil Ökostrom am Verbrauch	%	100	100	100
CO₂-Emissionen aus Energie gesamt	kg	30.206,20	33.132,09	45.395,28
CO₂-Emissionen aus Energie pro Mitarbeiter	kg	592,28	676,17	986,85

1 Ökostrom, also Strom aus regenerativen Quellen, wird mit null Emissionen berücksichtigt

Papierverbrauch ¹	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Papierverbrauch gesamt	t	0,50	1,15	1,00
Papierverbrauch je Mitarbeiter	t	0,01	0,02	0,02
Recyclingpapier²	%	100	71	0
CO₂-Emissionen aus Papier gesamt	kg	588,77	1.354,18	1.177,55
CO₂-Emissionen aus Papier pro Mitarbeiter	kg	11,54	27,64	25,60

1 Drucker- und Kopierpapier.

2 Ausgewiesen wird der Anteil von Recyclingpapier an der Bestellung Drucker- und Kopierpapier gesamt. Das Papier ist FSC®-zertifiziert.

Wasser ¹	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Wasserverbrauch gesamt²	m ³	148,90	195,64	367,74
Wasserverbrauch je Mitarbeiter	m ³	2,92	3,99	7,99
CO₂-Emissionen aus Wasserverbrauch gesamt	kg	104,68	137,53	258,52
CO₂-Emissionen aus Wasserverbrauch pro Mitarbeiter	kg	2,05	2,81	5,62

1 Pandemiebedingter Rückgang seit 2020.

2 Wir beziehen an unserem Standort Wasser aus der kommunalen Trinkwasserversorgung.

Geschäftsreisen ¹	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Geschäftsreisen gesamt	km	4.931	17.007	44.621
Flugreisen	km	1.200	3.327	13.111
Reisen mit dem Auto (Dienstwagen/Mietwagen)	km	3.731	13.680	27.403
Bahnfahrten ²	km	0	0	4.407
Geschäftsreisen je Mitarbeiter	km	96,69	347,08	970,00
CO₂-Emissionen Geschäftsreisen gesamt	kg	816,71	2.890,45	6.582,77
CO₂-Emissionen Geschäftsreisen pro Mitarbeiter	kg	16,01	58,99	143,1

1 Pandemiebedingter Rückgang seit 2020.

2 DB-Fernverkehr seit 1. Juli 2011 durch Bezug von Ökostrom CO₂-neutral.

Erläuterungen zu den Umweltkennzahlen

Ein wichtiger Bestandteil der Umwelt- und Klimaschutzstrategie der ERGO Life ist die kontinuierliche Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs und unserer daraus resultierenden CO₂-Emissionen.

In unserer Berichterstattung über Verbräuche und CO₂-Emissionen konzentrieren wir uns auf die wesentlichen direkten Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf Umwelt und Klima. Dies sind der Papier-, Energie- und Wasserverbrauch sowie die Menge des erzeugten Abfalls und der Umfang der Geschäftsreisen. Die daraus entstehenden CO₂-Emissionen werden ermittelt. Es werden die Umrechnungsfaktoren des Greenhouse Gas Protocols (GHG) und des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) verwendet. Ökostrom, also Strom aus regenerativen Quellen, wird mit null Emissionen berücksichtigt.

Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter bezieht sich auf alle Mitarbeiter bei ERGO Life.

CO₂-Emissionsquellen:

- Scope 1: direkte Emissionen aus Primärenergieverbrauch (Treibstoff für Firmenfahrzeuge und Notstromaggregat)
- Scope 2: indirekte Emissionen aus bezogener Energie (Einkauf Strom, Fernwärme)
- Scope 3: andere indirekte Emissionen (Geschäftsreisen, Papier- und Wasserverbrauch, Abfall)

Mitarbeiterkennzahlen

Mitarbeiter	Einheit	2021	2020	2019
Mitarbeiter gesamt¹	Anzahl	51	49	46
Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis	Anzahl	51	49	46
Mitarbeiter in Vollzeit	%	68,7	61,23	65,22
Weiblich	%	8,73	9,8	12,26
Männlich	%	42,21	39,19	33,73
Mitarbeiter in Teilzeit	%	31,3	38,77	34,78
Weiblich	%	41,5	38,68	37,37
Männlich	%	9,6	10,31	8,62
Ruhendes Arbeitsverhältnis	%	0	0	0
Weiblich	%	0	0	0
Männlich	%	0	0	0

¹ Umfasst die Gesamtheit der mit einem Arbeits-/ Dienstvertrag verbundenen Personen zur Gesellschaft

Zusammensetzung der Mitarbeiter	Einheit	2021	2020	2019
Mitarbeiter nach Geschlecht				
Frauen	%	37,3	42,85	45,65
Männer	%	62,7	57,15	54,35
Durchschnittsalter	J	45,88	46,04	45,43
Altersstruktur				
Mitarbeiter unter 30 Jahre	%	5,88	8,16	6,52
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	%	60,78	55,1	58,69
Mitarbeitender über 50 Jahre	%	33,33	36,73	34,78

Mitarbeiter	Einheit	2021	2020	2019
Mitarbeiter mit befristeten Verträgen	Anzahl	1	1	1
Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen	Anzahl	45	44	42
Krankenquote	%	2,95	3,21	5,02
Fluktuationsquote	%	+ 4,08	+ 6,5	- 8,6
Betriebszugehörigkeit in Jahren (Durchschnitt)	J	12,9	12,9	12,82
Frauen in Führungspositionen (1. Führungsebene)	%	25,00	0	0
Mitarbeiter mit Behinderung	%	0	0	0
Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeiten	%	100	100	100
Mitarbeiter mit der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten	%	94,11	94,11	8,69
Mitarbeiter mit Zugang zu medizinischer Versorgung (z.B. Betriebsarzt, Krankenversicherung)	%	100	100	100
Mitarbeiter mit Zugang zu Gesundheitsleistungen (z.B. Grippeimpfung, Vorsorgeuntersuchungen)	%	100	100	100
Mitarbeiter mit betrieblicher Altersversorgung	%	100	100	100

Aus- und Weiterbildung	Einheit	2021	2020	2019
Weiterbildungskosten je Mitarbeiter	€	517	412,64	787,3
Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter		8,56	2,48 ¹	13,60
Weiterbildungsstunden gesamt		454,00	122,00	626,96

¹ Pandemiebedingter Rückgang, da Präsenzveranstaltungen nicht vollständig durch Onlineangebote ersetzt werden konnten.

GRI-Inhaltsindex

In diesem GRI-Inhaltsindex geben wir alle verwendeten GRI-Standards an und verweisen auf die entsprechenden Stellen in diesem Bericht, an denen die jeweiligen Angaben zu finden sind.

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016		
102-1 Name der Organisation	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-2 Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-3 Hauptsitz der Organisation	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-4 Standort der Organisation	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-6 Belieferte Märkte	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-7 Größe der Organisation	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Mitarbeiterkennzahlen, S. 38	
102-9 Lieferkette	ERGO Life S.A im Porträt, S. 3	
102-10 wesentliche Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.
102-11 Vorsorgeprinzip oder Ansatz	Vorwort der Geschäftsleitung, S. 4	
102-12 Externe Initiativen	Unternehmensführung , S. 8	
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Unsere Stakeholder, S. 32	
102-14 Erklärung des leitenden Entscheidungsträgers	Vorwort der Geschäftsleitung, S. 4	
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Vorwort der Geschäftsleitung, S. 4, Unternehmensführung , S. 8	
102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen	Unsere Stakeholder, S. 32	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 102 Allgemeine Angaben 2016		
102-41 Tarifverträge		Für alle Mitarbeiter des Unternehmens, mit Ausnahme der leitenden Angestellten, gilt eine Kollektivvereinbarung. Die ERGO Life S.A. ist als Mitgliedsunternehmen der ACA (l'Association des Compagnies d'Assurances et de Réassurances), des Luxemburgischen Arbeitgeberverbandes der Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen, und damit Teil der aktiv gelebten Sozialpartnerschaft mit den Verbänden der Arbeiter im Großherzogtum Luxemburg.
102-42 Identifizierung und Auswahl von Stakeholdern	Unsere Stakeholder, S. 32	
102-43 Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	Unsere Stakeholder, S. 32	
102-44 Wichtige Themen und Anliegen	Unsere Stakeholder, S. 32, Über diesen Bericht, S. 3	
102-45 In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen		Zur Aufstellung des Anteilsbesitzes wird auf den Munich Re Konzernbericht 2021 verwiesen; Konzerngeschäftsbericht 2021 (munichre.com)
102- 45 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Über diesen Bericht, S. 3	
102-47 Liste der wesentlichen Themen	Über diesen Bericht, S. 3	
102-48 Anpassungen von Informationen	Über diesen Bericht, S. 3	
102-49 Änderungen in der Berichterstattung	Über diesen Bericht, S. 3	
102-50 Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. 3	
102-51 Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, S. 3	
102-52 Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. 3	
102-53 Kontaktstelle für Fragen zum Bericht	Impressum, S. 45	
102-54 Ansprüche an die Berichterstattung nach den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. 3	
102-55 GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 39	
102-56 Externe Prüfung	Über diesen Bericht, S. 3	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Unternehmensführung, S. 8	
201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert		Es wird auf den Solvency and Financial Condition Report (SFCR) für 2021 verwiesen (ERGO Life: Solvency and Financial Condition Report (ergo-life.com)) Spenden wurden im Berichtsjahr durch die ERGO Life nicht erbracht.
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Unternehmensführung, S. 8, Menschenrechte und Governance, S. 10	
205-1 Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten	Unternehmensführung, S. 8, Menschenrechte und Governance, S. 10	
205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Unternehmensführung, S. 8, Menschenrechte und Governance, S. 10	
GRI 302 Energie 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Umwelt- und Klimaschutz, S. 19	
302-1 Energieverbrauch	Umweltkennzahlen, S. 6	
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Umweltkennzahlen, S. 36	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 303 Wasser und Abwasser 2018		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Umweltbewusstsein stärken, S. 21	
303-2 Umgang mit Auswirkungen der Wasserrückführung		Unser Abwasser ist zuvor entnommenes Trinkwasser. Die Menge entspricht nahezu der Wasserentnahme.
303-3 Wasserentnahme	Umweltkennzahlen, S. 37	
GRI 305 Emissionen 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Klimaneutraler Geschäftsbetrieb, S. 19	
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umweltkennzahlen, S. 36	
305-2 Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)	Umweltkennzahlen, S. 36	
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umweltkennzahlen, S. 36	
305-5 Senkung der THG-Emissionen	Umweltkennzahlen, S. 36	
GRI 306 Abfall 2016		
306-2 Abfall	Umweltkennzahlen, S. 36	
GRI 401 Beschäftigung 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Work-Life-Balance, S. 26, Nachhaltigkeit im Inneren, S. 30	
401-1 Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterkennzahlen, S. 38	Im Berichtsjahr kam es zu 2 Neueinstellungen.

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Nachhaltigkeit im Inneren, S. 30	
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiterkennzahlen, S. 38	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	Nachhaltigkeit im Inneren, S. 30	Mitarbeiterjahresgespräche zur individuellen Weiterentwicklung sind ein wichtiges Instrument unserer Personalpolitik. Da die Teilnahme freiwillig ist, wird sie nicht prozentual erfasst.
GRI 405 Vielfalt und Chancengleichheit 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Diversity und Chancengleichheit, S. 25	
405-1 Diversität	Mitarbeiterkennzahlen, S. 38	
GRI 406 Gleichbehandlung 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Diversity und Chancengleichheit, S. 25, Nachhaltigkeit im Inneren, S. 30	
406-1 Diskriminierungsvorfälle		Im Berichtsjahr wurden bei ERGO Life keine Diskriminierungsfälle erfasst.
GRI 412 Prüfung und Einhaltung der Menschenrechte 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Menschenrechte und Governance, S. 10	
412-1 Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten		100 %, Betriebsstätte Grevenmacher
412-3 Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Menschenrechte und Governance, S. 10	
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Menschenrechte und Governance, S. 10	
414-1 Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten	Menschenrechte und Governance, S. 10	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung / Auslassung
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Datenschutz, S. 11	
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten		Im Berichtsjahr wurden keine systematischen Datenschutzverstöße bekannt.
GRI 419 Sozioökonomische Compliance 2016		
103-1, -2, -3 Managementansatz	Unternehmensführung, S. 8	
419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Im Berichtsjahr wurden keine entsprechenden Vorfälle bekannt.

Impressum

Stand 30.09.2022

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

Getty Images: Cover, S. 4, 5, 7, 9, 11, 12, 14, 18, 19, 22, 23, 24,
25, 26, 27, 30

Mauritius: S. 10, 31

Privat: S. 28, 29

ERGO: S. 15

© ERGO Life S.A. (Luxemburg) L-6776 Grevenmacher | 9.2022

The ERGO logo is displayed in a bold, red, sans-serif font. The letters are thick and closely spaced, with a clean, modern aesthetic.