

Zukunft machen wir aus Tradition.



Die Stuttgarter
Der Vorsorgeversicherer

Nichtfinanzieller Bericht der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

2020

INHALT

Allgemeine Ausführungen.....	4
Umweltbelange.....	7
Konzepte.....	8
Ergebnisse.....	8
Wesentliche Risiken.....	8
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	9
Arbeitnehmerbelange	11
Konzepte.....	12
Ergebnisse.....	12
Wesentliche Risiken.....	12
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren....	12
Sozialbelange.....	16
Konzepte.....	17
Ergebnisse.....	17
Wesentliche Risiken.....	17
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren....	17
Achtung der Menschenrechte	19
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	21
Konzepte.....	22
Ergebnisse.....	22
Wesentliche Risiken.....	22
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren....	22

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 eine demokratische Legitimation und parlamentarische Kontrolle der Inhalte fehlt und weil aufgrund der Vielzahl unterschiedlichster Standards eine Vergleichbarkeit zwischen den nichtfinanziellen Erklärungen der einzelnen Unternehmen nicht möglich ist.

Geschäftstätigkeit

Von uns betriebene Versicherungsarten sind:

- Kapitalversicherungen
- Rentenversicherungen
- Kollektivlebensversicherungen
- fondsgebundene Kapitallebensversicherungen
- fondsgebundene Rentenversicherungen
- Rentenversicherungen mit Indexbeteiligung
- Berufsunfähigkeits-, Grundfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen
- Risikolebensversicherungen
- Pflegerentenversicherungen

Unser Geschäftsgebiet ist Deutschland.

Verbindliche Werte

Als Vorsorgepartner für Generationen folgen wir einem klaren Wertesystem. Als Verein auf Gegenseitigkeit stellt unsere Unternehmenskultur Kunden und Geschäftspartner in den Mittelpunkt. Wir pflegen einen wertschätzenden Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Mitarbeitern. Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst und legen daher großen Wert auf Nachhaltigkeit und Vertrauen. Unter Nachhaltigkeit verstehen wir ökologische und soziale Aspekte sowie Grundsätze der guten Unternehmensführung (Environment, Social, Governance: ESG). In unserer Unternehmensführung und den Investmentstrategien berücksichtigen wir ebenfalls ökologische und soziale Aspekte sowie Grundsätze der guten Unternehmensführung. Im Umgang mit unseren Kunden sehen wir den "GDV* Verhaltenskodex für den Vertrieb" 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 "Kernteam Nachhaltigkeit" wurde mit der Weiterentwicklung dieses Themas beauftragt. Es arbeitet abteilungs- und bereichsübergreifend. Dem Team gehören Mitarbeiter aus den Bereichen Risikomanagement, Kapitalanlage, 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.

Einfluss des Geschäftsbetriebes auf die Umwelt oder Gesellschaft

Versicherungen sind nichtmaterielle Produkte. Zur Herstellung werden natürliche Ressourcen nur sehr begrenzt benötigt. Umweltbelange gehören daher nicht zu den wesentlichen Handlungsfeldern bei der Erbringung unserer Dienstleistungen.

Wir entwickeln explizit Produkte wie die GrüneRente, die Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen.

Kundenorientierung und Beschwerdemanagement

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

Nachhaltigkeit im Produktangebot

Produktpolitik

Bei der Gestaltung von neuen Produkten orientieren wir uns konsequent an vorhandenem und zukünftigem Bedarf. Dabei steht 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 2020 waren in rund 73.000 Verträgen der Stuttgarter nachhaltige Fonds enthalten. Das in Nachhaltigkeitsfonds investierte Volumen beträgt 45 Mio. Euro. Wir streben an, diesen Betrag durch eine aktive Kommunikationspolitik gegenüber Kunden 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 und soziale 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.

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.

Die Stuttgarter ist der erste Versicherer in Deutschland, der einen konsequenten Nachhaltigkeitsansatz für moderne Hybrid- und Indexrenten anbietet.

GrüneRente: Geprüfte Qualität durch externe Stellen

Die Prüfung der Nachhaltigkeit und der Beitrag der Erreichung der nachhaltigen Anlageziele (ökologisch, sozial) 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 Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen durch weitere externe Stellen bestätigt. Beim GrüneRente Index ist dies die unabhängige Rating-Agentur Sustainalytics. Bei den Fonds wird dies durch die Kapitalverwaltungsgesellschaften bestätigt. Sie sind auch für die Einhaltung der Anlagegrundsätze und -grenzen verantwortlich.

Die Fondsauswahl für die GrüneRente wurde im August 2020 vom Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP) ausgezeichnet. Im "Fondspolice-Nachhaltigkeits-Rating" hat das Angebot der Stuttgarter in den beiden untersuchten Kategorien "Aktives Investieren" und "Komfortorientiertes Investieren" die höchste Bewertung "exzellent" erzielt. Das IVFP hat hier zum ersten Mal die Qualität der angebotenen Nachhaltigkeitsfonds bei Rentenversicherungen untersucht. Ziel der Untersuchung ist es, Beratern und Kunden eine Übersicht zu geben, welche Versicherer sich dem Thema Nachhaltigkeit widmen und welche ein passendes Vorsorgeprodukt anbieten.

Sowohl die GrüneRente invest als auch die GrüneRente performance-safe wurden 2020 mit dem Sustainable Award in Finance des Software- und Analysehauses Morgen & Morgen ausgezeichnet.

Weiterbildung für Vermittler

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

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

Die Stuttgarter ist Gründungsmitglied der Branchen-Initiative "Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung". Diese wurde im Jahr 2020 von der infinima GmbH (Institut für Fi-

nanz-Markt-Analyse) ins Leben gerufen. Die Brancheninitiative soll einerseits die Akteure auf dem Markt der privaten Altersvorsorge zusammenbringen, andererseits aber auch alle anderen Interessierten an diesem Thema. Die Ausgestaltung als Informationsplattform soll vor allem das Ziel haben, Wissen rund um das Thema Nachhaltigkeit zentral zur Verfügung zu stellen. Maklern und Vermittlern sollen Informationen an die Hand gegeben werden, die die IDD-konforme Beratung zukünftig erleichtern können.

Weiterbildung für Vermittler zum Thema nachhaltige Produkte

Zur Schulung der unabhängigen Versicherungsvermittler (Makler und Mehrfachagenten) hat Die Stuttgarter im Jahr 2020 mehrere Veranstaltungen durchgeführt. Dazu zählt auch die Online-Seminar-Reihe "So geht grün". Gemeinsam mit Prof. Dr. Christian Klein (Professor für Corporate Finance an der Universität Kassel) und Vertretern von Fondsgesellschaften wurden die Grundlagen und unterschiedlichen Anlagestrategien bei nachhaltigen Geldanlagen aufbereitet.

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. Erkennbar "kritische" Kapitalanlagen, wie z.B. Hersteller und Vertrieber von Streumunition, sind ausgeschlossen.

Bewertung der Nachhaltigkeit der Kapitalanlagen

Den überwiegenden Teil der Kapitalanlagen in unserem Sicherungsvermögen (Länder-/Bundesanleihen, Aktien, Immobilien und Hypotheken) bewerten wir aus ESG-Sicht als "neutral". D.h. diese Anlagen sind nicht explizit "nachhaltig". Im Gegenzug werden sie unter gängigen Nachhaltigkeitsbewertungen aber als "unkritisch" angesehen.

Ein Teil unserer Kapitalanlagen sind explizit "nachhaltig" angelegt. Das bedeutet: Sie erfüllen hohe Nachhaltigkeitsansprüche. Das sind z.B. Beteiligungen an erneuerbaren Energien oder nachhaltigen Themenfonds. Von diesen Kapitalanlagen sind 280 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 Assetmanager 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 Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner) zu entsprechendem persönlichem Verhalten – besonders unserer Mitarbeiter. Bei der Stuttgarter wird kein separater Umweltbericht erstellt. Alle relevanten Umweltbelange sind in diesem Bericht aufgeführt.

Als Dienstleistungsunternehmen liegen unsere Handlungsschwerpunkte dabei im Bereich Fuhrpark und der 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 einer Biogasanlage zugeführt.

Ergebnisse

Beim rollierenden Austausch der Dienstfahrzeuge verringern wir deren Schadstoffausstoß schrittweise – unter anderem durch effizientere Motoren. Ergänzend ist bereits ein erstes rein elektrisch betriebenes Modell 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 2019 beziehen wir unseren Strom für die Hauptverwaltung in Stuttgart von unserem Partner EWR AG Worms als zertifizierten Ökostrom ausschließlich aus Anlagen zur Erzeugung erneuerbarer Energien.

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 weniger Papier verbraucht. Zahlreiche Projekte zur Digitalisierung und der Reduzierung des Papierverbrauchs wurden umgesetzt. So zum Beispiel: Betriebsrentenmanager für bAV, Endkundenportal "meine Stuttgarter" für Privatkunden, verstärkter Online-Versand von Stuttgarter Magazinen und auch des Geschäftsberichtes. Außerdem die Reduktion dezentraler Drucker und die Optimierung von Standardeinstellungen beim letzten Austausch der Multifunktionsgeräte (z.B. Einführung doppelseitiger Druck). Durch diese Maßnahmen konnten wir den Papierverbrauch signifikant senken. So wurden im Jahr 2019 nur noch 10,7 Mio. Blatt Papier verbraucht (2018: 11,6 Mio. Blatt; 2017: 12,2 Mio. Blatt).

Wesentliche Risiken

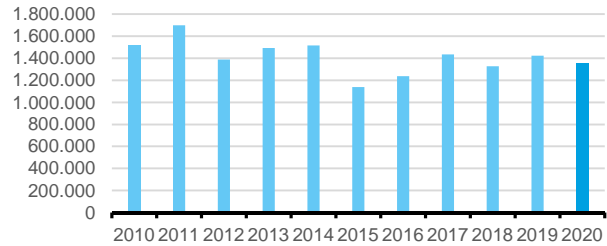
Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

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 Mitarbeitern und Partnern fördern wir anhaltend bewusstes Verhalten.

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

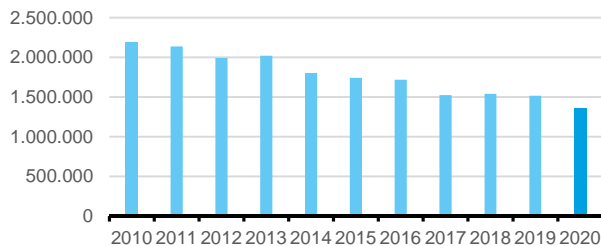


Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Strom

Unseren Stromverbrauch konnten wir weiter senken: durch die Nutzung einer E-Max-Steuerung, eines Freikühl-Moduls und durch laufende Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik. Die deutliche Reduzierung des Stromverbrauchs ist auch auf die massive Ausweitung der Homeoffice-Tätigkeiten aufgrund der Corona-Pandemie zurückzuführen.

Jahresverbrauch Strom 2020: 1.356.857 kWh gesamt, 44 kWh je m², 1.938 kWh je Mitarbeiter.



Fernwärme

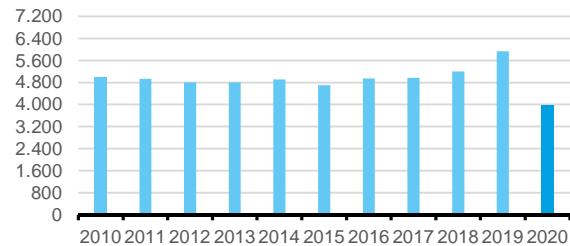
Wir haben die Durchflussmengen und die Steuereinrichtungen weiter optimiert. Darüber hinaus konnten wir unsere Mitarbeiter zu einem adäquaten Lüftungsverhalten motivieren. Hinzu kam die insgesamt warme Witterung, wodurch der Verbrauch reduziert werden konnte.

Jahresverbrauch Fernwärme 2020: 1.362.300 kWh gesamt, 44 kWh je m², 1.946 kWh je Mitarbeiter.

Wasser

Durch die verstärkte Arbeit unserer Mitarbeiter im Homeoffice konnte der Wasserverbrauch deutlich reduziert werden.

Jahresverbrauch Wasser 2020: 3.963 m³ gesamt, 0,13 m³ je m², 5,66 m³ je Mitarbeiter.



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 (World Harmonised Light Vehicle Test Procedure), einem neuen, realistischeren Prüfverfahren zur Messung des Kraftstoffverbrauchs und der CO₂-Emissionen.

Photovoltaikanlage

Im Dezember 2020 wurde auf dem Dach der Hauptverwaltung eine Photovoltaikanlage zur Stromerzeugung durch Sonnenenergie installiert. Die Simulationsergebnisse lassen eine jährliche Leistung von knapp 100 MWh erwarten. Dies entspräche einem CO₂-Einsparpotenzial von knapp 44 Tonnen. Genaue Zahlen werden im nächsten Jahr vorliegen.

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 und unnötige Wege und verringert dadurch CO₂-Emissionen.

Arbeitnehmerbelange

Konzepte

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

Ergebnisse

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

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

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

Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

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

Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Geschlechtergleichstellung

Frauenquote

Im Jahr 2019* beschäftigten wir annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Im Innendienst lag die Frauenquote bei 52,1 % und leicht unter dem Branchendurchschnitt, der bei 53,0 % lag.

Wir fördern und unterstützen Frauen in Führungspositionen. In der 1. Führungsebene der Stuttgarter sind im Innendienst im Jahr 2020 35,7 % (2019: 25,0 %) Frauen vertreten, in der 2. Führungsebene 21,6 % (Vorjahr: 13,9 %). Im Vergleich: In der Branche liegt die Anzahl der Frauen in der 1. Führungsebene bei 15,3 %, in der 2. Führungsebene bei 23,9 % (Stand: 2019).

* Branchenwerte für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor.

Entgeltgleichheit für alle

Frauen sollen bei gleicher Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit das gleiche Entgelt erhalten wie die männlichen Kollegen. Wir fördern alle Mitarbeiter 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.

Arbeitsbedingungen

Die Versicherungswirtschaft bietet hervorragende Arbeitsbedingungen. Diese werden auch den wachsenden Ansprüchen an die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerecht. Wesentlich ist dabei die Arbeitszeitgestaltung. Wir haben dies wie folgt umgesetzt:

Flexible Arbeitszeit für mehr Optionen

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

Das Modell "Stuttgarter Sonderfreizeit" hat sich seit der Einführung 2016 gut etabliert. Die Mitarbeiter können Gehaltsbestandteile in Urlaubstage umwandeln. Durch Kombination mit weiteren Urlaubstagen und den Abbau von Gleitzeit kann sich der Mitarbeiter eine Auszeit nehmen: zum Beispiel für eine längere Erholungsphase, den Abschluss von nebenberuflichen Weiterqualifikationen oder die Betreuung von Angehörigen.

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 jeder 4. Arbeitnehmer bei uns in Teilzeit – im Schnitt 25 der 38 tariflich vorgesehenen Wochenstunden. Die Teilzeitquote lag 2019* bei 26,2 % (Vergleich Branche: 26,0 %) und hat sich gegenüber dem Vorjahr (24,7 %) leicht erhöht.

* Branchenwerte für das Jahr 2020 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 des Mitarbeiters gegeben sind, wird dieser Wunsch auch erfüllt. Im Jahr 2019* stieg die Anzahl der Mitarbeiter in Telearbeit auf 98 (im Vorjahr: 85). Hinzu kommt im Jahr 2020 aufgrund der Corona-Pandemie ein hoher Anteil an Mitarbeitern, die temporär aus dem Homeoffice arbeiten können. So wurden im Lauf des 1. Halbjahres 2020 ca. 90 % der Gesamtbelegschaft technisch dafür ausgestattet.

* Branchenwerte für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor.

Berufliche Aus- und Weiterbildung mit gezieltem Kompetenzausbau

Ausbildung

Wir bieten eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen für Hochschulabsolventen und Abiturienten an. Die Ausbildungsberufe reichen vom Kaufmann für Versicherungen und Finanzen über Fachinformatiker zu Dualen Studiengängen. Zudem können Studierende der Fachrichtungen Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften Praktika absolvieren. Selbstverständlich steht unsere Tür auch für Schülerpraktikanten offen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mindestens 70 % der Auszubildenden eines Jahrgangs in ein Anstellungsverhältnis zu übernehmen. Im Jahr 2020 betrug diese Quote 100 % (Vorjahr: 60 %).

Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung bedeutet uns viel. Wir investieren in den Kompetenzausbau aller Mitarbeiter in Form von internen und externen Weiterbildungen. Außerdem unterstützen wir sie bei nebenberuflichen Weiterbildungen. Zum Beispiel bei der Aufnahme eines Studiums oder einer Qualifikation zum Aktuar. Mit Campus S bieten wir unseren Mitarbeitern eine moderne Plattform für Weiterbildungsangebote. Im Jahr 2019* haben sich die Mitarbeiter in 19.655 Stunden weitergebildet (2018: 13.632). Diese signifikante Steigerung zeigt zum einen, dass wir in die Weiterbildung investieren, zum anderen spiegelt dies die Bereitschaft der Mitarbeiter, sich weiter zu qualifizieren. Im Jahr 2020 gewann die virtuelle Weiterbildung aufgrund der Corona-Pandemie erheblich an Bedeutung. Insbesondere Seminare zu fachlichen Themen wurden von Präsenzveranstaltungen auf Online-Seminare umgestellt.

* Branchenwerte für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor.

Arbeitsplatzsicherheit sorgt für lange Betriebszugehörigkeit

Die Arbeitsplatzsicherheit und der vorbildliche Umgang mit den Mitarbeitern haben Priorität. So lag im Jahr 2020 die Fluktuationsquote voraussichtlich bei 8,50 % bzw. 6,30 % (bereinigt um die Mitarbeiter, die in den Ruhestand wechseln), sinkt damit wieder zum Vorjahr (9,26 %) und liegt über Branchenniveau (5,62 %).

Insgesamt bleiben die Mitarbeiter dem Unternehmen immer länger treu. In 2019* lag die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit bei 16,0 Jahren (Branche 17,1 Jahre). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2019* 45,4 Jahre und liegt damit auf Branchenniveau (45,1 Jahre).

* Branchenwerte für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor.

Weitere Sozialleistungen als attraktiver Bonus

Zusätzlich bieten wir eine große Bandbreite an weiteren Leistungen wie betriebliche Altersversorgung, Haustarife, Jobticket, JobRad, Eltern-Kind-Büro, bezuschusstes Betriebsrestaurant, Betriebsarzt, Betriebssport, Jubiläumsleistungen, Sommercamp zur Kinderbetreuung in den Ferien oder Sonderurlaub für besondere Anlässe.

Anreizsysteme

Wir orientieren uns am Tarifvertrag für die Versicherungswirtschaft. Darüber hinaus erhalten die Mitarbeiter Zusatzleistungen. Dazu gehören u.a. Gratifikationen, ein erfolgsabhängiger Bonus von bis zu einem Monatsgehalt sowie Aufmerksamkeiten (Zuwendungen) bei Hochzeit oder Geburt. Darüber hinaus haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, Ideen einzureichen, die abhängig vom wirtschaftlichen Nutzen honoriert werden (betriebliches Vorschlagswesen).

Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Unsere Gesundheitsangebote sind vielfältig. Sie reichen von einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen über Sportangebote und Vorsorgeuntersuchungen. Als Sportaktivitäten bieten wir unter anderem Fußball, Gymnastik, Yoga, Faszientraining, Fitness-Gruppe, Tischtennis, Lauftreff, Badminton und Massagen. Alle Angebote können von allen Mitarbeitern genutzt werden. Das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen umfasst beispielsweise Augenuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen. Weitere Gesundheitsmaßnahmen sind zum Beispiel Brillenzuschüsse und die Veranstaltung von Gesundheitstagen. Über unseren externen Dienstleister bieten wir zusätzlich ein jährlich wechselndes Gesundheitsprogramm an. Dies umfasst unter anderem Hautscreening, Venencheck, Ergonomieberatung und Augeninnendruckmessung. Weiterhin wurde auch hier das Programm pandemiebedingt um Webinare erweitert und umfasst beispielsweise Ergonomie und Ernährung im Homeoffice sowie das Thema Schlafgesundheit in Zeiten besonderer Belastung.

Die stabile Gesundheit der Mitarbeiter sticht hervor. Die Krankheitsquote liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt: Die durchschnittliche Fehlzeit lag im Jahr 2019* bei 11,1 Tagen (Branche: 15,9 Tage).

Auch während der Corona-Pandemie wurden und werden Sportangebote unter Berücksichtigung der Hygienevorschriften angeboten. Mit Zunahme der coronabedingten Einschränkungen des öffentlichen Lebens haben wir diese auf Online-Sportangebote umgestellt. So werden z.B. morgendliches Wake-up-Yoga und eine "bewegte Mittagspause" angeboten. Insbesondere zur Unterstützung bei psychischer Belastung steht allen Mitarbeitern kostenfrei das PME-Lebenslagencoaching zur Verfügung.

* Branchenwerte für das Jahr 2020 liegen noch nicht vor.

Gefährdungsmanagement anhand von Mitarbeiterbefragungen

Die Motivation, das Betriebsklima sowie die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter sind ein wertvolles und zu schützendes Gut. Nur so können wir auch unter schwierigen Marktbedingungen erfolgreich sein. Wir möchten die

Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen so gestalten, dass sie zu einer möglichst guten Arbeitsqualität, hoher Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit beitragen.

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

Außerdem kooperieren wir mit einem externen Familienservice. Dieser bietet unseren Mitarbeitern Hilfe und unterstützt sie bei psychischen Beschwerden oder privaten organisatorischen Schwierigkeiten: beispielsweise bei der Unterbringung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen.

Mitarbeiter-Information

Über das Stuttgarter Intranet stehen den Mitarbeitern Informationen zur Verfügung, die alle betrieblichen Belange abdecken – angefangen beim Arbeitsschutz bis hin zu Leistungen zur Nachhaltigkeit. Weiteres Instrument der internen Kommunikation ist die Mitarbeiter-Zeitschrift "inside".

Betriebsrat

Der Betriebsrat steht den Mitarbeitern als Anlaufstelle für Fragen, Anregungen und Probleme zur Verfügung.

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 Mitarbeiter die zuständigen Personen direkt zur Ausstattung, Einrichtung und Nutzung ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds befragen. Ebenfalls regelmäßig prüft ein externes Fachunternehmen

die Sicherheit der elektrischen Ausstattung der Arbeitsplätze. Für eventuell auftretende kleine Verletzungen stehen ausreichende Erste-Hilfe-Einrichtungen zur Verfügung. Ein Notrufsystem zur Alarmierung externer Kräfte wie Rettungsdienst oder Feuerwehr ist eingerichtet. Im Jahr 2019 gab es zwei Wegeunfälle, in 2020 einen Wegeunfall, die wir der Verwaltungsberufsgenossenschaft 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.

Wir beteiligen uns mit Spenden und Sponsorings an verschiedenen sozialen Projekten.

Als mittelständisches Unternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart unterstützen wir ausschließlich soziale Aktivitäten der Region.

Wissen und Bildung liefern wichtige Impulse für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung. Neben dem stetigen Kompetenzausbau unserer Mitarbeiter machen wir uns für eine hochwertige Bildung von Studierenden stark.

Ergebnisse

Selbst wenn wir die laufenden Kosten und Einsparungen berücksichtigen, haben wir 2020 erhebliche Beiträge aufgewendet.

Wesentliche Risiken

Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Die Aktivitäten im Bereich Sozialbelange reflektieren unsere Werte: Tradition, Stärke, Solidität, Verlässlichkeit, Dynamik und Modernität. 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 Blutspendenaktion. Auslöser für die Aktion war die Regulierung eines Leistungsfalls, bei dem der Versicherte viel Blut verloren hatte und viele Konserven benötigte. Dies führte unseren Auszubildenden eindrucksvoll vor Augen, dass sehr viele Gefahren versicherbar sind. Blut ist mit einer finanziellen Absicherung jedoch nicht zu ersetzen. So war die Idee geboren, nicht nur Leben zu „ver“-sichern, sondern auch zu sichern – in Form einer Blutspendenaktion.

Teilnehmen können Mitarbeiter der Stuttgarter, aber auch Spender aus der Nachbarschaft.

Diverse Spenden

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

Unsere Mitarbeiter an Hochschulen

Viele unserer Mitarbeiter unterschiedlicher Bereiche und Hierarchie-Ebenen engagieren sich in der Hochschulförderung. Sie sind geschätzte Referenten und Dozenten an Universitäten und Hochschulen. Mit ihren Vorträgen richten sie sich vor allem an Studierende, Lehrkräfte und Kollegen anderer Versicherungsgesellschaften.

Somit vermittelt Die Stuttgarter als Unternehmen Know-how und nimmt gleichzeitig eine aktive Rolle im Austausch mit Wissenschaft und Branche ein. Entsprechend forcieren wir schon früh eine Kontaktaufnahme zu potenziellen neuen Mitarbeitern.

Mit dem Deutschlandstipendium Nachwuchstalenten 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 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

The background features a gradient of light blue transitioning into a darker blue. Large, curved, abstract shapes in white and dark blue sweep across the page, creating a dynamic and modern aesthetic.

Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte. Dies gilt für alle unsere Aktivitäten.

Die Achtung der Menschenrechte ist im deutschen Recht verankert. Deshalb haben wir keine eigenen Richtlinien formuliert. Als Unternehmen mit Sitz und Geschäftstätigkeit ausschließlich in Deutschland bewerten wir die Risiken als gering – sowohl im Bereich Arbeitnehmer als auch innerhalb unserer Geschäftsbeziehungen.

Verstöße gegen 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 2020 sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung in unserem Unternehmen oder aus unserem Unternehmen bekannt geworden. Die Stuttgarter ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (www.gdv.de). Wir sind dem Verhaltenskodex des GDV für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten. Dieser beinhaltet auch Grundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

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 intern 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 2020 eine Reihe individueller Anfragen zur Zulässigkeit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen erhalten. Der Bereich Recht und Compliance hat im Jahr 2020 zu diesem Thema auch mehrere Schulungsveranstaltungen durchgeführt. Die Interne Revision hat sich im Jahr 2020 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 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 Task-Force interne Ermittlungen in Hinblick auf Verdachtsfälle durch. Über mögliche Konsequenzen bei tatsächlich vorliegender Korruption oder Bestechung entscheidet der Vorstand.

Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, verzichten wir auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form. Wir weisen deshalb darauf hin, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.