



A vertical illustration on the left side of the page shows a blue globe. On the top edge of the globe, there is a green tree. Below the tree, four stylized human figures are walking along the curve of the globe. From top to bottom, they are: a person in a light blue shirt, a person in a dark suit with a briefcase, a person in a light blue shirt, and a person in a light blue shirt with a white shirt underneath.

Nachhaltigkeitsbericht und
nichtfinanzieller Bericht 2021

Weil das Leben Verantwortung braucht!



Die Stuttgarter

Der Vorsorge-Versicherer

In Generationen denken.
Mit Weitsicht handeln.



Vorwort



Die Spuren des sorglosen und teilweise rücksichtslosen Lebensstils sind deutlich sichtbar – weltweit. Reichtum und Konsum treten deshalb für immer mehr Menschen in den Hintergrund. Der achtsame Blick auf kommende Generationen und darauf, in welcher Umwelt sie leben, der achtsame Blick auf die Menschen, denen es schlechter geht als vielen von uns selbst, ist mittlerweile Teil des sozialen Gewissens der Gesellschaft vieler Länder dieser Welt.

Nachhaltigkeit ist alternativlos **für ein friedliches Miteinander und für das Überleben der Welt**. Jeder kann hierzu seinen Beitrag leisten.

Wir freuen uns, Sie mit unserem Nachhaltigkeitsbericht 2021 zu informieren, wie wir uns in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung positionieren. **In vielerlei Hinsicht und mit unterschiedlichen Maßnahmen übernehmen wir Verantwortung für uns und für zukünftige Generationen.** Der Weg ist noch weit. Das gilt auch für die gesamte Versicherungsbranche. Und der Weg ist das Ziel.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen.

Herzlichst
Ihr



Volker Bohn

Nachhaltigkeitsbeauftragter der Stuttgarter Versicherungsgruppe

→ **HINWEIS:**

Im **Nachhaltigkeitsbericht** haben wir darauf geachtet, die Informationen übersichtlich und vollständig aufzubauen. Das Augenmerk liegt dabei auf den von uns und der EU gesetzten relevanten nachhaltigkeitsbezogenen Zielsetzungen. Abgeleitet sind diese Bestrebungen aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Sie sind überprüfbar formuliert und mit zeitlichen Vorgaben belegt.

Bei dem **Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung** haben wir uns 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 sind nicht nur verantwortlich
für das, was wir tun, sondern
auch für das, was wir nicht tun.“*

Molière (1622 – 1673)

Inhalt

> **Teil 1:**
Nachhaltigkeitsbericht **6**

> **Teil 2:**
Nichtfinanzieller Bericht **66**

Teil 1

Nachhaltig- keitsbericht

der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Inhalt

v Teil 1:	
Nachhaltigkeitsbericht	6
ÜBER UNS	
Der Mensch im Mittelpunkt	8
EU-TAXONOMIE	10
Die EU-Taxonomie für ein klimaneutrales Europa	12
NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	16
Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen	18
Nachhaltige Unternehmensführung nach ESG-Standard	22
Die Stuttgarter Nachhaltigkeitsstrategie	26
UMSETZUNG DER NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE	34
Umwelt (Environmental)	36
Soziales (Social)	40
Unternehmensführung (Governance)	46
Produktstrategie und Anlagepolitik	48
Informationsoffensive Nachhaltigkeit	56
Interview mit der framtid GmbH	58
ZEITPLAN	62
Auch ein langer Weg beginnt mit dem ersten Schritt	64

> Teil 2:	
Nichtfinanzieller Bericht	66

Der Mensch im Mittelpunkt

1908 als Württembergische Privat-, Kranken- und Sterbekasse gegründet steht seit über einem Jahrhundert das Wohl unserer Kundinnen und Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns. Diese Verpflichtung ist bereits in unserer Rechtsform verankert: Als genossenschaftlicher Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) dienen wir allein den Interessen unserer Versicherten, die zugleich Mitglieder des Versicherungsvereins sind. Damit sind wir nicht nur frei von Aktionärsinteressen, erwirtschaftete Überschüsse kommen auch ausschließlich den Versicherten zugute.



Auf Vorsorge spezialisiert. Nachhaltig investiert.

Als Vorsorgeversicherer sind wir seit über 111 Jahren auf die private und betriebliche Altersvorsorge spezialisiert. Besonders stolz sind wir auf unsere Produktfamilie GrüneRente, mit der wir als erster Versicherer in Deutschland

seit 2013 eine konsequent nachhaltige Altersvorsorge unter ökologischen, sozialen und ethischen Aspekten bei der Kapitalanlage anbieten – regelmäßig geprüft und ausgezeichnet durch unabhängige Institutionen.



rund
700*
Mitarbeitende

6 Standorte

Hauptverwaltung: Stuttgart, Filialdirektionen: Stuttgart, München, Berlin, Düsseldorf, Hamburg, Frankfurt

810 Mio. €*

gebuchte Brutto-Beitragseinnahmen
der Gruppe im Geschäftsjahr 2021

* Zahl der gesamten Stuttgarter Versicherungsgruppe

Die Technik macht vieles einfacher. Der Mensch persönlicher.

Digitalisierung gehört bei uns zum Alltag: Mit innovativen Online-Anwendungen und intuitiven Prozessen bleiben wir für unsere Versicherten und Mitarbeitenden so persönlich wie benutzerfreundlich.

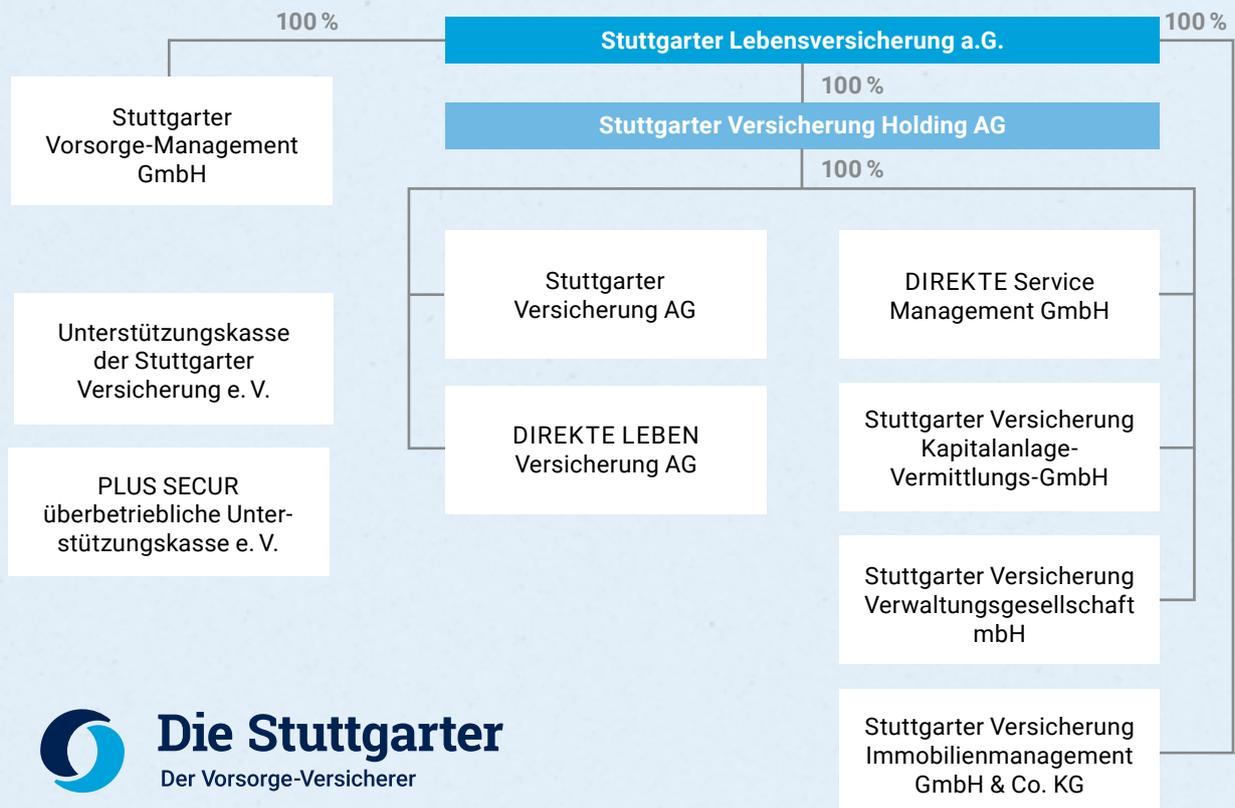
Zukunftsorientierung bestimmt auch unsere Personalarbeit, die von „New Work“ bis zu „Equal Pay“ kaum Wünsche an einen modernen Arbeitgeber offenlässt. Dies gilt auch für unser umfangreiches Fortbildungsangebot: Schließlich bringen Investitionen in Bildung immer noch die besten Erträge.

So individuell wie nötig. So objektiv wie möglich.

Nur eine individuelle und objektive Beratung sorgt für optimalen Versicherungsschutz. Daher arbeiten wir seit unserer Gründung ausschließlich mit freien Versicherungsexpertinnen und

Versicherungsexperten zusammen. Qualität setzt sich langfristig durch: Heute zählt Die Stuttgarter zu den führenden unabhängigen Makler-versicherern in Deutschland.

Die Stuttgarter Versicherungsgruppe auf einen Blick:







„Wir können und müssen es schaffen, dass Europa bis 2050 der erste klimaneutrale Kontinent ist.“

Ursula von der Leyen, EU-Kommissionspräsidentin

EU-Taxonomie

Mit dem EU-Aktionsplan zur nachhaltigen Finanzierung von Wachstum werden ab 2022 Investitionen in ökologisch nachhaltige Aktivitäten gelenkt, um die Klimaneutralität Europas bis 2050 zu erreichen. Mittel zum Zweck ist die EU-Taxonomie, nach deren Kriterien Aktivitäten (Geschäftstätigkeit) und Investitionen (Finanzanlagen) als ökologisch nachhaltig eingestuft werden.

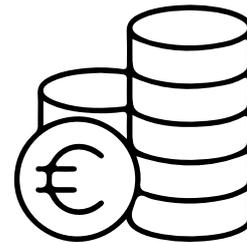


Die EU-Taxonomie für ein klimaneutrales Europa

Der „European Green Deal“ wurde von der Europäischen Kommission Ende 2019 mit dem Ziel auf den Weg gebracht, als erster Kontinent klimaneutral zu werden. Als Voraussetzung dafür müssen die Netto-Emissionen von Treibhausgasen in der Europäischen Union (EU) bis 2050 auf null reduziert werden. Der Green Deal bildet damit den zentralen Bestandteil der EU-Klimapolitik und soll den Übergang zu einer ressourceneffizienten und wettbewerbsfähigen Wirtschaft schaffen.

Mobilisierung privater Investitionen

Um die Ziele des Green Deals zu verwirklichen, sind in den nächsten zehn Jahren nachhaltige Investitionen in Höhe von mindestens 1 Billion Euro erforderlich. Diese gewaltige Summe soll vor allem durch privatwirtschaftliche Investitionen in nachhaltige Projekte mobilisiert werden. Basis für die Klassifizierung grüner Investitionen bildet die Taxonomie-Verordnung der Europäischen Kommission als wissenschaftsbasiertes Transparenzinstrument für Unternehmen und Investoren. Damit können Anlegerinnen und Anleger bei Investitionen in Projekte und Wirtschaftstätigkeiten, die sich positiv auf Klima und Umwelt auswirken, von einer einheitlichen europäischen Bewertung ausgehen. Darüber hinaus werden mit der Taxonomie Offenlegungspflichten für Unternehmen und Finanzmarktteilnehmende festgelegt.



1 Billion €

wird die Verwirklichung des
Green Deals mindestens kosten.

Taxonomie bei der Stuttgarter

Mit unserer Produktfamilie GrüneRente haben wir frühzeitig die Chancen ökologischer Produkte für die Klimaneutralität erkannt. Neben der konsequenten Weiterentwicklung unserer GrüneRente werden wir auch unsere Anlagepolitik an der Taxonomie-Fähigkeit von Investitionen ausrichten sowie bisherige Finanzanlagen danach klassifizieren. Durch die derzeit noch eingeschränkte Datenverfügbarkeit werden wir nicht klar zuordenbare Positionen bei der Offenlegung vorerst als nicht taxonomiefähig einstufen.



Die EU-Taxonomie als Basis zur nachhaltigen

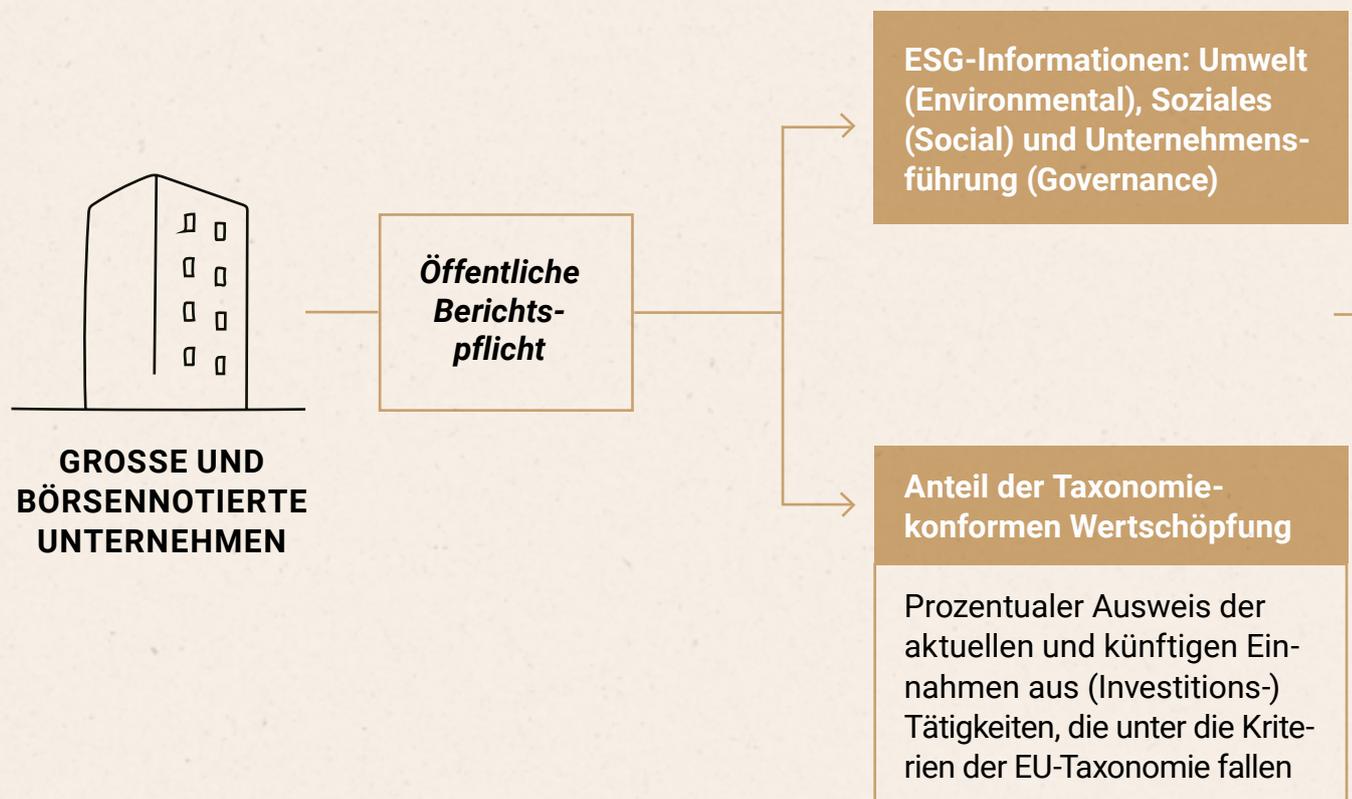
Quelle: Europäische Kommission

**Anwendung der Taxonomie:
Offenlegung der Nachhaltigkeit
von Finanzprodukten und
Nachhaltigkeitsberichts-
pflicht von großen und börsennotierten
Unternehmen**

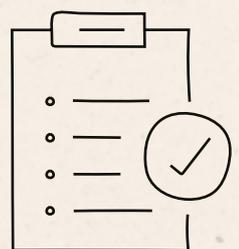
Nachhaltigkeitsberichterstattung

*Corporate Sustainability Reporting
Directive, CSRD*

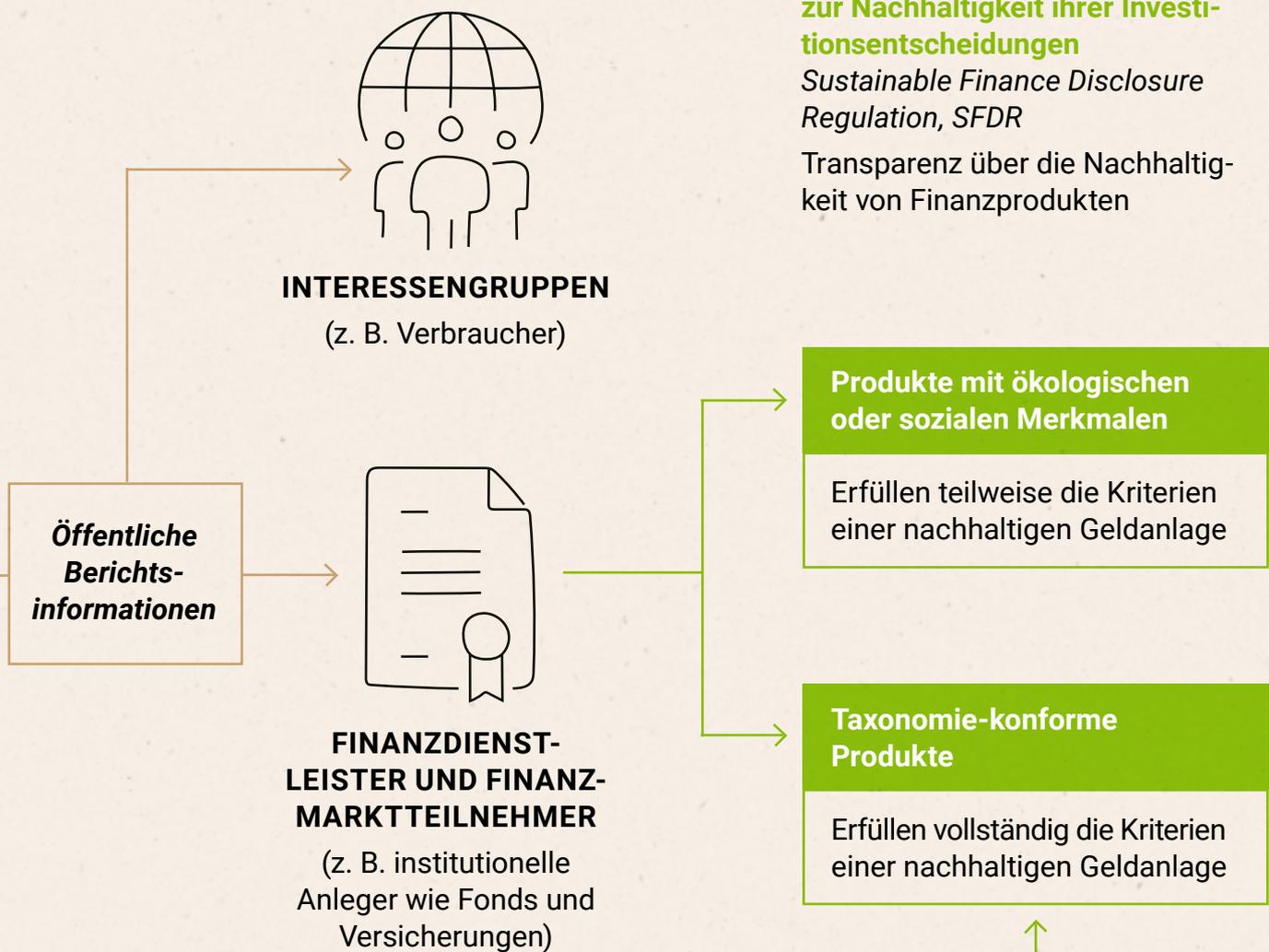
Berichtspflicht von großen und börsennotierten Unternehmen über Auswirkungen und Risiken der Geschäftstätigkeit unter Nachhaltigkeitsaspekten



→ Hinweis: Die Offenlegung unserer Wirtschafts- und Investitionstätigkeiten finden Sie im nichtfinanziellen Bericht auf Seite 74.



Finanzierung von Wachstum



Offenlegung von Informationen der Finanzmarktteilnehmenden zur Nachhaltigkeit ihrer Investitionsentscheidungen

Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR

Transparenz über die Nachhaltigkeit von Finanzprodukten

WAS IST DIE EU-TAXONOMIE?

Die europaweite Klassifizierung von Wirtschaftstätigkeiten anhand wissenschaftlich fundierter Kriterien, die einen wesentlichen Beitrag für die Erreichung von Umweltzielen leisten.



„Wir können die erste Generation sein, der es gelingt, die Armut zu beseitigen; ebenso wie wir die letzte sein könnten, welche die Chance hat, unseren Planeten zu retten.“

Ban Ki-moon, UN-Generalsekretär 2007 – 2016

Nachhaltigkeitsstrategie

Je größer die Herausforderung, desto wichtiger die Strategie. Durch das geplante Ineinandergreifen unterschiedlicher Maßnahmen entsteht aus vielen Einzelerfolgen ein großer Erfolg.



Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen

Global denken. Verantwortlich handeln.

Die Menschheit wächst und mit ihr die durch Überbevölkerung verursachten Probleme. Lebten Mitte der 1970er-Jahre etwa 4 Milliarden Menschen auf der Erde, werden es Prognosen der Vereinten Nationen (UN) zufolge mehr als 9 Milliarden Menschen im Jahr 2050 sein. Das Recht auf Nahrung, Gesundheit und Bildung bedarf damit einer globalen Nachhaltigkeitsstrategie der Staatengemeinschaft, um mit den natürlichen Ressourcen des Planeten das Leben aller Menschen verbessern zu können.



Agenda 2030 der UN für eine nachhaltigere Welt

Aus den Betrachtungswinkeln der nachhaltigen Zukunftsplanung, Ökonomie, Ökologie und Soziales, resultieren 17 konkrete UN-Zielsetzungen („Sustainable Development Goals, SDGs“), die am 25. September 2015 als Pariser Abkommen von 196 Mitgliedsstaaten verabschiedet wurden. Mit der „Agenda 2030“ besteht nicht nur ein Zukunftsvertrag für die Erde, sie verändert auch die Entwicklungspolitik: Die Nachhaltigkeitsziele werden länderspezifisch umgesetzt und vereinen die in Entwicklungs- und Industrieländern unterschiedlich ausgeprägten Probleme in einem Zielbild: <https://17ziele.de>.



Jeder Mensch braucht Ziele

Globale Probleme können nur gemeinsam gelöst werden und jeder kann sich ehrgeizige Ziele für seinen Beitrag zur Problemlösung setzen. Als Basis unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns auf fünf Agenda-Ziele konzentriert, die wir durch unsere unternehmerische Tätigkeit besonders beeinflussen können.



Verhinderung von Armut

Die Absicherung elementarer Lebensrisiken gehört seit über 111 Jahren zu unseren Kernaufgaben als Vorsorgeversicherer. Als Spezialist für die private und betriebliche Altersversorgung liegt unser Fokus auf der Vermeidung von Altersarmut durch Aufbau eines privaten Kapitalstocks für unsere Versicherten, der die gesetzliche Rentenversicherung ergänzt.



Gesundheit und Wohlergehen

Als Arbeitgeber nehmen wir die Fürsorgepflicht für unsere Beschäftigten sehr ernst. Sie reicht von der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung über umfangreiche Sportangebote bis zu Vorsorgeuntersuchungen und Zuschüssen (z. B. für Brillen). Neben aktiven Gesundheitstagen bieten wir über externe Dienstleister Gesundheitsprogramme sowie einen Familienservice an.

Bezahlbare und saubere Energie

Bereits vor Inkrafttreten der EU-Taxonomie investierten wir im Rahmen unserer Anlagepolitik in den Ausbau von erneuerbaren Energien. Die Investitionsfortschreibung und die Finanzierung von Projekten der Energiewende sind ebenso wichtige Bausteine unserer Investitionstätigkeit wie auch die Förderung von Maßnahmen zur Energieeinsparung und Reduzierung von Emissionslasten.



Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung, Gleichstellung und Diversität unserer Mitarbeitenden sowie deren angemessene Entlohnung sind Bestandteil unseres genossenschaftlich geprägten Menschenbilds. Durch bezahlte Löhne und Steuern, Investitionen sowie Fördermaßnahmen liefern wir Wachstumsimpulse.



Maßnahmen zum Klimaschutz

Als Finanzdienstleister verpflichten wir uns, unsere operative Geschäftstätigkeit bis spätestens 2029 CO₂-neutral zu betreiben – durch Maßnahmen in den Bereichen IT und Prozesse, Fuhrpark sowie Immobilienmanagement. Das Erreichen der vollständigen Klimaneutralität bei den Kapitalanlagen ist bis zum 31. Dezember 2045 vorgesehen.





Nachhaltige Unternehmensführung nach ESG-Standard

Verhalten hinterfragen. Verbesserungen erzielen.

Die Abkürzung ESG („Environmental, Social, Governance“ oder Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) hat sich als internationales Akronym für die Bewertung der gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen etabliert. Als Erweiterung der „Corporate Social Responsibility (CSR)“ beschreibt es verantwortliches unternehmerisches Handeln, das auf freiwilliger Basis soziale und ökologische Belange in die Geschäftstätigkeit integriert.

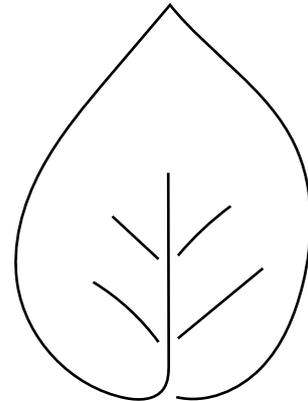
Globaler Bewertungsstandard: die ESG-Kriterien

E nvironmental

Ökologische Bewertung von Ressourcenverbrauch, Emissionslast und Produktionsrückständen (Schadstoffe)

Beispielhafte Kriterien:

Energie- und Wasserverbrauch, Recyclingquote, CO₂-Emissionen, Abfallmenge

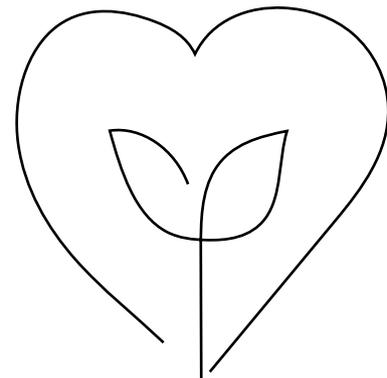


S ocial

Gesellschaftsbezogenes Verhalten wie Arbeitsbedingungen, Gleichstellung, Grundrechte, Produkthaftung sowie gesellschaftliches Engagement (Corporate Social Responsibility)

Beispielhafte Kriterien:

Arbeitsschutzmaßnahmen, betriebliche Mitbestimmung und Vorsorge, geschlechterunabhängige Vergütung (Equal Pay), Sozialleistungen, Produktsicherheit

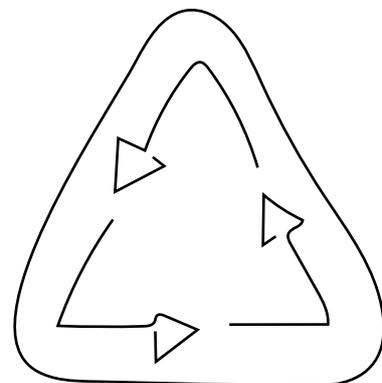


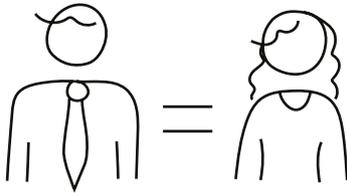
G overnance

Ethische Unternehmensführung unter Einhaltung von Berichts- und Transparenzvorschriften, Unterbindung von unmoralischem Verhalten sowie Unabhängigkeit von Aufsichtsgremien

Beispielhafte Kriterien:

Aufsichts- und Kontrollsysteme (Compliance/Revision), Bekämpfung von Korruption und Geldwäsche, Aktionärsdemokratie, Verhaltensrichtlinien, Vergütungsgrundsätze





Chancengleichheit:
ein wichtiges soziales
Bewertungskriterium
(„Social“) im Dienst-
leistungsbereich

Bewertung der unternehmerischen Integrität

Bei der Anwendung von ESG-Kriterien spielt das Geschäftsmodell eine entscheidende Rolle. So wird die Umweltbelastung („Environmental“) häufig an Kriterien wie CO₂-Emissionen oder dem Anteil erneuerbarer Energien am Verbrauch festgemacht. Diese spielen im produzierenden Gewerbe eine gewichtigere Rolle als im Dienstleistungsbereich, wo soziale Bewertungskriterien („Social“) wie Produkthaftung oder Chancengleichheit im Fokus stehen.

Allen Branchen gemein ist die beurteilte Qualität der Unternehmensführung („Governance“). Kontrollfunktionen für „Good Governance“, wie die Unterbindung von Korruption und Geldwäsche, müssen sich in Form unabhängiger Aufsichtsfunktionen („Compliance“) und einzuhaltender Regelwerke („Code of Conduct“) in Unternehmen wiederfinden.

Grundsätze unserer Anlagepolitik

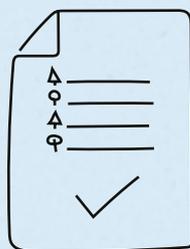
-  **Ausschlusskriterien** für die Neuanlage und den Bestand von Aktien und Unternehmensanleihen (z. B. Herstellung und Vertrieb von kontroversen Waffen, Verstöße gegen die Prinzipien des UN Global Compacts)
-  **Positivkriterien** für besonders nachhaltige Anlagen (z. B. Klimaneutralität)
-  Bewertung bestimmter Kapitalanlagen nach einem **ESG-Gesamtscore**

Bewertung von nachhaltigen Produkten und Kapitalanlagen

Mit der ESG-Bewertung von Unternehmen ist auch die verantwortungsbewusste Haltung bei Investitionen verknüpft. Die Produktentwicklerinnen und -entwickler der Stuttgarter berücksichtigen bereits seit etwa zehn Jahren ESG-Kriterien im Entwicklungsprozess. So enthielten zum Jahresende 2021 bereits 98.000 Verträge nachhaltige Fondsanlagen mit ca. 96 Mio. Euro Anlagevolumen.

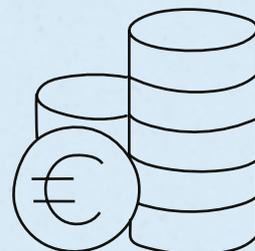
ESG-Kriterien
berücksichtigt unsere Produkt-
entwicklung schon seit

10 Jahren



98.000

Verträge mit nachhaltigen
Fondsanlagen



96 Mio.

Anlagevolumen für nach-
haltige Fondsanlagen



Die Stuttgarter Nachhaltigkeitsstrategie

Unser Unternehmenszweck, unsere Markenwerte und unsere Unternehmensgrundsätze prägen all das, was wir tun, und werden auch in unserer Nachhaltigkeitsstrategie reflektiert.

Unternehmenszweck

Warum es uns gibt.

„Wir schützen Menschen.“

Das ist der Zweck unserer Existenz und heißt: Wir engagieren uns jeden Tag für die finanzielle Sicherheit unserer Kundinnen und Kunden.

Markenwerte

Was uns auszeichnet.

Die Stuttgarter steht für herausragende **Kompetenz** und das Bekenntnis zu stetiger Verbesserung und **Innovation**. Bei der Stuttgarter arbeiten Menschen für Menschen. Dies spiegelt sich in unserer Nahbarkeit, **Nähe** und in unserer **Verlässlichkeit**.

- Kompetenz
- Innovation
- Nähe
- Verlässlichkeit

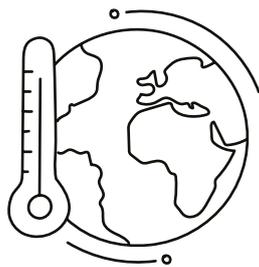
Unternehmensgrundsätze

Wie wir arbeiten.

- ✓ Unsere **Partnerinnen und Partner sowie Kundinnen und Kunden** zu **begeistern**, prägt unser tägliches Tun.
- ✓ Dabei begegnen wir allen mit **Offenheit und Respekt**. Jeder Einzelne zählt und **im Team sind wir stark**.
- ✓ Jeder übernimmt **Verantwortung** und handelt entschlossen.
- ✓ Wir erbringen **Spitzenleistungen** und **gestalten die Zukunft**.

„Wir schützen Menschen.“

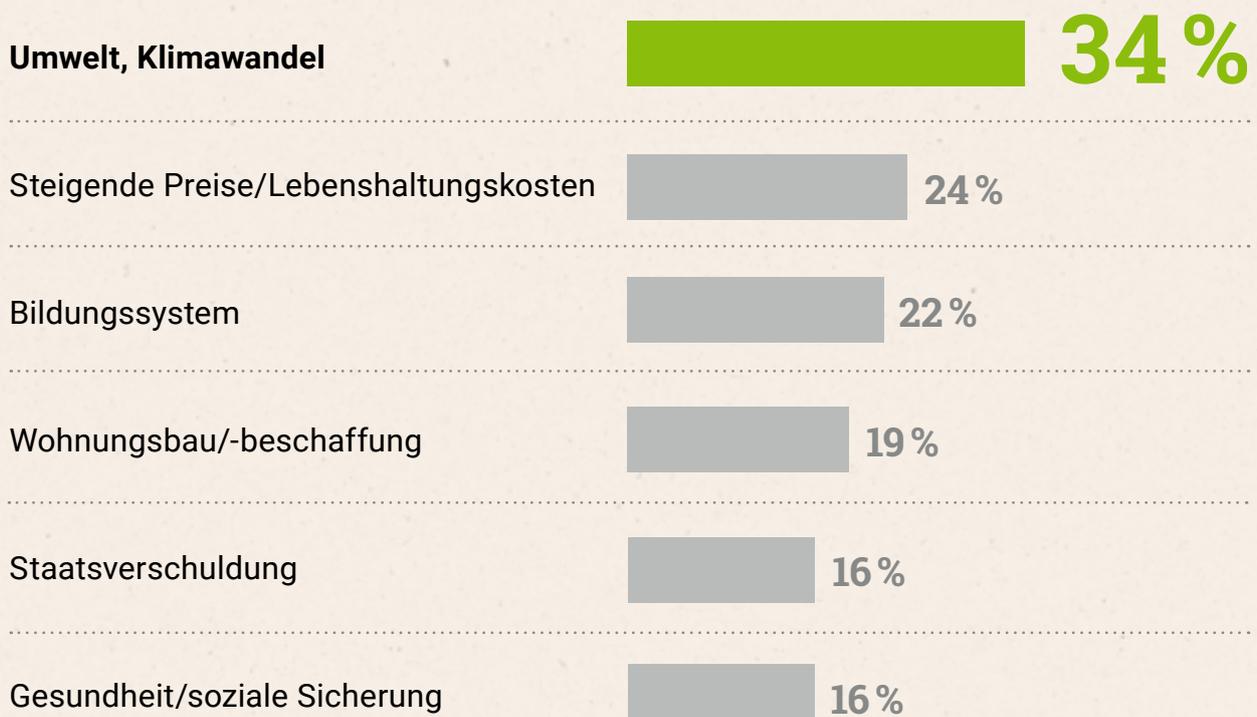
... vor den finanziellen Folgen einer Berufsunfähigkeit, eines Unfalls oder des Alters. Unternehmenszweck, Markenwerte und Unternehmensgrundsätze konsequent weitergedacht sehen wir uns in der Verantwortung, uns in den Bereichen Umwelt, Soziales und Gute Unternehmensführung zu engagieren – entsprechend unserer Rahmenbedingungen und Möglichkeiten.



Viele Deutsche fürchten den Klimawandel.

Die Klimakatastrophe ist bereits Realität und Umfragen belegen: Neben der aktuellen Pandemie gehören Umweltverschmutzung und Klimawandel zu den größten Ängsten der Deutschen. Deshalb engagieren auch wir uns als Stuttgarter Versicherungsgruppe für den Erhalt unserer Umwelt.

Welches sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Probleme, denen Deutschland derzeit gegenübersteht?



Quelle: Statista 2022, Europäische Kommission, Anzahl der Befragten: 1.535, Altersgruppe: ab 15 Jahre

Europa soll als Kontinent bis 2050 klimaneutral werden. Dazu sind große Anstrengungen nötig. **Wir verpflichten uns, bis spätestens 2029 in unserem eigenen Betrieb (Own Operations) CO₂-neutral zu sein.** Dies impliziert fortlaufende Maßnahmen und Optimierungen in den Bereichen IT, Gebäude, Fuhrpark oder Prozesse. Und in der **Kapitalanlage** haben wir uns auferlegt, **das Geld unserer Kundinnen und Kunden bis spätestens 2045 CO₂-neutral** anzulegen.

Maßnahmen 2022

-  Im ersten Quartal 2022 führen wir eine **Null-Messung zur Erhebung unseres aktuellen CO₂-Fußabdruckes** im eigenen Betrieb durch. Diese Messung wiederholen wir jährlich und überprüfen damit den Grad der Zielerreichung. Für die Kapitalanlage streben wir an, die Ermittlung des CO₂-Fußabdrucks auf weitere Anlageklassen auszubauen.
-  Zum dritten Mal in Folge bieten wir ebenso im ersten Quartal den **Lehrgang zur zertifizierten Nachhaltigkeitsberaterin bzw. zum zertifizierten Nachhaltigkeitsberater** an. Damit stärken wir die Nachhaltigkeitskompetenzen im Markt der freien Vermittlerinnen und Vermittler.
-  Nach der erfolgreichen Einführung der GrüneRente im Bereich der nachhaltigen Altersvorsorge 2013 planen wir erstmalig im Juli 2022 **Tarife der nachhaltigen Einkommensabsicherung, Risikolebensversicherung und Bestattungsvorsorge** anzubieten. Damit werden wir der zunehmenden Nachfrage der Kundinnen und Kunden nach „grünen“ Versicherungsprodukten gerecht.
-  Unsere Vermittlerinnen und Vermittler unterstützen wir ab dem 2. August 2022 bei der Umsetzung ihrer Beratungspflichten im Bereich der Nachhaltigkeit mit einem **komfortablen und IDD-konformen Beratungstool**.
-  Wir prüfen zum vierten Quartal 2022 den **Beitritt zu einer der etablierten Zertifizierungsinitiativen** (z.B. UN PRI, UN GC u.ä.), um die Qualität unserer Maßnahmen insgesamt sicherzustellen.



Unsere Angebote im Rahmen der 2021 erstmalig etablierten Informationsoffensive für freie Vermittlerinnen und Vermittler *grün(er)leben* in Form einer digitalen Content-Plattform aktualisieren wir fortlaufend.

<https://gruenerleben.stuttgarter.de>

„Nachhaltigkeit bedeutet eine Veränderung des Lebensstils.“

Wir sprachen mit Volker Bohn und Per Protoschill über die strategische Ausrichtung der Stuttgarter als nachhaltiger Vorsorgeversicherer sowie über die damit verbundenen Herausforderungen im beruflichen Alltag.



Volker Bohn

ist seit Ende 2021 Nachhaltigkeitsbeauftragter der Stuttgarter Versicherungsgruppe. Er studierte nach der Ausbildung zum Versicherungskaufmann Betriebswirtschaftslehre. Nach sieben Jahren im Ergo-Konzern wechselte er 2003 in den Maklervertrieb der Generali. Bis zu seinem Wechsel zur Stuttgarter im November 2019 war er Geschäftsführer des firmenverbundenen Versicherungsvermittlers der Deutsche Leasing Gruppe.



Per Protoschill

ist seit 2014 Leiter der Vertriebsunterstützung betriebliche Altersversorgung (bAV) der Stuttgarter Versicherungsgruppe und seit 2021 Projektleiter Nachhaltigkeit. Nach seiner Ausbildung zum Versicherungskaufmann schloss er berufsbegleitende Studiengänge, u.a. zum bAV-Betriebswirt (FH) ab. Vor der Stuttgarter war er in verschiedenen Funktionen für die betriebliche Altersversorgung, den Maklervertrieb sowie für die Qualifizierung von Maklerinnen bzw. Maklern und Maklerbetreuern bei der Allianz verantwortlich.

Als Nachhaltigkeitsbeauftragter respektive Projektleiter Nachhaltigkeit der Stuttgarter haben Sie im vergangenen Jahr zusätzliche Aufgaben übernommen. Wie macht sich diese Verantwortung im Alltag bemerkbar? Oder anders gefragt: Verändert diese Aufgabe Ihre grundsätzliche Sicht der Dinge?

Volker Bohn: Sicherlich verändert sich die persönliche Wahrnehmung, alles andere wäre verwunderlich. Gleichwohl bleiben Werte wie „Offenheit“ und „Verbindlichkeit“ auch in dieser Funktion von entscheidender Bedeutung. Das Einleiten und Begleiten von Veränderungen setzt diese Werte voraus, um alle Beteiligten beim Wandel mitzunehmen. Und das Ganze wird natürlich vom Ansatz geleitet, dass jeder individuelle Beitrag wichtig ist, um die gemeinsamen Ziele zu erreichen.

Per Protoschill: Ich würde noch „Verantwortungsbewusstsein“ ergänzen wollen. Letztendlich arbeiten wir nicht aus Selbstzweck, sondern erfüllen eine Aufgabe. Seit über 111 Jahren wollen wir Menschen vor der Altersarmut bewahren. Auch das ist Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Nachhaltigkeitsstrategie ist ein gutes Stichwort. Herr Protoschill, Sie sind Projektleiter Nachhaltigkeit der Stuttgarter. Wie sehen Ihre

Projektaufgaben aus und welche Unternehmensbereiche sind am stärksten involviert?

P. P.: Grob skizziert stehen unsere Produkte und Kapitalanlagen sowie der Betrieb im Fokus, da wir uns hierfür die Klimaneutralität zum Ziel gesetzt haben. Natürlich bestehen in so einem komplexen Projekt aber viel mehr Themenfelder, die transparent gemacht und in Aufgaben übersetzt werden müssen. Das können Sie sich so vorstellen, dass völlig unterschiedliche Kompetenzträgerinnen und Kompetenzträger an einem Tisch sitzen: Juristen, Finanzfachleute, Produktmanager, Kommunikationsspezialisten, aber auch Gebäude- und Fuhrparkmanager. Die Herausforderung besteht darin, die unterschiedlichen Expertisen zu nutzen und daraus konkrete Maßnahmen abzuleiten. Auf meine Tätigkeit bezogen heißt das koordinieren, hinterfragen, vorantreiben und natürlich motivieren. Nicht immer sind alle Rahmenbedingungen von Beginn an eindeutig, und so ist auch gemeinsames Lernen Teil der Projektarbeit.

Apropos Zielsetzung: Wie kam es zu dem ehrgeizigen Ziel, dass Die Stuttgarter schneller ein klimaneutrales Unternehmen werden soll, als es die EU mit ihrem Zeitplan vorgibt?

P. P.: Mit der GrüneRente sind wir Pionier der nachhaltigen Altersvorsorge, diese Expertise ist auch bei den Kapitalanlagen und dem dortigen Anteil an nachhaltigen Investitionen erkennbar. Diesen Vorsprung wollen wir halten.

Herr Bohn, Sie sind mit Wirkung zum 1. Dezember 2021 zum Nachhaltigkeitsbeauftragten der Stuttgarter ernannt worden. Was haben Sie in den letzten Monaten aus dem Projekt mitgenommen?

V. B.: Jede Menge Arbeit. Und die Erkenntnis, dass wir als Unternehmen schon vergleichsweise weit sind, was die Produktwelt angeht; aber trotzdem gibt es noch eine Menge zu tun. Was mich zuversichtlich stimmt, ist die Leidenschaft, mit der wir im Projekt agieren. Diese zu konservieren und mutig voranzuschreiten, nehme ich als Herausforderung an.

Die Stuttgarter hat mit der GrüneRente und innovativen Seminarangeboten, wie zum Beispiel die Zertifizierung zur Nachhaltigkeitsberaterin bzw. zum Nachhaltigkeitsberater, neue Standards in der Branche gesetzt. Wie wollen Sie den weiteren Weg in Sachen Nachhaltigkeit beschreiten und an welchen Punkten setzen Sie konkret an?

V. B.: Wir haben einen langen Weg bis zur Klimaneutralität vor uns. Hierzu benötigen wir vor allem Entschlossenheit und Innovationskraft. Wichtige Treiber sind dabei unsere Produkte, d. h. wir wollen den großen Erfolg der nachhaltigen Altersvorsorgeprodukte auch auf unsere anderen Sparten übertragen – beispielsweise auf Berufsunfähigkeits- und Unfallversicherungen. Damit verbunden sind die zugehörigen Prozessverbesserungen sowie natürlich die Taxonomie-Konformität der Kapitalanlagen. Der Blick nach innen, auf den operativen Geschäftsbetrieb, ist genauso wichtig wie der Blick auf die Anlage unserer Kundengelder: Beides soll die CO₂-Neutralität erreichen.

Mit dem ausgegebenen Ziel der EU, als Kontinent bis 2050 klimaneutral zu werden, sind viele Initiativen und Projekte in der Wirtschaft angestoßen worden. Welche Nachhaltigkeitsinitiativen von Unternehmen und Organisationen haben Sie in jüngster Zeit besonders beeindruckt?

V. B.: Seit mittlerweile 15 Jahren gibt es den Deutschen Nachhaltigkeitspreis. In verschiedenen Disziplinen, z. B. Design, Architektur und Forschung, werden Vorreiterinnen und Vorreiter der Nachhaltigkeit ausge-

„Wir haben einen langen Weg bis zur Klimaneutralität vor uns. Hierzu benötigen wir vor allem Entschlossenheit und Innovationskraft.“

Volker Bohn

„Nachhaltigkeit beginnt mit der Frage, was ich für heutige und künftige Generationen zu tun oder eben auch zu unterlassen habe.“

Per Protoschill

zeichnet. Die Vielfalt dieser Ideen und deren Wirkung sind sehr interessant und inspirierend. Besonders beeindruckt hat mich zuletzt ein Berliner Start-up, das recycelbare Komponenten für Prothesen der unteren Extremitäten herstellt. Das Material lässt sich zudem vergleichsweise einfach und ortsungebunden anpassen. Dies spart nicht nur Geld, sondern verbessert auch die Lebensqualität der Betroffenen.

Wie wichtig ist es, dass Unternehmen aus der Versicherungsbranche nachhaltige Akzente setzen?

V. B.: Überaus wichtig. Versicherungen sind wie Fonds und Banken volkswirtschaftliche Kapitalsammelbecken, d. h. wir bündeln viele kleine Sparbeiträge und investieren diese. Und wenn Sie so wollen, haben wir als Versicherer auch eine Übersetzungsfunktion, wenn wir aus komplexen Investitionsprozessen einfache Vorsorgeprodukte für unsere Kundinnen und Kunden machen. Als Investor haben wir zudem eine wichtige Lenkungsfunktion. Hier setzt auch die neue EU-Taxonomie an, die als Kriterienkatalog privatwirtschaftliche Investitionen gezielt in nachhaltige Verwendungszwecke lenken will. Im Prinzip genau das, was wir bereits seit Jahren mit den Sparbeiträgen unserer Grüne-Rente tun.

Eine abschließende Frage an beide zum Schluss: Wie definieren Sie Nachhaltigkeit in Ihrem persönlichen Umfeld, wie nachhaltig verändert sich Ihr Leben durch die Projektarbeit?

V. B.: Nachhaltigkeit wird häufig mit Verzicht gleichgesetzt. Tatsächlich bedeutet Nachhaltigkeit eine Veränderung des Lebensstils. Wir lebten viele Jahre in einer Überfluss- und Wegwerfgesellschaft, die uns die Augen für den schonenden Umgang mit Gütern verschlossen hat. Und genau diese Erkenntnis ist das, was mir im Bereich Nachhaltigkeit besonders am Herzen liegt. Es geht vor allem um die Veränderung des persönlichen Lebensstils, nicht um Verzicht und Verbote.

P. P.: Nachhaltigkeit ist aus meiner Sicht kein neues Thema, im Gegenteil. Nachhaltigkeit ist vielmehr eine Haltung, die sich verantwortungsbewusst wirtschaftende Menschen und Unternehmen schon immer zu eigen gemacht haben. Diese beginnt mit der Frage, was ich für heutige und künftige Generationen zu tun oder eben auch zu unterlassen habe. Persönlich setze ich im Alltag ganz einfache Dinge zur Verbesserung meines CO₂-Fußabdrucks um: regionales Einkaufen, nachhaltig erzeugte Lebensmittel sowie weniger Konsum und gefahrenere Autokilometer. Große Veränderungen beginnen immer im Kleinen.

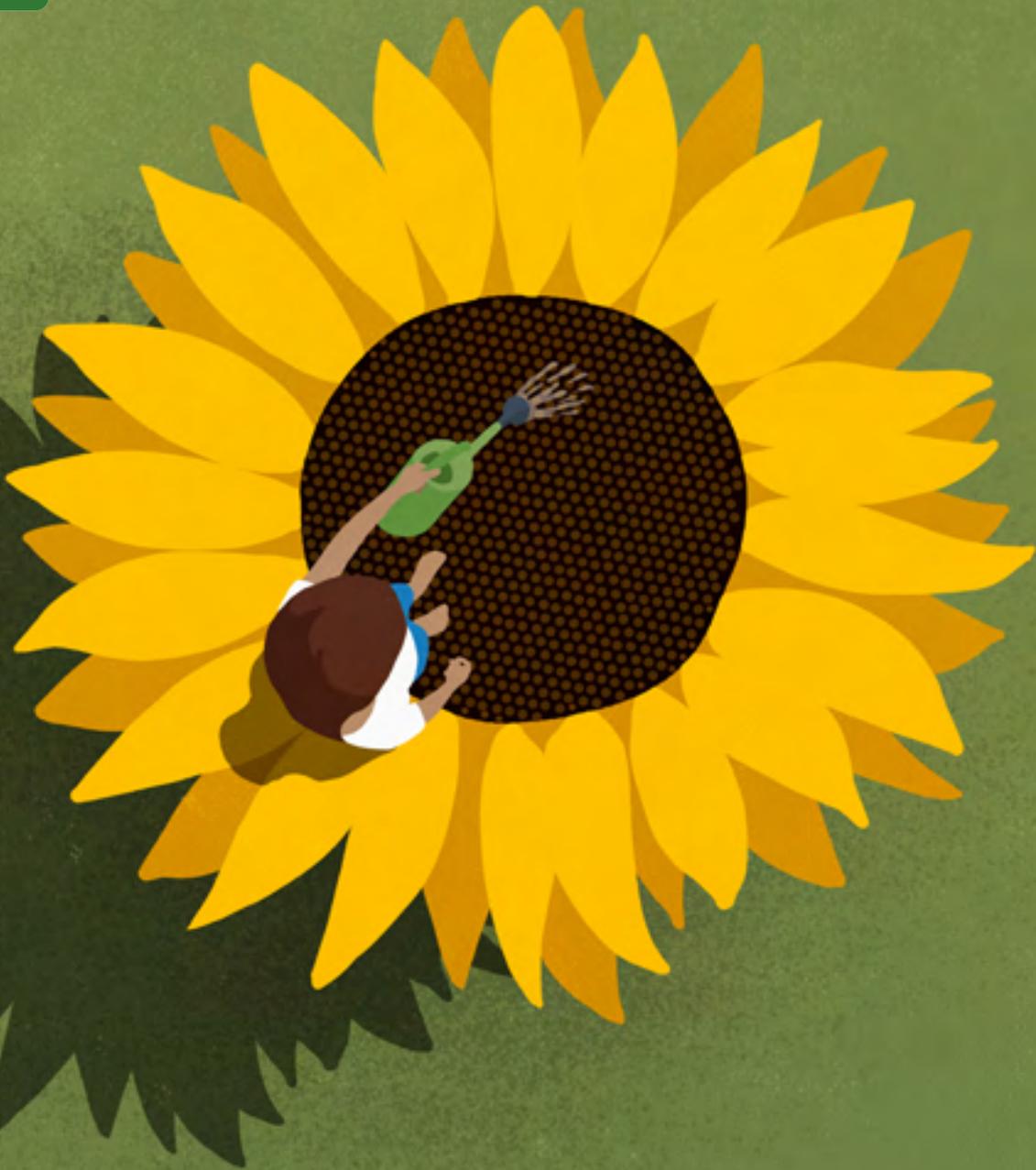


„Unser Tun dient nicht nur der Stunde, dem Tag oder dem Jahr. Wir haben die Pflicht, in Generationen zu denken und unseren Kindern und Kindeskindern ein festes Fundament für eine glückliche Zukunft zu bauen.“

Ludwig Erhard (1897 – 1977), Begründer der Sozialen Marktwirtschaft

Umsetzung der Nachhaltig- keitsstrategie

Die Stuttgarter hat 2021 konsequent an der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie gearbeitet. Die nachfolgenden ESG-Maßnahmen geben einen Überblick über das bislang Erreichte.



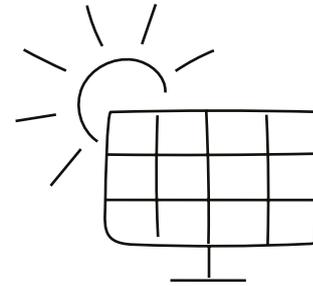
Umwelt (Environmental)

Als Finanzdienstleister können wir auf zweierlei Arten ökologische Verbesserungen erreichen. Unmittelbar wirken dabei Maßnahmen in den Bereichen IT und Prozesse, im Fuhrpark sowie im Immobilienmanagement. Mittelbar fördern wir mit unserer Produktstrategie und Anlagepolitik die langfristige Klimaneutralität unserer Kapitalanlagen.

Verbrauch senken. Emissionen verringern.

Weniger Verbrauch bedeutet nicht nur weniger Kosten, er schont vor allem die Umwelt. Dank eines aktiven Ressourcenmanagements konnten in den letzten Jahren Einsparungen erzielt sowie damit verknüpfte CO₂-Emissionen gesenkt werden. So beziehen wir seit 2020 den Strom für unsere Hauptverwaltung als vollständig zertifizierten Ökostrom aus erneuerbaren Energien.

Ein weiterer Meilenstein wurde mit der im Januar 2021 in Betrieb genommenen Photovoltaikanlage auf dem Dach unserer Hauptverwaltung erreicht, mit deren Hilfe wir einen beachtlichen Teil des benötigten Stroms künftig selbst erzeugen können. 2021 waren es 94.860 kWh Strom, was einem eingesparten CO₂-Äquivalent von 37 Tonnen oder der CO₂-Speicherung von 1.100 Bäumen entspricht.

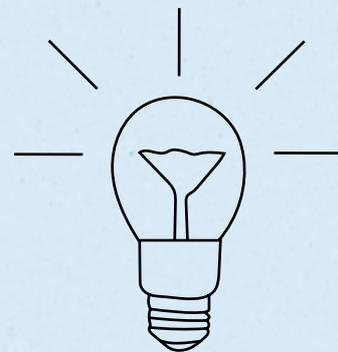
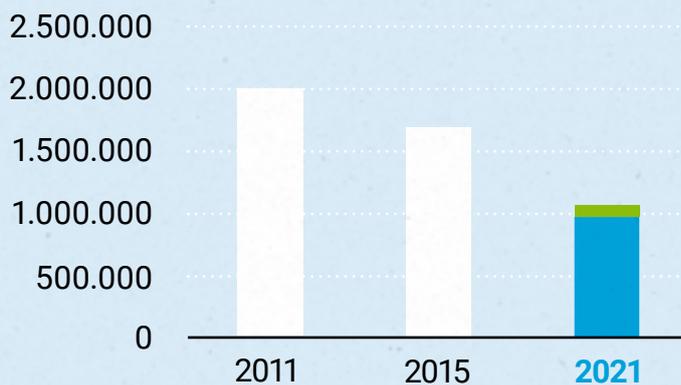


94.860 kWh

Strom aus der Photovoltaik-Anlage

Jahresverbrauch Strom

Hauptverwaltung: 30.300 m²/ 700 MA, alle Angaben in kWh



-46,8%

Stromverbrauch seit 2011

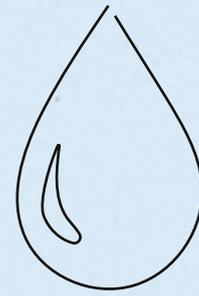
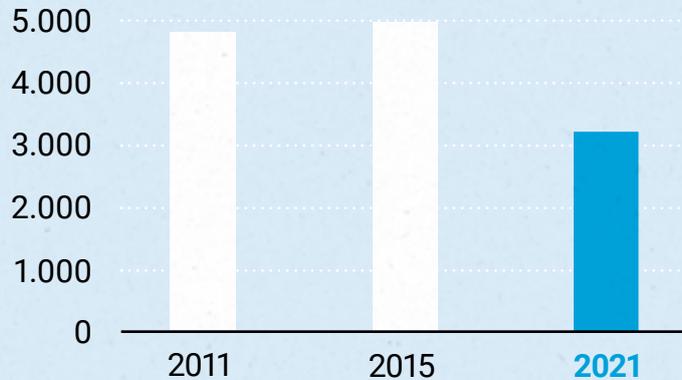
Stromverbrauch 2021 gesamt (inkl. Photovoltaik): 1.061.087 kWh (je m²: 32 kWh | je Mitarbeiter/-in: 1.380 kWh)

■ Fremdstrom: 966.227 kWh
■ Photovoltaik: 94.860 kWh

- Zum geringeren Stromverbrauch trugen auch die Nutzung neuer Steuerungstechnik sowie die Umrüstung der Beleuchtung auf stromsparende LED-Technik bei. Aufgrund der pandemiebedingten Ausweitung der Homeoffice-Arbeit wurde seit 2020 deutlich weniger Strom in der Hauptverwaltung verbraucht.

Jahresverbrauch Wasser

alle Angaben in m³



-33,58%

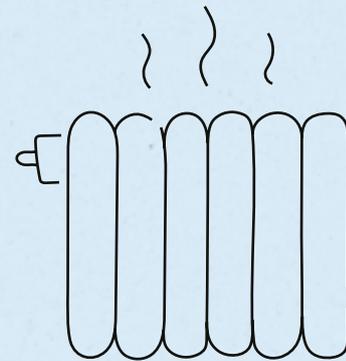
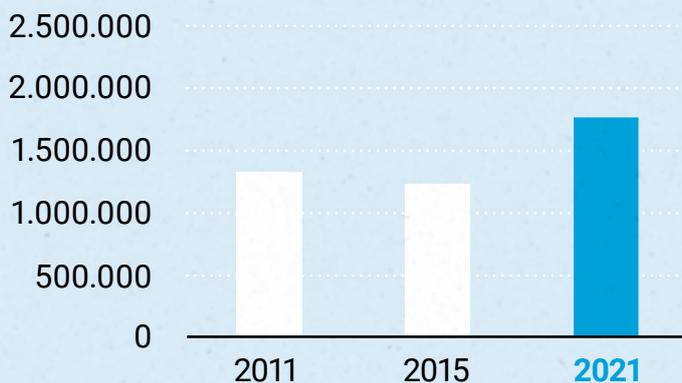
Wasserverbrauch seit 2011

Wasserverbrauch 2021 gesamt: 3.193 m³ (je m²: 0,11 m³ | je Mitarbeiter/-in: 5 m³)

- ➔ Mehr Homeoffice, weniger Verbrauch galt auch bei Frisch- und Abwasser. Der Minderverbrauch in 2021 resultierte aus der geringeren Gebäudebelegung zur Vermeidung von Infektionsrisiken.

Jahresverbrauch Fernwärme

Hauptverwaltung: 30.300 m²/ 700 MA, alle Angaben in kWh



+23,02%

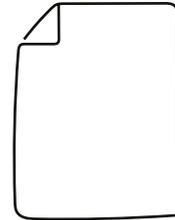
Fernwärme seit 2011

Fernwärmeverbrauch 2021 gesamt: 1.708.100 kWh (je m²: 56 kWh | je Mitarbeiter/-in: 2.440 kWh)

- ➔ Der regelmäßige Luftaustausch zur Senkung der Virenlast trieb im Winter den Bedarf an Wärmeenergie in die Höhe. Zudem war 2021 kälter als die Vorjahre, was die Heizperiode deutlich verlängerte.

Verbraucherschutz versus Umweltschutz

Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen hält nicht nur den Schreibtisch übersichtlicher, sie spart auch den Weg zum Drucker. Dennoch müssen aus formalen Gründen umfangreiche Bedingungswerke weiterhin in Papierform zur Verfügung gestellt werden. Regulatorische Vorgaben beim Verbraucherschutz wie Informationspflichten, aber auch das gestiegene Neugeschäft führten 2020 zu einem Mehrverbrauch an Papier.



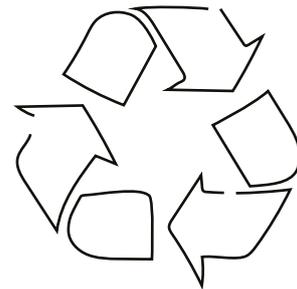
11,4 Mio.

Blatt Papier wurden
verbraucht.

(Zahl von 2020, Zahl für 2021 liegt noch nicht vor.)

Müll wird zur Energie

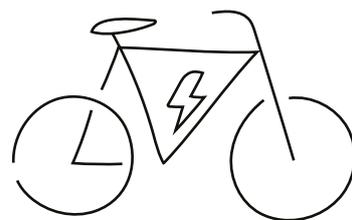
Müll kann zwar reduziert werden, ist in Gänze leider unvermeidbar. Aber: Im Abfall steckt viel Gutes. Durch Mülltrennung können wertvolle Inhaltsstoffe zurückgewonnen und wiederverwendet werden. Selbst die Küchenabfälle und Speisereste unserer Kantine wandeln sich in einer Biogasanlage zu neuer Energie. So funktioniert Kreislaufwirtschaft.



Sogar Küchenabfälle werden
in neue Energie umgewandelt.

Klimaschonende Mobilität

Unser Fuhrpark wandelt sich: Verbrauchsarme Motoren sowie Elektroautos senken die Emissionen je gefahrenen Kilometer. Diese müssen auch nicht immer mit dem Auto gefahren werden: Videokonferenzen sowie das Arbeiten im Homeoffice ersparen viel Individualverkehr, der innerstädtisch oftmals in unproduktiven Staus endet. Mit Angeboten wie dem Jobticket oder dem Jobrad fördern wir zudem den Umstieg auf E-Bike und den öffentlichen Nahverkehr.



Jobräder

sorgen für mehr Nachhaltigkeit
auf dem Weg zur Arbeit.

3 GESUNDHEIT UND
WOHLERGEHEN



8 MENSCHENWÜRDIGE
ARBEIT UND
WIRTSCHAFTS-
WACHSTUM



Soziales (Social)

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Förderung, Gleichstellung und Diversität unserer Mitarbeitenden sowie deren angemessene Entlohnung sind Bestandteil unseres Menschenbilds. Durch Gleichberechtigung, Flexibilität, Gesundheitsförderung und Digitalisierung liefern wir unseren Beitrag zu einer gerechteren, nachhaltigeren und sozialen Umwelt.

Einheit in Vielfalt

Vielfältig zusammengesetzte Teams steigern wissenschaftlichen Studien zufolge nicht nur die Innovationskraft, sondern auch die Attraktivität des Arbeitgebers.* Die Förderung aller Mitarbeitenden, unabhängig von

Geschlecht, ethnischer Herkunft und Religion, ist die Basis unserer gesellschaftlichen Unternehmenskultur. Dazu gehört auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf; schließlich denken wir in Generationen.

* Quelle: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft

Gleichstellung der Geschlechter und Gehälter

Während andere über Quoten diskutieren, leben wir Gleichstellung vor. Aktuell sind 31 Prozent Frauen in der ersten Führungsebene der Stuttgarter vertreten, knapp doppelt so viele wie im Branchendurchschnitt (17,5 Prozent). Mit 17 Prozent Frauen in der zweiten Führungsebene werden wir von weniger Frauen als im Branchendurchschnitt (25 Prozent) vertreten. Bezogen auf alle Mitarbeitenden beschäftigen wir etwa gleich viele Frauen und Männer (Frauenanteil: 51,4 Prozent), die durchschnittlich 44,7 Jahre alt sind.* Als Mitglied des Arbeitgeberverbands entlohnen wir nach dem Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft. Durch geschlechterunabhängige Tarifgruppen wird bei identischer Qualifikation und Tätigkeit die Entgeltgleichheit sichergestellt. Ohne Wenn und Aber.

* Zahl von 2020, Zahl für 2021 liegt noch nicht vor.



Männeranteil:
(im Innendienst)

48,6%



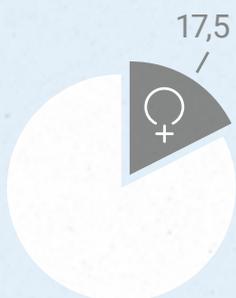
Frauenanteil:
(im Innendienst)

51,4%

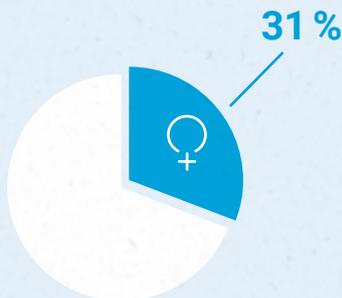
Durchschnittsalter 2020:
(Zahlen für 2021 liegen noch nicht vor)

44,7

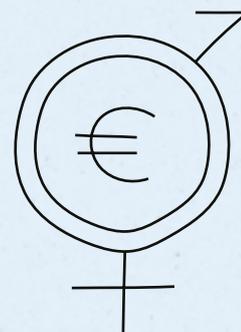
Frauenanteil in der ersten Führungsebene:



Branchendurchschnitt 2020
(Zahl für das Jahr 2021 liegt noch nicht vor.)

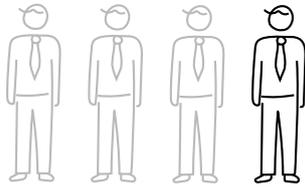


Stuttgarter 2021



Equal Pay

So individuell wie das Leben



1/4

aller Beschäftigten
nutzen reduzierte
Arbeitszeiten.

Unsere Arbeitszeitmodelle ermöglichten bereits vor der Corona-Pandemie allen Mitarbeitenden ein hohes Maß an Selbstbestimmung ihrer persönlichen Work-Life-Balance. Jeder vierte Arbeitnehmende nutzt reduzierte Arbeitszeiten und arbeitet durchschnittlich 25 statt den tariflich vorgesehenen 38 Wochenstunden. Auf Wunsch können Gehaltsbestandteile in zusätzliche Urlaubstage umgewandelt sowie in Kombination mit Gleitzeit und Sonderurlaubstagen für den Abschluss einer Weiterbildung, die Betreuung von Angehörigen oder eine persönliche Auszeit verwendet werden. So wird aus der Work-Life-Balance eine Life-Work-Balance.

Sozialleistungen für unsere Mitarbeitenden



Betriebliche Altersversorgung

mit arbeitgeberfinanzierten Leistungen für die Mitarbeitenden (Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrenten)



Familienbewusste Personalpolitik

(z. B. Sommercamps zur Kinderbetreuung in den Ferien, Eltern-Kind-Büros, Homeoffice-Angebote)



Betriebsärztliches Gesundheitsmanagement

(z. B. Schutzimpfungen und Vorsorgeuntersuchungen wie Venencheck und Sehtest)



Jubiläumsleistungen

(z. B. Sonderurlaub für besondere Anlässe, Zuschuss zur Geburt)



Umfangreiche Sportangebote

(z. B. Fußball, Yoga, Lauffreiwahl, Gymnastik, Badminton)



Angebote zur Nachhaltigkeit

(z. B. Jobtickets, Fahrtkostenzuschuss, Jobrad, Share Now)



Externer Familienservice

(hilft bei Fragen rund um Kinderbetreuung, Homecare-Eldercare (Pflege) und Coachings)



Betriebsrestaurant mit frischen, regionalen und nachhaltigen Produkten



Ergonomische Arbeitsplätze

(z. B. Curved-Bildschirme)

Mehr Fürsorge, weniger Sorgen

Es gibt viele Krankheiten, aber nur eine Gesundheit. Neben der Personalentwicklung spielt das betriebliche Gesundheitsmanagement eine zentrale Rolle in unserer Personalpolitik. Gerade in der **Corona-Pandemie**, die bisher nicht gekannte Anforderungen an Schutzmaßnahmen wie Klimatisierung, Desinfektion, Schutzimpfungen oder den massiven Ausbau von Homeoffice-Plätzen stellt.

Neben den pandemischen Ad-hoc-Maßnahmen reichen die **Angebote unseres Gesundheitsmanagements** von der ergonomischen Arbeitsplatzausstattung über umfangreiche Sportangebote bis zu Vorsorgeuntersuchungen. Ergänzt wird das Angebot durch ein Betriebsrestaurant mit ausgewogenem Speiseplan sowie Gesundheitsleistungen wie Schutzimpfungen (aktuell gegen Corona und Grippe) und Gesundheitsleistungen wie Vorsorgeuntersuchungen (z. B. Hautscreening und Augeninnendruckmessung).

Neben dem betriebsärztlichen Gesundheitsmanagement helfen wir mit Eltern-Kind-Büros, Homeoffice-Angeboten sowie einem externen Familienservice, eine ins Ungleichgewicht geratene Work-Life-Balance wiederherzustellen. Der **pme Familienservice** steht dabei bundesweit allen Mitarbeitenden kostenfrei zur Verfügung und unterstützt individuell mit einem Informations-, Beratungs- und Vermittlungsbüro z. B. für Kinderbetreuung, Homecare-Eldercare (Pflege) oder mit einem Lebenslagen-Coaching zur Unterstützung bei psychischen Belastungen.

Wer sich weniger sorgt, wird seltener krank: Die Fehltage bei der Stuttgarter liegen mit durchschnittlich 5,9 Tagen deutlich unter dem Branchendurchschnitt von 13,7 Tagen, die durchschnittliche **Betriebszugehörigkeit** beträgt beachtliche 15,5 Jahre.*

*Zahlen von 2020, Zahlen für 2021 liegen noch nicht vor.

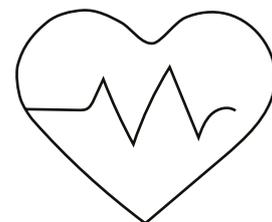


90%

der Mitarbeitenden
haben die Möglichkeit
für Homeoffice.



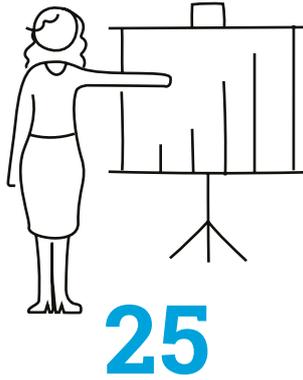
Im Betriebsrestaurant
gibt es frische, regionale
und nachhaltige Produkte.



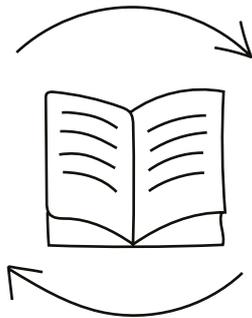
7,8

weniger Fehltage
als der Branchendurchschnitt

(Zahl von 2020, Zahl für 2021 liegt noch nicht vor.)



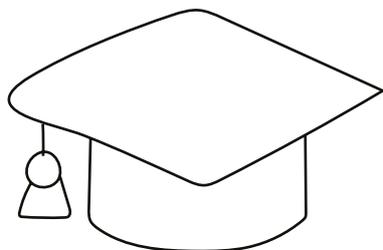
interne Kurse und Seminare bietet unser Campus S an.



14.918 h*

investierten die Mitarbeitenden in ihre Weiterbildung.

* Zahl von 2020, Zahl für 2021 liegt noch nicht vor.



80%

der Auszubildenden haben wir 2021 übernommen.

Berufliche und persönliche Weiterentwicklung

Unser **Campus S** bietet mit 25 internen Seminaren aus der Personalentwicklung und einer Vielzahl an externen Seminaren allen Mitarbeitenden eine so moderne wie umfangreiche Plattform für Fort- und Weiterbildungsangebote. Zudem können die Mitarbeitenden sich stetig über nebenberufliche Weiterbildungen entwickeln. Pandemiebedingt verlagerten sich bisherige Präsenzveranstaltungen in den virtuellen Raum, was zugleich die digitale Kompetenz der Teilnehmenden förderte. Das sahen auch die Mitarbeitenden so: 2020 wurden knapp 15.000 Stunden in die individuelle Weiterbildung investiert.

Lehrjahre sind Entwicklungsjahre

Die hohe Motivation unserer Mitarbeitenden zeigt sich auch bei den Auszubildenden: Trotz Lockdown und Tele-Unterricht überzeugte der Großteil bei ihren Abschlussergebnissen, die Übernahmequote betrug stolze 80 Prozent. Damit übertrafen wir trotz widriger Umstände unser selbst gestecktes Übernahmeziel von 70 Prozent.

Leistung wird belohnt: Neben guten Karrierechancen für engagierte Berufsstarterinnen und Berufsstarter bieten wir interessierten Auszubildenden mit dem Projekt „**Azubi-WG**“ bezahlbaren Wohnraum in Stuttgart an. Die Wohngemeinschaft liegt nicht nur zwei Gehminuten von der Hauptverwaltung entfernt, sie fördert auch die Selbstständig- und Teamfähigkeit der Beteiligten auf dem Weg ins Berufsleben – ein Projekt mit Zukunft.

Unser gesellschaftlicher Beitrag.

Die Stuttgarter Versicherungsgruppe trägt auf vielen Wegen zur wirtschaftlichen Wertschöpfung bei. Als Arbeitgeber beschäftigt sie 700 Angestellte und bezahlt Löhne, Sozialabgaben sowie Steuern. Als Unternehmen beauftragt sie Handwerker und Lieferanten für den Betrieb von Verwaltungsgebäuden, Technik und Fuhrpark. Als Anleger investiert sie in nachhaltig agierende Unternehmen.

Besonders stolz sind wir auf das außerbetriebliche Engagement unserer Mitarbeitenden, die Zeit und Ressourcen als Referierende und

Dozierende an Universitäten und bei Bildungsträgern investieren. Damit vermitteln wir Studierenden und Fachkräften nicht nur spezifisches Know-how, wir nehmen innerhalb der Versicherungswirtschaft auch eine aktive Rolle im Austausch mit der Wissenschaft ein. Dank dieser Schnittstellen gelingt es uns, frühzeitig in Kontakt mit talentierten Nachwuchskräften zu treten sowie unsere Bekanntheit und Reputation als Arbeitgeber zu erhöhen („Employer Branding“). Dieses Engagement unterstützen wir flankierend mit der finanziellen Förderung von Forschung und Lehre.

Fördervereinbarungen und Kooperationen mit Hochschulen

- Hochschule für Technik (Universität Stuttgart)
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V.
- Deutsche Gesellschaft für Versicherungs- und Finanzmathematik e. V.
- Deutsche Aktuarvereinigung e. V.
- Verein zur Förderung der Versicherungswissenschaft (an der Universität Mannheim e. V.)

Blut spenden – Leben retten



Gemeinsam mit dem DRK organisieren unsere Auszubildenden und dual Studierenden seit mittlerweile zehn Jahren eine jährliche Blutspendeaktion. Auslöser für die Aktion war ein Unfall, bei dem der Versicherte einen starken Blutverlust erlitt und auf viele Konserven angewiesen war. Daraus entstand die Idee, nicht nur Leben zu versichern, sondern dieses auch zu retten – in Form einer jährlichen Blutspendeaktion. Trotz Pandemie fanden sich über 60 Spenderinnen und Spender ein, um für die knappe Blutkonserven in den Kliniken zur Ader gelassen zu werden.



Unternehmensführung (Governance)

Als Finanzdienstleister produzieren wir zwar selbst keine Güter, tragen aber durch Anlagepolitik und Investitionen zur nachhaltigen Leistungserstellung und Warenproduktion bei.

Klarer Standpunkt. Kompromisslose Regeln.

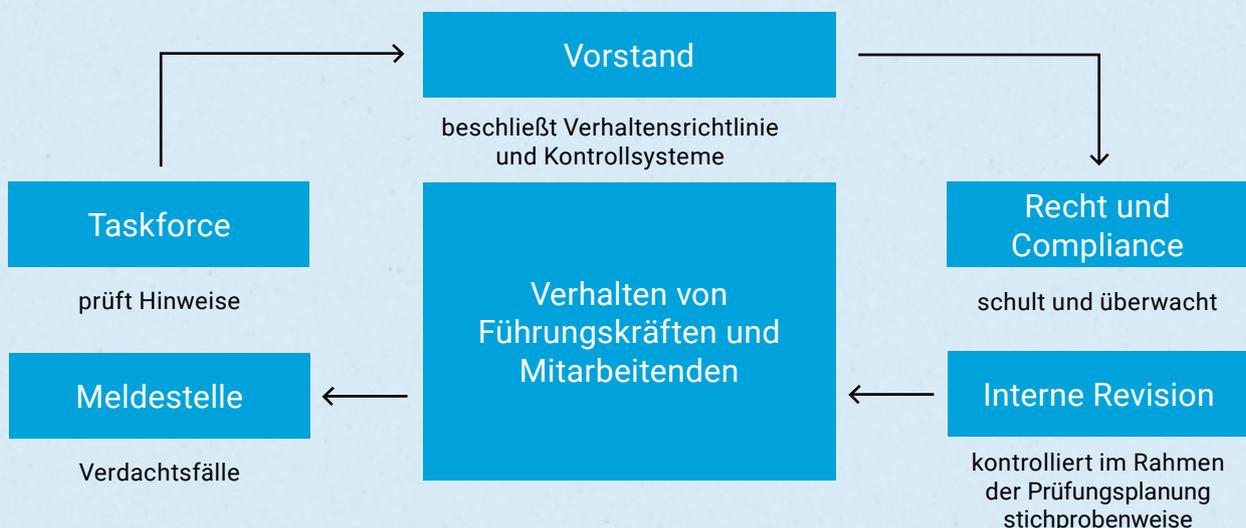
Die Stuttgarter toleriert keinerlei Form von Korruption oder Vorteilsnahme. Die Bekämpfung von entsprechendem Fehlverhalten ist Teil unserer Kontrollsysteme, die vom Vorstand beschlossen und organisatorisch durch überwachende und prüfende Stellen verankert wurden. Oberster Grundsatz sind die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen Vorgaben so-

wie die Abwendung von materiellen und immateriellen Schäden. Neben der Mitgliedschaft im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) sind wir dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten, der branchenweite Grundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung beinhaltet.

Mit gutem Beispiel voran

Die Stuttgarter bekennt sich zu den grundgesetzlich verankerten Menschenrechten wie der Unverletzbarkeit der menschlichen Würde. Zudem treiben wir als Gründungsmitglied der „Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung“ die ESG-Ausrichtung der Versicherungswirtschaft voran. Der politischen Neutralität verpflichtet leisten wir keinerlei Zuwendungen an Parteien oder Fördervereine.

Regelkreislauf zur Verhinderung von Fehlverhalten





Produktstrategie und Anlagepolitik

Die Absicherung elementarer Lebensrisiken gehört seit über 111 Jahren zu unseren Kernaufgaben als Vorsorgeversicherer. Vorsorge- und Risikoprodukte bilden nicht nur den Kern unseres Geschäftsmodells, sie sind als langfristige Vorsorgeprodukte auch konzeptionell auf Nachhaltigkeit angelegt.

Langfristige Vorsorge. Nachhaltige Sicherheit.

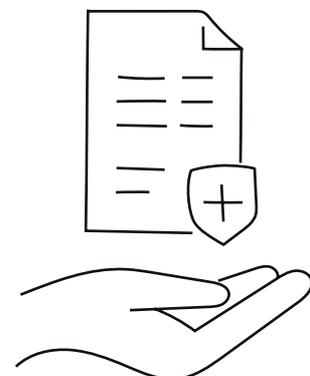
Unsere Produktentwicklerinnen und -entwickler berücksichtigen seit etwa zehn Jahren ESG-Kriterien im Entwicklungsprozess. Nicht, weil wir damit einem Trend folgen, sondern weil wir von der Notwendigkeit verantwortungsvoller Produkte überzeugt sind. Klarheit und einfache Verständlichkeit bilden bei der Entwicklung neuer Produkte einen besonderen Schwerpunkt. Chancen und Risiken der Produkte werden unter Verwendung von standardisierten und branchenweit akzeptierten Berechnungsverfahren transparent dargestellt. Damit sind wir bestens für den Kriterienkatalog der EU-Taxonomie vorbereitet und erfüllen zugleich die Anforderungen der EU-Versicherungsvertriebsrichtlinie (IDD) sowie sämtliche aufsichtsrechtlichen Vorgaben.

Unser aktuelles Produktangebot umfasst u.a.

- Rentenversicherungen
- Berufsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsversicherungen
- Risikolebensversicherungen
- Sterbegeldversicherungen

Seit 10 Jahren

berücksichtigen wir
bei der Produktentwicklung
ESG-Kriterien.



Wir bieten ein vielfältiges
Produktsortiment mit
individuellen Lösungen.

GrüneRente. Schwarze Zahlen.

Mit unserer Produktfamilie GrüneRente bieten wir seit 2013 eine nachhaltige Altersvorsorge unter ethischen, ökologischen und sozialen Aspekten an, damit waren wir einer der Pioniere in Deutschland. Über ein Fünftel aller neuen Verträge werden mittlerweile als GrüneRente angelegt. Damit konnten wir 2021 unsere Stellung als führender Anbieter bei der nachhaltigen Altersvorsorge weiter ausbauen.

Das Prinzip der GrüneRente ist einfach: Bei Rentenversicherungen, bei denen das Guthaben vollständig oder teilweise im Sicherungsvermögen angelegt wird, investiert Die Stuttgarter den Sparanteil der Beiträge unmittelbar in nachhaltige Projekte und Kapitalanlagen; beispielsweise in Windkraft und Solarenergie, aber auch in Gemeinwohl-

projekte wie Seniorenheime. Bei unseren fondsgebundenen Anlagekonzepten können unsere Kundinnen und Kunden in der Ansparphase aus einem breiten Angebot an nachhaltigen Investmentfonds wählen. Bei Beginn der Rentenzahlung wird das Guthaben vollständig in unser Sicherungsvermögen umgeschichtet.

So investiert Die Stuttgarter für die „GrüneRente“ in ihrem Sicherungsvermögen:



Sparanteile der Beiträge



Lebenslange Rente

Zum Beispiel:





Die Nachhaltigkeitsansätze bei der GrüneRente im Sicherungsvermögen

+ Positivkriterien

- Finanzierung oder Beteiligung am Bau von Anlagen zur regenerativen Energiegewinnung, z. B. Windenergie, Photovoltaik, Solarthermie, Wasserkraft, Biomasse und Biogas
- Finanzierung von oder Investition in sozial genutzten Immobilien, z. B. in den Bereichen altersgerechtes oder betreutes Wohnen, Kinderbetreuung, Kranken- und Seniorenpflege
- Finanzierung von oder Investition in ökologisch und nachhaltig gebauten Immobilien, z. B. unter Verwendung ökologischer Baustoffe, durch effiziente Nutzung von Ressourcen oder mit besonders niedrigem Energieverbrauch

- Negativkriterien

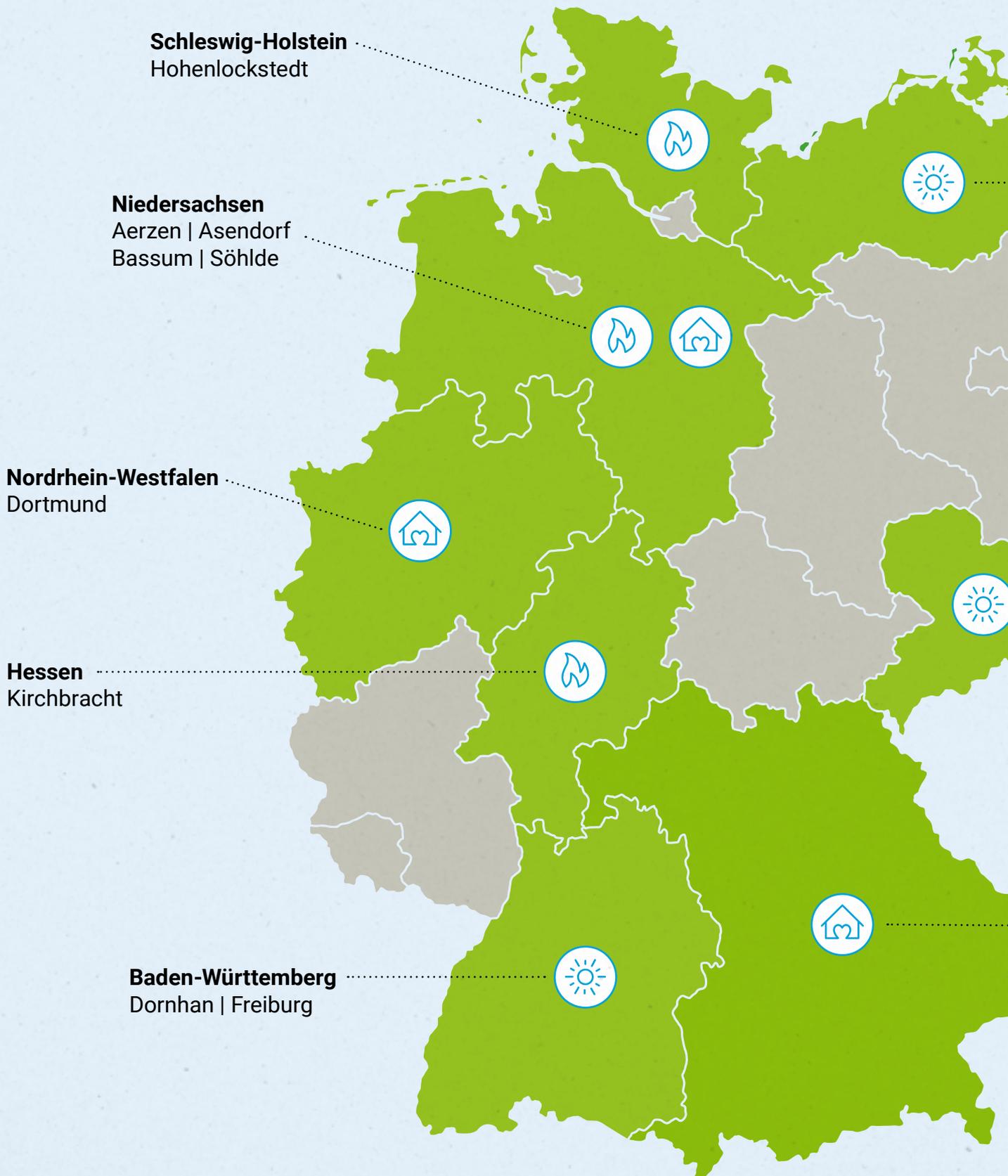
- Verstoß gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz
- Hersteller und Vertreiber von Streumunition
- Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen
- Kinderarbeit
- Prüfung des Sachverhaltes durch Die Stuttgarter und angemessene Reaktion nach Bekanntwerden vorliegender Verstöße

⊕ Ökologische, soziale oder ethische Wirkung

- Investition in Unternehmen oder Staaten, die ökologisch, sozial oder ethisch handeln
- Darunter fallen auch Fonds, die in ökologischen, sozialen oder ethischen Themen investieren, z. B. erneuerbaren Energien oder Mikrokrediten
- Verzicht auf Kapitalanlagen, die deutlich im Konflikt zu unseren eigenen ethischen Vorstellungen stehen

Unsere Projektfinanzierungen für ein nachhaltiges Deutschland

Stand: 01.01.2021





Photovoltaik



Biogas



Sozial genutzte Immobilien

Mecklenburg-Vorpommern

Altenpleen | Groß Miltzow | Relzow | Ueckermünde

Sachsen

Leipzig | Zwickau

**BAYERN
POTTENSTEIN**



BEISPIEL BAYERN:

Seniorenwohnanlage mit Betreuung in Pottenstein

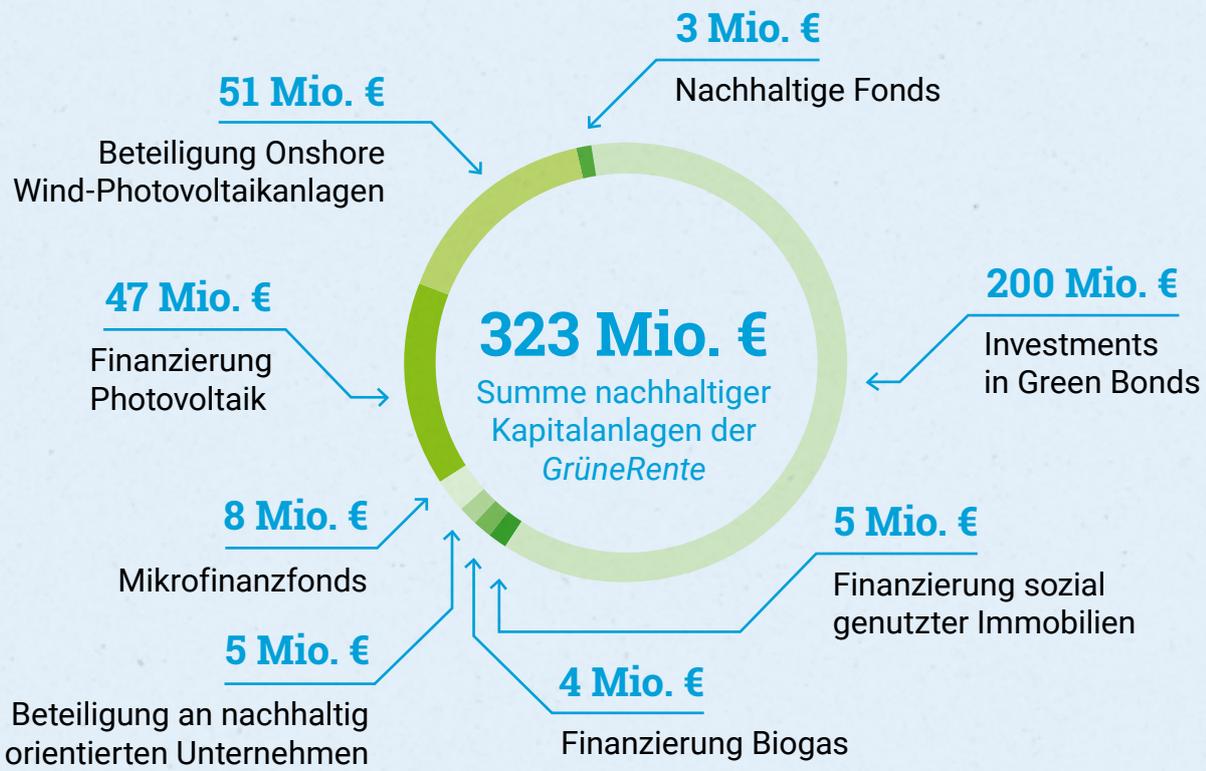
48 barrierefreie Häuser mit 2–3 Zimmern, eigener Terrasse und nachhaltiger Wärmeversorgung bilden diese besondere Seniorenwohnanlage. Hier wird altersgerechtes Leben ermöglicht, ohne dass die Bewohnerinnen und Bewohner auf Selbstständigkeit, Freunde und Nachbarn verzichten müssen.

➔ Die Stuttgarter hat der Wohn- und Betreuungseinrichtung in der Fränkischen Schweiz ein Darlehen in Höhe von rund **1,9 Mio. Euro** gewährt.



Überblick und Verteilung unserer nachhaltigen Kapitalanlagen für die GrüneRente

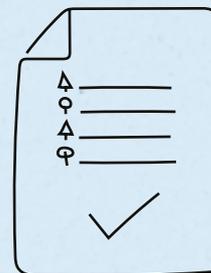
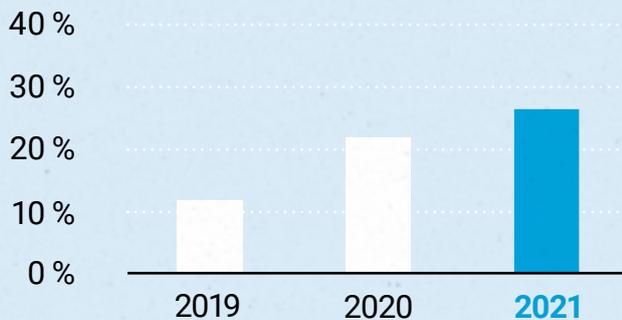
Verteilung der Kapitalanlagen zum 01.01.2021



→ Unser ausführlicher Anlagebericht für die GrüneRente wird jährlich unter www.stuttgarter.de veröffentlicht.

Anteil GrüneRente am Leben-Neugeschäft der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

in Prozent



+4,6%

GrüneRente-Produkte
im Vergleich zum Vorjahr

Anteil GrüneRente am Leben-Neugeschäft 2021: 26,7 % (2020: 22,1 % und 2019: 11,8 %)

Ausgezeichnete Qualität. Jahr für Jahr.

Vertrauen ist gut, Kontrolle besser. Daher lassen wir unsere Nachhaltigkeit im Sicherungsvermögen jährlich durch unabhängige Organisationen wie dem Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen e.V. (INAF) untersuchen. Für die GrüneRente index-safe bewertet ISS ESG regelmäßig die Qualität der Aktien im Grüne Zukunft Index hinsichtlich der ESG-Kriterien.

Bei den fondsgebundenen Anlagen erfolgen die Prüfungen durch die Kapitalverwaltungsgesellschaften. Die sorgsame Fondsauswahl für die GrüneRente performance+ wurde im Oktober 2021 vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) mit der Höchstbewertung „EXZELLENT“ belohnt.





GrüneRente

Die Stuttgarter erfüllt mit der GrüneRente ökologische, soziale und ethische Anlagekriterien. inaf, Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen e.V., hat die Einhaltung der Kriterien im April 2021 geprüft.

Im Rahmen dieses Anlageberichts hat INAF die Nachhaltigkeit der Investitionen für die GrüneRente der Stuttgarter untersucht. Die Kapitalanlagen für die GrüneRente halten die Nachhaltigkeitskriterien und -standards ein, die sich Die Stuttgarter selbst gesetzt hat. Auffälligkeiten oder Unregelmäßigkeiten im diesbezüglichen Geschäftsbetrieb wurden nicht festgestellt. Die Kapitalanlagen für die GrüneRente haben zum größten Teil eine direkte nachhaltige Wirkung.
Dortmund, im April 2021



24.460

GrüneRente-Verträge
im Jahr 2021



Informationsoffensive Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeit rückt von Jahr zu Jahr stärker in den Fokus der Gesellschaft und damit auch die Nachfrage nach den passenden Finanzprodukten. Entwicklungen, auf die sich auch freie Beraterinnen bzw. Berater und Maklerinnen bzw. Makler einstellen müssen, um weiterhin bestmögliche und zeitgemäße Beratungsleistungen erbringen zu können.

Von den Besten lernen

Nicht jeder Versicherungsexperte ist zugleich Nachhaltigkeitsexperte. Deshalb etablierten wir 2021 zwei Online-Seminarreihen für freie Vermittlerinnen und Vermittler, welche die Zertifizierung zur Nachhaltigkeitsberaterin bzw. zum Nachhaltigkeitsberater als Ziel hatten.

Was bedeuten Nachhaltigkeit und Wertewandel in der Gesellschaft für die Finanzdienstleistungs- und Versicherungsbranche? Welche Anforderungen müssen Finanzprodukte erfüllen, um nachhaltig zu sein? Klare Antworten, profundes Expertenwissen und hilfreiche Praxistipps zum Thema nachhaltige Finanzwirtschaft erhielten Teilnehmende in drei kostenfreien Online-Seminaren. Dank der Unterstützung durch **Prof. Dr. Christian Klein** (Professor für Corporate Finance an der Universität Kassel), **Gottfried Baer** (Geschäftsführer der MehrWert GmbH) und **Andreas Wietholz** (Geschäftsführer der

framtid GmbH) wurden Grundlagen zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen, dem Aufbau von nachhaltigen Finanzprodukten sowie zu nachhaltigen Beratungskonzepten vermittelt. Lohn der geballten 330 Minuten Bildungszeit: die Zertifizierung als nachhaltige Beraterin bzw. nachhaltiger Berater durch das Institut für nachhaltiges, ethisches Finanzwesen e. V. (INAF). Mit 1.145 ausgestellten Zertifikaten wurde sowohl die Nachfrage als auch die inhaltlichen Erwartungen der Teilnehmenden weit übertroffen. Dies lässt eine hohe Nachfrage bei der Wiederholung der Seminarreihe in 2022 erwarten.

Digitales Nachhaltigkeitswissen: gruenerleben.stuttgarter.de



Die Corona-Pandemie hat digitalen Formaten einen Wachstumsschub verliehen. Seit April 2021 bieten wir über das Content-Portal **grün(er)leben** vielfältige Informationen zum Thema nachhaltige Altersvorsorge als Artikel, Videobeiträge (Tutorials) und Online-Seminar an. Und wir bauen unser Angebot stetig aus: von den ESG-Kriterien über Produktinformationen bis zur neuen EU-Taxonomie.



Interview mit Andreas Wietholz, Gründer der framtid,
Finanz- und Versicherungsmakler GmbH in Hamburg

**„Zukunft kommt,
wenn man sie macht.“**

Die Umsetzung einer Nachhaltigkeitsstrategie gelingt nur mithilfe von Vertriebspartnern, die über vergleichbare Visionen und Ziele wie der Versicherer verfügen. Mit der framtid GmbH verbindet uns in Sachen Nachhaltigkeit nicht nur das gleiche Verständnis, sondern auch eine langjährige Zusammenarbeit. Framtid entstammt als Unternehmensname dem Schwedischen und bedeutet „Zukunft“. Die framtid kann aber auch auf eine erfolgreiche Vergangenheit zurückblicken: Seit mehr als drei Jahrzehnten beschäftigen sich die erfahrenen Beraterinnen und Berater bereits mit dem Thema Nachhaltigkeit von Finanzprodukten. Natürlich verfolgen sie auch als Unternehmerinnen bzw. Unternehmer eine konsequente Nachhaltigkeitsstrategie: Die framtid wird durch den Verein für alternative Versorgungskonzepte e.V. geprüft und nach der Gemeinwohlbilanz zertifiziert.

Wir sprachen mit Andreas Wietholz über drei Jahrzehnte Vorsorgeberatung, persönliches Engagement und eine nachhaltige Zukunft.

Umweltschutz, Menschenrechte und der weltweite Ressourcenverbrauch beschäftigen die Menschen nicht erst seit wenigen Jahren. Dennoch galten Sie als Pionier, als Sie vor drei Jahrzehnten Ihren Beratungsfokus auf Nachhaltigkeit legten ...

Die 1980er-Jahre gelten als Jahrzehnt gesellschaftlicher Veränderungen. Ein Beispiel ist die Kollektivbewegung, bei der Mitarbeitende kündigten, um gemeinsam eine neue Firma zu gründen, wie 1984 die Ökobank. Da ich mich schon seit den 70er-Jahren mit Veränderungsprozessen beschäftigt hatte, lag es auf der Hand, eine neue Ausrichtung in der Finanzbranche zu suchen. Letztlich war damals die Kundenfrage „Wie wird mein Geld eigentlich von der Versicherung angelegt?“ nur pauschal mit „in festverzinslichen Anlagen, Beteiligungen und Immobilien“ zu beantworten. Wir wollten aber genauer wissen, wohin das Geld unserer Kundinnen und Kunden fließt. So etablierte sich, nach einigen Anläufen, 1996 unser nachhaltiges Auswahl- und Beratungskonzept.

Was bedeutete für Sie konkret, ein nachhaltiges Beratungskonzept zu entwickeln? Und wann nahm die Entwicklung an Fahrt auf?

Da wäre zum einen die Produktauswahl, die sich anfangs stark begrenzte. Tatsächlich waren intensive Gespräche erforderlich, bis uns überhaupt vertrauliche Informationen zugänglich gemacht wurden. Und natürlich mussten wir uns auch selbst unangenehme Fragen stellen: Wie groß ist unser CO₂-Fußabdruck und welches Profil akzeptieren wir bei unseren Produktlieferanten? Wie definieren wir nachhaltige Beratung, wenn es keine konkrete Definition dafür gibt? Eine echte Zäsur bei Finanzprodukten erfolgte meines Erachtens erst nach der Finanzkrise 2008, welche eine hohe Produkttransparenz erzeugte. Dazu kam die öffentlich diskutierte Verantwortung von Unternehmen für ihre Produkte, wodurch nachhaltige Geldanlagen aus ihrer „Ökoneiche“ befreit wurden. Heute wirbt beinahe jedes Unternehmen mit dem Begriff Nachhaltigkeit.

„Die sogenannten Ökos waren anfänglich sicherlich Treiber der Entwicklung. Mittlerweile ist die Nachhaltigkeit aber in der Mitte der Gesellschaft angekommen [...]“

Viele Menschen denken bei Nachhaltigkeit primär an die Umwelt. Wie bedeutend sind in der Praxis weitere Nachhaltigkeitsaspekte, beispielsweise „Governance“?

Natürlich steht die Ökologie immer im Fokus der Beratung. Das liegt in der Natur der Sache, zumal wir in den Medien nahezu täglich vom Klimawandel hören. Aber ja, es wird auch der Dreiklang „Ökologie, Ökonomie und Soziales“ wahrgenommen. Dessen Bedeutung hat mit zweifelhaftem Unternehmensverhalten, beispielsweise beim Diesel-Skandal, deutlich zugenommen. Die Reputation eines Unternehmens entscheidet bei der Auswahl stärker mit, als das früher der Fall war. Dies beginnt bereits bei der Gesellschaftsform: Ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist eine vertrauensbildende Gesellschaftsform, da sie keinen fremden Aktionärsinteressen unterworfen ist. Genauso wichtig ist aber auch die Glaubwürdigkeit der Unternehmensführung: Ist Nachhaltigkeit nur ein Feigenblatt für wirtschaftliche Einsparmaßnahmen oder ist sie in der Unternehmensstrategie und Produktentwicklung fest verankert?

Welchen Einfluss sehen Sie bei der Entwicklung von nachhaltigen Produkten und nach welchen Kriterien wählen Sie Ihre Versicherungspartner aus?

Hier gibt es unterschiedliche Entwicklungen, die vom sogenannten Greenwashing, also dem Marketing-Anstrich von konventionellen

Produkten bis zur Zertifizierung von Produkten, Prozessen und Portfolien reichen. Ohne aus dem Nähkästchen plaudern zu wollen: Wir merken sehr schnell, ob man uns ein X für ein U vormachen will, und listen Anbieter dann auch aus. Da Finanzdienstleister keine echte Güterproduktion aufweisen, stellt sich bei den Kriterien die grundsätzliche Frage, was an dem Produkt tatsächlich nachhaltig ist; also welchem Zweck die investierten Beiträge dienen. Die Waffenproduktion verbietet sich von selbst, wichtig sind auch der Ressourcenverbrauch sowie die Emissionslast. Und natürlich spielen die Arbeitsbedingungen und die Produktionsstätten eine wichtige Rolle: von der Lieferkette bis zu Menschenrechten. Diese Herausforderungen kommen durch die EU-Taxonomie zwangsläufig auf die Anbieter zu, sodass sich Unternehmen keinen Gefallen tun, nur mit Etiketten statt Inhalten zu arbeiten.

Was ist Ihren Kundinnen und Kunden bei der Produktwahl am wichtigsten?

Das hängt unter anderem von der Sparte ab. Im Kompositbereich kann man über die Nachhaltigkeit einer Kfz- oder Hausratversicherung trefflich streiten, hier geht es primär um die Leistungen im Schadensfall. Bei Geldanlagen steht die Sicherheit noch vor der Rendite im Vordergrund. Wobei Nachhaltigkeit und Rendite kein Widerspruch sein muss: Auch die regenerative Energieer-

zeugung oder Elektrofahrzeuge liefern ordentliche Erträge ab.

Wie setzt sich Ihr Kundenstamm zusammen? Treffen Sie da eher auf ökologisch-alternativ Lebende oder jüngere Menschen?

Die sogenannten Ökos waren anfänglich sicherlich Treiber der Entwicklung. Mittlerweile ist die Nachhaltigkeit aber in der Mitte der Gesellschaft angekommen und ja, jüngere Menschen sind diesen Themen gegenüber unglaublich aufgeschlossen. Da wir hauptsächlich von Weiterempfehlungen leben, ist unser Kundenkreis sehr homogen. Es sind gut informierte und ausgebildete Menschen, häufig auch leitende Angestellte, Selbstständige und Freiberuflerinnen bzw. Freiberufler, die sich ein hochpreisiges Elektroauto und energieeffizientes Haus leisten können. Man darf nicht vergessen, dass Nachhaltigkeit einen Preis hat.

Zukünftige Einsparungen bedingen häufig Investitionen in der Gegenwart. Welche Richtung wird die Versicherungsbranche beim Thema „Nachhaltigkeit“ Ihrer Meinung nach einschlagen? Sehen Sie Vorbilder aus anderen Branchen dafür?

Ich denke, dass das Thema „Nachhaltigkeit“ nicht mehr wegzudenken ist, erst recht durch den EU Green Deal. Ich denke auch, dass die Versicherungswirtschaft vor allem über die Anlage der Versichertengelder einen großen Hebel hat. Diese Milliarden an privaten Investitionen werden auch benötigt, um die gewaltigen Summen des wirtschaftlichen Umbaus hin zur Klimaneutralität

stemmen zu können. An Branchenvorbildern sehe ich vor allem die Landwirtschaft, die mit Bioprodukten und Qualitätssiegeln wie Demeter oder Bioland klare Entscheidungshilfen für die Verbraucherinnen und Verbraucher gibt.

Eine letzte Frage: Wie lautet Ihr Rat, wenn sich Beraterkolleginnen bzw. -kollegen im Bereich „Nachhaltigkeit“ besser aufstellen wollen?

Wichtig ist die Grundeinstellung zum Thema Nachhaltigkeit. Man kann nur mit gutem Gewissen etwas anbieten, von dem man selbst überzeugt ist. Kundinnen und Kunden merken sofort, wenn man nur aus Eigennutz einem vermeintlichen Trend folgt, obwohl man selbst anderer Ansichten ist. Neben der eigenen Wahrhaftigkeit sind Fachkenntnisse wichtig; beispielsweise darüber, was sich hinter den ESG-Kriterien oder der EU-Taxonomie verbirgt. Dies wird vor allem die künftigen Generationen deutlich stärker als uns betreffen. Persönlich bin ich 66 Jahre alt und denke bei Nachhaltigkeit zuerst an meine Enkelkinder und daran, wie sie diese Welt einmal vorfinden. Diese Verantwortung stellt einen großen Antrieb dar, den jede Beraterin bzw. Berater verspüren sollte.





„Es ist nicht genug zu wissen; man muss auch anwenden. Es ist nicht genug zu wollen; man muss auch tun.“

Johann Wolfgang von Goethe (1749 – 1832)

Zeitplan

Abgeleitet aus unserer Nachhaltigkeitsstrategie haben wir uns das Erreichen der CO₂-Neutralität bei Geschäftstätigkeit und Kapitalanlagen zum Ziel gesetzt. Ehrgeizige Ziele bedürfen einer stringenten Planung: Mit der Nullmessung unseres CO₂-Fußabdrucks beginnt im ersten Quartal 2022 der erste Schritt des langen Weges in die Klimaneutralität.

Auch ein langer Weg beginnt mit dem ersten Schritt

Q I

Null-Messung
aktueller
CO₂-Fußabdruck

1.7.2022

**Geplante
Produkteinführung**
Nachhaltige Einkom-
mensabsicherung,
Risikolebens-
versicherung und
Bestattungsvorsorge

2.8.2022

Nachhaltigkeit
im **Stuttgarter
Beratungsnavigator:**
anwender-
freundlich und
IDD-konform



2022

Informationsoffensive *Grün(er)leben*

Parallel zur Einführung der EU-Taxonomie beginnen auch wir den ersten Schritt auf dem Weg in die CO₂-Neutralität. Mit der Nullmessung unseres CO₂-Fußabdrucks erfolgt im ersten Quartal 2022 die Bestandsaufnahme unserer Emissionslast, die wir bis 2029 im operativen Geschäftsbetrieb sowie bis 2045 bei unseren Kapitalanlagen vollständig kompensieren wollen. Wichtige Voraussetzungen für die langfristige Nachhaltigkeit unserer Produkte schaffen wir im zweiten Halbjahr mit der Einführung neuer Produktkonzepte und der Zertifizierung unserer Kapitalanlagen.

Q IV

**Geplanter
Beitritt
Zertifizierungs-
initiative**



31.12.2029

**CO₂-Neutralität
der operativen
Geschäftstätigkeit**

31.12.2045

**CO₂-Neutralität der
Kapitalanlagen**

Teil 2

Nicht- finanzieller Bericht

der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Inhalt

> Teil 1:	
Nachhaltigkeitsbericht	6

v Teil 2:	
Nichtfinanzieller Bericht	66

ALLGEMEINE AUSFÜHRUNGEN	68
--------------------------------	-----------

Nachhaltigkeit im Produktangebot	70
----------------------------------	----

Offenlegung unserer Wirtschafts- und Investitionstätigkeiten nach Artikel 8 Taxonomie-Verordnung	74
--	----

ESG in der Kapitalanlagenpolitik	77
----------------------------------	----

UMWELTBELANGE	79
----------------------	-----------

Konzepte	79
----------	----

Ergebnisse	79
------------	----

Wesentliche Risiken	80
---------------------	----

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	81
--	----

ARBEITNEHMERBELANGE	84
----------------------------	-----------

Konzepte	84
----------	----

Ergebnisse	84
------------	----

Wesentliche Risiken	84
---------------------	----

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	85
--	----

SOZIALBELANGE	93
----------------------	-----------

Konzepte	93
----------	----

Ergebnisse	93
------------	----

Wesentliche Risiken	93
---------------------	----

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	94
--	----

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE	95
-----------------------------------	-----------

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG	96
---	-----------

Konzepte	96
----------	----

Ergebnisse	96
------------	----

Wesentliche Risiken	97
---------------------	----

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren	97
--	----

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 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. Zu der Versicherungsgruppe gehören die 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. Weiterführende Informationen zu Konzernbeteiligungen sind dem veröffentlichten Konzernlagebericht der Stuttgarter Versicherungsgruppe zu entnehmen.

Geschäftstätigkeit

Von der Stuttgarter Versicherungsgruppe betriebene Versicherungsarten sind:

Kapitalversicherungen, Risikoversicherungen, Rentenversicherungen, Kollektiv-Lebensversicherungen, Fondsgebundene Kapitallebensversicherungen, Fondsgebundene Rentenversicherungen, Berufsunfähigkeits-, Erwerbsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsversicherungen, Pflegerentenversicherungen, Rentenversicherungen mit Indexbeteiligung, Allgemeine Unfallversicherung, Allgemeine Haftpflichtversicherung, Glasversicherung, Verbundene Hausratversicherung, Krankheitskostenversicherung, Beistandsleistungsversicherung, Eigenständige Fahrradversicherung, Sonstige Schadenversicherung.

Unser Geschäftsgebiet ist Deutschland.

VERBINDLICHE WERTE

Als Vorsorgepartner für Generationen folgen wir einem klaren Wertesystem. Als Verein auf Gegenseitigkeit stellt unsere Unternehmenskultur Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner in den Mittelpunkt. Wir pflegen mit diesen einen ebenso wertschätzenden Umgang wie mit unseren Mitarbeitenden. 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 Kundinnen und Kunden sehen wir den „Verhaltenskodex für den Vertrieb“ des GDV* als verbindlich an. Durch interne Leitlinien gestalten wir unsere Geschäftstätigkeit.

* Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

NACHHALTIGKEIT ALS STRATEGISCHES SCHWERPUNKTTHEMA

Wir sehen das Thema Nachhaltigkeit als strategisches Schwerpunktthema in den nächsten Jahrzehnten. Ein internes „Projektteam Nachhaltigkeit“ wurde mit der Weiterentwicklung dieses Themas beauftragt. Es arbeitet abteilungs- und bereichsübergreifend. Dem Team gehören Mitarbeitende aus den Bereichen Risikomanagement, Kapitalanlage, Immobilien, Produktentwicklung, Recht und Rechnungswesen an. Das Team ist für die Analyse und Entwicklung konkreter Maßnahmen 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 Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen 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 Lebensversicherung. Die Absicherung gegen Risiken und die Altersvorsorge sind per se nachhaltig.

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 neuer Produkte einfließen. Zum Jahresende 2021 waren in rund 98.000 Verträgen der Stuttgarter nachhaltige Fonds enthalten. Das in Nachhaltigkeitsfonds investierte Volumen beträgt 96 Mio. Euro. Wir streben an, diesen Betrag durch eine aktive Kommunikationspolitik gegenüber Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern auszubauen.

DIE GRÜNERENTE DER STUTTGARTER

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. Die GrüneRente berücksichtigt ökologische, soziale und ethische Kriterien bei der Kapitalanlage. Diese sind wie folgt definiert:



Ökologisch: Wenn eine Investition die Entwicklung unserer Umwelt nachhaltig positiv beeinflusst, beurteilen wir sie als ökologisch wertvoll.



Sozial: Wenn eine Geldanlage die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und Gemeinschaft bewahrt und fördert, ist sie für uns auch sozial.



Ethisch: Wenn eine Geldanlage Werten folgt, die der Allgemeinheit dienen, bewerten wir sie als ethisch korrekt.

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.

GRÜNERENTE: GEPRÜFTE QUALITÄT DURCH EXTERNE STELLEN

Die Prüfung der Nachhaltigkeit und der Beitrag der Erreichung der nachhaltigen Anlageziele (ökologisch, sozial, ethisch) erfolgt durch eine unabhängige Institution. Bei den Kapitalanlagen 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.

Bei anderen Produkten der GrüneRente wird die ökologische, soziale und ethische Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen durch weitere externe Stellen bestätigt. Beim Grüne Zukunft Index ist dies die unabhängige Research- und Rating-Agentur ISS ESG. Bei den Fonds wird Nachhaltigkeit durch die Kapitalverwaltungsgesellschaften bestätigt. Sie sind auch für die Einhaltung der Anlagegrundsätze und -grenzen verantwortlich.

Die Fondsauswahl für die GrüneRente performance+ wurde im Oktober 2021 vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) ausgezeichnet. Die Stuttgarter hat für ihre GrüneRente performance+ das Nachhaltigkeits-siegel 2021 des Instituts für Vorsorge und Finanzplanung GmbH (IVFP) erhalten. Das IVFP-Rating vergibt für performance+ die Höchstbewertung „EXZELLENT“. Ziel der Untersuchung ist es, Beraterinnen und Beratern sowie Kundinnen und Kunden eine Übersicht zu geben, welche Versicherer sich dem Thema Nachhaltigkeit widmen und welche ein passendes Vorsorgeprodukt anbieten.



WEITERBILDUNG FÜR VERMITTLERINNEN UND VERMITTLER

Erster Ansprechpartner für unsere Kundinnen und Kunden sind die Versicherungsvermittler. Diese müssen daher umfangreiche Fachkenntnisse haben, um kompetent beraten zu können. Eine gute Unterstützung der Versicherungsvermittlerinnen und 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).

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. Maklerinnen und Maklern sowie Vermittlerinnen und Vermittlern sollen Informationen an die Hand gegeben werden, die die IDD-konforme Beratung zukünftig erleichtern können.

WEITERBILDUNG FÜR VERMITTLERINNEN UND VERMITTLER ZUM THEMA NACHHALTIGE PRODUKTE

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

Dazu zählt die Online-Seminarreihe „So geht grün“. Gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern von Fondsgesellschaften wurden die Grundlagen und unterschiedlichen Anlagestrategien bei nachhaltigen Geldanlagen aufbereitet. Weiterhin hat Die Stuttgarter den unabhängigen Versicherungsvermittlerinnen und Versicherungsvermittlern die Möglichkeit gegeben, sich als Nachhaltigkeitsberaterin bzw. Nachhaltigkeitsberater in einer dreiteiligen Online-Seminarreihe zertifizieren zu lassen. Diese Seminarreihe fand mit den Experten Prof. Dr. Christian Klein und Gottfried Baer statt.

Offenlegung unserer Wirtschafts- und Investitionstätigkeiten nach Artikel 8 Taxonomie-Verordnung

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 %. Alle verbleibenden Aktiva sind derzeit nicht taxonomiefähig oder es konnten keine Daten erhoben werden.

Anteil der in Artikel 7 Absätze 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. 28 %. Bei der DIREKTE LEBEN Versicherung AG sind es rd. 32 % und bei der Stuttgarter Versicherung AG rd. 23 %.

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 (Taxonomie-Verordnung) 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. Juli 2021 werden Nicht-Finanzunternehmen allerdings erst ab 1.1.2023 verpflichtet, detaillierte Daten zu bestimmten Leistungsindikatoren zu machen, die wir unserer Berichterstattung zur Taxonomiefähigkeit zugrunde legen können. Daher haben wir für das Geschäftsjahr 2021 den Anteil von Risikopositionen gegenüber Unternehmen bei der Angabe von taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten ausgenommen.

Der Anteil der taxonomiefähigen Risikopositionen entfällt für das Geschäftsjahr 2021 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 31.12.2021. 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 sind 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 nur begrenzt vorliegen, können wir unsere Geschäftsstrategie, Produktgestaltungsprozesse oder Zusammenarbeit mit Kunden und anderen Gegenparteien derzeit noch nicht vollständig an der Taxonomie ausrichten.

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

WEITERGEHENDE FREIWILLIGE ANGABEN

Um ein umfassenderes Bild unserer nachhaltigen Kapitalanlagen zu geben, möchten wir darüber hinaus weitere Angaben über Risikopositionen machen, welche wir intern als taxonomiefähig einstufen aber auf Grund von mangelnden Daten im Rahmen der Pflichtangaben derzeit nicht berücksichtigen können. Diese Klassifizierung kann sich zukünftig ändern.

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 1 %.

Der Anteil von Investitionen in erneuerbare Energien zählt rd. 1 %.

Alle von uns als taxonomiefähig eingestuftten Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 9 %.

DIREKTE LEBEN Versicherung AG

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 1 %.

Der Anteil von Investitionen in erneuerbare Energien zählt rd. 1 %.

Alle von uns als taxonomiefähig eingestuftten Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 8 %.

Stuttgarter Versicherung AG

Der Anteil von Green Bonds von Unternehmen beläuft sich auf rd. 2 %.

Alle von uns als taxonomiefähig eingestuftten Assets ergeben somit einen Anteil von rd. 12 %.

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, können diesen jedoch auf Grund des Mangels an Daten noch nicht genau bestimmen.

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 Kapitalanlagenpolitik

GRUNDSÄTZLICHES

Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. 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 Asset-Klassen voran.

KAPITALANLAGENSTRATEGIE

Oberstes Ziel unserer Anlagepolitik ist es, ein ausgewogenes Risiko-/ Ertragsverhältnis zu erreichen und damit die verlässliche Finanzierung der Leistungen aller Verträge der Gesamtheit der Versicherungsnehmerinnen und -nehmer zu gewährleisten. Dabei setzen wir auf das bewährte Prinzip der Mischung und Streuung. Durch die damit verbunde-

nen 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 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 zum Beispiel Unternehmen, die mehr als 25 Prozent 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 (zum Beispiel Streumunition) tätig sind, sowie Unternehmen, die über 10 Prozent 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 Bürgerinnen und Bürger wesentlich einschränken, aus.

Wir streben bis Ende 2027 an, alle im Bestand befindlichen Staats- und Unternehmensanleihen sowie Aktien, welche noch nicht unseren Nachhaltigkeitsprinzipien entsprechen, zu minimieren. 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.

Bei den Kapitalanlagen des Sicherungsvermögens, die wir den Produkten der GrüneRente zurechnen, legen wir einen zusätzlichen Fokus auf folgende Ausschlusskriterien:

- Verstoß gegen das Kriegswaffenkontrollgesetz
- Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen
- Kinderarbeit

Von den Kapitalanlagen des Sicherungsvermögens sind 323 Mio. Euro der GrüneRente zugeordnet.

AUSBLICK

Vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsanforderungen passt Die Stuttgarter ihre Anlagepolitik laufend an. Dabei wird Die Stuttgarter ihre Ausschlusskriterien, 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 Assetmanagerinnen und -manager und Kapitalverwaltungsgesellschaften müssen von uns definierte Mindeststandards erfüllen.
- Wir streben an, einen ESG-Gesamtscore über den wesentlichen Teil unserer Kapitalanlagen zu definieren und diesen, ausgehend von einem Initialwert, kontinuierlich zu verbessern.
- 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 Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden sowie Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner) zu entsprechendem persönlichem Verhalten – besonders unserer Mitarbeitenden. 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.

Ergebnisse

Beim rollierenden Austausch der Dienstfahrzeuge verringern wir deren Schadstoffausstoß schrittweise – unter anderem durch effizientere Motoren. Ergänzend sind bereits zwei rein elektrisch betriebene Modelle im Einsatz.

Den Verbrauch von Strom, Wärmeenergie und Wasser konnten wir im Lauf der Jahre durch aktives Management deutlich senken. Im Zuge eines Energie-Audits 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 Prozent 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 zum Beispiel: Betriebsrentenmanagerinnen und -manager für bAV,

Endkundenportal „meine Stuttgarter“ für Privatkundinnen und -kunden, 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 2020 11,4 Mio. Blatt Papier verbraucht (2019: 10,7 Mio. Blatt; 2018: 11,6 Mio. Blatt). Regulatorische Vorgaben beim Verbraucherschutz wie Informationspflichten, aber auch das gestiegene Neugeschäft führten 2020 zu einem Mehrverbrauch an Papier.

Wesentliche Risiken

WESENTLICHE RISIKEN AUS DER EIGENEN GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Der weitere Fortschritt auf diesem konsequent gegangenen 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 Mitarbeitenden, Partnerinnen und Partner 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.

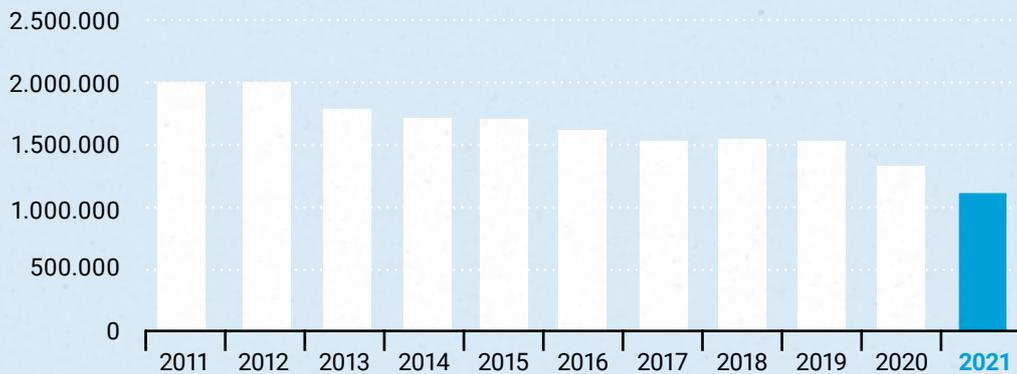
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

STROM

Unseren Stromverbrauch konnten wir weiter senken: durch die Nutzung einer E-Max-Steuerung, eines Freikühl-Moduls 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 Corona-Pandemie zurückzuführen.

Jahresverbrauch Strom

Hauptverwaltung: 30.300 m²/ 700 MA, alle Angaben in kWh



Jahresverbrauch Strom 2021: 1.061.087 kWh gesamt (je m²: 32 kWh | je Mitarbeiter/-in: 1.380 kWh)

FERNWÄRME

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

Jahresverbrauch Fernwärme

Hauptverwaltung: 30.300 m²/ 700 MA, alle Angaben in kWh

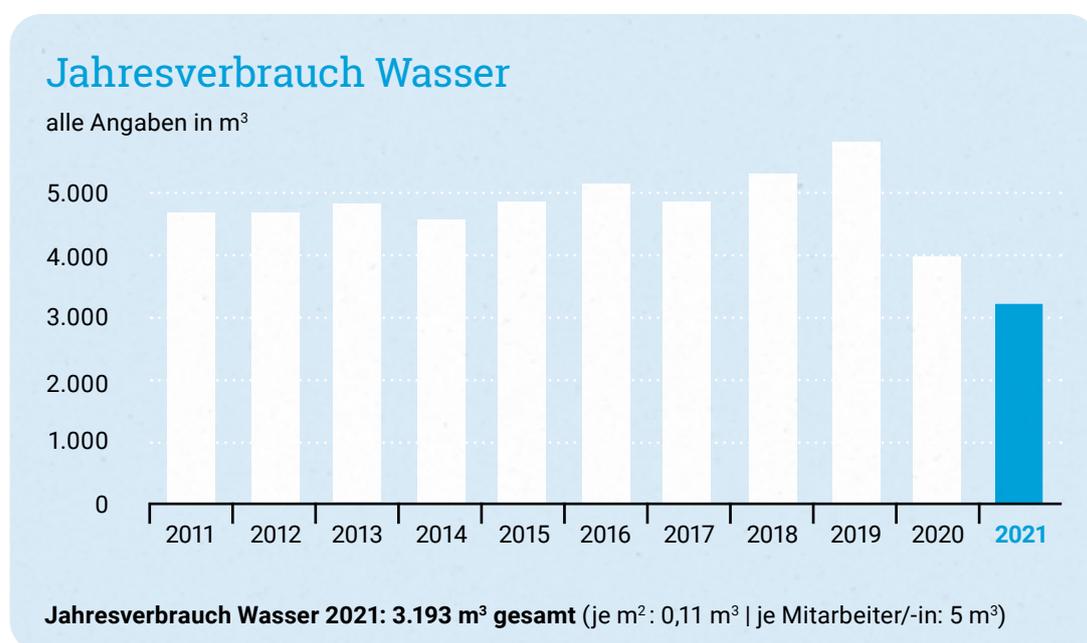


Jahresverbrauch Fernwärme 2021: 1.708.100 kWh gesamt (je m²: 56 kWh | je Mitarbeiter/-in: 2.440 kWh)

Der regelmäßige Luftaustausch zur Senkung der Virenlast trieb im Winter den Bedarf an Wärmeenergie in die Höhe. Zudem war 2021 kälter als die Vorjahre, was die Heizperiode deutlich verlängerte.

WASSER

Durch die verstärkte Arbeit unserer Mitarbeitenden im Homeoffice konnte der Wasserverbrauch seit 2020 deutlich reduziert werden.



Allgemein ist bei allen Energieressourcen zu beachten, dass durch die Corona-Pandemie und daraus resultierende mobilere Arbeitsweisen bzw. Homeoffice-Tätigkeiten die Verbräuche deutlich beeinflusst sind.

PHOTOVOLTAIKANLAGE

Die im Dezember 2020 auf dem Dach der Hauptverwaltung installierte und im Januar 2021 in Betrieb genommene Photovoltaikanlage zur Stromerzeugung hat im Jahr 2021 94.860 kWh Strom erzeugt. Dieser wurde zu faktisch 100 Prozent selbst verbraucht, was einem eingesparten CO₂-Äquivalent von 37 Tonnen oder der CO₂-Speicherung von 1.100 Bäumen entspricht.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Wir achten darauf, dass Neuanschaffungen in unserer Fahrzeugflotte über effizientere Verbrennungsmotoren verfügen. Dieselfahrzeuge dürfen seit 2019 außerorts einen Verbrauch von 5 Litern pro 100 Kilometer nicht überschreiten.*

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

RESTMÜLL UND PAPIERMÜLL

Die Anzahl der Rest- und Papiermülltonnen konnten wir in den letzten fünf Jahren stabil halten. Es wurden keine zusätzlichen Tonnen aufgebaut.

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 Mitarbeitenden gelingen können. Deshalb stehen die auf lange Sicht ausgerichtete Bindung der Mitarbeitenden, die kollektive und individuelle Entwicklung der Fähigkeiten sowie die Förderung der Gesundheit im Fokus der Personalpolitik. Wir fördern Qualifikation, Erfahrung und Leistungsbereitschaft unserer Mitarbeitenden, unabhängig von

Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, sexueller Identität oder Behinderung. Mit der Stuttgarter haben unsere Mitarbeitenden 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 Mitarbeitende (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 zweiten Führungsebene. Dadurch steigen auch die Bindung zum Unternehmen sowie die Arbeitgeberattraktivität. Im Jahr 2020* war das Geschlechterverhältnis beinahe ausgeglichen. Im Innendienst lag die Frauenquote bei 51,4 Prozent und damit leicht unter dem Branchendurchschnitt (52,7 Prozent).

Wir fördern und unterstützen Frauen in Führungspositionen. In der ersten Führungsebene der Stuttgarter sind im Innendienst im Jahr 2021 31 Prozent (Vorjahr: 35,7 Prozent) Frauen vertreten, in der zweiten Führungsebene 17 Prozent (Vorjahr: 21,7 Prozent). Im Vergleich: In der Branche liegt die Anzahl der Frauen in der ersten Führungsebene bei 17,5 Prozent, in der zweiten Führungsebene bei 25 Prozent (Stand: 2020*).

* Branchenwerte für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Entgeltgleichheit für alle

Neben der Frauenquote spielt auch das damit einhergehende Entgelt für die Geschlechtergleichheit eine signifikante Rolle. Frauen sollen bei gleicher Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit das gleiche Entgelt erhalten wie ihre Kollegen. Wir fördern alle Mitarbeitenden in gleichem Maße und vergüten entsprechend der Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit – völlig unabhängig vom Geschlecht. 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 Mitarbeitenden vermögenswirksame Leistungen sowie eine betriebliche Altersversorgung zur Verfügung. Diese extrinsischen Motivationsmöglichkeiten, die auch unabhängig vom Geschlecht vergütet 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 Versicherungswirtschaft bietet hervorragende Arbeitsbedingungen, da bei der Stuttgarter die bzw. der Mitarbeitende als Mensch und ihr bzw. sein 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 unserer Mitarbeitenden anpassen. Unter anderem fällt darunter die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, insbesondere während der Corona-Pandemie, was sich wiederum auf die Modernisierung der Arbeitszeitgestaltung auswirkt.

Flexible Arbeitszeit für mehr Optionen

Die Betriebsvereinbarung über die flexible Arbeitszeit ermöglicht den Mitarbeitenden ein außerordentlich hohes Maß an Flexibilität und Selbstbestimmung zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Bereits vor der Corona-Pandemie haben wir damit eine Basis geschaffen, um Privates mit Beruflichem zu vereinbaren.

Das Modell „Stuttgarter Sonderfreizeit“ hat sich seit der Einführung 2016 gut etabliert. Die Mitarbeitenden können Gehaltsbestandteile in Urlaubstage umwandeln. Durch Kombination mit den regulären

30 Urlaubstagen und dem Abbau von Gleitzeit kann sich der Mitarbeitende eine Auszeit nehmen: zum Beispiel für eine längere Erholungsphase, den Abschluss von nebenberuflichen Weiterqualifikationen oder die Betreuung von Angehörigen. Als familienfreundlicher Arbeitgeber, dem auch die Gesundheit der Mitarbeitenden am Herzen liegt, gelten Heiligabend und Silvester als arbeitsfreie Tage, damit diese die Zeit mit der Familie genießen oder auch sich gegen Ende des Jahres entspannen können, um neue Energie für das kommende Jahr zu tanken.

Teilzeit seit über 20 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 jede bzw. jeder vierte Arbeitnehmende bei uns in Teilzeit – im Schnitt 25 der 38 tariflich vorgesehenen Wochenstunden. Die Teilzeitquote lag 2020* bei 25,9 Prozent (Vergleich Branche: 26,2 Prozent) und ist gegenüber dem Vorjahr (26,2 Prozent) leicht gesunken. Neben der klassischen Teilzeit ermöglichen wir auch Müttern und Vätern, in der Elternzeit in Teilzeit tätig zu sein.

* Branchenwerte für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Nachfrage nach mobilem Arbeiten und Telearbeit steigt

Der Wunsch nach mobilem Arbeiten sowie Telearbeit wird vor allem im Außendienst und in der Leitungsebene immer öfter ausgesprochen. Die Telearbeit ist bei der Stuttgarter bereits seit über 15 Jahren etabliert. Daneben ist mobiles Arbeiten möglich, das gerade bei kurzfristigen Überbrückungssituationen genutzt wird. Wenn berufliche und persönliche Voraussetzungen der bzw. des Mitarbeitenden gegeben sind, wird dieser Wunsch auch erfüllt. Aufgrund der Corona-Pandemie war es auch im Jahr 2021 für ca. 90 Prozent der Gesamtbelegschaft möglich, aus dem Homeoffice 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 und die Telearbeit 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 2021 der Ausbau des Personalmanagementsystems (Magellan) weiter vorangetrieben. Im ersten Schritt wurden die Recruiting-Prozesse anhand des neuen Systems optimiert. Weiterhin 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 durch die Corona-Pandemie 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 Mitarbeitenden deutlich, die verbunden ist mit dem Wertegedanken der Innovation – vorangetrieben vom Wunsch, die Zukunft gemeinsam zu gestalten.

Berufliche Aus- und Weiterbildung mit gezieltem Kompetenzaufbau

Ausbildung

Um dem bekannten Fachkräftemangel entgegenzuwirken, der nahezu in jeder Branche in Deutschland besteht, bieten wir eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen für Realschulabsolventinnen und -absolventen sowie Abiturientinnen und Abiturienten an. Die Ausbildungsberufe reichen von der Kauffrau bzw. dem Kaufmann für Versicherungen und Finanzen über Fachinformatikerin und Fachinformatiker zu Dualen Studiengängen. Zudem können Studierende der Fachrichtungen Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften Praktika – sowohl Pflichtpraktika als auch freiwillige Praktika – absolvieren. Selbstverständlich steht unsere Tür auch für Schülerpraktikantinnen und -praktikanten offen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mindestens 70 Prozent der Auszubildenden eines Jahrgangs in ein Anstellungsverhältnis zu übernehmen. Im Jahr 2021 betrug diese Quote 80 Prozent (Vorjahr: 100 Prozent).

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-Wohngemeinschaft. Diese hat Platz für drei Personen und ist mit Mobiliar und einer Küche ausgestattet. Der besondere Vorteil ist, dass diese nur zwei Gehminuten von der Hauptverwaltung entfernt liegt.

Weiterbildung

Lebenslanges Lernen und die berufliche Weiterbildung bedeuten uns viel. Herausragende Kompetenz ist das, was uns als Unternehmen und auch als Arbeitgeber auszeichnet. Deshalb investieren wir in den Kompetenzaufbau aller Mitarbeitenden mit internen und externen Weiterbildungen. Außerdem unterstützen wir sie bei nebenberuflichen Weiterbildungen: zum Beispiel bei der Aufnahme eines Studiums, Fachwirts, Betriebswirts oder einer Qualifikation zum Aktuar. Mit Campus S bieten wir unseren Mitarbeitenden eine moderne Plattform für Weiterbildungsangebote. Im Jahr 2020* haben sich die Mitarbeitenden in 14.918 Stunden weitergebildet (2019: 19.655). Dieser Rückgang ist auf die ungewisse Situation

während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Veranstaltungen wurden auch im Jahr 2021 weiterhin zum Großteil als Online-Seminare abgehalten.

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 diese nachhaltig archiviert, sodass die Entwicklung der bzw. des Mitarbeitenden über Jahre hinweg beobachtet werden kann. Außerdem können

dadurch direkt Weiterbildungsmaßnahmen abgeleitet werden. Die Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden und somit auch die Weiterentwicklung des Unternehmens liegen uns sehr am Herzen. Trotz der Herausforderungen der Corona-Pandemie steigt durch

unseren Weiterbildungsbereich die Mitarbeiterzufriedenheit und insbesondere den jungen Mitarbeitenden, wie Auszubildende oder Berufsanfängerinnen und -anfänger, werden diverse Karrierechancen aufgezeigt, die die Motivation steigern lassen.

* Branchenwerte für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Arbeitsplatzsicherheit sorgt für lange Betriebszugehörigkeit

Die Arbeitsplatzsicherheit und der vorbildliche Umgang mit den Mitarbeitenden haben Priorität. So liegt im Jahr 2021 die Fluktuationsquote voraussichtlich bei 8,90 bzw. 6,30 Prozent (bereinigt um die Mitarbeitenden, die in den Ruhestand wechseln), steigt damit leicht zum Vorjahr (8,50 Prozent) und liegt über Branchenniveau (5,37 Prozent).

Insgesamt bleiben die Mitarbeitenden dem Unternehmen immer länger treu. 2020* lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 15,5 Jahren (Branche 17 Jahre). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2020* 44,7 Jahre und lag damit auf Branchenniveau (45,1 Jahre).

* Branchenwerte für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Weitere Sozialleistungen als attraktiver Bonus

Als sozialer Arbeitgeber hat die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung höchste Priorität. Dies bedeutet, die bzw. den Mitarbeitenden in jeder Lebensphase 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 Kinderbetreuung in den Ferien. Als Versicherer stehen wir auch für Vorsorge. Durch die betriebliche Altersvorsorge und Haustarife können sich die Mitarbeitenden für die fortgeschrittene Lebensphase absichern. Aber auch im Rahmen der

Gesundheit der Mitarbeitenden in Verbindung mit dem Aspekt der Nachhaltigkeit bieten wir Jobtickets, Fahrtkostenzuschuss, Jobrad und Share Now. Um die Gesundheit und die Fitness aufrechtzuerhalten, bieten wir einen Betriebsarzt und -sport an.

Insbesondere in unserem bezuschussten Betriebsrestaurant legen wir Wert auf frische, regionale und nachhaltige Produkte. Außerdem freuen wir uns mit unseren Mitarbeitenden bei besonderen Anlässen und zeigen dies etwa durch Jubiläumsleistungen, einen Zuschuss zur Geburt oder Sonderurlaub für besondere Anlässe.

Anreizsysteme

Wir orientieren uns am Tarifvertrag für die Versicherungswirtschaft. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 den Schwaben widerspiegelt.

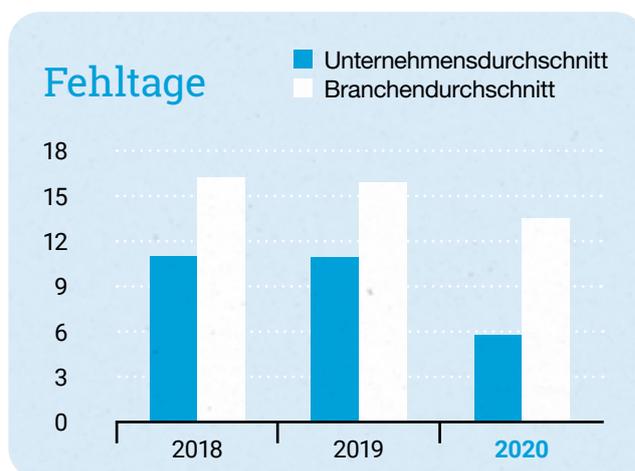
ARBEITSSCHUTZ UND GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Neben der Motivation unserer Mitarbeitenden 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, Fitness-Gruppe, Tischtennis, Lauftreff, Badminton und Massagen. Diese Angebote können von allen Mitarbeitenden 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 zum Beispiel 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 Mitarbeitenden sticht hervor. Die Krankheitsquote liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt: Die durchschnittliche Fehlzeit lag im Jahr 2020* bei 5,9 Tagen (Branche: 13,7 Tage).



Auch während der Corona-Pandemie wurden und werden Sportangebote unter Berücksichtigung der Hygienevorschriften angeboten. Mit Zunahme der Corona-bedingten Einschränkungen des öffentlichen Lebens haben wir diese auf Online-Sportangebote umgestellt. So werden z. B. morgendliches Wake-up-Yoga und eine „bewegte Mittagspause“ angeboten.

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 Mitarbeitenden bundesweit kostenfrei zur Verfügung und greift ihnen durch die Funktion eines Informa-

tions-, Beratungs- und Vermittlungsbüros unter die Arme. Das Angebot umfasst dabei Kinderbetreuung, Homecare-Elder-care (Pflege) und ein Lebenslagen-Coaching. Letzteres dient insbesondere zur Unterstützung bei psychischer Belastung.

Noch nie war das Thema Gesundheit so wichtig wie in der Corona-Pandemie. Aus diesem Grund lag es uns am Herzen, unsere Mitarbeitenden zu schützen, sei es durch Maßnahmen wie Homeoffice, Desinfektionsspender, Tests, Masken oder aber auch die Corona-Impfung. In unserer Hauptverwaltung konnten wir unseren Mitarbeitenden und deren Angehörigen die Corona-Impfung (Erst- und Zweitimpfung) anbieten.

* Branchenwerte für das Jahr 2021 liegen noch nicht vor.

Gefährdungsmanagement anhand von Mitarbeiterbefragungen

Die Motivation, das Betriebsklima sowie die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden 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 hin untersucht werden müssen. Hieraus hat sich ein kontinuierlicher Prozess entwickelt, in der Geschäftsleitung und Betriebsrat regelmäßig die Aspekte Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren sowie Organisationsklima beleuchten.

In der letzten Untersuchung wurde ersichtlich, dass die sozialen Beziehungen im Unternehmen kaum einen Handlungsbedarf benötigten, unabhängig von der Position und Hierarchie der sozialen Beziehungen. Ebenso wurde die Zufriedenheit mit dem Umgang der Corona-Pandemie untersucht, deren Ergebnisse auch uns zufrieden stimmte und in unserem Handeln und Umgang mit der Krise bestätigte.

Mitarbeiterinformation

Kommunikation und Information sind zentrale Faktoren für einwandfreie Zusammenarbeit. Die unternehmensübergreifende Kommunikation findet über zwei Kanäle statt. Über das Stuttgarter Intranet stehen den Mitarbeitenden Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – angefangen beim Arbeitsschutz bis hin zu Leistungen zur Nachhaltigkeit. Weiteres Instrument der internen Kommunikation ist die Mitarbeiterzeitschrift „inside“, die mehrmals im Jahr sowohl in gedruckter als auch digitalisierter Form erscheint und über diverse Projekte, Erfolge oder auch Beiträge von und für Mitarbeitende

berichtet. Um auch die Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden können in ihrer Auszeit auch am Leben der Stuttgarter teilhaben, indem sie einen persönlichen Zugang zum Intranet erhalten, wo sie auf den Stuttgarter Informationsdienst und die inside zugreifen können. Außerdem kann selbstständig ein Pate festgelegt werden, der den Kontakt mit der bzw. dem Mitarbeitenden hält.

Betriebsrat

Der Betriebsrat steht den Mitarbeitenden als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Probleme zur Verfügung. Er vertritt die Interessen und Rechte unserer Mitarbeitenden, weshalb wir im engen und kollegialen Austausch mit ihm sind.

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 Ergonomie, Sicherheit und Gesundheit. Dabei können die Mitarbeitenden 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 2020 gab es einen Wegeunfall, 2021 drei Wegeunfälle, die wir der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft melden mussten.

Sozialbelange

Konzepte

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

Als mittelständisches Unternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart unterstüt-

zen wir ausschließlich soziale Aktivitäten in der Region. Zudem beteiligen wir uns mit Spenden und Sponsorings an verschiedenen sozialen Projekten. Ebenso liefern Wissen und Bildung wichtige Impulse für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Neben dem stetigen Kompetenzausbau unserer Mitarbeitenden machen wir uns für eine hochwertige Bildung von Studierenden stark.

Ergebnisse

Selbst wenn wir die laufenden Kosten und Einsparungen berücksichtigen, haben wir 2021 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 eindrucks-

voll vor Augen, dass zwar sehr viele Gefahren versicherbar sind, Blut jedoch mit einer finanziellen Absicherung nicht zu ersetzen ist.

So war die Idee geboren, nicht nur Leben zu (ver)sichern, sondern auch zu sichern – in Form einer Blutspendeaktion. Teilnehmen können Mitarbeitende der Stuttgarter, aber auch Spenderinnen und Spender aus der Nachbarschaft.

Diverse Spenden

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

Unsere Mitarbeitenden an Hochschulen

Viele unserer Mitarbeitenden 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 sowie Kolleginnen 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 Mitarbeitenden und stärken somit unsere Position als attraktiver Arbeitgeber.

Mit dem Deutschlandstipendium Nachwuchstalente fördern

Seit 2011 vergibt die Hochschule für Technik in Stuttgart jährlich ein Deutschlandstipendium im Bereich Versicherungsmathematik. Das einjährige Stipendium beträgt monatlich 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 Stipendiatinnen und 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.
- sowie 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch

innerhalb unserer Geschäftsbeziehungen.

Verstöße gegen die Menschenrechte sind uns bisher nicht bekannt. Sollte ein Verstoß bekannt werden, würden wir mit geeigneten Maßnahmen reagieren: Im Bereich Einkauf würden wir beispielsweise die Geschäftsbeziehung abbrechen. Im Bereich der Kapitalanlage würden wir entsprechende Partner oder Zielinvestitionen ausschließen.

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.

Die Stuttgarter vergibt keine Spenden an politische Parteien.

Ergebnisse

Im Jahr 2021 sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung in unserem Unternehmen oder aus unserem Unternehmen bekannt geworden. Die Stuttgarter ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungs-

wirtschaft 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.

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. Der Bereich Recht und Compliance hat im Jahr 2021 eine Reihe individueller Anfragen zur Zulässigkeit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen erhalten. Zu diesem Thema hat der Bereich im Jahr 2021 auch mehrere Schulungsveranstaltungen durchgeführt. Die Interne Revision hat sich im Jahr 2021 im Rahmen ihrer Prüfungsplanung stichprobenhaft von der Einhaltung der Regelungen überzeugt. Zudem werden die relevanten Risiken in Hinblick auf Korruption und Bestechung mindestens jährlich von dem Bereich Recht und Compliance gemeinsam mit den Führungskräften der ersten Ebene bewertet und über angemessene Kontrollen gesteuert.

WESENTLICHE RISIKEN AUS DEN GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN

Auch die Risiken aus Geschäftsbeziehungen bestehen in finanziellen Verlusten und in sinkendem Ansehen. Unsere internen Vorgaben bilden zugleich die Basis für die Akzeptanz externer Zuwendungen von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und steuern so das entsprechende Risiko. Wir klären alle Verdachtsfälle auf. Bei Verstößen ergreifen wir dem Einzelfall angemessene Maßnahmen. Wenn notwendig beenden wir die Geschäftsbeziehung und schalten die Behörden ein.

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Um Korruption und Bestechung 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 Taskforce interne Ermittlungen in Hinblick auf Verdachtsfälle durch. Über mögliche Konsequenzen bei tatsächlich vorliegender Korruption oder Bestechung entscheidet der Vorstand.

Stand 1/2022

Stuttgarter Lebensversicherung a. G.
Rotebühlstraße 120 | 70197 Stuttgart
T 0711 665-0 | **F** 0711 665-1516
info@stuttgarter.de | **www.stuttgarter.de**



Die Stuttgarter

Der Vorsorge-Versicherer