



Nachhaltigkeits- bericht 2022 ERGO Life S.A.

Einfach, weil's wichtig ist.

ERGO

A Munich Re company

Über diesen Bericht

Mit unserem Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2022 informieren wir neben der Fachöffentlichkeit auch unsere Kunden und Interessierte, was in Sachen Nachhaltigkeit bei ERGO Life S.A. getan wird. Der Leser wird darüber informiert, welche Ziele sich ERGO Life S.A. gesetzt hat, welche Maßnahmen implementiert wurden und welche Erfolge erzielt wurden. Dieser Bericht wurde im zweiten Jahr in Folge unter Bezugnahme auf die Standards der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Der GRI-Inhaltsindex gibt Aufschluss über die berichteten Angaben sowie ihre Veröffentlichung in diesem Bericht.

ERGO Life berichtet seit dem Jahr 2020 jährlich über ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten. Der aktuelle Berichtszeitraum umfasst die Zeitspanne vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 und folgt auf den Bericht des Jahres 2021. Wichtige Themen aus dem Zeitraum bis Mai 2023 sind teilweise eingeflossen und mittels Datumsangabe gekennzeichnet. ERGO Life S.A. ist nicht berichtspflichtig und erstellt den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht

freiwillig. Er unterliegt im Berichtsjahr keiner Prüfung durch externe Dritte. Zum vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht wurden ein **GRI-Inhaltsindex** sowie unsere **Nachhaltigkeitskennzahlen** in zwei weiteren Dokumenten veröffentlicht. Wir berichten nun 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. 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.



Unternehmensführung
S. 5



**Nachhaltigkeit
im Geschäft**
S. 13



**Umwelt- und
Klimaschutz**
S. 18



Mitarbeiter
S. 22



Engagement
S. 26

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. Ihre heutige Firmenbezeichnung mit dem ERGO Bekenntnis trägt die ERGO Life S.A. seit 2017.

Mehr als 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 31.12.2022 insgesamt rund 1.374,6 Millionen Euro. Im Jahr 2022 nahm ERGO Life dabei rund 46,6 Millionen Euro an gebuchten Bruttobeiträgen ein und erbrachte Versicherungsleistungen an Versicherungskunden aus dem fondsgebundenen Geschäft in Höhe von rund 54,7 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 Logistikdienstleistungen bezogen.



Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch im zurückliegenden Jahr 2022 haben wir bei ERGO Life unseren umfassenden Nachhaltigkeitsansatz, unsere Strategie „Nachhaltigkeit³“ („Nachhaltigkeit hoch 3“), erfolgreich weiterverfolgt und dabei alle Dimensionen von ESG (Environmental, Social, Governance) gleichsam weiter gestärkt. Unsere Strategie Nachhaltigkeit³ umfasst die Integration von Nachhaltigkeit bzw. ESG-Aspekten in unsere Produkte, in die Kapitalanlagen unseres Sicherungsvermögens und in unseren Betrieb in Grevenmacher.

In unserem Bestreben, Menschen mit unseren Produkten eine sichere Zukunft zu bieten, ermöglicht es unser Ansatz, gemeinsam mit unseren Stakeholdern die notwendige Transformation in eine nachhaltige Zukunft zu fördern.

Dabei war das Jahr 2022 einschneidend geprägt durch den Angriff Russlands auf die Ukraine im Februar des Jahres, der unbeschreibliches Leid verursachte, und der unser Bild und Verständnis eines friedlichen Zusammenlebens grundlegend veränderte.

Gleichzeitig erkennen wir die herausfordernden wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Auswirkungen des Klimawandels, der sich mittlerweile zu einer Klimakrise entwickelt hat. UN-Generalsekretär António Guterres prägte hierzu bereits die Formulierung „Klimakatastrophe“, um den unmittelbaren Handlungsbedarf zur Abschwächung des Klimawandels zu unterstreichen.

Dies abzuwenden erfordert deutliche und wirksame Beiträge und darin liegt zugleich unser Antrieb, eine nachhaltige Zukunft mitzugestalten.

Munich Re und ERGO verfolgen im Rahmen der **Ambition 2025** engagiert die konzernweiten klimapolitischen Ziele. Bei ERGO Life sehen wir uns hier aktuell auf gutem Weg, unseren Beitrag zu den gesteckten Zielen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen zu leisten.

Wir konnten im Sommer 2022 erfolgreich unser Impact Investment aufnehmen. Mit dem Investment in den Solas Sustainable Energy Fund ICAV werden Vorhaben unterstützt, die den Energieverbrauch senken

und zur weiteren Eindämmung des Klimawandels beitragen.

Daneben konnten wir die nachhaltige Ausrichtung unseres **Sicherungsvermögens** sowie seine Bewertung nach dem anerkannten MSCI ESG-Rating weiter stärken. Diese Maßnahmen belegen, neben anderen Aktivitäten, unseren Beitrag für den Übergang hin zu einer modernen und nachhaltigen Wirtschaft im Rahmen des europäischen Green Deals.

Als Arbeitgeber streben wir nach einer Kultur der Zusammengehörigkeit und fördern aktiv Integration. Dazu haben wir bspw. im November 2022 für unser Unternehmen eine Leitlinie verabschiedet, die unser Bekenntnis zu Diversität und Inklusion weiter manifestiert. Wir führen damit konsequent unser Engagement fort, nachdem wir den Grundstein im Jahr 2020 mit der Unterzeichnung der Charte de Diversité in Luxemburg gelegt haben. Der jüngst im Frühjahr 2023 **aktualisierte Verhaltenskodex** von Munich Re bestärkt unser Bestreben nach ganzheitlicher Teilhabe unserer Mitarbeiter weiter.

Diese Beispiele decken jedoch nur einen Teil unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten ab. Der nachfolgende Nachhaltigkeitsbericht gibt Ihnen einen umfassenden Überblick über das Berichtsjahr. Wir hoffen, dass Ihnen die Lektüre beim Lesen die Freude vermittelt, die uns das Engagement für Nachhaltigkeit³ jeden Tag bereitet.

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

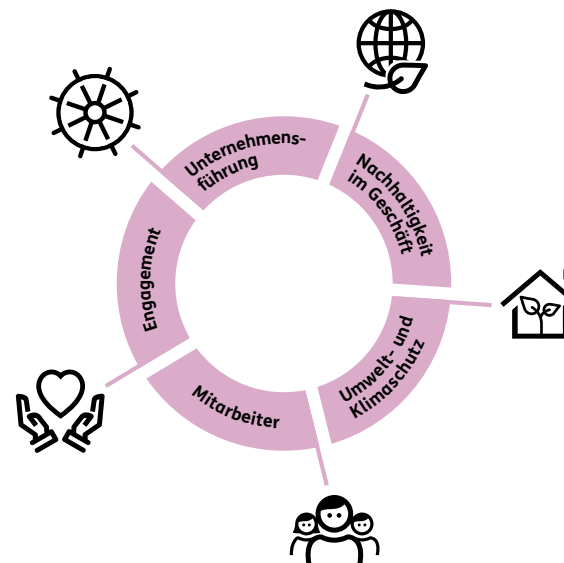
Verantwortungsvolle Unternehmensführung

ERGO Life ist als Teil von ERGO und damit von Munich Re in die konzernweite Nachhaltigkeits-Strategie eingebunden. Darin sind die durch Munich Re eingegangenen freiwilligen internationalen Verpflichtungen, wie der UN Global Compact, die Principles for Responsible Investment (PRI), die Principles for Sustainable Insurance (PSI) oder der Beitritt zur Net-Zero Asset Owner Alliance umfasst, die gruppenweit gelten.

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

Die Prinzipien des Global Compact wurden im **Verhaltenskodex** umgesetzt. Der Verhaltenskodex wurde im Frühjahr 2023 neu gefasst. Er beinhaltet die Verpflichtung zur Wahrung, Förderung und Umsetzung grundlegender Werte in Bezug auf Menschenrechte, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, inklusives und vielfältiges Arbeitsumfeld, Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie die Bekämpfung der Korruption und Bestechung innerhalb unseres Einflussbereichs.

Verantwortungsvolle Unternehmensführung ist dabei aber nicht erst seit Kurzem Kern des unternehmerischen Handelns bei ERGO Life.



Die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie

Verantwortungsvolle Unternehmensführung:

Wir führen unser Unternehmen bewusst und gewissenhaft und achten auf ethische und gesetzliche Standards, wie die Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten, im Unternehmen und bei Partnern.

Nachhaltigkeit im Geschäft:

Wir unterstützen unsere Kunden mit nachhaltigen Versicherungsleistungen, fördern die Nachhaltigkeit im Wirtschaftssystem mit den Kapitalanlagen unseres beispielhaft nachhaltig ausgerichteten Sicherungsvermögens sowie durch unseren nachhaltig ausgerichteten eigenen Geschäftsbetrieb.

Umwelt- und Klimaschutz:

Kernelement unseres ganzheitlichen strategischen Ansatzes Nachhaltigkeit³ ist unsere ambitionierte Klimastrategie.

Mitarbeiter:

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber fördern wir 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 Nachhaltigkeit in der Gesellschaft fördern.



SDG 8
 Menschenwürdige Arbeit und
 Wirtschaftswachstum

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

ERGO Life wurde bspw. 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, um dann geeignete Maßnahmen hierzu umzusetzen. U.a. wurden damals bereits erstmals der Einstellungsprozess überprüft und Ansprechpartner für den Fall sexueller oder moralischer Belästigung etabliert. Erst rund 6 Jahre nachdem ERGO Life den Schutz vor sexueller oder moralischer Belästigung im Unternehmen etablierte, trat im Frühjahr 2023 eine gesetzliche Verpflichtung der Unternehmen zum Schutz der Mitarbeiter in Kraft.



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 unserer 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**.



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, wie wir auch unsere gelebte Kultur der Vielfalt und Teilhabe dabei berücksichtigen.

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



SDG 8

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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

Nachhaltigkeitsorganisation ERGO Life

Wir stellen eine ganzheitliche Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsthemen durch eine Vielzahl von qualifizierten Schlüsselpositionen bei ERGO Life sicher. Unsere Nachhaltigkeitskompetenz findet sich u.a. in der Geschäftsleitung und bei der Leitung und den Fachkräften unseres Produktmanagements. 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, wie bspw. dem Bereich ERGO Sustainability oder dem Group Investment Management von Munich Re (GIM).

Aufgrund der strategischen Bedeutung von **Nachhaltigkeit** sind seit Sommer 2022 die ESG-Aktivitäten bei ERGO Life in einer weiteren zentralen Stelle, dem ESG-Office, im Stab der Geschäftsleitung angesiedelt. Aufgabe des ESG-Officers ist die Förderung und Weiterentwicklung unseres ESG-Managements, wie auch die Teilnahme an Projekten und Aktionen von ERGO im Rahmen der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie. Eine regelmäßige Fortbildung zu den Dimensionen „E, S, und G“ ist für uns selbstverständlich.

Das Reputation und Integrity Committee (RIC) der ERGO Group kann bspw. bei Reputationsrisiken einzelner Geschäftsvorfälle hinzugezogen werden und überprüft dabei auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Risiken (ESG-Risiken). 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.

Die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele wird durch die gruppenweiten Standards und Richtlinien sichergestellt. Die nachhaltige Kapitalanlage 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. Mit ihren Anregungen und ihrer Kritik können unsere Kunden unser Unternehmen zudem 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
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, Personalvertretung, Personalabteilung, Hinweisgeber-Portal
Gesellschaft	Wir stehen in regelmäßigem Informationsaustausch mit zahlreichen Branchen- und Interessenverbänden, Vereinen und Netzwerken, wie bspw.: <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 der Abteilung 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 der Gruppe tätig ist.	Kommunikation innerhalb ERGO, Hauptversammlung

Vertrauen ist die Basis für einen nachhaltigen Austausch zwischen allen Beteiligten. ERGO Life führt deshalb einen proaktiven 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 plant die weitere Entwicklung des Stakeholder-Managements einschließlich einer Wesentlichkeitsanalyse für das kommende Berichtsjahr.

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

ESG-Integration

Integrale Bestandteile unserer Strategie Nachhaltigkeit³ sind die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten (ESG-Aspekten) in allen Teilen unseres Unternehmens. Den Rahmen dafür bilden gesetzliche Grundlagen, Richtlinien und standardisierte Prozesse. Diese Regelungen werden fortwährend überprüft und regelmäßig angepasst.

Bei unseren Lebensversicherungsprodukten lag unser Fokus im Berichtsjahr auf der erfolgreichen Produkteinführung der ERGO Eco-Rente Chance Select im November 2022. Darüber hinaus lag ein weiterer Schwerpunkt auf der Integration der gesetzlichen Vorgaben, wie bspw. der EU-Offenlegungsverordnung (Verordnung (EU) 2019/2088) in unsere Produkte.

Nach der Umstellung des konventionellen Sicherungsvermögens der ERGO Life auf nachhaltig ausgerichtete Investments streben wir nunmehr die Ausrichtung des Sicherungsvermögens auf die obersten Ratingstufen des renommierten MSCI ESG-Ratings an. Erstmals wurde im Dezember 2022 die Ratingstufe AAA erreicht. Im April 2023 wird die Ratingstufe AA aufgrund einer zwischenzeitlichen Methodenänderung durch MSCI erreicht.

Ferner lag unser Fokus auf dem Thema Klimawandel und der damit verbundenen lokalen Strategie zur Senkung des Energieverbrauchs im Betrieb. Hierzu wurde bspw. eine lokale Leitlinie für umweltverträgliche Geschäftsreisen verabschiedet, die die Reduzierung von CO₂-Emissionen zum Ziel hat. Sie sieht bspw. vor, Dienstreisen zugunsten einer Nutzung von digitalen Kommunikationsmitteln für Besprechungen oder Flugreisen zugunsten von Reisen mit der Bahn zu substituieren. Auch die weiteren Themen Menschenrechte sowie Diversität und Inklusion waren Teile der ESG-Integration, wie auch die Einführung eines neuen standardisierten Einstellungsprozesses für neue Mitarbeiter, mit dem sichergestellt werden soll, die Ziele der Ambition 2025 zu erfüllen.

Fundamente zur Integration von Nachhaltigkeit:

Fortbildung

- Im Juni/Juli 2022 absolvierten alle Mitarbeiter der ERGO Life ein E-Learning zur Nachhaltigkeit. Die Mitarbeiter hatten dabei die Gelegenheit, die Integration von ESG-Aspekten im Rahmen ihrer täglichen Arbeit zu vertiefen.
- Teile der Geschäftsleitung sowie zuletzt im November 2022 der ESG-Officer absolvierten die Nachhaltigkeitsakademie des Instituts für Versicherungswissenschaften e.V. an der Universität Leipzig.

Umsetzung gesetzlicher Grundlagen

- Seit dem 2. August 2022 sind zur Umsetzung der delegierten Verordnung der EU-Kommission (EU) 2021/1257 im Rahmen der Vermittlung von Versicherungsanlageprodukten die Nachhaltigkeitspräferenzen aller Kunden zwingend zu berücksichtigen. Dies wurde für unsere Kunden umgesetzt.

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.

Compliance und Governance

ERGO Life verfügt über ein Compliance-Management-System nach gruppeneinheitlichem Standard, der sich am deutschen Wirtschaftsprüferstandard IDW PS 980 orientiert, einschließlich der Geldwäscheprävention. Zu den Aufgaben der Compliance bei ERGO Life gehört u.a. die Verantwortung für Risikoanalyse, Programm und Strategie für die Unterbindung von wirtschaftskriminellen Handlungen, wie auch die regelmäßige Schulung, Sensibilisierung der Mitarbeiter und Beratung einschließlich geeigneter risikomindernder Maßnahmen der Fachabteilungen. Ziel ist es, den Eintritt möglicher Korruptionsrisiken, kriminelle Handlungen, betrügerische Absprachen, Vorteilmahme oder Geldwäsche unter allen Umständen zu verhindern.

Es erfolgt bspw. eine jährliche Überprüfung der Korruptionsrisiken. Dabei werden insgesamt 11 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 oder 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.

Hinweisgebersystem für Verstöße

Mitarbeiter können sich selbst, vertraulich – und falls gewünscht anonym – an den Bereich 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. Die sogenannte Whistleblowing-Plattform ist sowohl über das Intranet als auch öffentlich über eine Website zugänglich. In der zweiten Jahreshälfte 2023 erfolgt die Anpassung an die geänderten gesetzlichen Vorgaben (Umsetzung der 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

Kern der sozialen Verantwortung bei ERGO Life ist der Schutz der Menschenrechte. ERGO Life hat durch die im November 2022 verabschiedete Leitlinie zum Schutz der Menschenrechte ihr Wertesystem weiter gestärkt. Sie ergänzt die ERGO **Grundsatzerklärung** zur Wahrung und zum Schutz der Menschenrechte.

ERGO Life bekennt sich damit zur Achtung der Menschenrechte gemäß der UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, der UN Global Compact und der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte. Wir stellen damit 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 bspw. eine regelmäßig aktualisierte Ausschlussliste von

Unternehmen, mit denen aufgrund von gravierenden Menschenrechtsverletzungen keine Geschäftsbeziehung unterhalten wird. Über das ERGO Hinweisgeberportal können auch menschenrechtliche Risiken oder die Verletzung menschenrechtsbezogener Pflichten gemeldet werden.

Auch im Versicherungsgeschäft und bei den Kapitalanlagen berücksichtigen wir ESG-Aspekte, einschließlich der Menschenrechte.

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 ganzheitlich vermeiden.

Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2022

- Alle Mitarbeiter absolvierten das E-Learning zum Verhaltenskodex. Die Schulung beinhaltete auch das Training zu den Prinzipien des Global Compact aus dem Bereich der Menschenrechte.
- Teile der Geschäftsführung nahmen an einem Management-Training zu Menschenrechten teil.
- Mit der CRIF-Synesgy-Plattform startete ERGO Life die Bewertung ihrer Vertragspartner in ihrer Lieferkette. Synesgy ermöglicht die Auswertung einer ESG-Selbstbewertung der Unternehmen auf digitaler Basis vorzunehmen. Diese Bewertung befindet sich gegenwärtig weiter im Aufbau.



SDG 8

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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

Datenschutz und Cybersicherheit

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 freiwillig bereits 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.

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

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 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 dabei und berät bei datenschutzrechtlichen Fragen. Die Verantwortung für die Einhaltung der Datenschutzvorschriften obliegt der Geschäftsleitung.

Bei ERGO Life liegt das Management von Risiken im Zusammenhang mit der Informationssicherheit beim Information Security Risk Manager (ISRM). ERGO Life hat hierzu das konzernweite System zur Informationssicherheit eingeführt. Die darin festgelegten Anforderungen orientieren sich an höchsten Standards, u.a. auch der ISO-Norm 27001, sowie den aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Alle Mitarbeiter werden regelmäßig verpflichtend zur datenschutzkonformen Verarbeitung personenbezogener Daten sowie zum sicheren Umgang mit Informationen und Technik geschult.

Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2022

- ERGO Life entwickelt im Rahmen eines konzernweiten Projektes das Information Security Management System (ISMS) kontinuierlich weiter und wird durch externe Spezialisten unterstützt. Der Abschluss des Projekts ist für 2023 geplant.
- Alle Mitarbeiter absolvierten im Dezember 2022 das E-Learning zur Informationssicherheit.



SDG 9

Industrie, Innovation und Infrastruktur

GRI 3-3, 418-1

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. Wir setzen hierzu auf den Dialog mit unseren Kunden sowie unseren Stakeholdern, wie bspw. unseren Vermittlern im Kundenkontakt, und verbessern fortwährend unsere Beratungsqualität. Gleichzeitig achten wir besonders auf klare und faire Sprache in unserer Kommunikation sowie transparente, leicht zugängliche Produkte. Dazu prüfen unsere Mitarbeiter Texte von Briefen, Vertragsunterlagen sowie Produktinformationen auf ihre Klarheit und Verständlichkeit mithilfe einer speziellen Software zum Nutzen unserer Kunden.

Denn unser ganzheitlicher Ansatz ist 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-**Homepage**.
- über die zuständigen Aufsichtsbehörden in Luxemburg und Deutschland (Kontakt bspw. auf der Homepage veröffentlicht), so dass eine Bearbeitung im eingerichteten Beschwerdemanagement möglich wird.

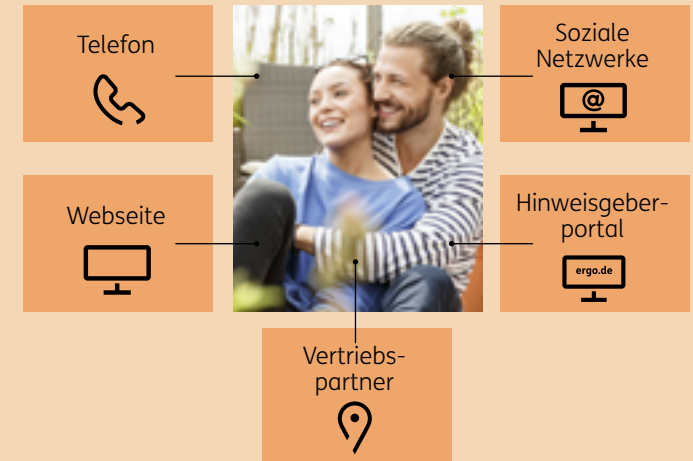
- bei der **luxemburgischen Schlichtungsstelle** für Versicherungen (eingerichtet bei der ACA – Association des Compagnies d'Assurances et Réassurances).
- über das **Hinweisgeberportal** der ERGO Group.

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

Speziell für Kunden, Vermittler und Interessenten informieren wir darüber hinaus zielgruppengerecht zu ESG-relevanten-Themen in den jährlichen Standmitteilungen, im **Fonds-ServiceCenter**, 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 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



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.

Nachhaltigkeit³ – Nachhaltige Ausrichtung in allen Dimensionen

Nachhaltige Produkte und Dienstleistungen

Zahlreiche externe Ratings und Bewertungen belegen die Qualität unserer Produkte und unsere Kompetenz als nachhaltiger Versicherer.

Das unabhängige Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) hat ERGO Life beim ersten Nachhaltigkeitskompetenzrating für Unternehmen der Versicherungsbranche mit der Gesamtnote „Sehr gut“ ausgezeichnet. ERGO Life gehört damit zur Spitze im Segment der nachhaltigen Lebensversicherungsunternehmen. Zuvor hatten auf Produktseite bereits die ERGO Eco-Rente Chance, die ERGO Rente Chance Select sowie die ERGO Eco-Rente Chance Select das begehrte Siegel „Exzellent“ des IVFP erhalten.

Das IVFP untersuchte im Rahmen des Nachhaltigkeitskompetenzratings, wie Unternehmen in der Lebensversicherungsbranche in den Bereichen „Strategie“, „Prozesse“, „Produkt & Service“ sowie „Kennzahlen“ aufgestellt sind. Überprüft wurde bspw., wie im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie nachteilige Auswirkungen auf umwelt- und sozialbezogene Nachhaltigkeitsfaktoren in der Kapitalanlage berücksichtigt werden oder etwa die Corporate Social Governance im Bereich von Diversität oder fairer Löhne sichergestellt wird.

Die ERGO Life S.A. hat bei der durchaus kritischen und tiefgehenden Prüfung überzeugt und die Gesamtnote „Sehr gut“ erreicht. Das IVFP schätzte dazu ein, dass (...) „aufgrund der umfangreichen Datenerhebung und damit

verbunden hohen internen Aufwänden vorzugsweise jene Gesellschaften teilnehmen, die sich Chancen auf eine sehr gute Bewertung ausrechnen, weshalb die Qualität unter allen teilnehmenden Gesellschaften als sehr hoch anzusehen ist. Unternehmen, die hingegen noch nicht so weit sind, nehmen den Aufwand erfahrungsgemäß nicht in Kauf.“ (...)

Insgesamt haben sich daher „nur“ 17 Versicherer dem Vergleich gestellt, von denen insgesamt 10 weitere Versicherer neben ERGO Life die Bewertung „sehr gut“ erreicht haben. Die Höchstnote „Exzellent“ wurde von keinem Bewerber erreicht. Wir arbeiten hieran weiter.

Kompetenz in nachhaltigen Versicherungslösungen

Unsere ERGO Eco-Rente Chance, unsere ERGO Eco-Rente Chance Select und unsere ERGO Rente Chance Select überzeugen. Neben dem IVFP hat die auf Versicherungen spezialisierte und renommierte Agentur Franke und Bornberg die Produkte im Jahr 2022 jeweils mit der Bestnote „FFF+“ bewertet.



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, 201-2, 203-1



Unser Angebot an Versicherungslösungen folgt dem Bedürfnis unserer Kunden und bietet Antworten auf die globalen Veränderungen und die Entwicklungen in unserer Gesellschaft. Wir berücksichtigen Aspekte der Nachhaltigkeit in unserer Produktgestaltung und unterstützen Verbraucher bei einem nachhaltigen Lebensstil. ERGO Life sieht sich in der Verantwortung, den Weg zu einer klimaneutralen Wirtschaft mitzugestalten und unterstützt dies u.a. durch Vermeidung bzw. Reduktion von CO₂-Emissionen.

Mit der ERGO Eco-Rente Chance sowie der ERGO Eco-Rente Chance Select bieten wir flexible Altersvorsorge-Produkte an und zeigen, dass sich Nachhaltigkeit und eine renditestarke Altersvorsorge nicht ausschließen. Neben einem nachhaltigen Sicherungsvermögen stehen insgesamt über 40 Nachhaltigkeitsfonds für die Kapitalanlage zur Verfügung, von denen unsere Kunden bis zu 20 gleichzeitig für ihre Vorsorge auswählen können. Dieser Dreiklang aus einem klimaverantwortlich agierenden Versicherer, der Verwendung ausschließlich nachhaltiger Fonds und einem nachhaltig ausgerichteten Sicherungsvermögen ist beispielhaft. Damit nehmen wir im deutschen Markt eine Vorreiterrolle ein – und das in einem Bereich, der uns sehr wichtig ist.

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 Nachhaltigkeitskriterien auch Fondsratings, Risikokategorien, historische Performance sowie weitere qualitative und quantitative Kriterien vor. In Rahmen dieser Prozesse werden u.a. die renommierten MSCI ESG-Ratings bei der Auswahl und der Überprüfung der Fonds angewendet. Dadurch stellen wir sicher, dass die stetig wachsenden Anforderungen an die Integration von ESG-Aspekten

sichergestellt werden. Die Qualität und Nachhaltigkeit von Fonds wird daher regelmäßig überprüft. Erfüllen Fonds im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung diese Kriterien nicht mehr, werden sie aus dem Angebot entfernt.

Verantwortungsvolles Investieren

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. 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,
- Engagement-Dialogen mit ausgewählten Unternehmen.

Unser gesamtes Sicherungsvermögen wurde an ESG-Aspekten ausgerichtet. Im Dezember des Jahres 2022 wurde erstmals das höchstmögliche Nachhaltigkeitsrating AAA nach MSCI erreicht (ESG Rating-Skala AAA-CCC). Lesen Sie dazu auch in unserem [News-Blog](#).

Im April 2023 hat MSCI angekündigt, eine neue Bewertungsmethodik zur Erstellung der ESG-Ratings in Kraft zu setzen. Per Ende April 2023 erreichte die ERGO Life die Einstufung AA nach Umstellung der Methodik.

ERGO Life strebt weiter an, ihre Anlagen in nachhaltig agierende Unternehmen zu investieren, die verglichen mit ihren Mitbewerbern, besonders die ökologischen und sozialen Kriterien berücksichtigen. Wir streben damit weiter eine Ausrichtung auf die obersten Ratingstufen des MSCI ESG-Ratings an.



SDG 7
Bezahlbare und saubere Energie



SDG 13
Maßnahmen zum Klimaschutz

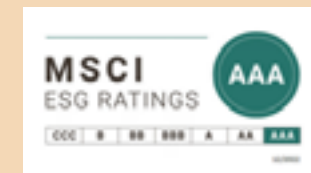


SDG 9
Industrie, Innovation und Infrastruktur



SDG 17
Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

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

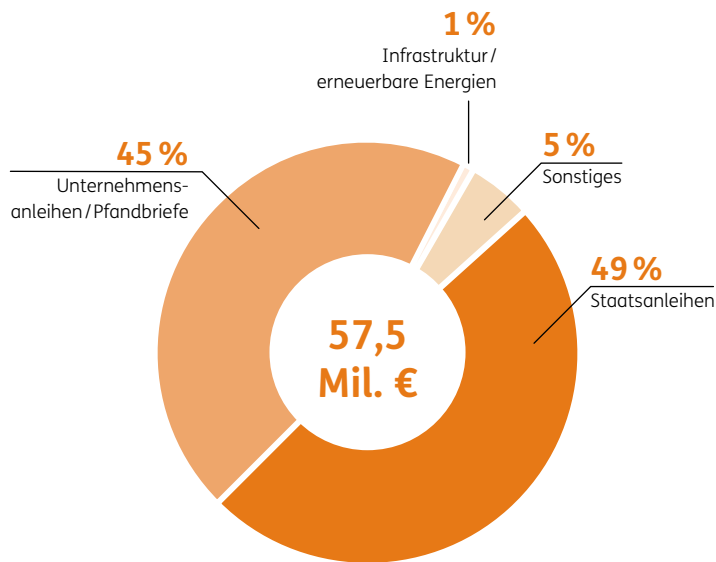


© 2023 MSCI ESG Research LLC Wiedergabe mit Genehmigung (03.2023)¹

¹ 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.

Den Großteil der Kapitalanlagen von Munich Re – 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.



Es ist das erklärte Ziel von Munich Re, die in der Kapitalanlage der Gruppe finanzierten Treibhausgasemissionen bis Ende 2025 bereits deutlich zu reduzieren und bis zum Jahr 2050 auf Netto-Null abzusenken. Den Rahmen für unsere nachhaltige Kapitalanlage bildet dazu die

Responsible Investment Guideline (RIG), also Richtlinie für verantwortungsvolle Investments. Die RIG regelt, welche Themenfelder nicht oder lediglich mit Restriktionen für Investments in Frage kommen. Kontinuierlich werden hier ESG-Aspekte durch geschulte Spezialisten über alle Anlageformen hinweg integriert. 2022 wurde insbesondere die Berücksichtigung von Menschenrechts- und Biodiversitätsaspekten in verschiedenen Anlageklassen gestärkt.

Die Gruppe verschärft zudem sukzessive ihre Ausschlusskriterien im Bereich der Investitionen in Kohle, Öl und Gas sowie für Investitionen in Staaten und Unternehmen, die schwerwiegende Verstöße im Bereich von Arbeitsbedingungen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie Lebensbedingungen (Schutz von Minderheiten, Recht auf saubere und gesunde Umwelt) aufweisen. Als zentrales Instrument unterliegt die RIG damit der fortlaufenden Weiterentwicklung. ERGO Life verfügt über eine lokale Ergänzung der RIG, die verschiedenen Restriktion ergänzend regelt, insbesondere zu Staatsanleihen und Anleihen von staatsnahen Institutionen sowie Unternehmensanleihen.

Es werden Ausschlüsse und Restriktionen bspw. zu folgenden Themenfelder geregelt:

- **Geächtete Waffen:** Direktinvestitionen in Aktien oder Anleihen börsennotierter Emittenten, die mit geächteten Waffen in Verbindung stehen, sind ausgeschlossen.
- **Thermische Kohle:** Investments in Unternehmen, die mehr als 30% des Umsatzes mit thermischer Kohlegewinnung oder -verstromung erwirtschaften, sind ausgeschlossen. Unternehmen, die 15 bis 30% ihres Umsatzes mit thermischer Kohle erwirtschaften, werden ausgeschlossen oder im Engagement-Dialog zum Wandel zu erneuerbaren Energien begleitet.

- **Öl- & Gas-Förderung:** Für diesen Sektor wurde ein Ziel zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (-25% bis 2025) definiert. Zu diesem Zweck werden Unternehmen dieses Sektors untersucht und relevante Öl- und Gas-sektoren definiert (Öl- und Gasexploration und -produktion, Öl- und Gasraffination und -vermarktung, Öl- und Gasbohrung und integrierte Öl- und Gasindustrie). Um das Erreichen der Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erleichtern, werden ab dem 1. April 2023 keine neuen Direktinvestitionen in reine Öl- und Gasunternehmen getätigt. Reine Öl- und Gasunternehmen werden als börsennotierte Unternehmen innerhalb des Global Industry Classification Standard (GICS) Oil & Gas Subindustries mit Ausnahme von integrierter Öl- und Gasindustrie definiert. Ab dem 1. Januar 2025 wird von den börsennotierten integrierten Öl- und Gasunternehmen mit den höchsten relativen und absoluten Emissionen eine glaubwürdige Verpflichtung verlangt werden, ihre Treibhausgasemissionen bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren, einschließlich entsprechender kurz- und mittelfristiger Ziele. Diese Unternehmen werden auf der Grundlage relativer und absoluter Emissionsschwellenwerte ausgewählt, die mindestens 85% der kombinierten absoluten THG-äquivalente Scope 1 und 2 Emissionen von integrierten Öl- und Gasunternehmen auf der Grundlage der von ISS ESG bereitgestellten Daten für 2020 ausmachen. Es kann in grüne Anleihen investiert werden, die von Öl- und Gasunternehmen emittiert werden, die einen anerkannten Rahmen für grüne Anleihen einhalten (z.B. die ICMA Green Bond Principles oder künftige EU-Standards für grüne Anleihen) und bei denen sich der Emittent öffentlich zu einem Netto-Null-Ziel für 2050 (oder einem an Paris ausgerichteten Pfad) und zu einer Ausstiegsstrategie aus der Öl- und Gasförderung bis 2040 verpflichtet hat.

- Ölsand: Investments in Aktien oder Anleihen von Unternehmen, die mehr als 10% ihrer Einnahmen aus dem Abbau von Ölsand erzielen, sind ausgeschlossen.
- Staatsanleihen und Anleihen von staatsnahen Institutionen sowie Unternehmensanleihen: Investitionen, die mit einem MSCI ESG-Rating mit weniger als „BBB“ bewertet sind (Ratingskala AAA-CCC), werden nicht getätigt. Anleihen von Unternehmen, die nach dem MSCI ESG-Rating mit weniger als „A“ bewertet sind, werden nicht getätigt. Anleihen, die durch Downgrades unter diese Schwellen fallen, müssen innerhalb von 3 Monaten verkauft werden.
- Nahrungsmittelrohstoffe: Handel und Besitz von Kapitalanlagen in Nahrungsmittelrohstoffen (z.B. Getreide und Ölsaaten, Vieh, Milchprodukte) und diesbezügliche Derivate sind unzulässig.
- Forstwirtschaftliche Investitionen: Es wird sichergestellt, dass die Bewirtschaftung aller zertifizierbaren Forst-

investments innerhalb von 5 Jahren nach Erwerb durch Forest Stewardship Council (FSC), Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) oder gleichwertig zertifiziert wird. Forstwirtschaftliche Investitionen, die diese Anforderung nicht erfüllen, sind nicht zulässig. Für jede Direktinvestition in Forst- und Landwirtschaft wird ein detaillierter Fragebogen verwendet, der die ESG-Aspekte berücksichtigt, einschließlich Biodiversität und Menschenrechte.

Weitergehende Einzelheiten finden Sie **hier**.

Für die liquiden Anlageklassen Aktien, Unternehmens- und Staatsanleihen sowie Pfandbriefe streben wir eine Abdeckung mit einem MSCI-ESG Rating von über 80% auf Gruppenebene an. Ein umfangreiches Steuerungssystem stellt dazu sicher, dass wir unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden jederzeit und langfristig erfüllen.

Impact Investment

Die Gruppe unterstützt mit gezielten Investments, die eine Wende hin zu erneuerbaren Energien anstreben, und legt Kapital in zunehmendem Maße in internationale Infrastrukturprojekte, wie Solarstromanlagen oder Windparks, an. Diese sog. Impact Investments zielen damit auf positive messbare Auswirkungen auf die Umwelt oder die Gesellschaft.

ERGO Life beteiligt sich seit August 2022 am Infrastruktur-Investment in den **Solas Sustainable Energy Fund ICAV (SSEF)**. Der SSEF, der als sog. Art. 9-Fonds die höchsten Nachhaltigkeitsanforderungen der EU-Verordnung über die Offenlegung nachhaltiger Finanzierungen erfüllt,

unterstützt aus seinen Mitteln energiesparende Geschäftsmodelle. Diese Modelle setzen sich für die Renovierung bestehender Infrastrukturen, insbesondere von Gebäuden ein, und konzentrieren sich dabei auf bewährte und zuverlässige 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.



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



Der SSEF wird u.a. von der Europäischen Investitionsbank (EIB) unterstützt. Seine Investitionen sollen Energieeinsparungen von rund 600 GWh pro Jahr und die damit einhergehende Einsparung von CO₂-Emissionen ermöglichen und dazu beitragen, die Klimaziele der Europäischen Union zu erreichen.

Unser verantwortungsvolles Investment mit der Auszahlungszusage von bis 8 Millionen Euro über die kommenden Jahre entspricht rund 15 % des Sicherungsvermögens der ERGO Life. Ende 2022 waren bereits rund 440.000 Euro investiert. Wir tragen damit aktiv zur Erreichung der Klimaziele der Europäischen Union und letztlich der Reduzierung von CO₂-Emissionen bei.

Nachhaltigkeit im Betrieb

Emissionen im eigenen Betrieb senken und Umweltbewusstsein stärken

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. Im Jahr 2022 haben wir unser gelebtes Engagement in unserer Umweltleitlinie manifestiert.

Wir wollen damit unseren Energie- und Ressourcenverbrauch sowie die damit verbundenen CO₂-Emissionen weiter konsequent reduzieren, um natürliche Ressourcen zu schonen und damit aktiv unseren Beitrag zur Eindämmung der Klimakrise zu leisten. Mit ambitionierten Zielen für die Reduktion unserer CO₂-Emissionen leisten wir unseren Beitrag. Die direkten Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit als Dienstleistungsunternehmen sind hierbei allerdings begrenzt, da wir kein energie- und materialintensives Geschäftsmodell haben. **Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie hier.**

Die Klimaziele der Ambition 2025 streben an, die Emissionen aus dem operativen Geschäftsbetrieb bis 2030 gruppenweit auf Netto-Null-Emissionen zu reduzieren. Die Umsetzung

erfolgt schrittweise. In einem ersten Schritt sollen die CO₂-Emissionen in der gesamten Munich Re Gruppe bis 2025 um 12 % pro Mitarbeiter gegenüber 2019 reduziert werden, bspw. durch die Reduzierung des Energieverbrauchs im Gebäude, in der Firmenwagenflotte, die Änderung im Verhalten bei notwendigen Geschäftsreisen oder durch die Verwendung von umweltfreundlichen Verbrauchsprodukten.

Bereits seit dem Jahr 2015 gleicht die Gruppe nicht vermeidbare CO₂-Emissionen durch den Kauf von Klimazertifikaten aus. ERGO erwarb im Jahr 2022 Zertifikate für den Ausgleich von 51.077 Tonnen CO₂. Der Ausgleich der Emissionen der ERGO Life ist darin umfasst. ERGO unterstützt durch die Zertifikate etwa den Einsatz energieeffizienter Kochöfen in Uganda sowie den Ausbau von Windkraft in China. Bis zum Jahr 2030 will ERGO nicht vermeidbare CO₂-Emissionen, etwa durch die Finanzierung von Aufforstungs- oder CO₂-Speicherprojekten, der Atmosphäre wieder entziehen.



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

Maßnahmen für die aktive Energie- und Ressourcenschonung

- Konsequente Nutzung von Ökostrom „nova naturstrom“ 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 naturstrom“. Dieser hat die Förderung und Erschließung erneuerbarer Energiequellen, die Energieeffizienz und die Öko-Technologie in Luxemburg zum Ziel. Unser Bezug von Ökostrom zahlt damit „doppelt“ auf Bezug und Schaffung von nachhaltiger Energieversorgung ein. Auch unser externes Rechenzentrum in Luxemburg nutzt Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien.
- Weitere Reduzierung des Energieverbrauchs durch die Klimatisierung in den Sommermonaten durch weniger starke Herabkühlung (in Abstimmung mit Vermieter); Umstellung der Beleuchtung in der Mieteinheit auf sparsame LED-Varianten (beides ab 2023).
- Firmenfahrzeuge sind sukzessive erfolgreich auf E- oder Hybrid-Antrieb umgestellt worden, was zur Reduzierung der **Scope 1** Emissionen führte. Nutzen für unsere Mitarbeiter: Stromtankstellen der ERGO Life (6 Hybrid- und 5 Schnellladestellen) können für private E-Fahrzeuge und -Fahrräder genutzt werden (lediglich der geldwerte Vorteil ist nach lux. Recht zu versteuern). Damit schaffen wir deutliche Anreize zum Umstieg auf E-Mobilität. Das gilt auch für die Nutzung von E-Fahrrädern, für die überdachte und abschließbare Abstell- und Lademöglichkeiten zur Verfügung stehen – einschließlich der Möglichkeiten zum Duschen und zur Umkleidung. Flexible Arbeitszeitmodelle und mobiles Arbeiten von Zuhause tragen ebenfalls ihren Teil zur Verringerung von mobilitätsbezogenen Emissionen bei.

- Reduzierung von unnötigen Datenvolumina durch die Teilnahme an der regelmäßig stattfindenden gruppenweiten Challenge, den sog. „Bit-weg-Tagen“. Die bspw. 2021 gruppenweit gelöschte Datenmenge betrug 29.504,3 Gigabyte, was einer Einsparung von 5,6 Tonnen CO₂ entsprach. ERGO Life erreichte mit 2,5 Gigabyte pro Mitarbeiter dabei den 3. Platz aller Teilnehmer im Jahr 2021 (in 2019 konnte ERGO Life den konzernweiten Wettbewerb mit 7,62 GB gelöschter Daten je Mitarbeiter schon für sich entscheiden).
- Umweltverträgliche Geschäftsreisen unter Geltung der im Jahr 2022 verabschiedeten Leitlinie mit den Zielen der Vermeidung von Reisen bzw. deren Ersatz durch digitale Kommunikationsmittel und der Nutzung von öffentlichen, umweltschonenden Verkehrsmitteln, wie Bahn- und Fernbussen, zur Vermeidung von Flugreisen.
- ERGO Life ist Mitglied des **Forest Stewardship Council® (FSC®)** in Deutschland und Luxemburg, die sich für nachhaltige Waldwirtschaft einsetzen. Seit 2020 wird ausschließlich FSC® zertifiziertes Papier beschafft (Auszeichnung 2020 als Waldfreund).
- Verzicht auf Einwegplastik im Betrieb: ERGO Life unterzeichnete in 2020 das Zero Single-Use Plastic Manifesto der IMS. Im Jahr 2022 wurde für alle Mitarbeiter die Möglichkeit zur Nutzung eines Wasserspenders samt Glasflaschen eingerichtet, so dass auch die private Nutzung von Plastikgetränkeflaschen durch unsere Mitarbeiter minimiert wird.
- Mitgliedschaft SuperDrecksKëscht® (SDK): ERGO Life hat sich dem nationalen nachhaltigen Abfallwirtschaftskonzept der luxemburgischen Regierung in 2021 angeschlossen und wird jährlich von der SDK zertifiziert. ERGO Life hat sich verpflichtet, die hohen Standards der SDK bei der Mülltrennung und -vermeidung umzusetzen.



Unser Engagement schließt unsere Mitarbeiter im höchsten Maße für unseren Erfolg auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit in allen Dimensionen und zur Reduzierung der CO₂-Emissionen 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:

Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2022

- Teilnahme der Mitarbeiter am Luxembourg Sustainability Forum 2022 während der Arbeitszeit und umfangreiche Berichterstattung hierzu im Intranet.
- Umfangreiche Berichterstattung und Videos zur FSC-Forest Week des Forest Stewardship Council (FSC) im Intranet.
- Erfolgreiche Spende unserer Mitarbeiter für die **Aktion Brillen Weltweit** gemeinsam mit unserem Partner SuperDrecksKëscht®.
- Awareness zur EarthHour, zum Erdüberlastungstag oder etwa zur COP27.
- Einladung einer Delegation aus der Mitarbeiterschaft zu unserer Partnerin OroVerde – Die Tropenwaldstiftung nach Bonn.

Reduzierung CO₂-Emissionen seit 2019

Seit dem vergangenen Jahr ermitteln wir jährlich die Emissionen aus unserem Energieverbrauch. Unsere Nachhaltigkeitskennzahlen finden Sie [hier](#)

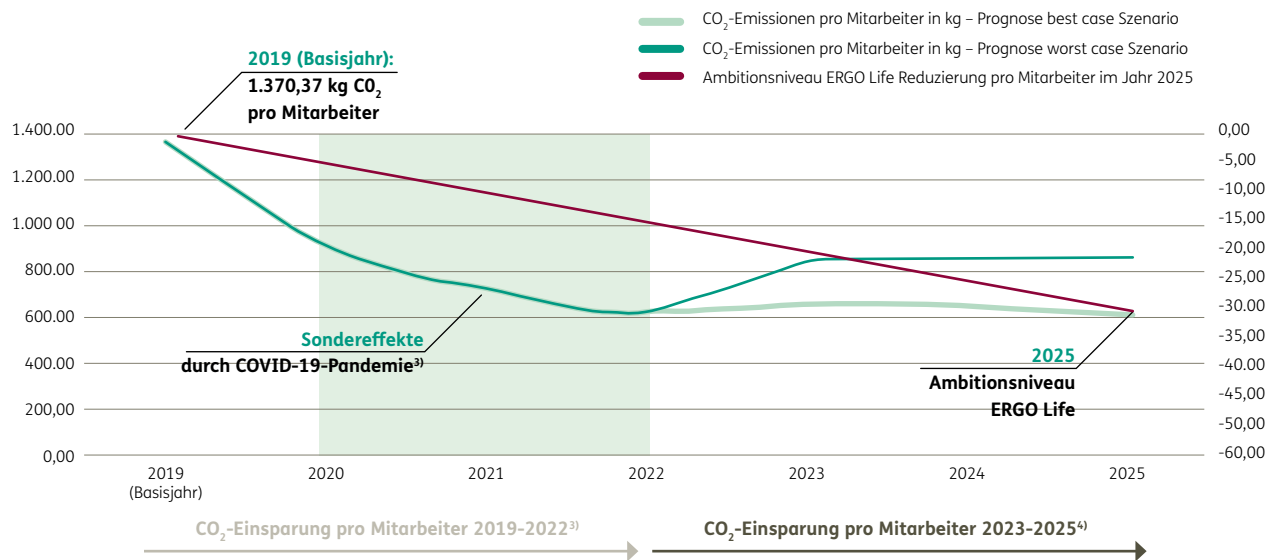
CO ₂ -Emissionen ¹	Einheit	2022	2021	2020	2019 (Basisjahr)
Gesamte CO₂-Emissionen¹	kg	34.048,77	36.906,68	44.921,99	63.037,15
Direkte CO ₂ -Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1 ²	kg	13.420,15	21.594,20	23.229,25	34.404,00
Indirekte CO ₂ -Emissionen aus bezogener Energie – Scope 2 ³	kg	9.861,73	8.612,00	9.902,58	10.996,49
Andere indirekte CO ₂ -Emissionen – Scope 3 ⁴	kg	10.766,89	6.700,48	11.790,16	17.636,66
CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter	kg	630,53	723,66	916,78	1.370,37
CO₂-Einsparungen pro Mitarbeiter seit 2019	kg	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)

Im Berichtsjahr wurden die Umweltkennzahlen durch die Einsparmaßnahmen bei Energie (Treibstoff für Firmenfahrzeuge) als Folge der Umstellung der Firmenfahrzeuge positiv beeinflusst. Ab Mitte des Berichtsjahres, nach Rückkehr zum Normalbetrieb, war ein Anstieg der Mobilität zu verzeichnen.

Ausblick bis 2025

CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter¹⁾
CO₂-Einsparung pro Mitarbeiter seit 2019²⁾



1) Die dargestellten Emissionen beinhalten alle Scope 1- bis 3-Emissionen kumuliert in kg CO₂ pro Mitarbeiter: direkte CO₂-Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1 (Treibstoff Firmenfahrzeuge, Notstromaggregate), indirekte CO₂-Emissionen aus bezogener Energie – Scope 2 (Einkauf Strom, Fernwärme), andere indirekte CO₂-Emissionen – Scope 3 (Geschäftsreisen, Papier- und Wasserbrauch, Abfall). ERGO Life nutzt seit 2011 konsequent Ökostrom aus erneuerbaren Energiequellen. Ohne diese Maßnahme würde der Scope 2-Anteil an den ausgewiesenen Emissionen im Jahr 2019 deutlich höher liegen. Mit kontinuierlichen Anstrengungen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen über alle Scope 1 bis 3, strebt ERGO Life eine weitere Reduzierung der betrieblichen Emissionen an. Die Prognosewerte der Jahre 2023-2025 beruhen auf Schätzung und sind nicht verbindlich.

2) Bis 2025 strebt die Gruppe an, die CO₂-Emissionen um 12 % pro Mitarbeiter gegenüber 2019 zu reduzieren.

3) Die Sondereffekte durch die COVID-19-Pandemie (Homeoffice-Tätigkeit, Videokonferenzen, Rückgang der Mobilität) führten zu einem überproportional starken Rückgang der CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter bis ins Jahr 2022 (-53,98% ggü. dem Basisjahr 2019) und zu einer deutlichen Unterschreitung des Ambitionsniveaus der ERGO Life.

4) Aufgrund des weiter angestrebten Wachstums der ERGO Life im Prognosezeitraum einschließlich des Aufbaus der Mitarbeiterschaft und der Ausweitung von Vertriebsaktivitäten wird von einem Anstieg der Emissionen im Scope 1 und Scope 3 in den Jahren 2023 bis 2025 ausgegangen. Seit Ende 2019 befindet sich der eigene Vertrieb der ERGO Life im Aufbau, dessen Tätigkeiten u.a. Dienstreisen – trotz der Nutzung von digitalen Kommunikationsmöglichkeiten – bedingen und mit denen retardierende, geschäftsbedingte Effekte einhergehen. Der Prognosezeitraum berücksichtigt eine durchschnittliche Mitarbeiterstärke von 60 Personen.



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

Arbeitgeberattraktivität

Neben unseren Klimaaktivitäten bilden die Mitarbeiter der ERGO Life die Basis für die Umsetzung unseres strategischen Ansatzes der Nachhaltigkeit und damit die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber fördern wir unsere Mitarbeiter, stärken durch Flexibilität die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie ihren 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.

ERGO Life wird zukünftig direkt in die regelmäßige gruppenweite Mitarbeiterbefragung der ERGO eingebunden, um ihre Personalpolitik auf der Basis der daraus gewonnenen Erkenntnisse von Seiten der Mitarbeiter erfolgreich fortzuentwickeln und die Einbeziehung unserer Stakeholder weiter zu stärken. Wir werden hierüber im nächsten Nachhaltigkeitsbericht berichten. Unsere Mitarbeiterkennzahlen finden Sie **hier**.

Bereits seit 2013 überwachen und veröffentlichen wir intern für alle Mitarbeiter jährlich die Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern mittels des behördlich anerkannten Tools „Logib“. 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 1,4 % 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 ermöglichen, bieten wir Schulungsmaßnahmen und gezielte und bedarfsgerechte fachliche Förderung sowohl mit E-Learning-Angeboten als auch durch externe Schulungen an.

Neben der konzernweit bewährten E-Learning-Plattform „E-Campus“ bieten wir unseren Mitarbeitern seit dem Frühjahr 2023 ein weiteres Schulungsformat – Learning2Go – an. Learning2Go beinhaltet benutzerorientierte kurze Einheiten zu wechselnden Themen an, wie bspw. zum erfolgreichen Handling der digitalen Arbeitswelt. Mitarbeiter mit direktem Kundenkontakt sind darüber hinaus nun verpflichtet, im Kundeninteresse mindestens 15 Stunden individueller Fortbildung im Kontext der Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) zu absolvieren.

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. Daher liegt auf der Mitarbeiterkennzahl **Aus- und Weiterbildung** unser Fokus der weiteren Entwicklung.



SDG 3

Gesundheit und Wohlergehen



SDG 8

Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

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

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, individuelle Teilzeitmodelle und mobiles Arbeiten. Zum 31.12.2022 waren rund 30% der Mitarbeiter in bis zu acht verschiedenen Zeitmodellen in Teilzeit für unser Unternehmen tätig.
- Mobiles Arbeiten von zu Hause – 98,14% der Mitarbeiter nutzten im Berichtsjahr das Angebot, bis zu 25% der vereinbarten Arbeitszeit mobil zu arbeiten (entspricht der derzeitigen Höchstgrenze für Grenzgänger nach Luxemburg bezogen auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit) gemäß der seit Sommer 2022 geltenden internen Richtlinie. 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.



Diversität 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 gestalten ein integratives Umfeld. Dazu formuliert die im Herbst 2022 verabschiedete Leitlinie der ERGO Life für Diversität und Inklusion die Grundsätze zum Bekenntnis zu Vielfalt und Teilhabe. Wie bereits durch unseren Verhaltenskodex geregelt, soll die Leitlinie ein von Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung freies Arbeitsumfeld durch Maßnahmen ermöglichen, wie Bewusstseinsbildung der Mitarbeiter oder ein abgestimmtes Personalmanagement sicherstellen. Das Intranet der ERGO bietet für alle Mitarbeiter den Zugang zu den Netzwerken für Frauen, Väter, People of Colour oder Inklusion und LGBTQ+.

Als Unterzeichner der „Charte de la Diversité Lëtzebuerg“ 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 bei der langfristigen Förderung der Diversität. Von den im Jahr 2022 eingereichten Initiativen wurden drei als „best practices“ auf der Webseite der Charta veröffentlicht: das absolvierte Führungskräfte-Training Diversity in Leadership, das verbindliche Versprechen, konkrete

Quoten von Frauen in Führungspositionen als Umsetzung der gruppenweiten „Gender Ambition 2025“ zu beachten sowie die Verabschiedung der Leitlinie für Diversität und Inklusion.

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.

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.

ERGO Life beschäftigt Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, verschiedener Nationalitäten, Religionen und diverser geschlechtlicher Identität. Unter unseren 54 Mitarbeitern befinden sich gegenwärtig keine Personen mit Schwerbehinderung, diese werden aber im Falle von Stellenausschreibungen bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2022

- Best practices der Gruppe für die Objektivierung des Einstellungsverfahrens unter dem Fokus der Gender Ambition führten zu einem aktualisierten standardisierten Einstellungsverfahren. Der Besetzungsprozess wurde im HR-Reporting an Munich Re aufgenommen. Im Jahr 2023 ist die Einführung eines standardisierten Feedbackgesprächs nach 3-monatiger Beschäftigungsdauer aufgenommen worden, um die Integration von neuen Mitarbeitern zu fördern.
- Vor-Ort-Schulung „Modern Leaders“ für Führungskräfte zur langfristigen Förderung der Diversität und Inklusion bei der Führung von Mitarbeitern.
- Der Diversity Day bot die Möglichkeit für die Mitarbeiter ihr Wissen rund um Diversität zu vertiefen.



Gesundheit und Arbeitsschutz

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

ERGO Life verfügt über Arbeitsschutzmaßnahmen, die die Bereiche Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz umfassen. Die betriebliche Organisation umfasst zwei Sicherheitsbeauftragte, die mit den Maßnahmen des Gesundheitsschutzes betraut sind. Die Personalvertretung stellt einen Beauftragten. Damit wird sichergestellt, 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.

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, Gestellung 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.

Initiativen und Maßnahmen im Jahr 2022

- Seit Sommer 2022 regelt die Home-Office-Richtlinie die Möglichkeiten der Mitarbeiter zum mobilen Arbeiten von Zuhause, mit der eine ausgewogene Work-Life-Balance weiter unterstützt wird.
- „Veganuary 2023“: Unsere Mitarbeiter konnten den Januar 2023 hindurch fundierte Tipps für eine vegane Ernährungsweise kennen lernen. Das zeigte zugleich die wissenschaftlich fundierte Verknüpfung der fleischlosen Ernährung mit der Möglichkeit der Einsparung von bis zu 11 Tonnen CO₂-Emissionen pro Person auf.



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. 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 eine der Kooperationspartnerinnen der „Tackling Climate Change“ Initiative von Munich Re und ERGO.

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

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



© CODDEFFAGOLF - Onan Osorto

Seit Beginn der Kooperation im Sommer 2020 konnten durch das Engagement der ERGO Life und dem Verkauf der Eco Produktfamilie bereits 30.000 Euro für OroVerde bereitgestellt werden!

OroVerde – Die Tropenwaldstiftung

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 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.

ERGO Life begleitet OroVerde seit dem Jahr 2020. Anlässlich des Besuchs einer Delegation von Mitarbeitern und der Geschäftsleitung bei OroVerde in Bonn im April 2023 (wobei nur Elektrofahrzeuge zum Einsatz kamen!), wurde auch der diesjährige Sponsoringbeitrag feierlich per Scheck übergeben und die bestehende Sponsoring-Vereinbarung erneuert. Einzelheiten lesen in auch unserem **News-Blog**.

Dabei bot sich die Gelegenheit, die wertvolle Arbeit von OroVerde, wie u.a. das Mangrovenschutzprojekt in Honduras näher kennenzulernen.

Mangrovenwälder sind zum einen CO₂-Speicher, zum anderen bieten Mangrovenwälder einen natürlichen Küstenschutz, gerade in Gebieten mit zunehmend starken tropischen Stürmen aufgrund des Klimawandels. Gleichzeitig fördern Mangroven die Artenvielfalt im Meer, so

dass eine nachhaltige Fischerei der vor Ort lebenden Menschen möglich wird, die gleichzeitig eine Lebensgrundlage für die Bewohner bildet.



© CODDEFFAGOLF

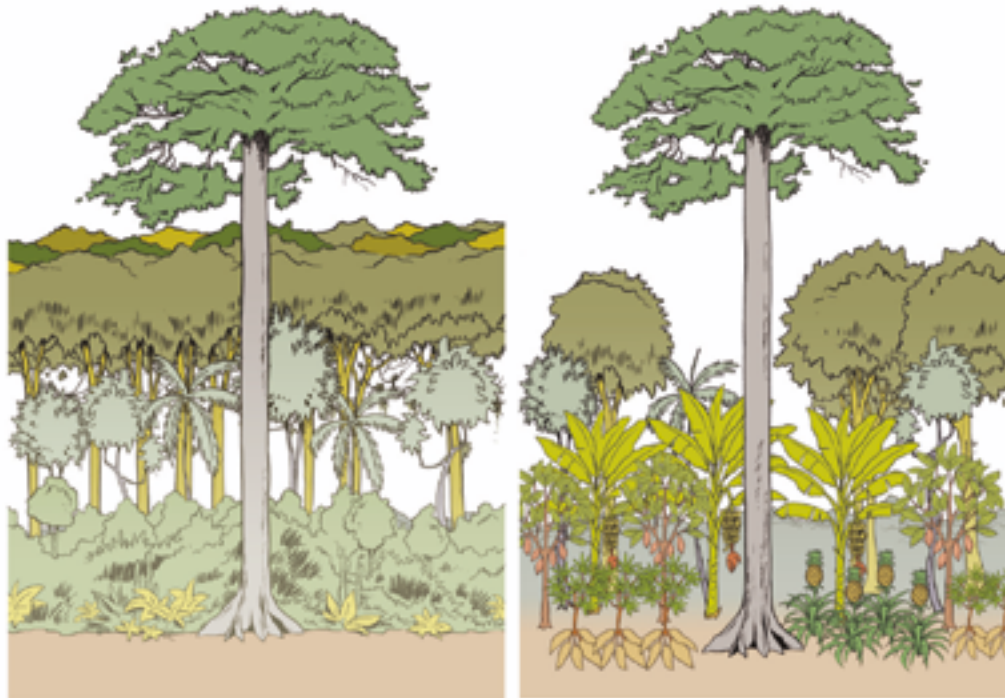
Abholzung und Verschmutzung, besonders durch Plastikmüll, bedrohen das wichtige Ökosystem. OroVerde unterstützt die Partner vor Ort bei der Wiederaufforstung mit wild gesammelten und in Baumschulen vorgezogenen Stecklingen, wie auch durch die Einrichtung eines erstmaligen dauerhaften und wissenschaftsbasierten Monitorings der Wasserqualität für die Planung von zukünftigen Maßnahmen zum Schutz des Ökosystems.

Der zusätzliche Einsatz von 150 künstlichen Riffen im Golf von Fonseca trägt dazu bei, die Artenvielfalt und die Fangmengen der lokalen Fischer spürbar zu steigern. Über die wichtige Arbeit von OroVerde am Golf von Fonseca lesen Sie **hier**.

Auch engagiert sich OroVerde in mehreren Projekten und vielen Ländern für nachhaltige Landwirtschaft.

Nachhaltig ist der Anbau von Produkten in Waldgärten mit Hilfe des sog. Agroforstsystems, das gegenüber einer konventionellen Landwirtschaft den Regenwald schützen kann und ohne schädliche Brandrodung auskommt. OroVerde fördert mit ihren Partnerorganisationen die nachhaltige Anbaumethode, um so waldschonende landwirtschaftliche Grundlagen voranzutreiben und die regionale Entwicklung zu stärken. Das Agroforstsystem ist eine komplexe landwirtschaftliche Methode und stellt

die Bauernfamilien, die sich für die langfristige Umstellung entscheiden, dadurch auf vielerlei Ebenen vor unterschiedliche Herausforderungen. Um zusätzlich die Chancen auf eine faire Vermarktung zu erhöhen, haben Landwirte im Projektgebiet daher bspw. begonnen, sich zu Kooperativen zusammenzuschließen. Durch die Kooperativen können sie ihre verarbeiteten Produkte direkt verkaufen, ohne einen Umweg über Zwischenhändler nehmen zu müssen. Diese Organisation macht die Landwirte unabhängiger und es verbleibt insgesamt mehr Gewinn in den Gemeinden.



© OroVerde - Die Tropenwaldstiftung www.regenwald-schuetzen.org | Illustration: Özi's Comix Studio | CC-BY-ND

In den zurückliegenden Jahren haben wir uns insbesondere in folgenden gesellschaftlichen und branchenbezogenen Projekten engagiert:

- Projekt „Actions Positives“ (bis 2017)
- Beitritt **IMS**, Zeichnung Zero Single-Use Plastic Manifest (2020), Sponsor des Luxembourg Sustainability Forum (2021-2023)
- 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 **SuperDrecksKesch**® (2021)
- Stiftung **natur&emwelt** (Baumpflanzaktion in Dillingen, Luxemburg, 2022)
- Beteiligung am gruppenweiten **Wettbewerb** Munich Re Social Engagement Awards (2022) und Teilnahme „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

Impressum

Stand 30.06.2023

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. 2, 3, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 22, 23, 25
CODDEFFAGOLF - Onan Osorto: S. 26
CODDEFFAGOLF: S. 26
OroVerde: S. 27
ERGO: S. 4

© ERGO Life S.A. (Luxemburg) L-6776 Grevenmacher | 6.2023

ERGO

A Munich Re company