

Stuttgarter Lebensversicherung a. G.

Nichtfinanzieller Bericht für das Jahr 2022

Inhalt

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Allgemeine Ausführungen	4
Umweltbelange	10
Konzepte	11
Ergebnisse	11
Wesentliche Risiken	11
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	12
Arbeitnehmerbelange	14
Konzepte	15
Ergebnisse	15
Wesentliche Risiken	15
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	15
Sozialbelange	20
Konzepte	21
Ergebnisse	21
Wesentliche Risiken	21
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	21
Achtung der Menschenrechte	23
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	25
Konzepte	26
Ergebnisse	26
Wesentliche Risiken	26
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	27

Allgemeine Ausführungen

Zu diesem Bericht

Wir haben uns bei dem Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung an den im Gesetz genannten Kriterien orientiert, die der deutsche Gesetzgeber aus den europarechtlichen Vorgaben übernommen hat, und damit alle geforderten Berichtselemente abgedeckt. Ergänzend haben wir die Ausführungen in der Gesetzesbegründung berücksichtigt. Wir verzichten auf die Verwendung von Standards, die von privaten Organisationen veröffentlicht werden, weil hier die demokratische Legitimation und die parlamentarische Kontrolle der Inhalte fehlen und weil aufgrund der Vielzahl unterschiedlichster Standards eine Vergleichbarkeit zwischen den nichtfinanziellen Erklärungen der einzelnen Unternehmen nicht möglich ist. Die vorliegende nichtfinanzielle Erklärung gilt gleichzeitig als nichtfinanzielle Erklärung der Stuttgarter Versicherungsgruppe. Zum Konzern der Stuttgarter Versicherungsgruppe gehört der Erstversicherer Stuttgarter Lebensversicherung a. G. als Muttergesellschaft, die über Die Stuttgarter Versicherung Holding AG die Anteile der Stuttgarter Versicherung AG und der DIREKTE LEBEN Versicherung AG hält. Zum Konzern gehören daneben Die Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und die DIREKTE Service Management GmbH. Weiterführende Informationen zu diesen und weiteren Konzernbeteiligungen sind dem veröffentlichten Konzernlagebericht der Stuttgarter Versicherungsgruppe zu entnehmen.

Geschäftstätigkeit

Von der Stuttgarter Versicherungsgruppe betriebene Versicherungsarten:

Kapitalversicherungen, Risikoversicherungen, Rentenversicherungen, Kollektiv-Lebensversicherungen, fondsgebundene Kapitallebensversicherungen, fondsgebundene Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsversicherungen, Pflege Rentenversicherungen, Rentenversicherungen mit Indexbeteiligung, allgemeine Unfallversicherung, allgemeine Haftpflichtversicherung, Glasversicherung, verbundene Hausratversicherung, Krankheitskostenversicherung, Bestandsleistungsversicherung, eigenständige Fahrradversicherung, Tierkrankenversicherung, sonstige Schadenversicherung. Unser Geschäftsgebiet ist Deutschland. Die gebuchten Brutto-Beitragseinnahmen der Stuttgarter Versicherungsgruppe lagen im Geschäftsjahr 2022 bei rund 810 Mio. Euro.

Verbindliche Werte

Als Vorsorgepartner für Generationen folgen wir einem klaren Wertesystem. Als Verein auf Gegenseitigkeit stellen wir mit unserer Unternehmenskultur Kunden und Geschäftspartner in den Mittelpunkt. Wir pflegen mit diesen einen ebenso wertschätzenden Umgang wie mit unseren Mitarbeitern. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen

Verantwortung bewusst und legen daher großen Wert auf Nachhaltigkeit und Vertrauen. Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ökologische und soziale Aspekte sowie Grundsätze der guten Unternehmensführung (Environment, Social, Governance: ESG). In unserer Unternehmensführung und den Investmentstrategien berücksichtigen wir ebenfalls ökologische und soziale Aspekte sowie Grundsätze der guten Unternehmensführung. Im Umgang mit unseren Kunden sehen wir den „Verhaltenskodex für den Vertrieb“ des GDV¹ als verbindlich an. Gemäß internen Leitlinien gestalten wir unsere Geschäftstätigkeit.

Nachhaltigkeit als strategisches Schwerpunktthema

Wir sehen das Thema Nachhaltigkeit als strategisches Schwerpunktthema der nächsten Jahrzehnte. Ein internes „Projektteam Nachhaltigkeit“ wurde mit der Weiterentwicklung dieses Themas beauftragt. Es arbeitet abteilungs- und bereichsübergreifend. Dem Team gehören Mitarbeiter aus den Bereichen Risikomanagement, Kapitalanlage, Immobilien, Produktentwicklung, Recht und Rechnungswesen an. Das Team ist für die Analyse und Entwicklung konkreter Maßnahmen zur Stärkung der Nachhaltigkeit und die Umsetzung regulatorischer Vorgaben zuständig. Strategische Entscheidungen werden vom Vorstand getroffen. Im Dezember 2021 wurde mit Volker Bohn ein Nachhaltigkeitsbeauftragter ernannt.

Einfluss des Geschäftsbetriebes auf die Umwelt oder Gesellschaft

Versicherungen sind nicht materielle Produkte. Zur Herstellung werden natürliche Ressourcen nur sehr begrenzt benötigt. Wir entwickeln explizit Produkte wie die GrüneRente, die Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen.

Kundenorientierung und Beschwerdemanagement

Mögliche Beschwerden unserer Kunden und Geschäftspartner nehmen wir sehr ernst und arbeiten an einer Behebung der Ursachen. Wir betreiben ein aktives Beschwerdemanagement. Das Beschwerdemanagement trägt entscheidend dazu bei, Reputationsrisiken und Kundenverluste zu vermeiden, und wird kontinuierlich weiterentwickelt.

Nachhaltigkeit im Produktangebot

Produktpolitik

Bei der Gestaltung von neuen Produkten orientieren wir uns konsequent an vorhandenem und zukünftigem Bedarf. Dabei stehen die Entwicklung sowie das Aufgreifen und Realisieren innovativer Produkte im Vordergrund. Vorsorge- und Risikoprodukte sind der Kern des Geschäftsmodells der Stuttgarter Versicherungsgruppe. Die Absicherung gegen Risiken und die Altersvorsorge sind per se nachhaltig.

¹ Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft.

Produktentwicklung

Die Produktentwicklung der Stuttgarter orientiert sich streng an den Anforderungen der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) und den nationalen aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Entlang dieser Vorgaben legen wir die Zielmärkte und die Produktpolitik im Rahmen unseres Produktentwicklungsprozesses fest. Klarheit und einfache Verständlichkeit bilden bei der Erstellung und Weiterentwicklung neuer Produkte einen besonderen Schwerpunkt. Chancen und Risiken der Produkte werden unter Verwendung von standardisierten und branchenweit akzeptierten Berechnungsverfahren transparent dargestellt. Wir verstehen das Thema Nachhaltigkeit über alle Produktarten hinweg als wichtigen Impulsgeber für die Produktentwicklung. Wir lassen daher Nachhaltigkeitsaspekte in die Ideenfindung für neue Produkte einfließen.

Die GrüneRente der Stuttgarter und der DIREKTE LEBEN

Wir haben frühzeitig die Chancen ökologischer Produkte erkannt. Unsere unter dem Label GrüneRente etablierte Produktfamilie wird konsequent weiterentwickelt. Mit der GrüneRente bietet Die Stuttgarter seit 2013 ein Konzept für die nachhaltige Altersvorsorge. Mit der GrüneRente bewerben wir ökologische und soziale Merkmale (gem. Artikel 8 Transparenzverordnung). Das bedeutet z. B., dass wir bei der Auswahl unserer Kapitalanlagen „Ausschlusskriterien“ und „Positivkriterien“ berücksichtigen. Wir achten darauf, dass bestimmte Kapitalanlagen nicht erworben werden (nachhaltigkeitsbezogene Ausschlusskriterien). Daneben erhöhen wir bewusst den Anteil nachhaltiger Investments. Zudem geben wir den GrüneRente-Kunden ein weiteres Versprechen: Als ein Merkmal der GrüneRente sichert Die Stuttgarter zu, mindestens in Höhe des Sparanteils der eingezahlten Beiträge bzw. des im Sicherungsvermögen angelegten Guthabens in ökologische und soziale Projekte und Kapitalanlagen zu investieren. Dem Versprechen im Rahmen der GrüneRente-Produkte folgt eine Zuordnung von entsprechenden Kapitalanlagen im Stuttgarter Sicherungsvermögen:

- Die aufgrund des Versprechens zugeordneten Kapitalanlagen für alle Verträge im Rahmen der GrüneRente betragen ca. 141 Mio. Euro.
- Tatsächlich haben wir bereits Kapitalanlagen im Sicherungsvermögen in Höhe von ca. 442 Mio. Euro zugeordnet.

Das Stuttgarter Sicherungsvermögen beträgt ca. 6.160 Mio. Euro (Stand 31.12.2022).

In den vergangenen Jahren wurde das Produktportfolio der GrüneRente kontinuierlich erweitert: Der Schwerpunkt lag 2013 zunächst auf klassischen Rentenversicherungen mit Garantiezins. 2015 wurden auch fondsgebundene Rentenversicherungen mit und ohne Garantie als GrüneRente angeboten. Seit 2019 bietet Die Stuttgarter auch eine grüne Indexrente an.

Der große Erfolg dieses Konzepts erweist sich sowohl in der privaten als auch in der betrieblichen Altersversorgung weiterhin als Wachstumstreiber. Der Anteil der nachhaltigen GrüneRente am Leben-Neugeschäft der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. beträgt mittlerweile 32,1% (Stand 31.12.2022 / Vorjahr 26,7%).

GrüneRente: durch externe Stellen geprüfte Qualität

Die Prüfung der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien und -standards der GrüneRente-Produkte erfolgt durch unabhängige Institutionen. Bei den aufgrund des Versprechens der GrüneRente zugeordneten Kapitalanlagen und Projekte im Sicherungsvermögen ist dies das Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen e.V. (INAF).

Der Anlagebericht für Kapitalanlagen der GrüneRente im Sicherungsvermögen erscheint einmal pro Jahr. Er wird unter www.stuttgarter.de veröffentlicht.

Beim Grüne Zukunft Index wird die Bewertung der Nachhaltigkeitskriterien der Aktien, aus denen sich der Index zusammensetzt, durch die unabhängige Research- und Rating-Agentur ISS ESG vorgenommen. Eine Investition in diese Aktien findet nicht statt. Bei den Fonds sind für die Festlegung und Einhaltung der jeweiligen Nachhaltigkeitsansätze die Kapitalverwaltungsgesellschaften verantwortlich. Das Angebot an nachhaltigen Fonds nimmt laufend zu: Mittlerweile stehen über 85 Nachhaltigkeitsfonds (d. h. Einstufung nach Artikel 8 oder Artikel 9 der EU-Offenlegungsverordnung) für die Altersvorsorge zur Auswahl. Zur Veranschaulichung der einzelnen Nachhaltigkeitsansätze findet sich eine Informationsbroschüre oder eine Filterfunktion unter stuttgarter.de/service/fondsauswahl.

Zum Jahresende 2022 waren in rund 215.000 Verträgen der Stuttgarter nachhaltige Fonds enthalten. Das in Nachhaltigkeitsfonds investierte Volumen beträgt rund 131,5 Mio. Euro. Wir streben an, diesen Betrag durch eine aktive Kommunikationspolitik gegenüber Kunden und Geschäftspartner auszubauen. Die große Steigerung der Zahl von Verträgen mit bzw. des Volumens in Nachhaltigkeitsfonds ist sowohl auf den Erfolg der GrüneRente als auch darauf zurückzuführen, dass viele Fonds im Vergleich zum letzten Jahr mittlerweile nach Artikel 8 oder Artikel 9 der EU-Offenlegungsverordnung eingestuft wurden. Zum Jahresende 2022 enthielten knapp 148.000 Verträge Fonds nach Artikel 8. Das Bestandsvolumen betrug knapp 96 Mio. Euro. Nachhaltige Fonds nach Artikel 9 enthielten gut 67.000 Verträge. Das Volumen betrug hier ca. 35 Mio. Euro.

Um unseren Kunden die Auswahl an nachhaltigen Fonds im Rahmen ihrer fondsgebundenen Rentenversicherung zu erleichtern, bieten wir ab Januar 2023 für unsere Fonds das Scope-Rating an. Scope ist ein renommiertes und unabhängiges Research- und Fondsanalysehaus, das sich auf das Rating von nachhaltigen Fonds spezialisiert hat. Damit

können wir unseren Kunden nachhaltige Anlagemöglichkeiten aufzeigen.

Unser Fondsuniversum umfasst aktuell 71 Fonds, die gemäß Artikel 8 Offenlegungsverordnung eingestuft sind, und 16 Fonds, die gemäß Artikel 9 Offenlegungsverordnung eingestuft sind. Die Vermittler und Kunden sind in der individuellen Fondsauswahl für jeden einzelnen Vertrag frei. Vermittler schaffen im Rahmen ihrer Beratung die erforderliche Transparenz bezüglich des aktuellen Fondsangebots.

Das Fondsangebot der Stuttgarter hat im Fondspolice-Nachhaltigkeitsrating 2022 vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) die höchste Auszeichnung erhalten. Das IVFP-Rating vergibt für performance+ die Höchstbewertung „exzellent“. Ziel der Untersuchung ist es, Beratern und Kunden eine Übersicht zu geben, welche Versicherer sich dem Thema Nachhaltigkeit widmen und welche ein passendes Vorsorgeprodukt anbieten.



„Nachhaltig vorsorgen“ für die Biometrieprodukte

Seit Juli 2022 sind nun auch sämtliche Produkte im Bereich Biometrie auf eine starke nachhaltige Grundlage gestellt. Das bedeutet konkret, dass sowohl für das Einkommensabsicherungskonzept „easi“, also für Grundfähigkeits- und Berufsunfähigkeitsversicherungen, als auch für Risikolebensversicherungen und die Bestattungsvorsorge² folgendes gilt: Die Stuttgarter bzw. DIREKTE LEBEN sichern zu, mindestens in Höhe des Deckungskapitals aller seit Juli 2022 abgeschlossenen Versicherungen in soziale und ökologische Projekte und Kapitalanlagen zu investieren.

Nachhaltigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung – für unsere Gesellschaft, unsere Kunden und uns. Durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Kapitalanlage werden wir diesen Anforderungen gerecht und bieten Kunden gleichzeitig eine flexible Absicherung biometrischer Risiken.

Bewertung der Nachhaltigkeitskompetenz: sehr gutes Ergebnis für Die Stuttgarter

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) bestätigt der Stuttgarter Lebensversicherung eine nachhaltige Transformationsstrategie: Die Stuttgarter erhält im erstmals durchgeführten Nachhaltigkeitskompetenz-Rating die Bewertung „sehr gut“.



Damit ist Die Stuttgarter einer von nur 2 Anbietern, die sich in gleich 2 Teilbereichen die Bestnote sichern konnten. Insgesamt hatten 17 Versicherer an dem Rating teilgenommen. Im Mittelpunkt des Ratings stand insbesondere das zukünftige Potenzial der Versicherer – deshalb wurde der Teilbereich „Strategie“ mit 40% gewichtet. Die Höchstbewertung „exzellent“ in diesem Rating wurde von keinem Unternehmen erreicht und macht deutlich: Der Weg zu mehr Nachhaltigkeit in der Versicherungsbranche ist noch weit. Es besteht für alle Versicherer am Markt die Möglichkeit und Notwendigkeit, sich weiter zu verbessern.

Zudem hat sich Die Stuttgarter einer Reihe von Untersuchungen zur Nachhaltigkeit auf Unternehmensebene erfolgreich gestellt:

- Test „Nachhaltigkeit deutscher Lebensversicherer“ der Zeitschrift Euro, https://www.dfsi-institut.de/upload/referenz_de58d46d9e53b281c806e90ba6f4a5a5.pdf
- Nachhaltigkeitsstudie „ESG-Report“ von Franke und Bornberg, <https://www.franke-bornberg.de/ratings/esg/esg-report>
- Wettbewerbsanalyse zur Nachhaltigkeit von 163 Unternehmen von Service Value, <https://servicevalue.de/studien-tests/nachhaltigkeit-und-verantwortung-von-unternehmen-2021/>

Weiterbildung für Vermittler

Erster Ansprechpartner für unsere Kunden sind die Versicherungsvermittler. Diese müssen daher umfangreiche Fachkenntnisse haben, um kompetent beraten zu können. Eine gute Unterstützung der Versicherungsvermittler bei der Aus- und permanenten Fortbildung ist uns daher sehr wichtig.

Seit 2014 ist Die Stuttgarter Teil der Initiative „gut beraten“ (Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland).

²Ein Produkt der DIREKTE LEBEN Versicherung AG.

Die Stuttgarter ist Gründungsmitglied der „Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“. Diese wurde im Jahr 2020 von der infinma GmbH (Institut für Finanz-Markt-Analyse) ins Leben gerufen. Die Branchen-Initiative soll einerseits die Akteure auf dem Markt der privaten Altersvorsorge zusammenbringen, andererseits aber auch alle anderen Interessierten an diesem Thema. Die Ausgestaltung als Informationsplattform dient vor allem dem Ziel, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit zentral zur Verfügung zu stellen. Makler und Vermittler sollen Informationen an die Hand gegeben werden, die die IDD-konforme Beratung zukünftig erleichtern können.

Weiterbildung für Vermittler zum Thema nachhaltige Produkte

Zur Schulung der unabhängigen Versicherungsvermittler (Makler und Mehrfachagenten) hat Die Stuttgarter mehrere Angebote unterbreitet:

- Dazu zählt die Online-Seminarreihe „So geht grün“. Gemeinsam mit Vertretern von Fondsgesellschaften wurden die Grundlagen und unterschiedlichen Anlagestrategien bei nachhaltigen Geldanlagen aufbereitet.
- Weiterhin hat Die Stuttgarter den unabhängigen Versicherungsvermittlern die Möglichkeit gegeben, sich in einer dreiteiligen Online-Seminarreihe als Nachhaltigkeitsberater zertifizieren zu lassen. Diese Seminarreihe fand mit den Experten Prof. Dr. Christian Klein sowie der unabhängigen Versicherungsvermittlerin Annetegret Heinze und dem unabhängigen Versicherungsvermittler Tom Wonneberger statt. Mehr als 2.000 Vermittler haben sich bereits erfolgreich weitergebildet. Im Jahr 2023 wird der 5. Durchgang dieser Veranstaltung starten.
- Seit dem 2.8.2022 müssen Vermittler bei der Beratung von Versicherungsanlageprodukten zur Altersvorsorge die Kunden zu ihren Nachhaltigkeitspräferenzen befragen. Das schreibt die europäische IDD-Richtlinie vor. Sie regelt auch konkret, wie diese Aspekte berücksichtigt werden sollen. Kunden können z. B. entscheiden, ob sie mit ihren Sparbeiträgen einen positiven Beitrag im Hinblick auf die Umweltziele der EU-Taxonomie oder soziale und ethische Ziele leisten möchten. Zusätzlich können Kunden entscheiden, ob sie negative Auswirkungen verhindern möchten. Ein komplexer Umstand, der einen gesteigerten Beratungsbedarf nach sich zieht. Deshalb unterstützt Die Stuttgarter Vermittler mit ihrer erweiterten IDD-Beratungsstrecke aktiv dabei, die Nachhaltigkeitspräferenzen gesetzeskonform und transparent in die Kundenberatung einzubeziehen. Sie ermöglicht es Vermittlern, Kunden im Anschluss an die Beratung eine Erklärung zur Geeignetheit und Angemessenheit der ausgewählten Produkte auszuhändigen. Es bleiben aktuell trotzdem noch Herausforderungen für die Berater bestehen. So sind Unternehmen, in die z. B. über Fonds oder durch das Sicherungsvermögen investiert wird, erst ab 2023 dazu verpflichtet, alle relevanten Informationen über ihr nachhaltiges Handeln, beispielsweise

gemäß der EU-Taxonomieverordnung, bereitzustellen. Deshalb müssen Berater wie auch Kunden sich darüber im Klaren sein, dass Nachhaltigkeitspräferenzen im Moment noch nicht vollumfänglich erfüllt werden können.

- Bereits seit Juli 2022 hat Die Stuttgarter ihren Geschäftspartnern umfassende Schulungsmaßnahmen angeboten. Neben den gesetzlichen Hintergründen werden dort die Funktionsweise und die Chancen des neuen Beratungsprozesses aufgezeigt.

Offenlegung unserer Wirtschafts- und Investitionstätigkeiten nach Artikel 8 Taxonomieverordnung

Anteil der Risikopositionen bei nicht taxonomiefähigen und taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an den gesamten Aktiva

Momentan können wir bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. rd. 7% taxonomiefähige Assets ausweisen. Bei der DIREKTE LEBEN Versicherung AG belaufen sich diese auf rd. 6%, bei der Stuttgarter Versicherung AG auf rd. 10%. Die Wirtschaftstätigkeiten aller verbleibenden Aktiva sind derzeit nicht taxonomiefähig oder es wurden keine Daten erhoben.

Anteil der in Artikel 7 Absatz 1 und 2 Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 genannten Risikopositionen an den gesamten Aktiva (Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten und Derivate)

Die Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten betragen bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. rd. 24%, bei der DIREKTE LEBEN Versicherung AG sind es rd. 28% und bei der Stuttgarter Versicherung AG rd. 21%.

Die Risikopositionen in Form von Derivaten ergeben bei allen drei Gesellschaften rd. 0%.

Anteil der in Artikel 7 Absatz 3 Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 genannten Risikopositionen an den gesamten Aktiva (Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind)

Zu den Angaben über Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, können derzeit mangels vorliegender externer Informationen keine Angaben gemacht werden.

Zusätzliche qualitative Angaben

Nach Artikel 8 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomieverordnung) müssen wir im Rahmen unserer nichtfinanziellen Erklärung offenlegen, wie und in welchem Umfang unsere Kapitalanlagen mit ökologisch nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind. Nach der in diesem Zusammenhang erlassenen Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 vom 6.7.2021 werden Nicht-Finanzunternehmen allerdings erst ab 1.1.2023 verpflichtet, detaillierte Daten zu bestimmten Leistungsindikatoren zu machen, die wir unserer Berichterstattung zur Taxonomiekonformität zugrunde legen können. Daher haben wir für das Geschäftsjahr 2022 den Anteil von Risikopositionen gegenüber Unternehmen bei der Angabe von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausgenommen.

Der Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen entfällt für das Geschäftsjahr 2022 ausschließlich auf die Kapitalanlagen des Immobilienbestandes, die auf Basis von internen Daten eingestuft wurden. Diese Klassifizierung kann sich zukünftig ändern.

Der Stichtag der Auswertung ist der 31.12.2022. Grundsätzlich ist die Auswertung auf Buchwertbasis erfolgt. Indirekte Bestände sind ebenfalls mit den jeweiligen Buchwerten der einzelnen Investments in die Berechnung eingeflossen. Durch die Berechnungsweise können marginale Ungenauigkeiten nicht ausgeschlossen werden. Die Summe der Anteile von Derivaten ist saldiert mit stichtagsbezogenen oder jeweils aktuellsten vorliegenden Marktwerten berechnet, die auch teilweise vor dem Stichtag lagen. Der Bezugswert der prozentualen Angaben ist der ausgewiesene Buchwert der bilanziellen Aktiva der Gesellschaft.

Da sich die EU-Taxonomie noch in der Entwicklung befindet und die Daten von Unternehmen über taxonomiefähige bzw. -konforme Aktivitäten noch nicht vollständig vorliegen, können wir unsere Geschäftsstrategie, unsere Produktgestaltungsprozesse oder unsere Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Gegenparteien derzeit noch nicht vollständig an der Taxonomie ausrichten.

Der Mangel an Daten beeinträchtigt die Genauigkeit der Kennzahlen sowohl für taxonomiefähige als auch für nicht taxonomiefähige Anlagen.

Weitergehende freiwillige Angaben

Um ein umfassenderes Bild von unseren nachhaltigen Kapitalanlagen zu geben, möchten wir darüber hinaus weitere Angaben über Risikopositionen machen, die wir intern als taxonomiefähig einstufen. Diese Klassifizierung kann sich zukünftig ändern.

Stuttgarter Lebensversicherung a. G.

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 2%. Der Anteil von Investitionen in erneuerbaren Energien beträgt rd. 1%. Alle von uns als taxonomiefähig eingestuften Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 9%.

DIREKTE LEBEN Versicherung AG

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 2%. Der Anteil von Investitionen in erneuerbaren Energien beträgt rd. 1%. Alle von uns als taxonomiefähig eingestuften Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 9%.

Stuttgarter Versicherung AG

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 3%. Der Anteil von Investitionen in erneuerbaren Energien beträgt rd. 1%. Alle von uns als taxonomiefähig eingestuften Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 13%.

Kapitalanlagen wie Green Bonds und Investitionen in die Erzeugung von erneuerbaren Energien haben wir intern als taxonomiefähig eingestuft, da hier ein klarer Beitrag zur CO₂-Vermeidung geleistet oder die Transformation zu einer nachhaltigen Wirtschaft ermöglicht wird.

Darüber hinaus gehen wir von einem größeren Anteil taxonomiefähiger Risikopositionen über die gesamten Kapitalanlagen aus.

Angaben zum Anteil taxonomiefähiger und nicht taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft

Derzeit schätzen wir keinen Anteil unserer Versicherungstätigkeiten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft (Stuttgarter Versicherung AG) als taxonomiefähig im Sinne der europäischen Vorgaben zur ökologischen Taxonomie ein.

ESG in der Kapitalanlagepolitik

Grundsätzliches

Die Stuttgarter Versicherungsgruppe ist sich ihrer Verantwortung für die Gesellschaft und die Umwelt bewusst. Dies spiegelt sich auch in der Kapitalanlage wider: Neben den klassischen Anlagegrundsätzen Sicherheit, Rentabilität und Liquidität finden soziale und ökologische Belange bei der Kapitalanlage Beachtung. Mit unserem Nachhaltigkeitsprozess treiben wir die Integration von ESG-Faktoren in den verschiedenen Assetklassen voran.

Kapitalanlagestrategie

Oberstes Ziel unserer Anlagepolitik ist es, ein ausgewogenes Risiko-Ertrags-Verhältnis zu erreichen und damit die verlässliche Finanzierung der Leistungen aller Verträge der Gesamtheit der Versicherungsnehmer zu gewährleisten. Dabei setzen wir auf das bewährte Prinzip der Mischung

und Streuung. Durch die damit verbundenen Diversifikationseffekte eines granularen Portfolios werden neben den allgemeinen Marktrisiken auch die Nachhaltigkeitsrisiken minimiert. Darüber hinaus haben wir umfangreiche Ausschlusskriterien für die Neuanlage in Unternehmensanleihen und Aktien definiert. Unsere Ausschlusskriterien umfassen unter anderem:

- Firmen mit sehr schweren Verstößen gegen die Prinzipien des UN Global Compacts. Diese beinhalten unter anderem Schutz der Menschenrechte, Verhinderung der Zwangs- und Kinderarbeit, Schutz der Umwelt, Verbreitung umweltfreundlicher Technologien und Korruptionsprävention.
- Weitergehende ökologische Ausschlusskriterien beinhalten z.B. Unternehmen, die mehr als 25% ihrer Umsätze im Bereich der Förderung und Verstromung von Kohle generieren und somit durch einen hohen Ausstoß von Treibhausgasen zum Klimawandel beitragen.
- Weitere soziale Ausschlusskriterien beinhalten Unternehmen, die in der Herstellung oder im Vertrieb von kontroversen Waffen (z.B. Streumunition) tätig sind, sowie Unternehmen, die über 10% ihres Umsatzes aus den Tätigkeitsfeldern Glücksspiel oder Pornografie generieren.

Des Weiteren schließen wir Staatsanleihen unfreier Staaten, d.h. von autoritären Staaten, welche die politischen und zivilen Freiheitsrechte ihrer Bürger wesentlich einschränken, aus.

Wir streben bis Ende 2027 an, alle im Bestand befindlichen Staats- und Unternehmensanleihen sowie Aktien, die noch nicht unseren Nachhaltigkeitsprinzipien entsprechen, auf unter 1% zu reduzieren. Darüber hinaus erhöhen wir bewusst den Anteil explizit nachhaltiger Investments, wie Kapitalanlagen in soziale Infrastrukturen, ressourcenschonende Immobilien und erneuerbare Energien (Positivkriterien).

Die Bestände unserer Kapitalanlage werden regelmäßig hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeit von uns überprüft und überwacht. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Einhaltung unserer festgelegten Ausschlusskriterien und die Überwachung mehrerer CO₂-basierter Kenngrößen. Für die Nachhaltigkeitsanalyse greifen wir auf die Datengrundlage von ISS ESG zurück.

Die laufende Evaluierung und die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie werden zukünftig zu einer regelmäßigen Überprüfung und Anpassung unserer Ausschluss- und Positivkriterien führen.

Von den Kapitalanlagen des Sicherungsvermögens der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. sind rd. 442 Mio. Euro

der GrüneRente zugeordnet. Von den Kapitalanlagen der DIREKTE LEBEN Versicherung AG entfallen rd. 26 Mio. Euro auf die GrüneRente.

Beitritt UN PRI

Im Januar 2023 ist Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. als Konzernmutter der Stuttgarter Versicherungsgruppe den UN PRI beigetreten bzw. hat diese unterzeichnet. Wir sehen dies als weiteren Schritt zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen im Bereich der Kapitalanlage.

Nach dem erfolgten Beitritt/der Unterzeichnung der UN PRI werden weitere Initiativen von uns geprüft.

Signatory of:



Ausblick

Vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsanforderungen passt Die Stuttgarter ihre Anlagepolitik laufend an. Dabei wird Die Stuttgarter ihre Ausschlusskriterien, ihre Positivliste und einen ESG-Score datengestützt erweitern bzw. konkretisieren:

- Die Definition von Ausschlusskriterien für bestimmte Kapitalanlagen (Emittenten, Sektoren und Themen) sichert Mindeststandards und ist ein zentrales Element unserer ESG-Strategie.
- Vorab von uns definierte Positivkriterien richten den Fokus auf Investitionen in besonders nachhaltigen Anlagen.
- Von uns mandatierte externe Assetmanager und Kapitalverwaltungsgesellschaften müssen von uns definierte Mindeststandards erfüllen.
- Die Leitlinien für die Kapitalanlage werden fortlaufend weiterentwickelt und verbessert.

Umweltbelange

Konzepte

Seit jeher achten wir auf einen verantwortlichen, ressourcenschonenden und nachhaltigen Umgang mit unserer Umwelt. Ebenso wichtig ist uns die Motivation aller Prozessbeteiligten (dazu zählen Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner) zu entsprechendem persönlichem Verhalten – besonders unserer Mitarbeiter. Alle relevanten Umweltbelange sind in diesem Bericht aufgeführt.

Als Dienstleistungsunternehmen liegen unsere Handlungsschwerpunkte dabei im Bereich Fuhrpark und Versorgung der Betriebsimmobilien mit Strom und Heizenergie sowie mit Wasser.

Durch Mülltrennung reduzieren wir unseren Restmüll auf ein unvermeidbares Mindestmaß.

Wertstoffe führen wir konsequent einer entsprechenden Nachnutzung zu. So werden beispielsweise Küchenabfälle und Speisereste in einer Biogasanlage verwertet.

Durch die zentrale Lage unserer Hauptverwaltung in Stuttgart mit direkter S-Bahn-Anbindung ermöglichen wir es einem Großteil unserer Mitarbeitern ihre Arbeitsstelle mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen.

Ergebnisse

Beim rollierenden Austausch der Dienstfahrzeuge verringern wir deren Schadstoffausstoß schrittweise – unter anderem durch effizientere Motoren. Ergänzend sind bereits 2 rein elektrisch betriebene Modelle im Einsatz. Für Dienstwagen stehen in der Tiefgarage der Hauptverwaltung insgesamt 9 Ladepunkte zur Verfügung. Der Stromverbrauch der E-Autos betrug 4.862 kWh (dieser Verbrauch ist bereits im Gesamtverbrauch berücksichtigt, siehe S. 12).

Den Verbrauch von Strom, Wärmeenergie und Wasser konnten wir im Lauf der Jahre durch aktives Management deutlich senken. Im Zuge eines Energieaudits haben wir Handlungsfelder der Zukunft identifiziert, die wir in angemessener Weise umsetzen. Seit 2020 beziehen wir unseren Strom für die Hauptverwaltung in Stuttgart von unserem Partner EWR AG Worms als zu 100% zertifizierten Ökostrom ausschließlich aus Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien. Und seit Januar 2021 produzieren wir über eine eigene Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Hauptverwaltungsgebäudes einen nicht unwesentlichen Teil unseres Stroms selbst.

Die Wertstofftrennung ist unser täglicher Beitrag zum Umweltschutz. Wertvolle Inhaltsstoffe können zurückgewonnen und wiederverwendet werden. Das spart Energie und schont die natürlichen Ressourcen. Durch das Trennen von

Wertstoffen haben wir unsere laufenden Kosten reduziert. Und in geringem Umfang bekommen wir durch die Wiederverwertung Kosten erstattet.

Bereits seit Jahren werden Arbeitsprozesse zunehmend digitalisiert und dadurch wird weniger Papier verbraucht. Zahlreiche Projekte zur Digitalisierung und Reduzierung des Papierverbrauchs wurden umgesetzt. So z.B.: Betriebsrenten-Manager für bAV, Endkundenportal „meine Stuttgarter“ für Privatkunden, verstärkter Online-Versand von Stuttgarter Magazinen und auch des Geschäftsberichtes; außerdem die Reduktion dezentraler Drucker und die Optimierung von Standardeinstellungen beim letzten Austausch der Multifunktionsgeräte (z.B. Einführung doppelseitiger Druck). So wurden im Jahr 2021³ 10,65 Mio. Blatt Papier verbraucht (2020: 11,4 Mio. Blatt; 2019: 10,7 Mio. Blatt; 2018: 11,6 Mio. Blatt).

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Der weitere Fortschritt auf diesem konsequent eingeschlagenen Weg könnte durch gegenläufige wirtschaftliche Entwicklungen und entsprechende Änderungen der zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel gehemmt werden. Durch laufende, aktive Information und Kommunikation mit unseren Mitarbeitern und Partnern fördern wir anhaltend bewusstes Verhalten.

Daneben beobachten unsere Fachleute technische Entwicklungen und prüfen, wie wir diese konkret einsetzen können. Dazu zählen beispielsweise energiesparende Lüftungsmotoren, der weitere Ausbau der LED-Beleuchtung oder die weitere Optimierung der Regelungs- und Steuerungstechnik. Eine vorausschauende Planung und Budgetierung, einschließlich der laufenden Controlling-Maßnahmen, schaffen dabei einen angemessenen Rahmen. Dieser bietet ausreichend Handlungsspielräume im Bereich des konkret Machbaren und Möglichen.

Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

Die wesentlichen Risiken aus den Geschäftsbeziehungen unterscheiden sich nicht von den Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit.

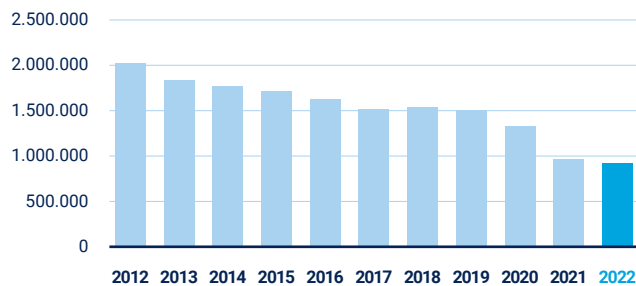
³Werte für 2022 liegen noch nicht vor. Diese Anmerkung gilt für den gesamten Text.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Strom

Unseren Stromverbrauch konnten wir weiter senken: durch die Nutzung einer E-Max-Steuerung, eines Freikühlmoduls und durch laufende, weit fortgeschrittene Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik. Die deutliche Reduzierung des Stromverbrauchs seit 2020 ist auch auf die massive Ausweitung der Homeoffice-Tätigkeiten aufgrund der Coronapandemie zurückzuführen.

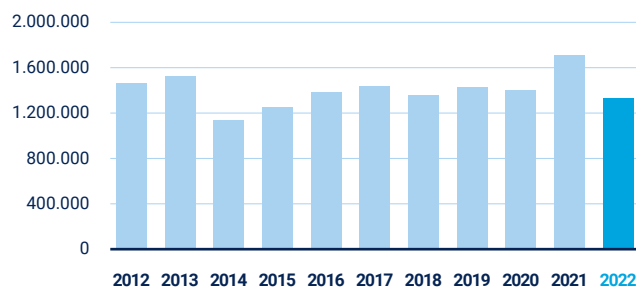
Jahresverbrauch Strom 2022: 933.756 kWh gesamt (je m²: 31 kWh | je Mitarbeiter: 1.334 kWh)



Fernwärme

Wir haben die Durchflussmengen und die Steuereinrichtungen weiter optimiert. Darüber hinaus konnten wir unsere Mitarbeiter zu einem adäquaten Lüftungsverhalten motivieren.

Jahresverbrauch Fernwärme 2022: 1.346.000 kWh gesamt (je m²: 44 kWh | je Mitarbeiter: 1.923 kWh)

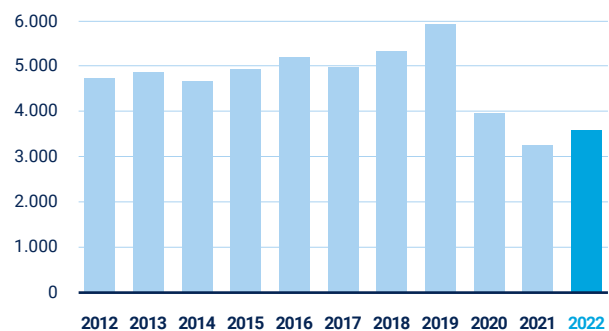


Die Senkung des Verbrauchs ist zum einen auf den deutlich milderen Winter 2022 zurückzuführen. Zum anderen haben die Mitarbeiter bei weitem nicht mehr so extrem gelüftet wie in der Coronapandemie 2021, so dass die Büros auch nicht mehr so sehr auskühlten.

Wasser

2022 waren wieder deutlich mehr Mitarbeiter in der Hauptverwaltung anwesend als noch 2021, als sehr viele Mitarbeiter im Homeoffice arbeiteten. Dies schlägt sich auch in einem wieder etwas höheren Wasserverbrauch (Toilettenspülungen, Händewaschen, gesteigerte Essenszubereitung in der Großküche etc.) nieder.

Jahresverbrauch Wasser 2022: 3.636 m³ gesamt (je m²: 0,12 m³ | je Mitarbeiter: 5 m³)



Photovoltaikanlage

Die im Dezember 2020 auf dem Dach der Hauptverwaltung installierte und im Januar 2021 in Betrieb genommene Photovoltaikanlage zur Stromerzeugung hat im Jahr 2022 105.440 kWh Strom erzeugt. Dieser wurde zu fast 100% selbst verbraucht, was einem eingesparten CO₂-Äquivalent von ca. 41 t oder der CO₂-Speicherung von etwa 1.230 Bäumen entspricht.

Treibhausgasemissionen

Wir achten darauf, dass Neuanschaffungen in unserer Fahrzeugflotte über effizientere Verbrennungsmotoren verfügen. Dieselfahrzeuge dürfen seit 2019 außerorts einen Verbrauch von 5l/100 km nicht überschreiten.⁴

Messung des CO₂-Fußabdrucks

In Zusammenarbeit mit dem Bundesverband der Energieabnehmer (VEA) hat Die Stuttgarter Lebensversicherung a. G. für das Bilanzjahr 2021 in Anlehnung an das Greenhouse Gas Protocol (GHG-Protokoll) den CO₂-Fußabdruck der Own Operations gemessen. Zum Stichtag 31.12.2021 lag der Wert für Die Stuttgarter bei rund 910t CO₂ für die Scopes 1, 2 und 3. In den Scopes 1 und 2 liegen die Emissionen der eigenen Geschäftsprozesse pro Mitarbeiter (Innendienst und Angestellte Außendienst) bei durchschnittlich 0,81t CO₂. Damit liegt Die Stuttgarter unter dem vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) ermittelten Branchendurchschnitt von 0,90t pro Mitarbeiter. Die 3 Scopes umfassen nicht nur den eigentlichen Unternehmensbetrieb, sondern auch vor- und nachgelagerte Unternehmensprozesse und Aktivitäten, die nur

⁴Kraftstoffverbrauch gemessen nach WLTP (Worldwide Harmonised Light Vehicles Test Procedure), einem neuen, realistischeren Prüfverfahren zur Messung des Kraftstoffverbrauchs und der CO₂-Emissionen.

indirekt zu Treibhausgasemissionen führen. Um den eigenen Geschäftsbetrieb bis 2029 klimaneutral zu gestalten, plant Die Stuttgarter CO₂ zu vermeiden, zu reduzieren und schließlich zu kompensieren.

Restmüll und Papierwertstoff

Die Anzahl der Rest- und Papiertonnen konnten wir in den letzten 5 Jahren stabil halten. Es wurden keine zusätzlichen Tonnen aufgestellt.

pakadoo Paketservice

Private Pakete können über unseren Partner pakadoo ganz offiziell und kostenlos bei der Stuttgarter Versicherungsgruppe empfangen werden. Das spart Zeit sowie unnötige Wege und verringert dadurch CO₂-Emissionen.

Arbeitnehmerbelange

Konzepte

Wir sind davon überzeugt, dass der wirtschaftliche Erfolg und das nachhaltige Handeln nur mit leistungsfähigen, motivierten und gut qualifizierten Mitarbeitern gelingen können. Deshalb stehen die auf lange Sicht ausgerichtete Bindung der Mitarbeiter, die kollektive und individuelle Entwicklung der Fähigkeiten sowie die Förderung der Gesundheit im Fokus der Personalpolitik. Wir fördern Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeiter, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität oder Behinderung. Mit der Stuttgarter haben unsere Mitarbeiter außerdem einen Arbeitgeber, dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig ist. Alle Maßnahmen, die diesen Zielen dienen, erfolgen laufend und haben keinen bestimmten Endtermin. Anhand von ausgewählten Personalkennzahlen, die im Branchenvergleich bewertet werden, überprüft der Personalbereich den Erfolg der Konzepte und berichtet darüber regelmäßig dem Vorstand.

Ergebnisse

Die verschiedenen personalpolitischen Maßnahmen spiegeln sich in unserem Erfolg und im Image als nachhaltig arbeitender, innovativer Versicherer wider.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Die zwei wesentlichen Risiken im personalpolitischen Kontext sind: zu wenig entsprechend qualifizierte Mitarbeiter (Stichwort: Fachkräftemangel) und der Imageverlust als attraktiver Arbeitgeber. Beide Punkte sind im Risikomanagement des Unternehmens dokumentiert und werden entsprechend vom Vorstand beobachtet.

Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

Die wesentlichen Risiken aus den Geschäftsbeziehungen unterscheiden sich nicht von den Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Geschlechtergleichstellung

Frauenquote

Ein viel diskutiertes Thema in Gesellschaft und Politik ist die Frauenquote, insbesondere in Führungspositionen. Durch verschiedene Angebote, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern sollen, erhalten unsere Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, ihre Karrierewünsche zu verfolgen – sei es in der ersten oder in der zweiten Führungsebene.

Dadurch verbessern sich auch die Bindung zum Unternehmen sowie die Arbeitgeberattraktivität. Im Jahr 2021⁵ war das Geschlechterverhältnis beinahe ausgeglichen. Im Innendienst lag die Frauenquote der SLV bei 51,6%, in den Unternehmen der Stuttgarter Versicherungsgruppe einschließlich der Unternehmen Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und DIREKTE Service Management GmbH (im Folgenden Stuttgarter Konzern genannt) bei 54,9% und damit auf Branchendurchschnitt (54,9%).

Wir fördern und unterstützen Frauen in Führungspositionen. In der ersten Führungsebene der SLV sind im Innendienst im Jahr 2022 31% (Vorjahr: 31%) Frauen vertreten, in der zweiten Führungsebene 17,5% (Vorjahr: 17%). Im Stuttgarter Konzern lag die Frauenquote in der ersten Führungsebene bei 26%, in der zweiten Führungsebene bei 20%. Im Vergleich: In der Branche liegt die Quote der Frauen in der ersten Führungsebene bei 8,8%, in der zweiten Führungsebene bei 25,9% (Stand: 2021).

Entgeltgleichheit für alle

Neben der Frauenquote spielt auch das damit einhergehende Entgelt für die Geschlechtergerechtigkeit eine signifikante Rolle. Frauen sollen bei gleicher Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit das gleiche Entgelt erhalten wie ihre Kollegen. Wir fördern alle Mitarbeiter in gleichem Maße und vergüten entsprechend der Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit – völlig unabhängig vom Geschlecht. Für Die Stuttgarter als Mitglied des Arbeitgeberverbands gilt der Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft. Durch die tarifliche Eingruppierung der Tätigkeiten ohne Ansehen des Geschlechts ist die Entgeltgleichheit sichergestellt. Neben den 13,3 Monatsgehältern honorieren wir auch gute Leistungen und gemeinsame Zielerreichungen. Ebenso stehen allen Mitarbeitern vermögenswirksame Leistungen sowie eine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung. Diese extrinsischen Motivationsmöglichkeiten, die auch unabhängig vom Geschlecht gewährt werden, sind bei der Stuttgarter jedoch nicht ausschlaggebend für die Mitarbeitermotivation und -bindung. Der Kern liegt in der Unternehmenskultur und der daraus abgeleiteten Personalpolitik sowie zahlreichen nichtfinanziellen betrieblichen Sozialleistungen.

Arbeitsbedingungen

Die Stuttgarter bietet hervorragende Arbeitsbedingungen, da bei uns die Mitarbeiter als Menschen und ihr Wohlergehen im Vordergrund stehen. Daher achten wir darauf, dass wir den wachsenden Ansprüchen sowie dem immer schneller werdenden gesellschaftlichen Wandel gerecht werden und die Arbeitsbedingungen an die aktuelle Situation der Gesellschaft und somit an unsere Mitarbeiter anpassen. Unter anderem fällt darunter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was sich wiederum auf die Modernisierung der Arbeitszeitgestaltung auswirkt.

⁵Branchenwerte und die darauf basierenden Unternehmenswerte für das Jahr 2022 liegen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch nicht in allen Bereichen vor. Diese Anmerkung gilt für den gesamten Text.

Flexible Arbeitszeit für mehr Optionen

Die Betriebsvereinbarung über die flexible Arbeitszeit ermöglicht den Mitarbeitern ein außerordentlich hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit.

Das Modell „Stuttgarter Sonderfreizeit“ hat sich seit der Einführung 2016 gut etabliert. Die Mitarbeiter können Gehaltsbestandteile in Urlaubstage umwandeln. Durch Kombination mit den regulären 30 Urlaubstagen und dem Abbau von Gleitzeit können sich Mitarbeiter eine Auszeit nehmen, z.B. für eine längere Erholungsphase, den Abschluss von nebenberuflichen Weiterqualifikationen oder die Betreuung von Angehörigen. Bei der Stuttgarter als familienfreundlichem Arbeitgeber, dem auch die Gesundheit der Mitarbeiter am Herzen liegt, gelten Heiligabend und Silvester als arbeitsfreie Tage, damit sie die Zeit mit der Familie genießen oder auch sich gegen Ende des Jahres entspannen können, um neue Energie für das kommende Jahr zu tanken.

Zudem haben wir die Änderung des Manteltarifvertrages zur Umwandlung der Sonderzahlung im Mai in fünf zusätzliche Urlaubstage in unser bestehendes Modell integriert. Aus der Erfahrung können wir berichten, dass dies in Anspruch genommen wird, ebenso wie unsere Möglichkeit der flexiblen Auszeit. Beide Modelle werden für die oben genannten Zwecke genutzt.

Teilzeit seit über 25 Jahren gefördert

Seit 1997 wird Teilzeitarbeit tariflich gefördert. Unser Angebot zur Reduzierung des Arbeitszeitvolumens bei betrieblicher Vereinbarkeit ging schon früh weit über die damaligen gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Inzwischen arbeitet jeder vierte Arbeitnehmer bei uns in Teilzeit – im Schnitt 25 der 38 tariflich vorgesehenen Wochenstunden. Die Teilzeitquote in der Stuttgarter Lebensversicherung a. G. lag 2021 bei 24,8% (Vergleich Branche: 26,3%) und ist gegenüber dem Vorjahr (25,9%) leicht gesunken. Im Stuttgarter Konzern lag die Teilzeitquote 2021 bei 27,6% und damit leicht über Branchenniveau.

Neben der klassischen Teilzeit ermöglichen wir auch Müttern und Vätern, in der Elternzeit in Teilzeit tätig zu sein.

Mobiles Arbeiten

Inzwischen ist mobiles Arbeiten für die Mitarbeitenden der Stuttgarter zu einer Selbstverständlichkeit geworden. Am Ende des Jahres 2021 haben wir eine Betriebsvereinbarung zum Mobilen Arbeiten abgeschlossen. Jeder der eine Nutzungsvereinbarung abschließt (nahezu 100% der Belegschaft) kann bis zu 10 Tage im Monat mobil arbeiten. Es

können auch individuelle Regelungen geschlossen werden, die mehr als 10 Tage mobiles Arbeiten einschließen. Da für uns das familiäre und kollegiale Miteinander an oberster Stelle steht, achten wir darauf, dass niemand zu 100% mobil arbeitet, sondern der persönliche Kontakt gewährleistet wird. Als ein für die Gesundheit der Mitarbeitenden verantwortlicher Arbeitgeber wollen wir unserer Fürsorgepflicht nachgehen. Weiterhin ist es möglich, in Absprache mit der Führungskraft und der Personalabteilung, aus dem EU-Ausland zu arbeiten.

Hierfür wurde auch die technische Infrastruktur geschaffen, indem in kürzester Zeit alle Mitarbeitenden mit Laptops, Next Unit of Computing (NUC), Kameras, Headsets und weiterem Zubehör ausgestattet wurden. Dadurch gehen wir als Arbeitgeber unserer sozialen Verantwortung nach, indem die Gesundheit unserer Mitarbeitenden geschützt wird, was sich auch in unserem Werteverständnis der Nähe zum Menschen widerspiegelt. Ebenso wird durch das mobile Arbeiten auch die Umwelt geschont, da der Anfahrtsweg sowie der Papier- und Stromverbrauch reduziert werden.

Digitalisierung

Um weiterhin den Papierverbrauch zu senken, aber auch um Prozesse zu verschlanken und der modernen Arbeitswelt gerecht zu werden, wurde im Jahr 2022 der Ausbau des Personalmanagementsystems (Magellan) weiter vorangetrieben. Im ersten Schritt wurden die Recruiting-Prozesse anhand des neuen Systems optimiert. Zudem wurden das Modul „Feedback“ für die Digitalisierung der Mitarbeiter- und Feedbackgespräche sowie das Modul „Service“ als Teil eines Employee-Self-Service eingeführt. Obwohl viele Prozesse, aber auch Weiterbildungen und Meetings aufgrund der Coronapandemie in digitalisierter Form stattfanden, schätzen wir den persönlichen Austausch und das kollegiale Klima bei der Stuttgarter sehr. Auch hier wird wieder die Nähe zu den Mitarbeitern deutlich, die verbunden ist mit dem Wertegedanken der Innovation – angetrieben vom Wunsch, die Zukunft gemeinsam zu gestalten. Im Jahr 2022 konnten wir zwei weitere Module in Magellan einführen. Das gesamte Weiterbildungsprogramm sowie die Erfassung der IDD-Punkte erfolgt nun über das Modul „Weiterbildung“. Hier können sich die Mitarbeiter für alle Seminare und Workshops anmelden. Die Teilnahme sowie ggf. die IDD-Punkte werden direkt dokumentiert. Des Weiteren konnten wir unser bisheriges Zeiterfassungssystem mit dem Modul „Time“ ablösen. Dadurch schafften wir einen weiteren Schritt in Richtung Vereinheitlichung der Systeme in den Personalprozessen.

Berufliche Aus- und Weiterbildung mit gezieltem Kompetenzausbau

Ausbildung

Um dem bekannten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, der nahezu in jeder Branche in Deutschland besteht, bieten wir eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen für Real-schulabsolventen und Abiturienten an. Die Ausbildungs-berufe reichen von der Kauffrau bzw. dem Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen sowie Finanzassisten-ten über Fachinformatikerin und Fachinformatiker bis hin zu dualen Studiengängen. Zudem können Studierende der Fachrichtungen Informatik, Mathematik und Wirtschafts-wissenschaften Praktika – sowohl Pflichtpraktika als auch freiwillige Praktika – absolvieren. Selbstverständlich steht unsere Tür auch für Schülerpraktikanten offen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mindestens 70% der Auszubildenden eines Jahrgangs in ein Anstellungsverhältnis zu übernehmen. Im Jahr 2022 betrug diese Quote in der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. 100% (Vorjahr: 80%) bzw. 80% im Stuttgarter Konzern.

Auch den nicht dual Studierenden möchten wir die Mög-lichkeit geben, Berufserfahrung zu sammeln, indem wir diverse Werkstudententätigkeiten sowie das Verfassen von Abschlussarbeiten anbieten. Um den Auszubildenden eine Möglichkeit für bezahlbaren Wohnraum in Stuttgart anzubieten und auch um die Selbstständigkeit im jungen Erwachsenenalter zu fördern, gibt es eine Azubi-Wohnge-meinschaft. Diese hat Platz für drei Personen und ist mit Mobiliar und einer Küche ausgestattet. Der besondere Vor-teil ist, dass diese nur zwei Gehminuten von der Hauptver-waltung entfernt liegt.

Weiterbildung

Lebenslanges Lernen und die berufliche Weiterbildung be-deuten uns viel. Herausragende Kompetenz ist das, was uns als Unternehmen und auch als Arbeitgeber auszeich-net. Deshalb investieren wir in den Kompetenzausbau al-ler Mitarbeiter mit internen und externen Weiterbildungen. Außerdem unterstützen wir sie bei nebenberuflichen Wei-terbildungen, z.B. bei der Aufnahme eines Studiums, einer Weiterbildung als Fachwirt bzw. Betriebswirt oder einer Qua-lifikation zum Aktuar. Mit Magellan Weiterbildung stellen wir unseren Mitarbeitern eine moderne Plattform für Weiterbil-dungsangebote zur Verfügung. Im Jahr 2022 haben sich die Mitarbeiter der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. 12.532 Stunden, im Stuttgarter Konzern 17.738 Stunden weitergebil-det (2021 Stuttgarter Lebensversicherung a.G. 12.137, Kon-zern: 16.446). Der Anstieg ist durch das Abklingen der Pan-demie im Jahr 2022 und den daraus resultierenden vermehrt wieder stattfindenden Präsenzseminaren zu begründen. Des Weiteren nehmen unsere Mitarbeiter die Möglich-keit des Bildungsurlaubs in Anspruch. Diese zusätzlichen 5 Tage können sie nutzen, um bei einem akkreditierten An-bieter eine Weiterbildung zu absolvieren.

Zudem haben wir Personalentwicklungsmaßnahmen wie etwa die Potenzialkonferenz und das 360-Grad-Feedback wieder durchgeführt. Diese werden durch das jährliche Mitarbeitergespräch, auch auf eigenen Wunsch der bzw. des Mitarbeitenden, angestoßen. Durch die Digitalisierung der Dokumentation des Mitarbeitergesprächs werden die-se nachhaltig archiviert, sodass die Entwicklung der bzw. des Mitarbeitenden über Jahre hinweg beobachtet werden kann. Außerdem können dadurch direkt Weiterbildungs-maßnahmen abgeleitet werden. Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und somit auch die Weiterentwicklung des Unternehmens liegen uns sehr am Herzen. Trotz der Herausforderungen der Coronapandemie steigt durch un-seren Weiterbildungsbereich die Mitarbeiterzufriedenheit und insbesondere den jungen Mitarbeitern, wie Auszubil-dende oder Berufsanfänger, werden diverse Karrierechan-cen aufgezeigt, die die Motivation steigern lassen.

Arbeitsplatzsicherheit sorgt für lange Betriebszugehörigkeit

Die Arbeitsplatzsicherheit und der vorbildliche Umgang mit den Mitarbeitern haben Priorität. So liegt im Jahr 2022 die Fluktuationsquote in der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. bei 7,4 bzw. 6,2% (bereinigt um die Mitarbeiter, die in den Ruhestand wechseln), sie sinkt damit im Vergleich zum Vorjahr (8,90%). Das Branchenniveau 2021 lag bei 4,99%. Im Stuttgarter Konzern liegt die Fluktuationsquote 2022 bei 7,5 bzw. bei 5,9%.

Insgesamt bleiben die Mitarbeiter dem Unternehmen im-mer länger treu. 2021 lag die durchschnittliche Betriebszu-gehörigkeit in der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. bei 16,2 Jahren, im Stuttgarter Konzern bei 16,4 Jahren (Bran-che: 17,7 Jahre). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2021 in der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. 44,8 Jahre, im Stuttgarter Konzern 44,9 Jahre und lag damit auf Branchenniveau (45,3 Jahre).

Weitere Sozialleistungen als attraktiver Bonus

Für Die Stuttgarter als sozialen Arbeitgeber hat die Mit-arbeiterzufriedenheit und -bindung höchste Priorität. Dies bedeutet, die bzw. den Mitarbeitenden in jeder Lebens-phase zu begleiten, wofür wir eine große Bandbreite an weiteren Leistungen anbieten. Beispielsweise zeigt sich unsere familienbewusste Personalpolitik in Leistungen wie den Eltern-Kind-Büros oder dem Sommercamp zur Kinder-betreuung in den Ferien. Als Versicherer stehen wir auch für Vorsorge. Durch die betriebliche Altersversorgung und Haustarife können sich die Mitarbeiter für die fortgeschrit-tene Lebensphase absichern. Aber auch im Rahmen der Gesundheit der Mitarbeiter in Verbindung mit dem Aspekt der Nachhaltigkeit bieten wir Jobtickets, Fahrtkostenzu-

schuss und Jobrad. Das Jobticket inkl. Monats- und Jahresfahrkarten wird in der Stuttgarter Lebensversicherung a. G. von 179 Mitarbeitern und im gesamten Konzern von 253 Mitarbeitern genutzt. Das Angebot des Jobrads nutzen 68 Mitarbeiter der Stuttgarter Lebensversicherung a. G. und im gesamten Konzern 84 Mitarbeiter. Um die Gesundheit und die Fitness aufrechtzuerhalten, bieten wir einen Betriebsarzt und -sport an. Mehr hierzu im Kapitel „Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung“.

Insbesondere in unserem bezuschussten Betriebsrestaurant legen wir Wert auf frische, regionale und nachhaltige Produkte. Daneben gibt es in unserer Cafeteria täglich kostenfreies frisches Obst sowie auf jedem Stockwerk einen Wasserspender. Außerdem freuen wir uns mit unseren Mitarbeitern bei besonderen Anlässen und zeigen dies etwa durch Jubiläumsleistungen oder Sonderurlaub für besondere Anlässe.

Anreizsysteme

Wir orientieren uns am Tarifvertrag für die Versicherungswirtschaft. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter Zusatzleistungen. Dazu gehören u. a. Gratifikationen, ein erfolgsabhängiger Bonus von bis zu einem Monatsgehalt sowie Aufmerksamkeiten (Zuwendungen) bei Hochzeit oder Geburt. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen einzureichen, die abhängig vom wirtschaftlichen Nutzen honoriert werden. Unser betriebliches Vorschlagswesen wird auch liebevoll „Käpsele“ genannt, was den Unternehmenswert der Nähe zum Schwabenland und zu den Schwaben widerspiegelt.⁶

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

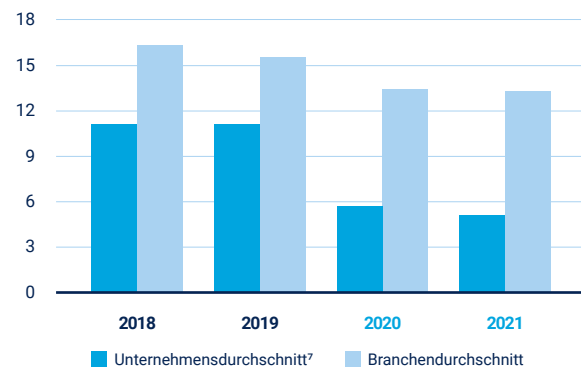
Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Neben der Motivation unserer Mitarbeiter spielt auch ihre Gesundheit in der Personalpolitik eine zentrale Rolle. Unsere Angebote aus dem betrieblichen Gesundheitsmanagement sind vielfältig. Sie zielen dabei auf den Umgang mit diversen Belastungen im Arbeitsalltag und reichen von einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen und Curved-Bildschirmen über Sportangebote bis zu Vorsorgeuntersuchungen. Als Sportaktivitäten bieten wir unter anderem Fußball, Gymnastik, Yoga, Faszientraining, Fitnessgruppe, Tischtennis, Lauftreff und Badminton. Diese Angebote können von allen Mitarbeitern genutzt werden. Über unseren externen Dienstleister bieten wir zusätzlich ein jährlich wechselndes Gesundheitsprogramm an. Das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen umfasst beispielsweise Augenuntersuchungen (Sehtest und Augeninnendruckmessung), Venencheck, Hautscreening und Gripeschutzimpfungen.

Um die ergonomische Ausstattung am Arbeitsplatz korrekt zu nutzen, bieten wir auch eine individuelle Ergonomieberatung am eigenen Arbeitsplatz an. Weitere Gesundheitsmaßnahmen sind z. B. Brillenzuschüsse und diverse Gesundheitsaktionen. Weiterhin wurde auch hier das Programm pandemiebedingt um Online-Seminare erweitert und umfasst beispielsweise Ergonomie und Ernährung im Homeoffice sowie das Thema Schlafgesundheit in Zeiten besonderer Belastung.

Die stabile Gesundheit der Mitarbeiter sticht hervor. Die Krankheitsquote liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt: Die durchschnittliche Fehlzeit lag im Jahr 2021 in der Stuttgarter Lebensversicherung a. G. bei 4,1 Tagen, im Stuttgarter Konzern bei 4,7 Tagen (Branche: 13,3 Tage).

Durchschnittliche Fehlzeit in Tagen



Ein weiterer Faktor, der die eigene Gesundheit belasten kann, sind die privaten Lebensumstände. Daher arbeiten wir als familienfreundlicher Arbeitgeber mit einem externen Dienstleister zusammen, dem pme Familienservice. Dieser steht allen Mitarbeitern bundesweit kostenfrei zur Verfügung und greift ihnen durch die Funktion eines Informations-, Beratungs- und Vermittlungsbüros unter die Arme. Das Angebot umfasst dabei Kinderbetreuung, Homecare-Eldercare (Pflege) und ein Lebenslagen-Coaching. Letzteres dient insbesondere zur Unterstützung bei psychischer Belastung.

Gefährdungsmanagement anhand von Mitarbeiterbefragungen

Die Motivation, das Betriebsklima sowie die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind ein wertvolles und zu schützendes Gut. Nur so können wir auch unter schwierigen Marktbedingungen erfolgreich sein. Wir möchten die Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie zu einer möglichst guten Arbeitsqualität, hoher Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

Das Arbeitsschutzgesetz fordert, dass die Arbeitsplätze und -umgebungen auf Risiken psychischer Belastungen

⁶Die genannten Benefits können je nach Gesellschaft abweichen.

⁷Die dargestellten Zahlen beziehen sich auf die SLV.

hin untersucht werden. Hieraus hat sich ein kontinuierlicher Prozess entwickelt, in dem Geschäftsleitung und Betriebsrat regelmäßig die Aspekte Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren sowie Organisationsklima beleuchten.

In der letzten Untersuchung wurde ersichtlich, dass im Bereich der sozialen Beziehungen im Unternehmen kaum ein Handlungsbedarf besteht, unabhängig von der Position und Hierarchie der sozialen Beziehungen.

Mitarbeiterinformation

Kommunikation und Information sind zentrale Faktoren für einwandfreie Zusammenarbeit. Die unternehmensübergreifende Kommunikation findet überwiegend über das Stuttgarter Intranet statt. Hier stehen den Mitarbeitern Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – vom Arbeitsschutz bis hin zu Leistungen zur Nachhaltigkeit. Auch im Intranet zu finden ist der Vorstandsblog, wo unsere drei Vorstände über unterschiedliche Themen berichten, sei es über neue Projekte, wichtige Veranstaltungen oder einfach die aktuelle Zielerreichung. Jeder unserer Vorstände ist für sein Ressort verantwortlich und informiert in regelmäßigen Informationsrunden über Neuigkeiten.

Um auch die Mitarbeiter zu informieren, die sich in familienbedingter Unterbrechung befinden, gibt es ein Kontakthalteprogramm. Dies beinhaltet das Kontakthalten, aber auch die Planung und Organisation des Wiedereinstiegs. Unsere Mitarbeiter können in ihrer Auszeit auch am Leben der Stuttgarter teilhaben, indem sie einen persönlichen Zugang zum Intranet erhalten, wo sie auf den Stuttgarter Informationsdienst zugreifen können.

Außerdem kann selbstständig ein Pate festgelegt werden, der den Kontakt mit der bzw. dem Mitarbeitenden hält.

Im Jahr 2022 fand erstmals das Stuttgarter Innovation Camp statt. Dies ist eine mehrtägige Veranstaltung, bei der interessierte Mitarbeiter innovative Lösungen für Herausforderungen im Haus in bereichsübergreifenden Teams erarbeiten konnten und diese einer Jury vorgestellt haben. In diesem Zusammenhang wurde die schwedische Kaffeepause „Fika“ eingeführt. In der 15-minütigen Pause gibt es kostenfreien Kaffee sowie Kekse und selbstverständlich ist dies Arbeitszeit. Neben der Fika bieten wir auch ein After-Work-Treffen an. Beide Veranstaltungen werden genutzt, um mit den Kollegen aus diversen Bereichen in Kontakt zu kommen und um das eigene Netzwerk auszubauen.

Bereits vor der Einstellung stellen wir für potenzielle neue Mitarbeiter unseren Recruiting-Prozess transparent dar, damit diese immer auf dem aktuellen Stand ihrer Bewerbung

sind, z.B. durch Versenden von Eingangsbestätigungen oder Zwischenbescheiden. Sobald es zu einem ersten Vorstellungsgespräch kommt, erläutern wir die Gestaltung des Gesprächs sowie das weitere Vorgehen bis zur Einstellung. Kurz vor Beginn bei der Stuttgarter erhalten die neuen Mitarbeiter noch eine Info-Mail dazu, was sie am ersten Arbeitstag erwartet.

Betriebsrat

Der Betriebsrat steht den Mitarbeitern als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und bei Problemen zur Verfügung. Er vertritt die Interessen und Rechte unserer Mitarbeiter, weshalb wir im engen und kollegialen Austausch mit ihm sind. Im Jahr 2022 wurde für unsere drei Gesellschaften jeweils ein neues Betriebsratsgremium gewählt, inklusive der Jugend-Auszubildenden-Vertretung.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Rundum abgesichert

Ergonomie spielt in der Arbeitssicherheit und in der Arbeitsmedizin eine immer wichtigere Rolle. Daher beurteilen der Betriebsmediziner und die Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßig alle Arbeitsplätze nach Gesichtspunkten der Ergonomie, Sicherheit und Gesundheit. Dabei können die Mitarbeiter die zuständigen Personen direkt zur Ausstattung, Einrichtung und Nutzung ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds befragen. Ebenfalls regelmäßig prüft ein externes Fachunternehmen die Sicherheit der elektrischen Ausstattung der Arbeitsplätze.

Für eventuell auftretende kleine Verletzungen stehen ausreichende Erste-Hilfe-Einrichtungen zur Verfügung. Ein Notrufsystem zur Alarmierung externer Kräfte wie Rettungsdienst oder Feuerwehr ist eingerichtet. Im Jahr 2021 gab es in der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. drei Wegeunfälle, im Stuttgarter Konzern fünf Wegeunfälle, die wir der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft melden mussten. Im Jahr 2022 waren es in der SLV sowie im Stuttgarter Konzern jeweils drei Wegeunfälle.

Sozialbelange

Konzepte

„Soziales“ spiegelt sich bereits in unserer spezifischen Unternehmensform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit wider. Damit verwirklichen wir die Idee der gegenseitigen Hilfe innerhalb einer Versichertengemeinschaft. Des Weiteren sind wir uns auch unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst.

Wir beteiligen uns mit Spenden und Sponsorings an verschiedenen sozialen Projekten. Ebenso liefern Wissen und Bildung wichtige Impulse für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Außer für den stetigen Ausbau der Kompetenz unserer Mitarbeiter machen wir uns für eine hochwertige Bildung von Studierenden stark.

Ergebnisse

Selbst wenn wir die laufenden Kosten und Einsparungen berücksichtigen, haben wir 2022 erhebliche Beiträge aufgewendet.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Die Aktivitäten im Bereich Sozialbelange reflektieren unsere Werte: Kompetenz, Innovation, Nähe und Verlässlichkeit. Dies gilt für die Vergangenheit, die Gegenwart und die Zukunft. Bei Maßnahmen im Bereich Sozialbelange halten wir uns an unsere Compliance-Richtlinien. Mit wesentlichen Risiken rechnen wir nicht.

Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

Auch hier erwarten wir keine wesentlichen Risiken.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Blut spenden – Leben retten

Unsere Auszubildenden zeigen gesellschaftliche Verantwortung: Gemeinsam mit dem DRK organisieren sie seit 2011 jährlich in den Räumen der Stuttgarter eine Blutspendeaktion. Auslöser für die Aktion war die Regulierung eines Leistungsfalls, bei dem der Versicherte eine beträchtliche Menge an Blut verloren hatte und viele Konserven benötigte. Dies führte unseren Auszubildenden eindrucksvoll vor Augen, dass zwar sehr viele Gefahren versicherbar sind, Blut jedoch mit einer finanziellen Absicherung nicht zu ersetzen ist.

So war die Idee geboren, Leben nicht nur zu versichern, sondern auch zu sichern – in Form einer Blutspendeaktion. Teilnehmen können Mitarbeiter der Stuttgarter, aber auch Spender aus der Nachbarschaft.

Diverse Spenden

Es gibt viele weitere Anlässe, bei denen die Mitarbeiter aus allen Hierarchieebenen Spenden sammeln. Beispielsweise findet seit 2012 jährlich ein interner Weihnachtsmarkt, der „Adventszauber“, statt. An mehreren Tagen verkaufen Mitarbeiter selbst gefertigte Produkte für einen guten Zweck.

Insgesamt wurde im Jahr 2022 ein Betrag in Höhe von 5.773,96 Euro gespendet.

UrwaldProjekt von Wohllebens Waldakademie

Seit 2022 unterstützen wir das UrwaldProjekt von Wohllebens Waldakademie. Das Projekt setzt sich für den Erhalt deutscher Urwälder ein, indem man Waldbesitzer kompensiert und diese im Gegenzug auf Nutzungsrechte verzichten. Auf diese Weise bewahren wir ein Urwaldgebiet in der Größe von 10.000 m² die nächsten 50 Jahre vor der Abholzung. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zum Schutz der Biodiversität und des Klimas.



Unsere Mitarbeiter an Hochschulen

Viele unserer Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche und Hierarchieebenen engagieren sich in der Hochschulförderung. Sie sind geschätzte Referierende und Dozierende an Universitäten und Hochschulen. Mit ihren Vorträgen richten sie sich vor allem an Studierende, Lehrkräfte und Kollegen anderer Versicherungsgesellschaften. Somit vermittelt Die Stuttgarter als Unternehmen Know-how und nimmt gleichzeitig eine aktive Rolle im Austausch mit Wissenschaft und Branche ein. Entsprechend forcieren wir schon früh eine Kontaktaufnahme zu potenziellen neuen Mitarbeitern und stärken somit unsere Position als attraktiver Arbeitgeber.

Mit dem Deutschlandstipendium Nachwuchstalente fördern

Seit 2011 vergibt die Hochschule für Technik in Stuttgart jährlich jeweils ein Deutschlandstipendium im Bereich Versicherungsmathematik und Wirtschaftsinformatik. Das einjährige Stipendium beträgt monatlich jeweils 300 Euro. Finanziert wird es je zur Hälfte von der Bundesrepublik Deutschland und uns als privatem Spender. Neben erstklassigen Studienleistungen zählen auch soziales Engagement und persönliche Leistungen der Stipendiaten zu den Vergabekriterien.

Wir unterstützen Hochschulen in Forschung und Lehre

Der akademische Nachwuchs ist das Zukunftspotenzial für morgen. Daher beteiligen wir uns an der finanziellen Förderung von Forschung und Lehre.

Mit unseren Beiträgen unterstützen wir

- den Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft (Universität Mannheim)
- den Deutschen Verein für Versicherungswissenschaft e. V.
- die Deutsche Gesellschaft für Versicherungs- und Finanzmathematik e. V.
- die Deutsche Aktuarvereinigung e. V.

Achtung der Menschenrechte

Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte. Dies gilt für alle unsere Aktivitäten. Die Achtung der Menschenrechte ist im deutschen Recht verankert. Deshalb haben wir keine eigenen Richtlinien formuliert. Als Unternehmen mit Sitz und Geschäftstätigkeit ausschließlich in Deutschland bewerten wir die Risiken als gering sowohl im Bereich Arbeitnehmer als auch innerhalb unserer Geschäftsbeziehungen.

Verstöße gegen Menschenrechte im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit sind uns bisher nicht bekannt. Sollte ein Verstoß bekannt werden, würden wir mit geeigneten Maßnahmen reagieren. Diese reichen von Unterstützungsmaßnahmen zur Beseitigung der Menschenrechtsverletzungen bis zum Abbruch der Geschäftsbeziehung.

Im Bereich der Kapitalanlage unterliegen Neuanlagen ebenso wie Bestände grundsätzlichen Ausschlusskriterien, die unter anderem Verstöße gegen Menschenrechte und Arbeitsnormen umfassen.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Konzepte

Unsere Aktivitäten zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung dienen dazu, materielle und immaterielle Nachteile für das Unternehmen zu vermeiden. Damit möchten wir zugleich verhindern, dass die für unser Unternehmen handelnden Personen durch Vergabe oder Annahme von Zuwendungen in strafrechtliche Delikte verstrickt werden. Daher ist die Bekämpfung von Korruption und Bestechung wesentlicher Bestandteil unseres Compliance-Systems und unseres internen Kontrollsystems, die beide vom Vorstand beschlossen wurden.

Oberster Grundsatz des Verhaltens im Unternehmen ist die Einhaltung der geltenden rechtlichen Vorgaben durch das Unternehmen und die für das Unternehmen handelnden Personen. Die Stuttgarter toleriert gemäß der Verhaltensleitlinie keinerlei Form von Bestechung oder Bestechlichkeit. Verstöße stellen regelmäßig eine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar.

Wir klären alle Verdachtsfälle auf. Bei Verstößen ergreifen wir dem Einzelfall angemessene Maßnahmen. Wenn notwendig beenden wir Geschäftsbeziehungen und schalten die Behörden ein.

Die Stuttgarter vergibt keine Spenden an politische Parteien.

Zur Verhinderung jeglicher Art von Geldwäsche verfügt Die Stuttgarter im Rahmen der Unternehmenssteuerung über ein umfassendes Risikomanagementsystem. Mit effektiven Analyse- und Controllinginstrumenten begegnen wir den gestellten Anforderungen. Gesteuert und überwacht werden diese Maßnahmen durch unsere vom Vorstand ernannte Geldwäschebeauftragte. Bei hinreichendem Verdacht auf einen geldwäscherechtlichen Tatbestand wird eine Verdachtsmeldung an die Zentralstelle für Finanztransaktionsuntersuchungen in Deutschland (Financial Intelligence Unit) abgegeben. Wird der Verdacht durch Ermittlungen der Behörde bestätigt, werden sämtliche geschäftliche Beziehungen zu der entsprechenden Person oder Vereinigung abgebrochen.

Die Stuttgarter ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (www.gdv.de). Wir sind dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten. Dieser beinhaltet auch Grundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

Ergebnisse

Im Jahr 2022 sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung in unserem Unternehmen oder aus unserem Unternehmen bekannt geworden.

Der Bereich Recht und Compliance hat eine Reihe individueller Anfragen zur Zulässigkeit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen erhalten. Zu diesem Thema hat der Bereich im Jahr 2022 auch mehrere Schulungsveranstaltungen durchgeführt.

Wir unterziehen weiterhin alle neuen wie auch laufenden Geschäftsbeziehungen durchgehend einer Überprüfung im Hinblick auf das Auftreten von geldwäsche- sowie terrorismusfinanzierungsauffälligen Konstellationen. Auffällige Einzelfälle wurden überprüft und angemessen dokumentiert.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit bestehen in finanziellen Verlusten, in sinkendem Ansehen sowie in der mangelnden internen Akzeptanz der präventiven Vorgaben. Der Vorstand hat klar kommuniziert, dass wir fairen Wettbewerb praktizieren und keine Korruption oder Bestechung dulden. Wir haben außerdem eine feste Betragsgrenze für die Vergabe oder Annahme von Zuwendungen festgesetzt und Checklisten für Zuwendungen erstellt.

Die relevanten Risiken im Hinblick auf Korruption und Bestechung werden mindestens jährlich von dem Bereich Recht und Compliance gemeinsam mit den Führungskräften der ersten Ebene bewertet und über angemessene Kontrollen gesteuert.

Zur Geldwäsche einladende Produkte, wie z.B. Beitragsdepots, werden durch die Unternehmen der Stuttgarter Versicherungsgruppe nicht angeboten. Das Gefährdungspotenzial der Stuttgarter Versicherungsgruppe stellt sich im Verhältnis zu international tätigen Versicherungsunternehmen sowie dem Bankensektor im Ergebnis als unterdurchschnittlich dar.

Dieses bereits geringe Risiko wird von der Stuttgarter Versicherungsgruppe durch effektive Maßnahmen zur Geldwäscheprävention weiter minimiert.

Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

Auch die Risiken aus den Geschäftsbeziehungen bestehen in finanziellen Verlusten und in sinkendem Ansehen. Unsere internen Vorgaben bilden zugleich die Basis für die Akzeptanz externer Zuwendungen von Geschäftspartnern und steuern so das entsprechende Risiko.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Um Korruption, Bestechung und Geldwäsche zu bekämpfen, haben wir prozessintegrierte Kontrollen und Genehmigungsverfahren eingerichtet, deren Eignung und Angemessenheit von der Compliance-Funktion überwacht und von der internen Revision geprüft werden. Wir haben außerdem ein internes Hinweisgebersystem auch für die Meldung tatsächlicher oder vermuteter Korruptionsfälle installiert. Bei Hinweisen, die wir über dieses System oder andere Quellen erhalten, führt eine spezielle Arbeitsgruppe interne Ermittlungen im Hinblick auf Verdachtsfälle durch.

Über mögliche Konsequenzen bei tatsächlich vorliegender Korruption oder Bestechung entscheidet der Vorstand.

