



# Nachhaltigkeitsbericht 2021

**ERGO**

A Munich Re company

# Inhalt

ERGO im Porträt	02
Einleitung	03
<b>Nachhaltige Unternehmensführung</b>	<b>04</b>
Menschenrechte	05
Unsere Nachhaltigkeits-Governance	06
Unsere Stakeholder	07
Unsere wesentlichen Themen	08
Code of Conduct und Compliance	08
Digitale Transformation	10
Datenschutz und Informationssicherheit	11
<b>Nachhaltigkeit im Geschäft</b>	<b>12</b>
Kundenorientierung und -zufriedenheit	13
Nachhaltige Produkte	13
Nachhaltige Kapitalanlagen	15
<b>Umwelt- &amp; Klimaschutz</b>	<b>16</b>
Gruppenweites Umweltmanagement	17
Umweltbewusstsein stärken	18
<b>Mitarbeiter</b>	<b>19</b>
Förderung der Mitarbeiter	20
Diversity und Chancengleichheit	21
Work-Life-Balance	22
Gesundheit und Arbeitsschutz	23
<b>Gesellschaftliches Engagement</b>	<b>24</b>
Unsere Förderschwerpunkte	25
<b>Anhang</b>	<b>26</b>
Kennzahlen	27
GRI-Inhaltsindex	31
Über diesen Bericht, Impressum	37

## ERGO im Porträt

> GRI 102-1, 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-9

Die ERGO Group mit Sitz in Düsseldorf ist eine der großen Versicherungsgruppen in Deutschland und Europa. Weltweit ist die Gruppe in rund 30 Ländern vertreten und konzentriert sich auf die Regionen Europa und Asien. **ERGO** bietet ein umfassendes Spektrum an Versicherungen, Vorsorge, Investments und Serviceleistungen und betreut sowohl Privats als auch Geschäftskunden.

Über 37.000 Menschen arbeiten weltweit als angestellte Mitarbeiter oder als Vermittler für die Gruppe. 2021 nahm ERGO 19 Milliarden Euro an Gesamtbeiträgen ein und erbrachte für Kunden Versicherungsleistungen in Höhe von 17 Milliarden Euro.

Die Versicherungsgruppe ist eine Aktiengesellschaft (AG) deutschen Rechts und gehört zu 100 Prozent Munich Re, einem der weltweit führenden Anbieter von Rück- und Erstversicherung sowie von versicherungsnahen Risikolösungen. Die MEAG, der Vermögensmanager und Fondsanbieter von Munich Re, betreut auch die Kapitalanlagen der ERGO.

In Deutschland tritt die Versicherungsgruppe unter dem Namen ERGO und mit den Marken ihrer Spezialisten auf: dem Krankenversicherer DKV und nexible, dem reinen Digitalanbieter. Über alle Sparten hinweg gehört ERGO in Deutschland zu den führenden Anbietern. International ist ERGO auch mit der Rechtsschutzmarke DAS vertreten.

Unter dem Dach der ERGO Group agieren vier separate Einheiten. Die ERGO Deutschland AG bündelt das Deutschlandgeschäft. Die ERGO International AG steuert das internationale Geschäft. Die ERGO Digital Ventures AG ist für Digitalisierung und Direktaktivitäten zuständig, während die ERGO Technology & Services Management AG zunehmend die Technologieaktivitäten der Gruppe lenkt.

Da ERGO hauptsächlich Dienstleistungen anbietet, ist unsere Lieferkette überschaubar. Wir kaufen vor allem Sach-, Werk- und Dienstleistungen aus den folgenden Bereichen ein: Informationstechnik, externe Ressourcen (z. B. Beratung), Marketing-Services, Verwaltung und Bewirtschaftung von Immobilien und Anlagen, Fuhrparkmanagement, Reisemanagement, Bürobedarf sowie Kurier- und Logistikdienstleistungen.

## Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

ERGO versichert Menschen und Unternehmen für die Zukunft – nach vorne zu schauen und nachhaltig zu handeln, ist für uns selbstverständlich.

Im Fokus unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht die Umsetzung der klimapolitischen Ziele unserer „Ambition 2025“. ERGO will die CO<sub>2</sub>-Emissionen im eigenen Geschäftsbetrieb, im Versicherungsgeschäft und bei der Kapitalanlage deutlich reduzieren. Schrittweise wollen wir über alle Bereiche hinweg bis spätestens 2050 Netto-Null-Emissionen erreichen.

Dazu hat ERGO die Steuerung nachhaltiger Themen weiter ausgebaut: Nach der Einrichtung der zentralen Abteilung Nachhaltigkeit im Jahr 2021 wurden Rahmenwerke entwickelt, Kennzahlen verfeinert und zusätzliche Entscheidungsgremien eingeführt.

Um die wesentlichen Themen für diesen Bericht zu bestimmen, haben wir verschiedene Stakeholder in einem strukturierten Prozess befragt. Dazu machen wir deutlich, auf welche nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals) die Maßnahmen in den jeweiligen Handlungsfeldern einzahlen.

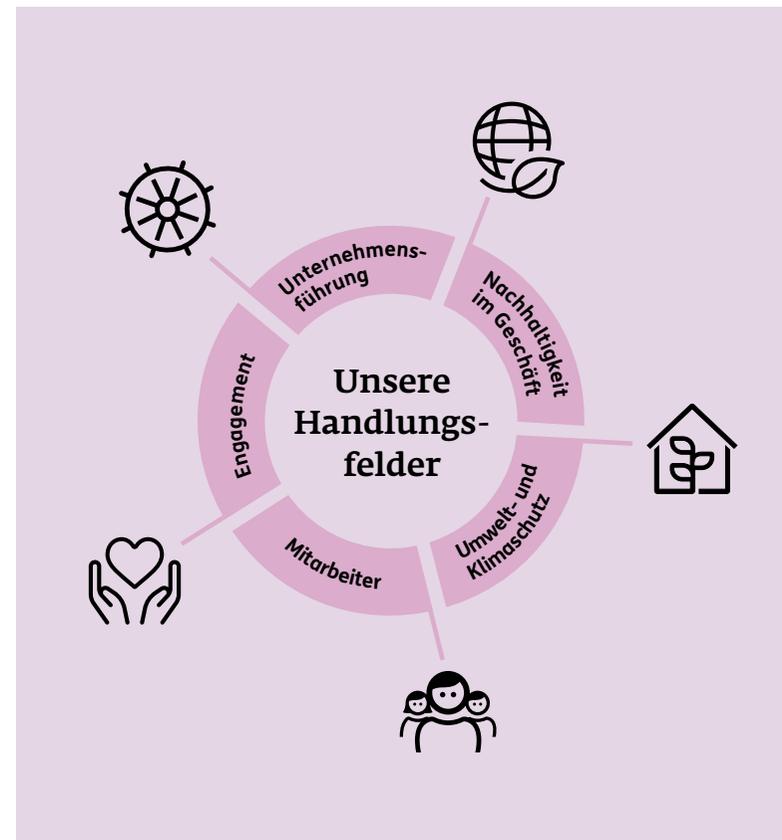


Josef Pommerening, Head of Sustainability

Mit unserer Berichterstattung wollen wir zeigen, wie ernst ERGO die Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Umwelt und Gesellschaft nimmt. Wir freuen uns, wenn Sie sich Zeit für die Lektüre nehmen. Bei Anmerkungen oder Fragen sprechen Sie uns gerne an.

Mit freundlichen Grüßen

Josef Pommerening,  
Head of Sustainability





# Nachhaltige Unternehmensführung



Vorausschauend und umsichtig zu handeln und langfristig Mehrwert für unser Unternehmen und die Gesellschaft zu schaffen – das ist unser Ziel. Mit unserer langfristigen Strategie und verantwortungsvoller Unternehmensführung setzen wir es konsequent um.

> GRI 102-11, 102-12, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3

Unsere Geschäftstätigkeit ist geprägt von einem immer komplexeren Umfeld und immer neuen Risikopotenzialen. Mit unserem Know-how und praktischen Lösungen tragen wir dazu bei, Risiken zu mindern und Menschen mit ihren individuellen Lebensplänen und Bedürfnissen abzusichern.

Nach vorne zu schauen und nachhaltig zu handeln ist für uns selbstverständlich.

Zusätzlich berücksichtigen wir die Anforderungen aus den freiwilligen Verpflichtungen, die wir mit unserer Muttergesellschaft Munich Re eingegangen sind. Dazu zählen der UN Global Compact, die Principles for Responsible Invest-

ment (PRI, Prinzipien für verantwortungsbewusste Kapitalanlage) und die Principles for Sustainable Insurance (PSI, Prinzipien für nachhaltiges Versicherungsgeschäft). Unser Nachhaltigkeitsengagement zahlt zudem auf die Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen ein, die die wesentlichen Herausforderungen unserer Zeit beschreiben.

Mit dem Beitritt zur „Net-Zero Asset Owner Alliance“ (AOA) im Januar 2020 hat sich Munich Re und damit auch ERGO verpflichtet, die CO<sub>2</sub>-Emissionen ihres **Anlageportfolios** bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Darüber hinaus ist Munich Re Gründungsmitglied der „Net-Zero Insurance Alliance“ (NZIA, 2021), die von der UN PSI ins Leben gerufen wurde. Die Mitglieder beabsichtigen, die Emissionen aus ihrem **Versicherungsgeschäft** bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Beide Verpflichtungen entsprechen den Klimazielen unserer Unternehmensstrategie „Ambition 2025“.



Signatory of:



## Ambition 2025

Die „Ambition 2025“ von Munich Re und damit auch ERGO beschreibt anspruchsvolle Ziele für die Entwicklung des Unternehmens in den kommenden Jahren. Diese Ziele orientieren sich an den drei Leitprinzipien Scale, Shape und Succeed.

Scale verweist auf unsere Entschlossenheit, unser Kerngeschäft zu stärken und auszubauen, um Wachstum und eine hohe Profitabilität zu erreichen. Dazu setzen wir vor allem auf Digitalisierung und erstklassige Kundenerfahrungen.

Shape steht für die Absicht, neue Geschäftsfelder zu identifizieren und unser Produktangebot auszuweiten. Unser Vertriebsansatz, On- und Offline-Angebote hybrid zu verzahnen, spielt hier eine entscheidende Rolle.

Succeed bedeutet, dass wir nur dann nachhaltig erfolgreich sein werden, wenn all unsere Interessengruppen von unserer Entwicklung profitieren. Das bedeutet mehr Ertrag für Munich Re als unseren Anteilseigner. Unsere Kunden profitieren von bedarfsgerechten Produkten und Dienstleistungen genauso wie von kundenzentrierten Prozessen.

Unseren Mitarbeitern bieten wir langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und hervorragende Karriereperspektiven in einem digitalen und sehr flexiblen Arbeitsumfeld. Wir setzen auf ihre Vielfalt, um unser Unternehmen weiter voranzubringen. Nicht zuletzt profitiert die Gesellschaft von unseren Initiativen zum **Klimaschutz** im Geschäft.

## Menschenrechte

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3

Die Menschenrechte zu schützen, ist selbstverständlicher Bestandteil unserer wertorientierten Unternehmensführung. Diese Verpflichtung kommt in der **Grundsatzerklärung zu Menschenrechten von Munich Re** zum Ausdruck und gilt auch für ERGO. Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte, wie sie in den UN-Prinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der Internationalen Menschenrechtscharta, dem UN Global Compact und in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgeschrieben sind.

### Wahrung der Menschenrechte im Unternehmen

Unsere Gruppe hat in einer systematischen Evaluierung potenzieller Risiken vier Dimensionen definiert, die für die Wahrung der Menschenrechte von Belang sind: das Kerngeschäft aus der Erstversicherung, die Vermögens-



## Die Handlungsfelder unserer Nachhaltigkeitsstrategie

**Verantwortungsvolle Unternehmensführung:** Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ist nur auf der Grundlage eines einwandfreien ethischen und rechtlichen Verhaltens möglich.

**Nachhaltiger Ansatz im Kerngeschäft:** Wir berücksichtigen proaktiv ESG-Kriterien entlang der gesamten Wertschöpfungskette in unseren Kerngeschäftsaktivitäten (Produkte, Services und Kapitalanlage).

**Umwelt- und Klimaschutz:** Wir verfolgen eine ehrgeizige Klimastrategie, die sich auf alle Verbindlichkeiten, Vermögenswerte und unsere eigene Geschäftstätigkeit erstreckt.

**Verantwortungsvoller Arbeitgeber:** Als Arbeitgeber legen wir besonderen Wert auf einen verantwortungsvollen und respektvollen Umgang mit unseren Mitarbeitern. Wir fördern ihre berufliche Entwicklung und setzen auf Vielfalt.

**Gesellschaftliche Verantwortung:** Aus unserem gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstsein heraus unterstützen wir eine Vielzahl von Initiativen und Projekten, die den sozialen Zusammenhalt fördern oder unserem Kerngeschäft nahestehen.

verwaltung, die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeiter sowie die Beschaffung. In jedem dieser Bereiche achten wir darauf, potenzielle Risiken in Bezug auf die Beeinträchtigung von Menschenrechten zu identifizieren, zu bewerten und, wenn nötig, zu mindern.

Die systematische Verankerung von nachhaltigen Aspekten (sogenannte ESG-Aspekte) im Kerngeschäft ermöglicht es uns, Risiken für die Umwelt, lokale Gemeinschaften oder andere Stakeholder zu erkennen und so weit wie möglich zu minimieren. Entsprechend der Verpflichtung von Munich Re zu den Principles for Sustainable Insurance (PSI) haben wir die Beachtung von ESG-Kriterien in den Produktentwicklungsprozess im Tarifgeschäft integriert. Er deckt neue Produkte genauso wie Modifikationen vorhandener Produkte ab. Auch bei der Zeichnung von Risiken und der Kapitalanlage fließt die Bewertung von ESG-Aspekten systematisch ein. Den Rahmen für unseren nachhaltigen und menschenrechtskonformen Investmentansatz bei Kapitalanlagen bilden die Principles for Responsible Investment (PRI) und die gruppenweit gültige Richtlinie für verantwortungsvolle Investments.

### Was sind ESG-Aspekte?

ESG ist die Abkürzung für Environmental, Social und Governance. Die Aspekte beschreiben nachhaltige Ziele und umfassen etwa:

- Im Bereich Umwelt: Vermeidung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, sparsamer Verbrauch von Ressourcen und Vermeidung von Umweltschäden
- Im Bereich Soziales: Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten, Gleichberechtigung, Förderung von Aus- und Weiterbildung
- Im Bereich Governance: Verantwortungsvolle Unternehmensführung, Compliance, Transparenz und Dialog mit Stakeholdern

Unsere Nachhaltigkeitskriterien für alle Kapitalanlagen unterziehen wir regelmäßig einer Prüfung.

Als Arbeitgeber achtet ERGO auf die Einhaltung internationaler Menschenrechtsstandards und legt bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ein besonderes Augenmerk auf Arbeitsschutz, Förderung von Diversität und Chancengleichheit. Unser Verhaltenskodex und zusätzliche Selbstverpflichtungen für verantwortungsbewusstes Handeln schreiben vor, die persönliche Würde, die Privatsphäre und die Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen zu achten. Genauso hält der Verhaltenskodex fest, dass wir keine Diskriminierung, sexuelle oder andere persönliche Belästigungen oder Beleidigungen tolerieren (siehe [↘ „Diversität und Chancengleichheit“](#)). Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, alle drei Jahre an einer Schulung zum Verhaltenskodex teilzunehmen, in der die Achtung der Menschenrechte ein zentraler Bestandteil ist (siehe [↘ „Code of Conduct und Compliance“](#)).

Die ERGO Group kauft weltweit verschiedene Waren und Dienstleistungen ein. Für die Zusammenarbeit mit Lieferanten haben wir Beschaffungsgrundsätze festgelegt. Diese gewährleisten die Einhaltung der ESG-Kriterien sowie die Akzeptanz der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der täglichen Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Wir erwarten, dass Lieferanten die Prinzipien des UN Global Compact zu Beginn einer Geschäftsbeziehung akzeptieren. Bei Verstößen gegen diese Prinzipien behalten wir uns vor, das Vertragsverhältnis zu beenden.

Vermutete oder tatsächliche Menschenrechtsverstöße zählen als Verstöße gegen unseren Verhaltenskodex. Sie können von internen wie externen Betroffenen über verschiedene Meldewege wie das vertrauliche und weltweit zugängliche ERGO Hinweisgeberportal im Internet gemeldet werden (siehe [↘ „Code of Conduct und Compliance“](#)). Jeder Hinweis auf einen möglichen Verstoß wird

von den zuständigen Einheiten untersucht und aufgeklärt. Mit Monitoringsystemen überprüfen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. Wir arbeiten daran, unsere Due-Diligence-Prozesse kontinuierlich zu verbessern und unser Risiko-Screening auszubauen.

Im Januar 2023 tritt in Deutschland das Gesetz über unternehmerische Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz, LkSG) in Kraft, das Anforderungen an Unternehmen über die gesamte Lieferkette hinweg formuliert. Wir unterstützen das mit dem Gesetz verbundene Ziel hoher Menschenrechts- und Umweltstandards und arbeiten aktiv daran, unsere Steuerungsprozesse und das Berichtswesen an die spezifischen Anforderungen des Gesetzes anzupassen.

## Unsere Nachhaltigkeits-Governance

> GRI 102-18, 103-1, 103-2, 103-3

### Klare Steuerung und Vorgaben

Im Berichtsjahr wurde die ESG-Governance-Struktur der Gruppe weiter ausgebaut. Die im April 2021 neu gegründete Abteilung Nachhaltigkeit ist im Ressort des Chief Underwriting Officer angesiedelt, dem Verantwortlichen für das gruppenweite Versicherungsgeschäft. Von hier aus wird die Umsetzung der Nachhaltigkeits- und Klimaziele im Wesentlichen gesteuert, wobei ein Schwerpunkt auf der Weiterentwicklung der nachhaltigen Produktstrategie liegt. Eine Ausnahme bildet das nachhaltige Management der Kapitalanlagen, das in der Verantwortung des Group Investment Management und des Vermögensverwalters der Gruppe, MEAG, liegt. Das international besetzte ESG Advisory Board mit Vorstandsvertretern aus verschiedenen Ressorts berät den Vorstand der ERGO Group.

Grundlegende strategische Entscheidungen zur Nachhaltigkeitsstrategie werden im ESG-Ausschuss als Vorstandsausschuss von Munich Re unter dem Vorsitz des CEO getroffen. Mitglieder sind der ERGO CEO als Verantwortlicher für die Erstversicherung der Gruppe sowie die verantwortlichen Vorstände für Rückversicherung, Investments und Finanzen.

Das ebenfalls bei Munich Re neu etablierte ESG-Management-Team unterstützt den ESG-Ausschuss in der Vorbereitung von strategischen Themen und ist außerdem für die Umsetzung der strategischen Entscheidungen zuständig. ERGO ist durch den Chief Underwriting Officer als verantwortlicher Vorstand und den für Nachhaltigkeit zuständigen Bereichsleiter vertreten. Komplettiert werden diese beiden Gremien durch das ESG-Investmentkomitee, das sich auf die Umsetzung der ESG-Strategie in der Kapitalanlage fokussiert.

Bei Munich Re sind ESG-Ziele Teil des Vergütungssystems für den Vorstand. Sie werden entsprechend in die Zielsetzung der verschiedenen Konzerneinheiten integriert.

Zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele in den internationalen Gesellschaften entwickelt ERGO Standards und Richtlinien. Diese Richtlinien und Standards werden regelmäßig geprüft und bei Bedarf aktualisiert.

## Unsere Stakeholder

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3

Wir legen Wert auf einen offenen und stetigen Dialog mit unseren Stakeholdern. Dadurch können wir frühzeitig erkennen, welche Themen und neu entstehenden Herausforderungen für ERGO aus Sicht unserer Stakeholder heute und in Zukunft maßgeblich („wesentlich“) sind. Wir haben

Kunden, Vertriebspartner, Mitarbeiter, Kapitalgeber und Aktionäre sowie die Gesellschaft als die für uns relevanten Stakeholdergruppen identifiziert. Mit ihnen sind wir über unterschiedliche Kommunikationswege und -plattformen im Austausch. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist die Basis unseres Geschäftserfolgs. Ihnen beweisen wir mit einer klaren Kommunikation, hoher Beratungsqualität, transparenten und leicht zugänglichen Produkten sowie zahlreichen Feedbackangeboten unsere hohe Kundenorientierung. Über ihre Anregungen und ihre Kritik können unsere Kunden das Unternehmen aktiv mitgestalten. Unsere Vertriebspartner, unser Kundenservice und die Kundenbetreuer der Gesellschaften sind ihre direkten Ansprechpartner. Auch über diverse Online- und Social-Media-Kanäle können Kunden mit uns in Kontakt treten. In der ERGO Kundenwerkstatt nehmen über 6.000 Kunden an Umfragen oder Diskussionen teil, um so ihre Wünsche und Anliegen einzubringen. Unsere Vertriebspartner begleiten unsere Kunden in allen Lebensphasen und beraten sie nach ihrem individuellen Bedarf. Einheitliche Beratungsstandards sorgen für eine durchgängig hohe Qualität der Beratung und Betreuung. Dazu stehen wir auch mit unseren Vertriebspartnern kontinuierlich über Dialogformate, Befragungen, Vertretungen und Onlineplattformen im Austausch.

Über dieselben Kanäle begegnen wir auch unseren Mitarbeitern. Wir wollen Vielfalt in unserem Unternehmen und die unterschiedlichen Potenziale unserer Mitarbeiter fördern, denn mit ihrer Kompetenz und Innovationskraft sind sie zentraler Treiber unseres Geschäftserfolgs. Wir stehen deshalb weltweit und über alle Ebenen mit ihnen im Dialog und ermitteln in Befragungen regelmäßig ihre Zufriedenheit. Sie können sich bei Missständen an einen externen Ombudsmann oder über ein anonymes Hinweisgebersystem an das Unternehmen wenden.

Als Teil von Munich Re steht ERGO indirekt über die Munich Re Hauptversammlung und die Finanzkommunikation mit Privatanlegern, institutionellen Investoren, Analysten und Ratingagenturen in einem ständigen und intensiven Austausch. Mehr erfahren Sie auf der Internetseite von **Munich Re**.

Mit der Gesellschaft als Ganzes stehen wir über die zuständigen Abteilungen national und international in stetigem Informationsaustausch, unter anderem mit zahlreichen Branchen- und Interessenverbänden, Vereinen, Netzwerken und wissenschaftlichen Institutionen.



### Unsere ausgewählten Mitgliedschaften in Verbänden

- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (ABA)
- Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e. V.
- Bundesverband Deutsche Startups e. V.
- AfW – Bundesverband Finanzdienstleistungen e. V.
- HochwasserKompetenzCentrum (HKC) e. V.
- Deutsche Aktuarvereinigung e. V. (DAV)
- Deutscher Verein für Versicherungswissenschaft e. V.
- The Geneva Association
- UN Global Compact
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
- UPJ e. V. (CR-Netzwerk)
- Deutsches Aktieninstitut e. V.
- Deutsches Institut für Compliance e. V.
- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
- Verband der Privaten Krankenversicherung e. V.

## Unsere wesentlichen Themen

> GRI 102-43, 102-44, 102-46, 102-47, 102-49

Unser Nachhaltigkeitsmanagement wollen wir auch in Zukunft noch stärker fokussieren und systematisch weiterentwickeln. Die letzte Aktualisierung unserer Wesentlichkeitsanalyse wurde vor drei Jahren durchgeführt. Im Herbst und Winter 2021 haben wir die für ERGO aktuellen wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen erneut in einem strukturierten Prozess identifiziert.

Grundlage unseres Wesentlichkeitsprozesses waren die Nachhaltigkeitsthemen, die in der Analyse für unseren Mutterkonzern Munich Re bestimmt wurden. Bei der Auswahl potenziell relevanter Themen berücksichtigten wir darüber hinaus auch branchenspezifische Fragen, Nach-

haltigkeitsstandards und aktuelle Entwicklungen. Dazu befragten wir Kunden und Verbraucher als externe Anspruchsgruppen nach den aus ihrer Sicht relevanten Themen („Stakeholder-Relevanz“) und den Auswirkungen von ERGO auf den jeweiligen Bereich („Impact“). Genauso befragten wir ausgewählte Mitarbeiter aus den Fachbereichen, die sich mit nachhaltigkeitsrelevanten Themen beschäftigen und in direktem Kontakt mit unseren Stakeholdergruppen stehen. Das ESG Advisory Board bewertete die Geschäftsrelevanz der Themen und validierte die Ergebnisse.

Im Ergebnis konnten wir die zwölf wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von Munich Re auch für ERGO bestätigen. Diese Themen bilden unter anderem den Rahmen für den vorliegenden Bericht. Die tabellarische Übersicht zeigt, in welchen Kapiteln das jeweilige Thema ausführlich behandelt wird.

Wesentliche Themen	Verweise in die Kapitel	Seitenangaben
Kundenorientierung und -zufriedenheit	– Kundenorientierung und -zufriedenheit	S. 13
Klimawandel	– Nachhaltige Produkte – Nachhaltige Kapitalanlagen – Umwelt- und Klimaschutz	S. 13 S. 15 S. 16
Naturkatastrophen	– Nachhaltige Produkte – Gesellschaftliches Engagement	S. 13 S. 24
Verantwortungsvolle digitale Transformation und Cybersicherheit	– Digitale Transformation – Datenschutz und Informationssicherheit	S. 10 S. 11
ESG-Integration	– Unsere Nachhaltigkeits-Governance – Nachhaltige Produkte – Nachhaltige Kapitalanlagen	S. 6 S. 13 S. 15
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	– Nachhaltigkeitsstrategie – Unsere Nachhaltigkeits-Governance	S. 5 S. 6
Nachhaltige Dienstleistungen und Produkte	– Nachhaltige Produkte – Nachhaltige Kapitalanlagen	S. 13 S. 15
Diversität und Chancengleichheit	– Diversity und Chancengleichheit	S. 21
Schulungs- und Weiterbildungsaktivitäten	– Förderung der Mitarbeiter	S. 20
Arbeitgeberattraktivität	– Work-Life-Balance	S. 22
Compliance	– Code of Conduct und Compliance	S. 8
Menschenrechte	– Menschenrechte	S. 5

## Code of Conduct und Compliance

> GRI 102-12, 102-16, 103-1, 103-2, 103-3, 205-1, 205-2, 407-1, 408-1, 409-1

Für ERGO ist eine verantwortungsvolle Unternehmensführung („Good Governance“) Grundvoraussetzung für nachhaltige Wertschöpfung. Unter „Compliance“ versteht ERGO das Handeln im Einklang mit den gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben sowie den unternehmensinternen Regeln und Grundsätzen, etwa für den Umgang mit Interessenkonflikten, kartellrechtlichen Anforderungen, Anti-Fraud-Management, Geldwäscheprävention oder Datenschutz. Ziel ist es, das Vertrauen in ERGO zu stärken und Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner vor Verstößen und deren Folgen zu schützen.



### Unsere Core Principles definieren die Basis unseres Handelns und gelten konzernweit

- Unser Kerngeschäft ist das Management versicherbarer Risiken – exzellentes Risikomanagement und Versicherungstechnik sowie aktive Risikostreuerung sind unser Anspruch.
- Wir orientieren unser Handeln am Bedarf unserer Kunden und Vertriebspartner – ihnen bieten wir die besten Lösungen durch unser Wissen, unsere Innovationskraft und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- Wir steuern unsere Gruppe diszipliniert und wertorientiert – mit an Verbindlichkeiten orientierten Kapitalanlagen und konsequentem Kapitalmanagement.
- Wir nutzen das Führungspotenzial und Wissen der Gruppe – durch Förderung von Vielfalt und Flexibilität und eine verbindende Führungskultur.
- Mit verantwortlichem Handeln schaffen wir nachhaltigen Wert – für unsere Kunden und Geschäftspartner, Mitarbeiter, Aktionäre und die Gesellschaft.

Unsere Vorstellung von integrem Geschäftsverhalten legen wir in unseren unternehmenseigenen Regelwerken fest. In unseren Verhaltenskodizes, die für alle Mitarbeiter bzw. für den selbstständigen Außendienst gelten, formulieren wir unsere Anforderungen an ein ethisch einwandfreies Verhalten sowie die wesentlichen Grundsätze der Zusammenarbeit. Unsere unternehmenseigenen Leit- und Richtlinien decken verschiedene Themenfelder ab. Sie werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert. 2021 haben wir die Richtlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten aktualisiert. Die wesentlichen Anforderungen der Richtlinie wurden in internationale Gesellschaften überführt, dort als lokale Normen definiert und begleitende Trainings und Kontrollen etabliert.

Externe Dienstleister müssen eine Antikorruptionsvereinbarung unterzeichnen, entsprechende Prozesse zur Prävention und Bekämpfung von Korruption vorhalten und die Einhaltung der Prinzipien des UN Global Compact bestätigen. 2021 haben wir diesen Standard auch für lokale Einkaufsrichtlinien von internationalen Gesellschaften mit Mehrheitsbeteiligung der ERGO Group AG ausgerollt.

### Risikoidentifikation und Sensibilisierung der Mitarbeiter

Neben der Definition und Verbesserung der unternehmensweiten Regelwerke umfasst unser Compliance-Managementsystem eine umfassende Risikoanalyse, die Überwachung der Regeleinhaltung sowie die Information, Schulung und Beratung von Mitarbeitern, Vertriebspartnern und Vorständen. Es gilt unter anderem, den Eintritt

möglicher Korruptionsrisiken wie kriminelle Handlungen von Mitarbeitern oder Dritten, betrügerische Absprachen, Vorteilmnahme oder Geldwäsche mit allen Mitteln zu verhindern.

Der Bereich Compliance wird vom Chief Compliance Officer geleitet und ist neben der systematischen Identifikation relevanter Risiken für die Überwachung von Compliance-Normen zuständig. Hier werden unter anderem alle im Unternehmen eingehenden Meldungen zu Gesetzes- oder sonstigen Regelverstößen im Unternehmen erfasst. Auf internationaler Ebene bewerten Compliance Officer die Risiken in den Tochtergesellschaften und überwachen neben den lokalen Anforderungen die Einhaltung der Gruppenanforderungen. In Compliance-Plänen werden Maßnahmen festgehalten, die die identifizierten Risiken minimieren sollen. Ihre Umsetzung wird überwacht.

Für die objektive und einheitliche Bewertung von Sachverhalten mit potenziellen Reputationsrisiken hat ERGO das Reputation and Integrity Committee (kurz „RIC“) eingerichtet. Mitglieder sind die Leiter der relevanten Unternehmensbereiche wie Compliance, Risikomanagement, Nachhaltigkeit oder Kommunikation. Das RIC überprüft die gemeldeten Sachverhalte und gibt Handlungsempfehlungen für Vorstand und Fachbereiche der ERGO und ihrer Tochtergesellschaften ab.

Für die Prävention von Geldwäsche sorgt ein Gruppen-Geldwäschebeauftragter nebst Stellvertretern entsprechend den gesetzlichen Anforderungen. Eine eigene Leitlinie regelt die gruppenweiten Anforderungen.

Um Compliance-Verstöße zu verhindern, werden alle Angestellten und Führungskräfte im deutschen Innen- und Außendienst regelmäßig geschult. Dazu dient unter anderem ein verpflichtendes Compliance-Onlinetraining, welches die Inhalte unseres Verhaltenskodex vermittelt. Analog zu den deutschen Gesellschaften führen die internationalen Tochtergesellschaften ebenfalls Compliance-Schulungen für ihre Mitarbeiter durch. Darüber hinaus werden verpflichtende Schulungen zu weiteren Compliance-Themen, wie z. B. Versicherungskartellrecht, durchgeführt.

### Wege für das Melden von Verstößen

Mitarbeiter können sich bei beobachteten Compliance-Verstößen an den Bereich Compliance, einen externen Ombudsmann, den direkten Vorgesetzten oder andere unabhängige Einheiten des Unternehmens wenden. Darüber hinaus steht das **ERGO Hinweisgeberportal** Mitarbeitern und externen Dritten bei vermuteten Verstößen als anonymer Meldeweg zur Verfügung. Neben den zuvor beschriebenen Meldekanälen werden regelmäßige Abfragen im Innen- und Außendienst hinsichtlich bekannt gewordener Compliance-Verstöße durchgeführt. Alle Meldungen werden sorgfältig geprüft und bestätigte Verstöße, soweit erforderlich, angemessen geahndet. 2021 wurden durch ERGO Compliance keine strafrechtlich relevanten Korruptionssachverhalte festgestellt.

## Digitale Transformation

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 418-1

Die Digitalisierung ist der Schlüssel zu einer erfolgreichen Zukunft für die Versicherungswirtschaft. ERGO hat sich das Ziel gesetzt, bis 2025 der führende digitale Versicherer in Deutschland und in unseren internationalen Kernmärkten zu werden. Wir werden unsere digitalen Angebote weiter ausbauen und unsere Schlüsseltechnologien weiterentwickeln: Robotics, künstliche Intelligenz (KI) und Sprachanwendungen (Voicebots).

Verschiedene Einheiten treiben die Transformation in unserem Unternehmen voran. ERGO Digital Ventures steuert unter der Leitung unseres Chief Digital Officers die Digital- und Direktaktivitäten der Gruppe:

- Im Geschäftsbereich Advanced Data Analytics erarbeiten unsere Experten spezielle Algorithmen, um Prozesse für unsere Kunden zu verbessern.
- Das Robotics Competence Center setzt Bots auf, die als digitale Assistenten die ERGO Mitarbeiter entlasten. 2021 haben wir mehr als 50 neue Bots an den Start gebracht.
- Die Organisationseinheit Voice & Conversation entwickelt Sprachassistenten.
- Das ERGO Innovation Lab untersucht im Schulterschluss mit den Innovation Scouts technologische Trends für den Einsatz im Versicherungsgeschäft sowie auf Relevanz und Geschäftspotenzial für ERGO.

Rund  
**363**  
digitale Anwendungen weltweit (inkl. Bots, KI- und Voice-Anwendungen)

- In der Digital Factory arbeiten Projektteams aus Experten unterschiedlicher Disziplinen mit agilen Methoden an neuen digitalen Lösungen für Kunden, etwa an der digitalen Regulierung von Schadensmeldungen.
- Die Angebote der Plattform **nexurance.de** und der digitale Versicherer **nexible** erweitern als Pioniere unsere Produktpalette um innovative digitale Versicherungslösungen.
- ERGO Mobility Solutions entwickelt digitale Versicherungslösungen für die Automobil- und Mobilitätsindustrie.
- ERGO Technology & Services Management ist der globale Technologie- und Service-Provider für die gesamte ERGO Group.



Seit Frühjahr 2022 bieten wir zusammen mit Air Doctor unseren Kunden in der Reisekrankenversicherung die Möglichkeit, über unsere Travel & Care App im Urlaubsland Arzttermine in der Praxis, im Hotel oder über Videocall zu vereinbaren. Sie erhalten nicht nur unkompliziert Hilfe von kompetenten Medizinerinnen, auch die Abrechnung ist einfach und bargeldlos.

ERGO ist überzeugt, dass digitale Transformation auf lange Sicht nur gelingen kann, wenn sich auch Arbeitsweise und Unternehmenskultur verändern. 2019 haben wir mit [transformation@ergo](mailto:transformation@ergo) einen Prozess gestartet, der die Information und Weiterentwicklung der Mitarbeiter im Rahmen der digitalen Transformation zum Ziel hat. Von März 2020 an wurden alle Angebote digitalisiert und gezielt neue Elemente wie Schulungen zu „Virtual Leadership“ ergänzt – ein wichtiger Grundstein für den Umstieg auf die virtuelle Zusammenarbeit in der Pandemie. Ende 2021 haben wir ein Data Awareness Training pilotiert. Das Ziel: Unsere Mitarbeiter mit Technologien zur Analyse, Verarbeitung und Visualisierung von Daten vertraut zu machen, um diese gezielt für die digitale Transformation zu nutzen.

Unsere digitale Expertise setzen wir auch für das Gemeinwohl ein, etwa als Digitalpartner der Stadt Düsseldorf an unserem Hauptsitz. 2021 arbeitete ERGO mit der Düsseldorfer Stadtbücherei im Themenkomplex „Voice“ zusammen. Ziel ist es, die neue Zentralbibliothek mit innovativen Konzepten im Bereich der Sprachtechnologien zu unterstützen.

Künstliche Intelligenz (KI) bietet viel Potenzial, Produkte und Services zu verbessern. Gleichzeitig ist uns bewusst, dass die wachsenden Einsatzmöglichkeiten auch Risiken bergen können. Wir setzen uns für den sorgsamsten Umgang mit Daten ein. Deshalb haben wir unternehmenseigene **Leitplanken** definiert, die festlegen, wie wir KI und die zugrundeliegenden Daten verwenden.

## Datenschutz und Informationssicherheit

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 418-1

Wo die Arbeit mit Kundendaten zum Kerngeschäft gehört, ist große Sorgfalt beim Datenschutz nötig. Schließlich werden neben Standardangaben wie Adressdaten auch sensible Informationen wie Identitäts-, Konto- oder Gesundheitsdaten gespeichert und verarbeitet. Der Schutz dieser Daten sowie der Schutz unserer IT-Infrastruktur haben bei ERGO hohe Priorität. Wir erheben Daten transparent und nur, soweit sie für das jeweilige Anliegen erforderlich sind.



Die Leitlinie Datenschutz regelt den Umgang mit allen personenbezogenen Daten, die von ERGO in Deutschland verarbeitet werden. Weitere Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzen und konkretisieren diese Vorgaben. Entsprechende Maßnahmen legen wir in unserem Datenschutz- und Informationssicherheitskonzept fest. Fragen oder Beschwerden von Kunden zum Datenschutz werden von den zuständigen Organisationseinheiten bearbeitet. Der ERGO Datenschutzbeauftragte und das Team Datenschutz unterstützen die Mitarbeiter in Deutschland und beraten bei datenschutzrechtlichen Fragen. Verantwortlich für die Einhaltung des Datenschutzes in unseren Ländergesellschaften ist die Geschäftsleitung der jeweiligen Unternehmen. Im Jahr 2021 gab es gruppenweit keine wesentlichen Datenschutzverstöße im Sinne der Solvency II Group Compliance Policy und es wurden auch keine entsprechenden Verfahren eingeleitet.

Das Management von Informationssicherheitsrisiken liegt in der Verantwortung des Chief Information Security Officers. Er verantwortet den Aufbau, die Pflege und die Weiterentwicklung des ERGO Informationssicherheits-Managementsystems nach dem Standard ISO 27001. Die

Unternehmen im Geltungsbereich benennen einen Information Security Officer, der die Informationssicherheit im jeweiligen Unternehmen verantwortet.

### Kontinuierliche Schulungen für alle Mitarbeiter

Um die Einhaltung der Datenschutzvorgaben unternehmensweit sicherzustellen, werden alle Mitarbeiter regelmäßig verpflichtend zur datenschutzkonformen Verarbeitung personenbezogener Daten sowie zum sicheren Umgang mit Informationen, Technik und Informationssicherheit geschult. Außerdem sensibilisieren wir die Mitarbeiter mittels eines umfassenden Intranet-Auftritts sowie mit Postern, Flyern und anderen Publikationen für den verantwortungsvollen Umgang mit Daten.

### Planspiele als Trainingsmaßnahme

Ein Team von ERGO Sicherheitsspezialisten hat 2021 die „Elastic Security Capture the Flag Challenge“ gewonnen. 18 Teams stellten sich der Herausforderung, ein fiktives Unternehmen gegen Angreifer von außen zu verteidigen, die sensible Daten stehlen wollten.



## Nachhaltigkeit im Geschäft



Als Versicherer schätzen wir aktuelle wie zukünftige Risiken ein und sichern sie entsprechend ab. Dabei orientieren wir uns konsequent an den Bedürfnissen unserer Kunden und setzen bei der Produktgestaltung sowie bei der Kapitalanlage auf Nachhaltigkeit.

> GRI 102-12

Wir integrieren ESG-Kriterien in die Anlage von Kapital und in unser Versicherungsgeschäft und tragen mit geeigneten Versicherungslösungen und klaren Ausschlüssen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. Mit den Klima-

zielen der „Ambition 2025“ streben wir die stufenweise Dekarbonisierung auf beiden Handlungsfeldern an.

Munich Re ist Teil einer neuen Klima-Initiative weltweit führender Versicherer. Im April 2021 haben die Unternehmen den Zusammenschluss zu einer „Net-Zero Insurance

Alliance“ verkündet. Damit unterstreichen die Unterzeichner die Schlüsselrolle, die die Versicherungswirtschaft beim Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft spielt. Die Initiative steht unter der Schirmherrschaft der Principles for Sustainable Insurance (PSI) der Vereinten Nationen.

## Kundenorientierung und -zufriedenheit

> GRI 102-12, 103-1, 103-2, 103-3, 417-1

Eine hohe Kundenzufriedenheit ist die Basis unseres Geschäftserfolgs. Je besser wir die Bedürfnisse unserer Kunden kennen, umso passgenauer können wir ihnen Sicherheit und Vorsorge bieten. Deshalb stehen wir im ständigen Austausch mit ihnen und legen großen Wert auf eine hohe Qualität in der Beratung durch unsere Vermittler.

Um unseren Kunden den Zugang zu unseren Produkten und Services so leicht wie möglich zu machen, arbeiten wir intensiv daran, online und offline ein möglichst nahtlos ineinandergreifendes Kundenerlebnis zu schaffen. Gleichzeitig legen wir großen Wert auf klare Kommunikation, eine hohe Beratungsqualität, transparente und leicht zugängliche Produkte sowie zahlreiche Feedbackangebote.

Welchen Schutz Versicherungen umfassen, ist für Laien nicht immer leicht zu verstehen. Deshalb versuchen wir, unsere Broschüren, Briefe und Vertragsunterlagen so verständlich wie möglich zu gestalten. Zusammen mit Experten haben wir Verständlichkeitskriterien entwickelt und in eine Software übertragen, mit der unsere Mitarbeiter jederzeit Texte auf Verständlichkeit prüfen können.

### Feedback sorgt für Verbesserungen

Als Teilnehmer unserer Onlinecommunity, der ERGO Kundenwerkstatt, genauso wie im direkten Austausch über unsere Social-Media-Plattformen können Kunden mit ihren Anregungen und ihrer Kritik das Unternehmen mitgestalten. ERGO misst die Kundenzufriedenheit über ein einheitliches Befragungssystem in den europäischen Kernmärkten. Hier-

für nutzen wir den sogenannten Net Promoter Score (NPS), der angibt, inwiefern unsere Kunden uns weiterempfehlen würden. Der NPS lag in acht von zehn der erfassten Märkte auf oder über dem Niveau der Wettbewerber. Daneben erfassen wir systematisch die Zufriedenheit unserer Kunden an zahlreichen Kontaktpunkten und in allen Stadien der Kundenbeziehung.

Zusätzlich nutzen wir unter anderem ein User Experience Lab, um direktes Feedback zu neuen Produkten oder unserem Onlineauftritt einzuholen. Außerdem werden Kundenbeschwerden erfasst und ausgewertet. All diese Rückmeldungen bilden die Grundlage für Verbesserungen in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens. Wir scheuen uns auch nicht, das Feedback unserer Kunden zu Produkten, Vermittlung und Service auf unserer **Website** transparent zu machen. Dazu werden Kunden nach Vertragsabschluss befragt, ein unabhängiger Dienstleister überprüft die Bewertungen und schaltet sie frei.

### Hohe Qualitätsstandards in der Beratung

In Deutschland beraten unsere 7.900 selbstständigen Vertriebspartner nach dem standardisierten Beratungsansatz „ERGO Kompass“, der den individuellen Bedarf und die Wünsche der Kunden erfasst und so flächendeckend eine hohe Beratungsqualität sicherstellt. Unsere Vertriebspartner sind einem eigenen Verhaltenskodex verpflichtet. ERGO folgt darüber hinaus dem Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft und beteiligt sich an dessen Initiative „Gut beraten – Die Weiterbildung der Versicherungsvermittler in Deutschland“. Unsere Vermittler können ein breites Angebot an Schulungen zur Stärkung ihrer Service- und Beratungskompetenz nutzen.

## Nachhaltige Produkte

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 203-1

Unser Angebot an Versicherungslösungen folgt den Bedürfnissen unserer Kunden und bietet Antworten auf die Entwicklungen in unserer Gesellschaft. Wir bringen uns mit unserem Know-how ein, um Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden. Als Versicherer betreffen uns insbesondere die Herausforderungen des Klimawandels und Schäden durch klimatisch bedingte Naturkatastrophen. Gleichzeitig ergeben sich durch die Energiewende genauso wie durch die technologische Entwicklung neue Geschäftschancen.

### Systematische Integration nachhaltiger Aspekte

Wir berücksichtigen in unserem Kerngeschäft die Principles for Sustainable Insurance (PSI, Prinzipien für nachhaltiges Versicherungsgeschäft). In unserem Verhaltenskodex halten wir außerdem für alle Mitarbeiter fest, dass wir die ESG-Kriterien für nachhaltiges Wirtschaften beachten. An den Standorten mit zertifiziertem Umweltmanagement prüft die zuständige Organisationseinheit zusätzlich die Auswirkungen unserer Produkte und Dienstleistungen auf die Umwelt.

Bei der Entwicklung unserer Produkte im Tarifgeschäft berücksichtigen wir neben anderen wichtigen Elementen bedarfsgerechter Produkte auch ESG-Kriterien. Im Berichtsjahr haben wir begonnen, die diesbezüglichen Prozesse zu überprüfen und auszubauen. Auch bei der Risikoprüfung und -einschätzung für individuellen Versicherungsschutz fließen regelmäßig ESG-Kriterien ein. Dabei orientieren sich unsere Mitarbeiter an Positionspapieren und Zeichnungsrichtlinien für besonders sensible Themen.

Die Prozesse, Positionspapiere und Richtlinien werden regelmäßig überprüft und ergänzt. 2022 wurde die Richtlinie für Öl- und Gasbohrungen und damit verbundene Infrastruktur verschärft: Diesbezügliche Einzeldeckungen sind künftig ausgeschlossen. Auch für Unternehmen, die geächtete Waffen wie Streumunition und Landminen herstellen, damit handeln oder diese transportieren, schließen wir Versicherungsschutz explizit aus. Möglicherweise bedenkliche Einzelanfragen zu Versicherungsdeckungen werden dem Reputation and Integrity Committee (RIC) zur Prüfung vorgelegt.



### Mit unseren Produkten und Serviceleistungen begleiten wir die Energiewende, ...

... unterstützen Kunden, die nachhaltig leben wollen und entwickeln Lösungen für neue Risiken. Beispiele sind:

- Versicherungen für Photovoltaik- und Solaranlagen mit Minderertragsdeckung
- Deckung für Schäden an Windenergie-, Wasserkraft- und Biogasanlagen
- „Elektro Plus“-Modul für Elektro- und Hybridfahrzeuge in der KFZ-Versicherung
- Haftpflichtversicherung und Beratung zur Prävention von Umweltschäden für Betriebe
- umweltfreundliche Sanierung in der Wohngebäude-Versicherung
- SMS-Unwetterservice

### Konsequenter Ausstieg aus fossilen Brennstoffen

Mit der „Ambition 2025“ streben wir an, die unserem Versicherungsgeschäft zurechenbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen in Bezug auf thermische Kohle sowie Öl- und Gasförderung bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren. Für Öl- und Gasförderung gilt bei ERGO seit Frühjahr 2022 ein Zeichnungsausschluss. Aus der Versicherung thermischer Kohleaktivitäten wollen wir bis 2040 aussteigen. Bereits seit 2018 versichern wir keine Einzelrisiken mehr zur Planung, zur Finanzierung, zum Bau oder zum Betrieb von neuen thermischen Kohleminen, -kraftwerken und damit verbundener Infrastruktur. Seit 2021 gilt bei ERGO ein komplettes Zeichnungsverbot für entsprechendes Neugeschäft.

Zur Messung der Zielerreichung unserer Emissionsziele im Kohle-, Öl- und Gasgeschäft erarbeiten wir auf Gruppenebene die Berechnungs- und Berichtsmethoden bis voraussichtlich Ende 2022. Munich Re berichtet im **Sustainability Report 2021** entsprechend den Anforderungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) detailliert zu Zielen und Umsetzung in der Gruppe.

### Zugang zu Versicherungsschutz ermöglichen

Als Versicherer ermöglichen wir auch Menschen Versicherungsschutz, die aufgrund ihrer finanziellen Situation oder Lebensumstände besonders großen Belastungen ausgesetzt sind. In Indien vertreibt das deutsch-indische Gemeinschaftsunternehmen HDFC ERGO im ländlichen Bereich Mikroversicherungen wie Kranken-, Unfall- und Feuerversicherungen, die auf die Bedürfnisse und Einkommensverhältnisse der Menschen vor Ort zugeschnitten sind. Bei unserem Krankenversicherer DKV Seguros in Spanien können sich Familien für einen günstigen Monatsbeitrag einen Basisschutz für die Gesundheitsversorgung von bis zu acht Familienmitgliedern sichern.

Nach dem russischen Angriff auf die Ukraine im Februar 2022 beteiligten wir uns in Polen und Deutschland an zeitlich befristeten Kfz-Haftpflichtdeckungen der Branche für Autofahrer aus der Ukraine. In Deutschland erhielten Geflüchtete, die über das Portal #UnterkunftUkraine private Gastgeber fanden, eine kostenlose Haftpflichtversicherung von ERGO. Auch konnten Ukrainer kostenlos unsere Rechtsberatung nutzen.

### Steigende Gefahr durch Naturkatastrophen

Weltweit haben Naturkatastrophen 2021 erheblich höhere Schäden als in den beiden Vorjahren verursacht. In Europa verursachten Starkniederschläge im Juli 2021 ungewöhnlich starke Sturzfluten mit lokal verheerenden Schäden, insbesondere im Westen Deutschlands. ERGO half gegen Elementarschäden versicherten Kunden mit Soforthilfen und psychologischer Unterstützung. Zudem unterstützte ERGO regionale Hilfsprojekte mit Spenden. Mitarbeiter spendeten eine hohe Geldsumme sowie Zeit- und Urlaubsguthaben, um von der Flutkatastrophe betroffenen Kollegen zu helfen.



## Nachhaltige Kapitalanlagen

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 203-1

Wir sind überzeugt: Kapital nachhaltig anzulegen, minimiert langfristig Risiken und trägt dazu bei, unsere Verpflichtungen gegenüber unseren Kunden jederzeit erfüllen zu können. Grundsätzlich beruht die Steuerung unserer Investitionen auf drei Säulen: der systematischen Integration von ESG-Kriterien in den Investmentprozess, Investitionsschwerpunkten wie erneuerbare Energien sowie definierten Ausschlusskriterien im Rahmen unserer verbindlichen Richtlinien.

Im Dienste der Sicherheit liegt der Schwerpunkt der Investments von ERGO bei festverzinslichen Wertpapieren wie Staatsanleihen oder Pfandbriefen. Zudem werden die Anlagen auf unterschiedliche Schuldner – Staaten, Banken oder Industrieunternehmen – verteilt. Daneben investieren wir auch in Aktien von Unternehmen, Immobilien und Infrastruktur.

### Verantwortungsvolle Steuerung

Den Rahmen für unsere nachhaltige Kapitalanlage bildet die **Responsible Investment Guideline**. Die Richtlinie ist gültig für das gesamte Kapitalanlageportfolio der Gruppe. Als Teil von Munich Re haben wir uns zudem den Principles for Responsible Investment (PRI) verschrieben. Die PRI unterstützen die Unterzeichner bei der Integration nachhaltiger Aspekte in ihre Investitionsentscheidungen.

Mit dem Beitritt zur „Net-Zero Asset Owner Alliance“ hat sich Munich Re verpflichtet, die CO<sub>2</sub>-Emissionen ihres Anlageportfolios bis 2050 auf Netto-Null zu reduzieren, um den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 °C zu begrenzen. Dieses Ziel ist ebenfalls in unserer Unternehmensstrategie „Ambition 2025“ verankert.

Verantwortlich für das Investment Management von Munich Re – und damit auch für das von ERGO – ist der Chief Investment Officer. In seinem Ressort steuert der Bereich Group Investment Management die nachhaltige Anlagestrategie der Gruppe. Ein eigenes Team sorgt für die konsequente Integration der ESG-Kriterien. Den Großteil der Kapitalanlagen der Gruppe – Erst- und Rückversicherung – verwaltet der gemeinsame Vermögensverwalter MEAG. Einzelne Anlagen werden von externen Vermögensverwaltern entsprechend der Konzernvorgaben betreut und deren Anwendung kontinuierlich von uns überwacht.

### ESG-Kriterien leiten Investitionsentscheidungen

Für die systematische Auswahl von Anlagen nach ESG-Kriterien setzen wir unter anderem auf die Daten von MSCI, einem führenden Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen und -ratings. Die Vermögensmanager der MEAG werden zu den ESG-Anforderungen besonders geschult.

Um unsere gruppenweiten Klimaschutzziele in der Kapitalanlage zu erreichen, haben wir im Berichtsjahr die Ziele der Klimastrategie in unserer Responsible Investment Guideline weiter detailliert. Der Roll-out in die internationalen Einheiten folgte Anfang 2022. Die zuständigen Fachbereiche beteiligten sich zudem in den Arbeitsgruppen der AOA an der Erarbeitung einer Methodik für die Erfassung von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Staatsanleihen und Investitionen in Infrastruktur. Munich Re berichtet über die gruppenweite Zielerreichung bei der Dekarbonisierung der Kapitalanlagen im **Geschäftsbericht 2021** und im **Sustainability Report 2021**.

Mit gezielten Investments unterstützen wir die Wende hin zu erneuerbaren Energien und legen Kapital zunehmend in internationalen Infrastrukturprojekten wie Solarstrom-

anlagen oder Windparks an. ESG-Kriterien fließen auch in unser Immobilienportfolio ein. So haben wir beispielsweise mit einem Immobiliendarlehen für das Gewerbegebäude „KII“ in der Düsseldorfer Innenstadt in den nachhaltigen Bau mit Europas größter Grünfassade investiert. Die treppenförmige Fassade wurde auf insgesamt acht Kilometern Länge mit 30.000 Hainbuchen bepflanzt – ein wichtiger Beitrag zur Luftkühlung, Luftreinigung und Lärmreduzierung in der Stadt.

Bis  
**2025**  
wollen wir gruppenweit bis zu drei Milliarden Euro in erneuerbare Energien investieren.

### Ausschlusskriterien für die Kapitalanlage

Unsere Responsible Investment Guideline hält auch fest, welche Themenfelder für eine Kapitalanlage bewusst nicht in Frage kommen. So hat sich die Gruppe entschieden, nicht in Unternehmen zu investieren, die geächtete Waffen herstellen, vertreiben oder transportieren. Auch für Rohstoffe, die als Lebensmittel dienen, gelten Ausschlusskriterien. Genauso investieren wir nicht in Unternehmen, die mehr als 30 Prozent ihres Umsatzes aus dem Abbau oder der Verstromung von Kohle erzielen. Unternehmen mit einem Umsatzanteil zwischen 15 und 30 Prozent werden entweder ausgeschlossen oder in einzelnen Fällen im Dialog bei der Transformation hin zu erneuerbaren Energien begleitet. Ebenso investieren wir nicht in Unternehmen, die mehr als 10 Prozent ihres Umsatzes aus dem Abbau von Ölsanden generieren.



## Umwelt- und Klimaschutz



Mit ehrgeizigen Zielen für die Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen wollen wir unseren Beitrag zu Umwelt- und Klimaschutz leisten. Wir schonen Ressourcen, fördern den Erhalt von Ökosystemen und sensibilisieren Mitarbeiter und Kunden für Umweltbelange.

> GRI 102-11, 103-1, 103-2, 103-3

Als Dienstleistungsunternehmen sind unsere direkten Umweltauswirkungen begrenzt, da wir kein energie- und materialintensives Geschäftsmodell haben. In den Bereichen, die wir konkret und positiv beeinflussen können,

wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen genauso wie den Verbrauch von Energie und anderen Ressourcen so gering wie möglich halten. Mit den Klimazielen unserer „Ambition 2025“ streben wir an, bis 2030 unsere operativen Geschäftsprozesse gruppenweit auf Netto-Null-Emissionen umzustellen.

Die Umsetzung erfolgt schrittweise: Bis 2025 wollen wir unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen in der gesamten Munich Re Gruppe um 12 Prozent pro Mitarbeiter gegenüber 2019 reduzieren. Dazu konzentrieren wir uns vor allem auf den Energieverbrauch und Geschäftsreisen als wesentliche Treiber. Unser Ziel ist es, bis 2025 gruppenweit 100 Prozent Ökostrom zu beziehen.

Spätestens 2030 werden wir die verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen etwa durch die Finanzierung von Aufforstungs- oder CO<sub>2</sub>-Speicherprojekten wieder aus der Atmosphäre entfernen, so dass wir bis dahin Netto-Null-Emissionen erreichen. Auch 2021 beeinflusste die Pandemie durch die veränderte Arbeitsweise und geringere Mobilität wieder die Umweltkennzahlen. Im Berichtsjahr konnten wir unsere gesamten CO<sub>2</sub>-Emissionen um rund 6 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2019 reduzieren und so dazu beitragen, dass die Emissionen pro Mitarbeiter bei Munich Re insgesamt seit 2019 um 25 Prozent sanken.

Bereits seit 2015 gleichen wir nicht vermeidbare CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Kauf von Klimazertifikaten aus. Damit unterstützen wir Klimaschutzprojekte, die CO<sub>2</sub>-Emissionen vermeiden. Bei der Auswahl der Projekte legen wir Wert auf einen positiven Beitrag für die lokale Infrastruktur und Bevölkerung. 2021 wurden Zertifikate für den Ausgleich von 54.014 Tonnen CO<sub>2</sub> erworben. Damit unterstützten wir den Einsatz energieeffizienter Kochöfen in Uganda sowie den Ausbau von Windkraft in China.

**Gruppenweit konnten wir 2021 den Anteil des Stroms aus erneuerbaren Quellen auf**

**77,4**

**Prozent erhöhen.**

## Gruppenweites Umweltmanagement

> GRI 103-1, 103-2, 103-3

Seit 2010 haben wir eigene Umweltleitlinien. Darin bekennen wir uns zu unserer Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz ebenso wie zur aktiven Förderung des Umweltbewusstseins unserer Mitarbeiter. Die Umsetzung unserer Umwelt- und Klimaschutzstrategie wird durch ein einheitliches, gruppenweites Umweltmanagementsystem überwacht, dokumentiert und bewertet.

Die großen Standorte in Deutschland, Polen und Spanien sind gemäß internationalen Standards wie DIN ISO 14001 oder EMAS zertifiziert und unterziehen ihr Umweltmanagementsystem einer jährlichen Prüfung. Knapp 60 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten an Standorten, die den hohen Anforderungen eines zertifizierten Umweltmanagementsystems entsprechen. Im Berichtsjahr wurde die Zertifizierung unserer Standorte in Lettland vorbereitet und im März 2022 erfolgreich abgeschlossen.

Wir ermitteln jährlich die CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energie-, Papier- und Wasserverbrauch, Geschäftsreisen und Abfällen. Auf dieser Basis berechnen wir unseren ökologischen Fußabdruck nach international anerkannten Methoden und Umrechnungsfaktoren wie dem GHG-Protokoll. Im Jahr 2021 waren 81,7 Prozent unserer Mitarbeiter durch das Umweltreporting erfasst. Den Ressourcenverbrauch der in das Reporting eingebundenen Standorte rechnen wir für die gesamte Gruppe hoch und können so den gruppenweiten

CO<sub>2</sub>-Ausstoß ermitteln. Unsere Umweltkennzahlen lassen wir stichprobenartig durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft prüfen.

Zudem entwickeln wir Maßnahmen, um den Ressourcenverbrauch weiter zu verringern und unsere Klimaschutzziele zu erreichen. An unseren Standorten mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem erstellen wir umfangreiche Umweltprogramme in Form von „Ziele-Maßnahmen-Katalogen“. Unsere Umweltmanager erarbeiten in den größeren Ländergesellschaften Umweltstrategien, in deren Rahmen die zuständigen Fachbereiche eigenverantwortlich Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Sie werden dabei von den Umweltmanagern beraten und im Rahmen des Umweltmanagements überprüft.



### Maßnahmen zur Energieeffizienz und Ressourcenschonung sind etwa:

- energieeffiziente Gebäudetechnik, z. B. LED-Beleuchtung
- Reduktion von Büroflächen
- treibstoffsparender Fuhrpark mit Hybrid- und E-Autos
- kostenlose Stromtankstellen für alle Mitarbeiter an fast allen deutschen Standorten
- verpflichtende Eco-Fahrtrainings für Dienstwagenfahrer in Deutschland
- Reduktion von Flugreisen und Ersatz durch Onlinekonferenzen

## Umweltbewusstsein stärken

> GRI 103-1, 103-2, 103-3

Bei der Senkung des Ressourcenverbrauchs im Unternehmen ist der Beitrag jedes einzelnen Mitarbeiters gefragt. Deshalb informieren wir unsere Mitarbeiter über umweltfreundliches Verhalten und bieten Aktionstage an. Im November 2021 haben wir beispielsweise erneut einen gruppenweiten Wettbewerb zur Löschung von nicht mehr benötigten Daten (Group Data Delete Challenge) veranstaltet. So wollen wir Mitarbeiter dafür sensibilisieren, dass Datenspeicherung Strom verbraucht und CO<sub>2</sub>-Emissionen erzeugt.

Wir fördern die klimaneutrale Fahrt mit dem Fahrrad zur Arbeit durch eine entsprechende Infrastruktur. Unsere

Mitarbeiter in Deutschland profitieren von günstigen Konditionen beim Leasing von Fahrrädern.

ERGO bietet in den unternehmenseigenen Kantinen in Deutschland klimafreundliche Menüs mit regionalen Produkten an. Um Verpackungsmüll für die gut nachgefragten To-go-Angebote zu vermeiden, können unsere Mitarbeiter seit April 2021 an unseren deutschen Standorten Mehrweg-Verpackungen nutzen. Unsere Kunden und Verbraucher sensibilisieren wir auf verschiedenen Wegen für umweltfreundliches Verhalten, etwa in den Ratgeberthemen auf unserer Website sowie auf den Social-Media-Kanälen von ERGO.



Mitarbeiter löschten 2021 in einer gruppenweiten Aktion nicht mehr benötigte digitale Dateien, um Energie zu sparen und so CO<sub>2</sub>-Emissionen zu senken.



# Mitarbeiter



Hoch qualifizierte, motivierte Mitarbeiter und Führungskräfte sind das Fundament für unseren Unternehmenserfolg. Wir fördern ihre Entwicklung und Gesundheit, legen Wert auf Chancengleichheit und unterstützen sie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

> GRI 102-16, 103-1, 103-2, 103-3

Die demografische Entwicklung in unseren Kernmärkten verstärkt den Mangel an Fachkräften. Gleichzeitig werden die Anforderungen der Arbeitswelt zunehmend komplexer. Vor diesem Hintergrund ist es für uns als Arbeitgeber wichtig, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, ihre

Gesundheit und ihr Wohlergehen zu fördern, Freiräume für die Vereinbarkeit von Job und Familie zu schaffen und Entwicklungs- und Aufstiegschancen zu bieten. Dabei orientieren wir uns an den Lebensphasen unserer Mitarbeiter.

So schaffen wir attraktive Rahmenbedingungen für über 37.000 Mitarbeiter und selbstständige Vertriebspartner

weltweit und stärken unseren Ruf als attraktiver und fairer Arbeitgeber.

Ein wertschätzendes Miteinander und ein gemeinsames Wertesystem bilden die Grundlage für unsere Arbeit. Dies ist im unternehmenseigenen **Verhaltenskodex**, der für alle Mitarbeiter bei Munich Re und damit auch bei ERGO gilt, festgehalten.

Auf diese Weise wollen wir Diskriminierung, Belästigung und Beleidigung für alle Beschäftigten auf allen Ebenen ausschließen. Daher formuliert eine **Diversity Policy** allgemeingültige Grundsätze für den Umgang mit der Vielfalt der Mitarbeiter. Denn gelebte Vielfalt trägt für uns zum Erfolg des Unternehmens bei.

Für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen haben wir uns mit der  „Gender Ambition“ klare Ziele gesetzt.

ERGO bekennt sich zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compact und zur Achtung internationaler Menschen- und Arbeitsrechte. Als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ hat sich ERGO darüber hinaus verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist.

WE SUPPORT



charta der vielfalt

## Zufriedenheit der Mitarbeiter

All unsere Bemühungen sollen dazu beitragen, Mitarbeiter langfristig an unser Unternehmen zu binden. Wie es um die Zufriedenheit und das nachhaltige Engagement steht, erheben wir alle zwei Jahre in einer gruppenweit durchgeführten Mitarbeiterbefragung. Im November 2021 beteiligten sich weltweit mehr als 17.000 Mitarbeiter an der Befragung, was einer Teilnahmequote von 77 Prozent entspricht. Demnach hat sich die Zufriedenheit in allen Kategorien verbessert, etwa Arbeitgeberattraktivität, Führung oder Mit-

arbeiterengagement. Der Index für nachhaltiges Engagement stieg gegenüber 2019 um 5 Punkte. Die offenen Rückmeldungen nutzen wir, um unsere Personalpolitik weiterzuentwickeln.

## Förderung der Mitarbeiter

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 404-2

Um die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens dauerhaft zu sichern und unseren Mitarbeitern die bestmögliche persönliche Entwicklung zu bieten, fördern wir sie gezielt und bedarfsgerecht. Der Fokus liegt dabei auf digitalen Kompetenzen und der Entwicklung von Führungspotenzialen.

## Zukunft sichern durch Aus- und Weiterbildung

Jungen Menschen bieten wir mit einer qualifizierten kaufmännischen Ausbildung und mit Angeboten zum dualen Studium berufliche Perspektiven. Um Interessierte zu



gewinnen, hat ERGO auch im Berichtsjahr digitale Ausbildungsmessen veranstaltet und nutzt Social Media als Recruiting-Instrument. 919 Auszubildende haben 2021 bei ERGO in Deutschland gelernt.

Im Traineeprogramm EXPLORE arbeiten alle Geschäftsfelder von Munich Re zusammen, um Talente für den Einstieg zu gewinnen und interessante Einblicke in den Konzern zu bieten. 2021 startete eine neue Kohorte mit zehn Trainees, die über zwei Jahre die verschiedenen Geschäftsfelder der Gruppe kennenlernen.

Ein umfassendes Weiterbildungsprogramm zu verschiedenen Themen bringt unsere Mitarbeiter und Vertriebspartner in Deutschland stets auf den neuesten Kenntnisstand. Für die Mitarbeiter in Deutschland haben wir das Bildungsangebot auch 2021 zu 95 Prozent digital umgesetzt. Der E-Campus bietet zahlreiche trainergestützte und unbegleitete E-Learning-Module. Inhaltlich lag der Fokus auf der persönlichen Entwicklung, etwa auf der Stärkung der Resilienz. Selbstständige Vertriebspartner werden in der unternehmenseigenen Akademie zu Service- und Beratungskompetenz sowie unternehmerischer Agenturentwicklung geschult.

## Führungstalente gezielt entwickeln

Unsere Programme zur Entwicklung von Führungstalente in Deutschland haben wir 2021 überarbeitet und auf das Konzept „Empowering Leadership“ ausgerichtet, das partizipatives Führen und nachhaltiges Wirtschaften umfasst. Neben dem Erwerb digitaler und analytischer Kompetenzen geht es darum, dass angehende und erfahrene Führungskräfte einen starken inneren Kompass entwickeln, um eine lernende Kultur zu etablieren und zu festigen.

Das steht zum Beispiel beim ERGO Leadership Programme im Fokus, bei dem in Zusammenarbeit mit der London Business School hoch qualifizierte Manager gefördert werden. 2021 wurden eigens konzipierte Vorträge und Übungen mit Blick auf die neue EU-Taxonomie zum nachhaltigen Wirtschaften eingeführt. Mithilfe unseres Talentmanagement-Programms „grow“ identifizieren wir geeignete Nachwuchskräfte, die über einen Zeitraum von bis zu drei Jahren auf Führungsfunktionen vorbereitet werden. 2021 fanden insgesamt elf Entwicklungscenter statt, sechs davon virtuell.

Die Grundsätze des partizipativen Führens und nachhaltigen Wirtschaftens haben wir auch auf das Training von Topkräften aus Vertrieb und Innendienst angewendet. 2021 begleiteten wir angehende und bereits amtierende Regionaldirektoren digital und persönlich und bereiteten sie durch verschiedene Trainingsmodule auf ihre Rolle vor.

### Mit New Work modernes Arbeiten unterstützen

Im September 2021 fiel bei ERGO in Deutschland mit dem Abschluss einer Konzernbetriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten der Startschuss für das Programm „New Work“. Damit ermöglichen wir unseren Mitarbeitern mehr Flexibilität und das regelmäßige mobile Arbeiten von zu Hause aus – auch nach der Pandemie. 2021 konnten bereits beinahe 90 Prozent unserer Mitarbeiter mobil zu Hause arbeiten. Damit wollen wir einen modernen Rahmen schaffen, in dem unsere Mitarbeiter ihre Aufgaben mit mehr Eigenverantwortung und Flexibilität effektiv, gut und gern erledigen. So können wir als Unternehmen ein zukunftssicherer und attraktiver Arbeitgeber bleiben und die Produktivität und Innovationskraft nachhaltig unterstützen. Das Programm wird von umfangreichen Kommunikationsmaßnahmen begleitet. Das Herzstück bildet die digitale Plattform „New Work.now“,

die die Beschäftigung aller Führungskräfte und Mitarbeiter mit „New Work“ und den Austausch untereinander fördert.

## Diversity und Chancengleichheit

> GRI 102-12, 103-1, 103-2, 103-3, 405-1

Unser Unternehmen profitiert von den unterschiedlichen Erfahrungen, Denkweisen und Qualifikationen unserer Mitarbeiter – eine Vielfalt, die wir pflegen. Dazu fördern wir die individuellen Stärken unserer Mitarbeiter, bauen den Anteil von Frauen in Führungspositionen aus und binden Menschen mit Behinderung gleichberechtigt ein.

### Förderung von Frauen

ERGO hat den Anspruch, Frauen dieselben Chancen im Arbeitsleben zu geben wie Männern. Die „Gender Ambition“ als wichtiger Bestandteil der unternehmensweit geltenden „Ambition 2025“ legt klare Zielwerte für den Anteil von Frauen im Management fest: Bis Ende 2025 sollen Managementpositionen zu mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt sein. Im Berichtsjahr lag der Frauenanteil gruppenweit bereits bei 38,4 Prozent. Damit ist ERGO auf gutem Weg, das selbstgesteckte Ziel zu erreichen.

Für den Frauenanteil im Vorstand der ERGO Group AG und in anderen Vorstandsgremien streben wir bis 2025 eine Zielquote von 25 Prozent an. Darüber hinaus haben wir für den Frauenanteil in Managementpositionen unterhalb dieser Vorstandsgremien gesellschaftsspezifische Zielquoten festgelegt. Im Vorstand der ERGO Group AG war 2021 keine Frau vertreten. Zum Juli 2022 wurde eine Frau neu in den Vorstand bestellt.

Auf  
**40** Prozent  
soll der Frauenanteil  
im Management bis  
2025 steigen.

Der Vorstand lässt sich jedes Quartal über die Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen informieren.

Um die gesteckten Ziele zu erreichen, hat ERGO 2021 unter anderem das Programm „Women in Leadership“ als Talentprogramm für weibliche Führungskräfte durchgeführt. Im Rahmen der Initiative „Succeed – Women in Leadership“ wurden erfolgreiche weibliche Führungskräfte als Vorbilder für jüngere Talente in Videos, Bildern und Texten porträtiert. Auch die Prozesse bei der Besetzung von vakanten Stellen für leitende Angestellte haben wir optimiert, um weibliche Talente angemessen zu berücksichtigen. Alle offenen Stellen werden grundsätzlich auch als teilzeitgeeignet ausgeschrieben.

### Netzwerke für Vielfalt bei ERGO

In verschiedenen Netzwerken können sich Mitarbeiter gezielt austauschen, Kontakte knüpfen und gemeinsam Veränderungen anstoßen. Es gibt inzwischen Netzwerke für Frauen, Väter und People of Color, genauso wie ein Inklusions- und ein LGBTQ+-Netzwerk. Im Mai 2021 fand gruppenweit der jährliche Diversity Day statt, erweitert um eine online durchgeführte Diversity Week für die Mitarbeiter in Deutschland. Die ERGO Netzwerke nutzten die Gelegenheit, sich und ihre Anliegen in der Belegschaft bekannter zu machen.



Um „unconscious biases“, also unbewusste Voreingenommenheiten, sichtbar zu machen, wurden 2021 mit über 200 Vorstandsmitgliedern und Leitenden Angestellten Awareness Trainings durchgeführt. Eine Gleichstellungsbeauftragte sensibilisiert darüber hinaus die Personalbetreuer an allen deutschen Standorten für Chancengleichheit.

ERGO legt Wert darauf, Menschen mit Behinderung gleichberechtigt in den beruflichen Alltag im Unternehmen zu integrieren. Wie ihre Anliegen berücksichtigt werden, hält in Deutschland eine eigene Konzernbetriebsvereinbarung fest. Die ERGO Schwerbehindertenvertretung sorgt mit gezielten Integrationsmaßnahmen dafür, dass die Kollegen die notwendige Unterstützung erhalten.

## Work-Life-Balance

> GRI 103-1, 103-2, 103-3

Die Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anliegen ist bei ERGO traditionell ein selbstverständlicher Bestandteil der Unternehmenskultur. Mit zahlreichen Instrumenten unterstützen wir unsere Mitarbeiter beim Familienmanagement und in verschiedenen Lebensphasen, um ihnen den Rücken im beruflichen Alltag freizuhalten und sie nachhaltig an unser Unternehmen zu binden.

Die jeweiligen Maßnahmen werden von unseren Gesellschaften lokal verantwortet und nach Bedarf umgesetzt. In Deutschland haben wir beispielsweise im Rahmen der „Konzernbetriebsvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit

von Beruf und Familie“ verschiedene Arbeitszeit- und Freizeitmodelle geregelt. Dazu zählen etwa befristete Teilzeit, Arbeit im Homeoffice und Sabbaticals, aber auch die Möglichkeit der Umwandlung von tariflichen und betrieblichen Sonderzahlungen in Freizeit.

## Hilfe für Eltern und pflegende Angehörige

ERGO unterstützt in Deutschland Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. So bieten wir etwa Kinderbetreuung in der Großtagespflege und in Kitas an, stellen Eltern-Kind-Büros zur Verfügung und organisieren Ferienbetreuung. Zudem arbeiten wir mit Dienstleistern zusammen, die Tageseltern, Au-Pairs und Pflegepersonal vermitteln und unsere Mitarbeiter fachlich beraten. Diese Beratungen wurden im Berichtsjahr weiter per Skype oder telefonisch angeboten. Während der pandemiebedingten Homeoffice-Zeiten gab es auch das Angebot der virtuellen Kinderbetreuung.

Außerdem können unsere Beschäftigten in Deutschland eine betriebliche Elternzeit in Anspruch nehmen und so die gesetzlich vorgesehene Elternzeit um bis zu drei Jahre verlängern. Auch zur Pflege von Angehörigen können sich Mitarbeiter kurzfristig für bis zu zwölf Monate freistellen lassen.



**In Deutschland unterzieht sich ERGO regelmäßig dem Audit berufundfamilie®. Anfang 2022 erhielt ERGO erneut das Zertifikat.**

## Vergütung und Sozialleistungen

Den Beitrag unserer Mitarbeiter zu unserem Unternehmenserfolg honorieren wir mit einem modernen und leistungsbezogenen Vergütungssystem, einer betrieblichen Altersvorsorge, die sie auch bei Invalidität absichert, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Fahrtkostenzuschüssen, Jubiläumszahlungen für langjährige Betriebszugehörigkeit oder Mitarbeiterkonditionen für unsere Versicherungsprodukte.



## Gesundheit und Arbeitsschutz

Wir fördern die Gesundheit unserer Mitarbeiter mit einer Vielzahl von Angeboten. Neben Programmen zu Bewegung, Ernährung oder Stressmanagement unterstützt ERGO auch bei der Prävention und bietet psychologische Beratung bei Schwierigkeiten am Arbeitsplatz oder im Privatleben. Umfangreiche Sport- und Freizeitangebote sind ein Ausgleich zum Berufsalltag.

### Experten beraten beim Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

In unserem deutschen Heimatmarkt ist der Gesundheits- und Arbeitsschutz in verschiedenen Konzernbetriebsvereinbarungen geregelt. Unsere Fachkräfte für Arbeitssicherheit beraten zu Themen wie Ergonomie am Arbeitsplatz, physischen und psychischen Belastungen der Mitarbeiter oder Arbeitsunfällen und geben Tipps für sichere Arbeitsprozesse. International gestalten die ERGO Gesellschaften den Arbeits- und Gesundheitsschutz auf der Grundlage der jeweiligen rechtlichen Anforderungen des Landes eigenverantwortlich.

Zu dem besonderen Infektionsrisiko während der Corona-Pandemie berieten die leitende Betriebsärztin und ihr Team auch im Berichtsjahr wieder die zuständigen Fachbereiche in Deutschland und standen den Mitarbeitern für ihre Fragen zur Verfügung. Die Maßnahmen zum Schutz unserer Mitarbeiter wurden kontinuierlich überprüft und nach Bedarf angepasst, sodass die Infektionszahlen im Betrieb erfreulicherweise begrenzt werden konnten.

Im Rahmen unserer erfolgreichen Impfkampagne „ERGO impft“ wurden im Sommer 2021 an den großen Verwaltungsstandorten rund 4.500 angestellte Mitarbeiter, Vertriebspartner und Angehörige geimpft. Im Dezember 2021 bot ERGO demselben Personenkreis eine Auffrischungsimpfung an. Bis Januar 2022 wurden 2.100 Menschen geboostert.

### Vielfältiges betriebliches Gesundheitsmanagement

Unser 2018 an zwei Standorten gestartetes Modellprojekt für betriebliches Gesundheitsmanagement konnten wir 2021 erfolgreich abschließen. Die Evaluation zeigt: Zusammenarbeit, Commitment und Führung haben sich verbessert, die Fehlzeitenquote ist gesunken. Auch Arbeitszufriedenheit und -ergebnisse verbesserten sich. Auf der Basis dieser

Ergebnisse wird das betriebliche Gesundheitsmanagement nun systematisch weiterentwickelt. Das im Rahmen des Modellprojektes aufgesetzte Führungskräfteprogramm „Gesundheit.Führung.Dialog.“ steht seit 2021 allen Führungskräften im Innen- und Außendienst zur Verfügung.

Seit 2021 können alle Mitarbeiter in Deutschland die Angebote des Gesundheitsportals „BIG Balance“ der Betriebskrankenkasse „BIG direkt gesund“ nutzen, wie etwa einen digitalen Check-up oder Gesundheitskurse. Das Programm „Fit for Life“ bietet ERGO gemeinsam mit „BIG direkt gesund“ weiterhin als Teil der Vertriebsausbildung an. Unsere Auszubildenden können sich auf einer virtuellen Gesundheitsplattform zu den Themen Ernährung und Bewegung sowie Stress und Sucht informieren und an Workshops und Challenges teilnehmen.



Für den sportlichen Ausgleich der Mitarbeiter sorgt ERGO sports – eine der größten Betriebssportgemeinschaften in Deutschland. Trotz der Pandemie konnten im Jahr 2021 unter strengen Hygienemaßnahmen noch verschiedene Aktivitäten angeboten werden, vorwiegend online oder Outdoor in Kleingruppen.



## Gesellschaftliches Engagement



Verantwortungsbewusst handeln und zugleich Mehrwert schaffen, für das Unternehmen wie für die Gesellschaft – das ist unser Ziel. Zusammen mit Partnern wollen wir Dinge zum Besseren verändern, um so wesentlichen globalen Herausforderungen zu begegnen.

> GRI 103-1, 103-2, 103-3, 201-2, 203-1

In unserem gesellschaftlichen Engagement konzentrieren wir uns auf drei globale Herausforderungen, die eng mit unserem Kerngeschäft verbunden sind: die Folgen des Klimawandels abzuschwächen, den Zugang zur Gesund-

heitsversorgung zu verbessern und das Risikobewusstsein zu stärken. An unseren Standorten fördern wir verschiedene soziale und kulturelle Projekte, etwa über unsere Stiftungen. Unsere Mitarbeiter unterstützen in Corporate-Volunteering-Einsätzen gemeinnützige Einrichtungen vor Ort. Darüber hinaus helfen wir in akuten Katastrophenfällen.

Die gruppenweite Verantwortung für die Steuerung und Koordination unseres gesellschaftlichen Engagements liegt bei der Organisationseinheit Corporate Responsibility, die seit April 2021 Teil der neu eingerichteten Abteilung Nachhaltigkeit im Ressort des Chief Underwriting Officer ist.

Unsere lokalen Gesellschaften setzen ihr gesellschaftliches Engagement eigenverantwortlich um. Den Rahmen für diese Aktivitäten bildet unsere gruppenweit gültige Corporate Responsibility Richtlinie zum gesellschaftlichen Engagement. 2021 haben wir für gesellschaftliches Engagement 2,44 Mio. Euro (2020: 2,55 Mio. Euro) ausgegeben.

## Unsere Förderschwerpunkte

Klimaschutz ist ERGO auch im gesellschaftlichen Engagement ein besonderes Anliegen. Mit unserer Initiative **„Tackling Climate Change Together“** wollen wir gemeinsam mit Munich Re einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen des Klimawandels leisten.



In Kooperation mit der Bonner Tropenwaldstiftung OroVerde fördern wir das Projekt WasserWald zur Stabilisierung von Ökosystemen in der Dominikanischen Republik, Mexiko und Guatemala. Die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH unterstützen wir bei der Aufforstung von Mangroven für den Küstenschutz im vietnamesischen Mekong-Delta.



### Förderung klimafreundlicher Innovationen

Als Partner des ClimAccelerator-Programms von EIT Climate-KIC, der größten öffentlich-privaten Klimaschutzinitiative der Europäischen Union, haben wir von 2017 bis 2021 insgesamt 27 Start-ups mit klimafreundlichen Geschäftsideen gefördert. Alle Gründerteams erhalten ein spezielles Coaching und finanzielle Unterstützung, um ihre Ansätze weiterzuentwickeln. Seit 2021 liegt der Fokus auf Lösungen für den langfristigen Entzug von CO<sub>2</sub> aus der Atmosphäre und seine dauerhafte Speicherung.

Für den Förderschwerpunkt Gesundheit engagieren sich vor allem die großen Krankenversicherer der Gruppe – etwa für soziale Innovationen im Gesundheitswesen. Für die Risikoprävention arbeiten ERGO Gesellschaften beispielsweise mit Verbänden für Rettungswesen und Schulen zusammen und setzen gezielt auf Aufklärung.

## Engagement vor Ort

Viele ERGO Gesellschaften bringen sich als guter Nachbar für soziale Zwecke an ihren Standorten ein. Unser indisches Joint Venture HDFC ERGO fördert beispielsweise die Entwicklungsinitiative „Gaon Mera“, die die qualitative Verbesserung von Bildung sowie den Ausbau der Gesundheits- und Sanitärversorgung in sieben Dörfern zum Ziel hat. ERGO in Lettland unterstützt begabte Waisen mit geringem Einkommen über Hochschulstipendien. Die „Integralia“ Stiftungen von DKV Seguros in Spanien und ERGO Hestia in Polen fördern die gesellschaftliche und berufliche Integration von Menschen mit körperlichen Einschränkungen.

Für die Mitarbeiter organisieren ERGO und ihre Gesellschaften unter anderem Freiwilligeneinsätze zugunsten von sozialen Projekten oder dem Umweltschutz vor Ort. So pflanzten im November 2021 rund 1.000 Mitarbeiter aus Deutschland, Litauen, Spanien, Belgien und anderen Ländern im Rahmen einer gruppenweiten Aktion von Munich Re fast 30.000 Bäume.

## Unbürokratische Katastrophenhilfe

Auch in Krisensituationen oder nach Naturkatastrophen hilft ERGO Menschen in Not. 2021 unterstützte ERGO nach der Flut im Westen Deutschlands den Wiederaufbau auch durch Geldspenden; Mitarbeiter halfen betroffenen Kollegen durch die Spende von Zeitguthaben. Nach Beginn des Ukraine-Kriegs im Frühjahr 2022 unterstützte ERGO Geflüchtete in den betroffenen Ländern mit Geldspenden und vielfältigen anderen Maßnahmen.



## Anhang

Wir berichten seit 2012 jährlich über unsere Fortschritte und Maßnahmen zur Nachhaltigkeit in den verschiedenen Handlungsfeldern. Im Sinne der Transparenz und Vergleichbarkeit orientieren wir uns dabei an den internationalen Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

Unsere Leistungen zur Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie lassen sich anhand detaillierter ↘ **Kennzahlen** in den Bereichen Umwelt, Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement transparent nachvollziehen. Diese Zahlen bilden zugleich die Grundlage, um systematisch neue Maßnahmen

zu planen, denn wir entwickeln unsere Aktivitäten auf den einzelnen Feldern ständig weiter. Der ↘ **GRI-Inhaltsindex** legt die angewandten GRI-Standards sowie alle im Bericht enthaltenen Angaben offen. So zeigen wir, wie fest nachhaltiges Handeln in unserem Unternehmen verankert ist.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements haben wir uns Ziele gesetzt, die wir mit konkreten Maßnahmen verfolgen. Diese beschreiben wir auch auf unseren Nachhaltigkeitsseiten auf der **ERGO Website**.

## Umweltkennzahlen

GRI 302-1, 302-4, 305-1, 305-2, 305-3, 305-5

Allgemeine Informationen	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Gesamte Anzahl der Mitarbeiter</b>		<b>24.974</b>	<b>26.436</b>	<b>26.727</b>
Mitarbeiter, die von der Erhebung der Umweltkennzahlen erfasst sind	%	81,72	80,5	80,9
Mitarbeiter, die an einem Standort mit einem zertifizierten Umweltmanagementsystem tätig sind	%	58,95	55,9 <sup>1</sup>	45,7

<sup>1</sup> 2020 wurde unser Standort in Polen erstmalig nach ISO 14001 zertifiziert.

CO <sub>2</sub> -Emissionen	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Gesamte CO<sub>2</sub>-Emissionen</b>	<b>t</b>	<b>54.014</b>	<b>53.954</b>	<b>57.562</b>
Direkte CO <sub>2</sub> -Emissionen aus Primärenergieverbrauch – Scope 1 <sup>1</sup>	t	39.716	37.539	36.288
Indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen aus bezogener Energie – Scope 2 <sup>2</sup>	t	11.283	13.053	13.812
Andere indirekte CO <sub>2</sub> -Emissionen – Scope 3 <sup>3</sup>	t	3.015	3.362 <sup>4</sup>	7.462
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>2,163</b>	<b>2,041</b>	<b>2,154</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Einsparungen gesamt seit 2019</b>	<b>%</b>	<b>6,16</b>	<b>6,27</b>	<b>–</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Einsparungen pro Mitarbeiter seit 2019</b>	<b>%</b>	<b>–0,42<sup>5</sup></b>	<b>5,25</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Direkte Emissionen aus Primärenergieverbrauch (Erdgas, Heizöl, Notstromdiesel, Treibstoff für Firmenfahrzeuge).<sup>2</sup> Indirekte Emissionen aus bezogener Energie (Einkauf Strom, Fernwärme und Fernkälte).<sup>3</sup> Andere indirekte Emissionen (Geschäftsreisen, Papier- und Wasserverbrauch, Abfall).<sup>4</sup> Pandemiebedingter Rückgang im Jahr 2020 aufgrund der hohen Homeoffice-Quote.<sup>5</sup> 2021 stieg der Pro-Kopf-Wert aufgrund des Rückgangs der Mitarbeiterzahlen seit 2019 leicht um 0,42%.

Energie	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Verbrauch direkte Energie gesamt</b> (Erdgas, Erdgas für BHKW <sup>1</sup> , Treibstoff für Notstromaggregate)	<b>MWh</b>	<b>169.780</b>	<b>161.974</b>	<b>152.369</b>
Erdgas	MWh	56.983	57.317	50.955
Erdgas für BHKW	MWh	112.153	104.009	100.940
Treibstoff für Notstromaggregate	MWh	644	648	474
<b>Verbrauch indirekte Energie gesamt</b> (eingekaufter Strom, Fernwärme, Fernkälte)	<b>MWh</b>	<b>102.946</b>	<b>104.021</b>	<b>113.472</b>
Eingekaufte Elektrizität	MWh	11.338	17.722	18.964
Bezogener Ökostrom	MWh	38.779	40.189	45.787
Fernkälte	MWh	3.824	3.847	4.343
Fernwärme	MWh	49.005	42.263	44.379
<b>Selbsterzeugte Elektrizität (BHKW)</b>	<b>MWh</b>	<b>33.939</b>	<b>31.167</b>	<b>30.422</b>
<b>Anteil Grünstrom am Stromverbrauch</b>	<b>%</b>	<b>77,4</b>	<b>69,4</b>	<b>70,71</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energie gesamt</b>	<b>t</b>	<b>45.709</b>	<b>45.898</b>	<b>44.700</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Energie pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>1,830</b>	<b>1,736</b>	<b>1,672</b>

<sup>1</sup> Blockheizkraftwerke.

Papierverbrauch <sup>1</sup>	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Papierverbrauch gesamt</b>	<b>t</b>	<b>611<sup>2</sup></b>	<b>422<sup>3</sup></b>	<b>590</b>
<b>Papierverbrauch je Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,024</b>	<b>0,016</b>	<b>0,022</b>
<b>Recyclingpapier</b>	<b>%</b>	<b>7,9<sup>4</sup></b>	<b>21,3</b>	<b>53,9</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Papier gesamt</b>	<b>t</b>	<b>721</b>	<b>498</b>	<b>697</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Papier pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,029</b>	<b>0,019</b>	<b>0,026</b>

<sup>1</sup> Drucker- und Kopierpapier.<sup>2</sup> Anstieg aufgrund erhöhter Anforderungen an Unterlagen für Kunden und Vertriebspartner in Polen.<sup>3</sup> Pandemiebedingter Rückgang im Jahr 2020 aufgrund veränderter Arbeitsweise im Homeoffice und durch die wachsende Digitalisierung von Prozessen.<sup>4</sup> Rückgang des gruppenweiten Anteils aufgrund hohen Papieraufwands in einzelnen Auslandsgesellschaften bei gleichzeitig niedrigerem Anteil von Recyclingpapier.

Wasser <sup>1</sup>	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Wasserverbrauch gesamt</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>303.866</b>	<b>344.122<sup>2</sup></b>	<b>437.457</b>
<b>Wasserverbrauch je Mitarbeiter</b>	<b>m<sup>3</sup></b>	<b>12,167</b>	<b>13,017</b>	<b>16,368</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Wasserverbrauch gesamt</b>	<b>t</b>	<b>214</b>	<b>242</b>	<b>308</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Wasserverbrauch pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,009</b>	<b>0,009</b>	<b>0,012</b>

<sup>1</sup> Unsere Standorte beziehen ihr Wasser aus den örtlichen (kommunalen) Netzen. Unser Abwasser ist genutztes Sanitärwasser.

<sup>2</sup> Pandemiebedingter Rückgang im Jahr 2020 aufgrund der hohen Homeoffice-Quote.

Abfall	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Abfall gesamt</b>	<b>t</b>	<b>3.643</b>	<b>4.735<sup>1</sup></b>	<b>5.314</b>
<b>Abfall nach Art und Entsorgungsmethode<sup>2</sup></b>				
Recyceltes Material	t	2.046	2.525	2.793
Thermische Verwertung	t	894	1.107	933
Deponieabfall	t	85	207	274
Spezielle Abfallentsorgung zur Wiederverwertung	t	7	14	4
Bioabfall	t	202	512	888
Sonstiger Abfall	t	409	370	422
<b>Abfall je Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,146</b>	<b>0,179</b>	<b>0,199</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Abfall gesamt</b>	<b>t</b>	<b>1.380</b>	<b>1.606</b>	<b>1.680</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen aus Abfall pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,055</b>	<b>0,061</b>	<b>0,063</b>

<sup>1</sup> Pandemiebedingter Rückgang im Jahr 2020 aufgrund der hohen Homeoffice-Quote.

<sup>2</sup> Die Art der Entsorgung hängt stark von der jeweiligen Infrastruktur zur Abfallentsorgung sowie den lokalen Vorschriften ab. Wo möglich, werden Abfälle und Wertstoffe getrennt gesammelt, recycelt bzw. verwertet und über regionale Dienstleister entsorgt.

Geschäftsreisen	Einheit	2021	2020	2019 (Basisjahr)
<b>Geschäftsreisen gesamt</b>	<b>km</b>	<b>43.734.729</b>	<b>46.314.328<sup>1</sup></b>	<b>102.969.152</b>
Flugreisen	km	4.633.900	7.588.751	40.094.092
Reisen mit Auto (Dienstwagen/Mietwagen)	km	35.536.669	34.909.236	48.167.780
Bahnfahrten <sup>2</sup>	km	3.564.161	3.816.341	14.707.280
<b>Geschäftsreisen je Mitarbeiter</b>	<b>km</b>	<b>1.751</b>	<b>1.752</b>	<b>3.853</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Geschäftsreisen gesamt</b>	<b>t</b>	<b>5.991</b>	<b>5.709</b>	<b>10.177</b>
<b>CO<sub>2</sub>-Emissionen Geschäftsreisen pro Mitarbeiter</b>	<b>t</b>	<b>0,24</b>	<b>0,216</b>	<b>0,377</b>

<sup>1</sup> Pandemiebedingter Rückgang im Jahr 2020.

<sup>2</sup> DB-Fernverkehr seit 1. Juli 2011 durch Bezug von Ökostrom CO<sub>2</sub>-neutral.

## Erläuterung zu den Umweltkennzahlen:

Ein wichtiger Bestandteil unserer gruppenweiten Umwelt- und Klimaschutzstrategie ist die kontinuierliche Verringerung unseres Ressourcenverbrauchs und unserer daraus resultierenden CO<sub>2</sub>-Emissionen. In unserer Berichterstattung über Verbräuche und CO<sub>2</sub>-Emissionen konzentrieren wir uns auf die wesentlichen direkten Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf Umwelt und Klima. Dies sind der Energieverbrauch, die Anzahl der Geschäftsreisen, der Papier- und Wasserverbrauch sowie die Menge des erzeugten Abfalls. Die daraus entstehenden CO<sub>2</sub>-Emissionen werden gemessen und stichprobenartig für die gesamte Munich Re Gruppe einschließlich ERGO extern qualitätsgesichert.

Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter bezieht sich jeweils auf den Innendienst und den angestellten Außendienst. Der selbstständige Außendienst ist in den Umweltkennzahlen nicht enthalten.

Für die Berechnung der gruppenweiten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden die neuesten Umrechnungsfaktoren des Greenhouse Gas Protocols (GHGP) und des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) verwendet. Wenn möglich, werden individuelle Umrechnungsfaktoren, z. B. für Firmenwagen, verwendet. Zur Berechnung der Scope-2-Emissionen aus dem Stromverbrauch wird ein marktbasierter Ansatz verwendet. Dabei wird berücksichtigt, dass im Jahr 2021 ein Anteil von 77,4 Prozent aus regenerativen Energiequellen stammt und als emissionsfrei berechnet wird. Für den restlichen Stromverbrauch wurden länderspezifische Umrechnungsfaktoren aus dem GHGP verwendet, die sich aus dem durchschnittlichen lokalen Strommix ableiten.

## CO<sub>2</sub>-Emissionsquellen:

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

## Mitarbeiterkennzahlen

> GRI 102-8, 102-41, 401-1, 404-1, 405-1

Mitarbeiter der ERGO Group <sup>1</sup>	Einheit	2021	2020	2019
<b>Mitarbeiter gesamt</b>		<b>24.974<sup>2</sup></b>	<b>26.436</b>	<b>26.728</b>
<b>Mitarbeiter nach Region</b>				
Deutschland	%	55,3	53,4	53,6
<b>Inland gesamt</b>		<b>13.816</b>	<b>14.108</b>	<b>14.321</b>
Übriges Europa	%	44,4	46,3	46,1
Sonstiges Ausland	%	0,3	0,3	0,3
<b>Ausland gesamt</b>		<b>11.158</b>	<b>12.328</b>	<b>12.407</b>
<b>Mitarbeiter nach Funktion</b>				
Innendienst		21.486	22.250	22.599
Angestellter Außendienst		3.488	3.123	3.182
Selbstständiger Außendienst		12.347	11.497	11.442
Sonstige (z. B. klinisches Personal)		- <sup>2</sup>	1.063	947
<b>Mitarbeiter nach Geschlecht</b>				
Frauen	%	56,7	57,7	57,8
Männer	%	43,3	42,3	42,2
<b>Altersstruktur</b>				
Mitarbeiter unter 30 Jahre	%	11,6	11,6	11,0
Mitarbeiter zwischen 30 und 50 Jahren	%	53,1	55,0	57,8
Mitarbeiter über 50 Jahre	%	35,3	33,5	31,2
Durchschnittsalter	J	45,2	44,5	44,1

Mitarbeiter der ERGO Group <sup>1</sup>	Einheit	2021	2020	2019
<b>Mitarbeiter nach Beschäftigungsverhältnis</b>				
Mitarbeiter in Vollzeit	%	76,4	79,7	77,1
Weiblich	%	47,5	49,7	49,4
Männlich	%	52,5	50,3	50,6
Mitarbeiter in Teilzeit	%	19,9	17,7	20,3
Weiblich	%	86,2	87,4	85,7
Männlich	%	13,8	12,6	14,3
Ruhendes Arbeitsverhältnis	%	3,7	2,6	2,7
Weiblich	%	89,2	89,3	89,9
Männlich	%	10,8	10,7	10,1
<b>Mitarbeiter mit befristeten Verträgen</b>		<b>1.212</b>	<b>1.315</b>	<b>1.514</b>
<b>Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen<sup>3</sup></b>	<b>%</b>	<b>98,2</b>	<b>98,3</b>	<b>95</b>
<b>Betriebszugehörigkeit in Jahren (Ø)</b>		<b>16,0</b>	<b>15,2</b>	<b>14,8</b>
<b>Anzahl der Nationalitäten der Mitarbeiter<sup>4</sup></b>		<b>78</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mitarbeiter mit Behinderung</b>	<b>%</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>
<b>Mitarbeiter mit flexiblen Arbeitszeiten<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>85,1</b>	<b>82,6</b>	<b>77,7</b>
<b>Mitarbeiter mit der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>88,7</b>	<b>87,4</b>	<b>67,7</b>
<b>Mitarbeiter mit der Möglichkeit, ein Sabbatical/ time off/additional days off zu beantragen<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>64,2</b>	<b>60,4</b>	<b>61,8</b>
<b>Mitarbeiter mit Zugang zu medizinischer Versorgung (z. B. Betriebsarzt, Krankenversicherung)<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>89,4</b>	<b>92,1</b>	<b>67,6</b>
<b>Mitarbeiter mit Zugang zu Gesundheitsleistungen (z. B. COVID-Impfung, Vorsorgeuntersuchungen)<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>75,4</b>	<b>84,4</b>	<b>82,8</b>
<b>Mitarbeiter mit betrieblicher Altersversorgung<sup>5</sup></b>	<b>%</b>	<b>70,8</b>	<b>73,4</b>	<b>-</b>
<b>Mitarbeiter mit Elternzeit<sup>4</sup></b>		<b>895</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Dauer der Elternzeit in Monaten (Ø)<sup>4</sup></b>		<b>5,8</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Krankenquote</b>	<b>%</b>	<b>5,3</b>	<b>5,5</b>	<b>6,3</b>
<b>Krankentage pro Mitarbeiter (Ø)</b>		<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>

<sup>1</sup> Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich die Werte auf den Innendienst und angestellten Außendienst der gesamten ERGO Group.

<sup>2</sup> 2021 wurden unter anderem einzelne ERGO Auslandsgesellschaften verkauft. Dadurch reduziert sich die Gesamtzahl der Mitarbeiter.

<sup>3</sup> Erfasst sind die Mitarbeiter im Innendienst und angestellten Außendienst der operativen ERGO Gesellschaften in Deutschland.

<sup>4</sup> Die Kennzahlen werden seit 2021 im Reporting ausgewiesen.

<sup>5</sup> Anteil der Mitarbeiter mit entsprechender vertraglicher Vereinbarung.

Gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen	Einheit	2021	2020	2019
Frauen in Führungspositionen	%	38,4	37,6	38,3
<b>Frauenanteil nach Führungsebenen</b>				
1. Führungsebene (z. B. Bereichsleitung)	%	35,2	30,6	30,8
2. Führungsebene (z. B. Abteilungsleitung)	%	34,1	32,0	33,3
3. Führungsebene (z. B. Gruppenleitung)	%	39,4	40,5	39,5
<b>Neu eingestellte Mitarbeiter und Fluktuation</b>				
<b>Neue Angestellte gesamt</b>		<b>1.314</b>	<b>2.163</b>	<b>2.782</b>
Weiblich		753	1.276	1.749
Männlich		561	887	1.033
<b>Fluktuationsquote</b>	%	<b>7,6</b>	<b>9,8</b>	<b>12,4</b>
<b>Freiwillige Fluktuation (Kündigung Arbeitnehmer)</b>	%	<b>4,4</b>	<b>3,2</b>	<b>4,6</b>
<b>Lay-offs (Kündigung Arbeitgeber)</b>	%	<b>0,5</b>	<b>0,9</b>	<b>1,2</b>
<b>Anzahl der intern nachbesetzten Stellen</b>		<b>2.167</b>	<b>3.134</b>	<b>4.083</b>

Aus- und Weiterbildung bei der ERGO Group	Einheit	2021	2020	2019
<b>Weiterbildungskosten je Mitarbeiter</b>	€	<b>673</b>	<b>445</b>	<b>658</b>
<b>Weiterbildungsstunden je Mitarbeiter</b>		<b>17,0</b>	<b>28,6<sup>1</sup></b>	<b>44</b>
<b>Weiterbildungsstunden gesamt</b>		<b>425.224</b>	<b>711.007<sup>1</sup></b>	<b>1.108.239</b>

<sup>1</sup> Pandemiebedingter Rückgang, da Präsenzveranstaltungen nicht vollständig durch Onlineangebote ersetzt werden konnten.

Aus- und Weiterbildung bei der ERGO Group in Deutschland	Einheit	2021	2020	2019
<b>Auszubildende (inklusive Azubis in Agenturen)</b>		<b>919</b>	<b>908</b>	<b>876</b>
<b>Ausbildungsquote</b>	%	<b>5,5</b>	<b>5,2</b>	<b>4,9</b>
<b>Weiterbildungsstunden von Vertriebspartnern<sup>1</sup></b>		<b>216.086</b>	<b>174.100<sup>2</sup></b>	<b>273.308<sup>3</sup></b>

<sup>1</sup> Weiterbildungsstunden von angestellten und selbstständigen Vermittlern. Erfasst sind von ERGO zentral durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen, die dezentralen Maßnahmen im Rahmen der EU-Richtlinie Insurance Distribution Directive (IDD) sowie die der Weiterbildungsinitiative „Gut beraten“ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft und seines Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

<sup>2</sup> Pandemiebedingter Rückgang, da Präsenzveranstaltungen nicht vollständig durch Onlineangebote ersetzt werden konnten.

<sup>3</sup> Höhere Zahl von Weiterbildungsstunden im Jahr 2019 aufgrund neuer Schulungen zur Digitalisierung im Vertrieb.

## Kennzahlen gesellschaftliches Engagement

> GRI 201-1

Ausgaben für gesellschaftliches Engagement	Einheit	2021	2020	2019
<b>Ausgaben gesamt</b>	€	<b>2.435.286</b>	<b>2.550.693</b>	<b>2.195.241</b>
Spenden	€	787.818	1.267.294	597.691
Soziales Sponsoring	€	570.991	528.569	746.822
CR-Mitgliedschaften	€	101.731	81.951	61.761
Sachspenden/-sponsoring	€	15.241	49.564	5.638
Politische Zuwendungen <sup>1</sup>	€	93.000	93.000	95.500
Stiftungen ERGO	€	866.505	530.315	687.829
<b>Ausgaben für gesellschaftliches Engagement nach Themenschwerpunkten</b>				
Projekte, die sich auf eine der drei globalen Herausforderungen auswirken: <sup>2</sup>	€	932.086 <sup>3</sup>	1.610.633 <sup>3</sup>	1.008.613
1. Folgen des Klimawandels abschwächen				
2. Zugang zur Gesundheitsversorgung verbessern				
3. Risikobewusstsein schärfen				
Katastrophenhilfe	€	243.343 <sup>4</sup>	1.393	106.867
Lokale Projekte und Organisationen	€	285.111	265.789	290.795

<sup>1</sup> ERGO unterstützt den demokratischen politischen Willensbildungsprozess und fördert zu diesem Zweck die folgenden Parteien: Bündnis90/Die Grünen, CDU, CSU, FDP und SPD. Sie erhalten jeweils den gleichen Spendenbetrag, entsprechend einer jährlichen Gesamthöhe für alle Parteien in Höhe von 75.000 Euro. Die Spenden werden ausschließlich an die Parteizentralen auf Bundesebene überwiesen. Darüber hinaus werden Mitgliedsbeiträge an parteinahe Organisationen gezahlt. Sie können pro Geschäftsjahr für ERGO maximal 25.000 Euro betragen.

<sup>2</sup> Die Ausgaben nach Themenschwerpunkten enthalten Spenden, soziales Sponsoring und CR-Mitgliedschaften (keine Sachspenden/-sponsoring).

<sup>3</sup> Inklusive Corona-Hilfen.

<sup>4</sup> Inklusive Hilfen nach der Flutkatastrophe vom Juli 2021 im Westen Deutschlands.

## GRI-Inhaltsindex

> GRI 102-55

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

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 102   Allgemeine Angaben 2016</b>		
102-1   Name der Organisation	ERGO im Porträt, S. 2	
102-2   Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	ERGO im Porträt, S. 2	
102-3   Hauptsitz der Organisation	ERGO im Porträt, S. 2	
102-4   Betriebsstätten	ERGO im Porträt, S. 2	<b>ERGO International</b>
102-5   Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	ERGO im Porträt, S. 2	
102-6   Belieferte Märkte	ERGO im Porträt, S. 2	
102-7   Größe der Organisation	ERGO im Porträt, S. 2	<b>Unsere Finanzkennzahlen</b>
102-8   Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Mitarbeiterkennzahlen, S. 29–30	
102-9   Lieferkette	ERGO im Porträt, S. 2	
102-10   Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette		Im Berichtsjahr gab es keine signifikanten Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette.
102-11   Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Umwelt- und Klimaschutz, S. 16	
102-12   Externe Initiativen	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Code of Conduct und Compliance S. 8–9, Nachhaltigkeit im Geschäft, S. 12; Diversity und Chancengleichheit, S. 21; Kundenorientierung und -zufriedenheit, S. 13	
102-13   Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Unsere Stakeholder, S. 7	
102-14   Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		<b>ergo.com/Verantwortung</b>

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 102   Allgemeine Angaben 2016</b>		
102-16   Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Code of Conduct und Compliance, S. 8; Mitarbeiter, S. 19; Diversität und Chancengleichheit, S. 21	
102-18   Führungsstruktur	Unsere Nachhaltigkeits-Governance, S. 6	<b>ERGO Satzung Management</b>
102-40   Liste der Stakeholder-Gruppen	Unsere Stakeholder, S. 7	
102-41   Tarifverträge	Mitarbeiterkennzahlen, S. 29–30	
102-42   Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Unsere Stakeholder, S. 7	
102-43   Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Unsere Stakeholder, S. 7; Unsere wesentlichen Themen, S. 8	
102-44   Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Unsere Stakeholder, S. 7; Unsere wesentlichen Themen, S. 8	
102-45   Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten		Siehe Aufstellung des Anteilsbesitzes im <b>Munich Re Geschäftsbericht 2021</b> .
102-46   Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 8; Über diesen Bericht, S. 37	
102-47   Liste der wesentlichen Themen	Unsere wesentlichen Themen, S. 8	
102-48   Neudarstellung von Informationen		Aufgrund der Weiterentwicklung unseres Kennzahlenreportings haben wir einige Kennzahlen neu aufgenommen oder nachträglich angepasst.
102-49   Änderungen bei der Berichterstattung	Unsere wesentlichen Themen, S. 8	
102-50   Berichtszeitraum	Über diesen Bericht, S. 37	
102-51   Datum des letzten Berichts	Über diesen Bericht, S. 37	
102-52   Berichtszyklus	Über diesen Bericht, S. 37	
102-53   Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum, S. 37	
102-54   Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht, S. 37	
102-55   GRI-Inhaltsindex	GRI-Inhaltsindex, S. 31–36	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 102   Allgemeine Angaben 2016</b>		
102-56   Externe Prüfung	Über diesen Bericht, S. 37	Eine Prüfung des Berichts durch externe Dritte ist nicht erfolgt. Ausgewählte Umweltkennzahlen der Munich Re Gruppe wurden durch ein externes Prüfungsunternehmen bestätigt ( <b>siehe Munich Re CR-Report 2021, S. 137</b> ).
<b>GRI 201   Wirtschaftliche Leistung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Unsere Nachhaltigkeits-Governance, S. 6; Nachhaltige Produkte, S. 13-14; Gesellschaftliches Engagement, S. 24	
201-1   Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	Kennzahlen gesellschaftliches Engagement, S. 30	<b>Unsere Finanzkennzahlen Munich Re Geschäftsbericht 2021</b>
201-2   Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Nachhaltige Produkte, S.13-14; Gesellschaftliches Engagement, S. 24	
<b>GRI 203   Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Nachhaltige Produkte, S.13-14; Nachhaltige Kapitalanlagen, S. 15	
203-1   Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	Nachhaltige Produkte, S.13-14; Nachhaltige Kapitalanlagen, S. 15; Gesellschaftliches Engagement, S. 24	
<b>GRI 205   Korruptionsbekämpfung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Code of Conduct und Compliance, S. 8	
205-1   Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Code of Conduct und Compliance, S. 8	Siehe Risikobericht im <b>Munich Re Geschäftsbericht 2021</b> .
205-2   Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Code of Conduct und Compliance, S. 8	
205-3   Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Im Berichtsjahr wurden keine strafrechtlich relevanten Korruptionsfälle festgestellt.

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 302   Energie 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Umwelt- und Klimaschutz, S. 16; Gruppenweites Umweltmanagement, S. 17; Umweltbewusstsein stärken, S. 18	
302-1   Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
302-4   Verringerung des Energieverbrauchs	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
<b>GRI 305   Emissionen 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Nachhaltige Unternehmensführung, S. 4; Nachhaltige Produkte, S. 13–14; Nachhaltige Kapitalanlagen, S. 15; Umwelt- und Klimaschutz, S. 16; Gruppenweites Umweltmanagement, S. 17; Umweltbewusstsein stärken, S. 18	
305-1   Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
305-2   Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
305-3   Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
305-5   Senkung der THG-Emissionen	Umweltkennzahlen, S. 27–29	
<b>GRI 401   Beschäftigung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Mitarbeiter, S. 19; Work-Life-Balance, S. 22	
401-1   Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	Mitarbeiterkennzahlen, S. 29–30	

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 404   Aus- und Weiterbildung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Förderung der Mitarbeiter, S. 20	
404-1   Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	Mitarbeiterkennzahlen, S. 29–30	Unsere Weiterbildungsangebote und -investitionen gelten grundsätzlich für alle unsere Mitarbeiter. Eine Aufteilung nach Geschlecht und Angestelltenkategorie ist somit für uns nicht steuerungsrelevant und wird daher nicht erhoben.
404-2   Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten	Förderung der Mitarbeiter, S. 20	
404-3   Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		Mitarbeiterjahresgespräche zur individuellen Weiterentwicklung sind ein wichtiges Instrument unserer Personalpolitik. Da die Teilnahme freiwillig ist, wird sie nicht prozentual erfasst.
<b>GRI 405   Vielfalt und Chancengleichheit 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Mitarbeiter, S. 19; Diversity und Chancengleichheit, S. 21	
405-1   Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Diversity und Chancengleichheit, S. 21; Mitarbeiterkennzahlen, S. 29–30	
<b>GRI 406   Gleichbehandlung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Mitarbeiter, S. 19; Diversity und Chancengleichheit, S. 21	
406-1   Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen		Im Geschäftsjahr 2021 wurden bei ERGO in Deutschland keine Diskriminierungsfälle gemeldet. International wird der Indikator nicht erfasst.
<b>GRI 407   Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Menschenrechte, S. 5; Code of Conduct und Compliance, S. 8–9	
407-1   Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte		Im Berichtsjahr wurden keine Betriebsstätten oder Lieferanten bekannt, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte.
<b>GRI 408   Kinderarbeit 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Menschenrechte, S. 5; Code of Conduct und Compliance, S. 8–9	
408-1   Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit		Im Berichtsjahr wurden keine Betriebsstätten oder Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko für Kinderarbeit besteht.

GRI-Standard	Verweis	Erläuterung/Auslassung
<b>GRI 409   Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Menschenrechte, S. 5; Code of Conduct und Compliance, S. 8-9	
409-1   Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit		Im Berichtsjahr wurden keine Betriebsstätten oder Lieferanten bekannt, bei denen ein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht.
<b>GRI 412   Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Menschenrechte, S. 5; Nachhaltige Produkte, S. 13-14; Nachhaltige Kapitalanlagen, S. 15	
412-3   Erhebliche Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	Menschenrechte, S. 5	
<b>GRI 417   Marketing und Kennzeichnung 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Kundenorientierung und -zufriedenheit, S. 13	
417-1   Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Kundenorientierung und -zufriedenheit, S. 13	
<b>GRI 418   Schutz der Kundendaten 2016</b>		
103-1/-2/-3   Managementansatz	Digitale Transformation, S. 10; Datenschutz und Informationssicherheit, S. 11	
418-1   Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Digitale Transformation, S. 10; Datenschutz und Informationssicherheit, S. 11	

## Über diesen Bericht

> GRI 102-46, 102-50, 102-51, 102-52, 102-54, 102-56

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option „Kern“ erstellt. Die Themen für diesen Bericht haben wir im Herbst und Winter 2021 in einem strukturierten Wesentlichkeitsprozess unter Einbindung unserer relevanten Stakeholder definiert (siehe „Unsere wesentlichen Themen“). Neben der Fachöffentlichkeit wollen wir damit unsere Kunden und weitere Interessengruppen in kurzer und verständlicher Form über unser Nachhaltigkeitsengagement informieren.

ERGO berichtet seit 2012 jährlich über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Gruppe. Der vorherige Bericht ist im Juni 2021 erschienen. Der aktuelle Berichtszeitraum umfasst die Zeitspanne vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021. Wichtige Themen aus dem Zeitraum bis Juli 2022 sind teilweise eingeflossen und wurden gekennzeichnet. Eine Prüfung durch externe Dritte ist nicht erfolgt.

Die ERGO Group ist in die nichtfinanzielle Erklärung im Konzerngeschäftsbericht von Munich Re einbezogen und gibt daher keine eigene nichtfinanzielle Erklärung ab.

## Impressum

> GRI 102-53

### Herausgeber

ERGO Group AG  
ERGO-Platz 1  
40198 Düsseldorf

### Kontakt

Josef Pommerening  
Leiter ERGO Sustainability

Inga Peix  
Projektmanagerin ERGO Sustainability

Wir freuen uns über Feedback,  
Kritik und Anregungen unter  
[sustainability@ergo.de](mailto:sustainability@ergo.de)

### Konzeption, Redaktion und Gestaltung

Scholz & Friends Reputation, Berlin

### Bildnachweise

Alexander Rosopulo: S. 23  
Defensores de la Naturaleza: S. 25  
ERGO: S. 3, S. 10  
Getty Images: Cover, S. 4, S. 12, S. 14, S. 16,  
S. 18, S. 19, S. 20, S. 22, S. 24, S. 26  
Shutterstock: S. 11, S. 21

Für eine bessere Lesbarkeit verwenden wir bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form. Sie gilt gleichermaßen für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat rein redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.