

Zukunft machen wir aus Tradition.



**Die Stuttgarter**  
Der Vorsorgeversicherer

# **Nichtfinanzieller Bericht der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.**

**2019**



# INHALT

<b>Allgemeine Ausführungen.....</b>	<b>4</b>
<b>Umweltbelange.....</b>	<b>5</b>
Konzepte.....	6
Ergebnisse.....	6
Wesentliche Risiken.....	6
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	7
<b>Arbeitnehmerbelange .....</b>	<b>8</b>
Konzepte.....	9
Ergebnisse.....	9
Wesentliche Risiken.....	9
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren.....	9
<b>Sozialbelange .....</b>	<b>12</b>
Konzepte.....	13
Ergebnisse.....	13
Wesentliche Risiken.....	13
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren....	13
<b>Achtung der Menschenrechte .....</b>	<b>15</b>
<b>Bekämpfung von Korruption und Bestechung .....</b>	<b>17</b>
Konzepte.....	18
Ergebnisse.....	18
Wesentliche Risiken.....	18
Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren....	18

# Allgemeine Ausführungen

## Zu diesem Bericht

Wir haben uns bei dem Inhalt der nichtfinanziellen Erklärung an den im Gesetz genannten Kriterien orientiert, die der deutsche Gesetzgeber aus den europarechtlichen Vorgaben übernommen hat, und damit alle geforderten Berichtselemente abgedeckt. Ergänzend haben wir die Ausführungen in der Gesetzesbegründung berücksichtigt. Wir verzichten auf die Verwendung von Standards, die von privaten Organisationen veröffentlicht werden, weil hier eine demokratische Legitimation und parlamentarische Kontrolle der Inhalte fehlt und weil aufgrund der Vielzahl unterschiedlichster Standards eine Vergleichbarkeit zwischen den nichtfinanziellen Erklärungen der einzelnen Unternehmen nicht möglich ist.

## Geschäftstätigkeit

Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. ist als Versicherungsverein geprägt vom Gedanken der Gegenseitigkeit.

Von uns betriebene Versicherungsarten sind:

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

Unser Geschäftsgebiet ist Deutschland.

## Verbindliche Werte

Als Vorsorgepartner für Generationen folgen wir einem klaren Wertesystem. In unserer Unternehmensführung und den Investmentstrategien berücksichtigen wir auch ethische, soziale und ökologische Aspekte. Im Umgang mit unseren Kunden sehen wir den "GDV\* Verhaltenskodex für den Vertrieb" als verbindlich an. Wir unterstützen soziales Engagement in unserer Region.

\* Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft

# Umweltbelange

## Konzepte

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

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

Durch Mülltrennung reduzieren wir unseren Restmüll auf ein unvermeidbares Mindestmaß.

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

## Ergebnisse

Beim rollierenden Austausch der Dienstfahrzeuge verringern wir deren Schadstoffausstoß schrittweise – unter anderem durch effizientere Motoren. Ergänzend ist bereits ein erstes rein elektrisch betriebenes Modell im Einsatz.

Den Verbrauch von Strom, Wärmeenergie und Wasser konnten wir im Lauf der Jahre durch aktives Management deutlich senken. Im Zuge eines Energie-Audits haben wir Handlungsfelder der Zukunft identifiziert, die wir in angemessener Weise umsetzen.

Die Wertstofftrennung ist unser täglicher Beitrag zum Umweltschutz: Wertvolle Inhaltsstoffe können zurückgewonnen und wiederverwendet werden. Das spart Energie und schont die natürlichen Ressourcen. Durch das Trennen von Wertstoffen haben wir unsere laufenden Kosten reduziert. Und in geringem Umfang bekommen wir durch die Wiederverwertung Kosten erstattet.

## Wesentliche Risiken

### Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

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

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

### Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

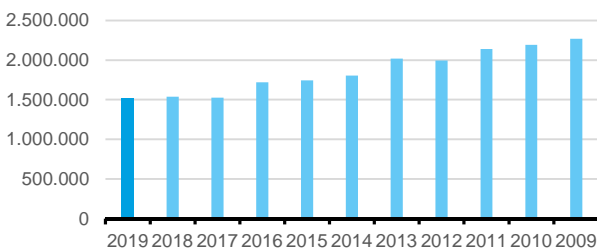
Die wesentlichen Risiken aus den Geschäftsbeziehungen unterscheiden sich nicht von den Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit.

# Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

## Strom

Unseren Stromverbrauch konnten wir weiter senken: durch die Nutzung einer E-Max-Steuerung, eines Freikühl-Moduls und durch laufende Umrüstung der Beleuchtung auf LED-Technik.

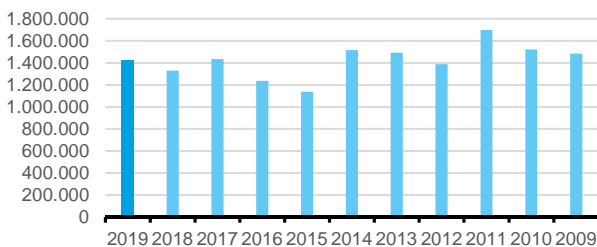
Jahresverbrauch Strom 2019: 1.518.074 kWh gesamt, 49 kWh je m<sup>2</sup>, 2.169 kWh je Mitarbeiter.



## Fernwärme

Wir haben die Durchflussmengen und die Steuereinrichtungen weiter optimiert. Darüber hinaus konnten wir unsere Mitarbeiter zu einem adäquaten Lüftungsverhalten motivieren. Dadurch konnten wir unseren Verbrauch an Fernwärme stabilisieren.

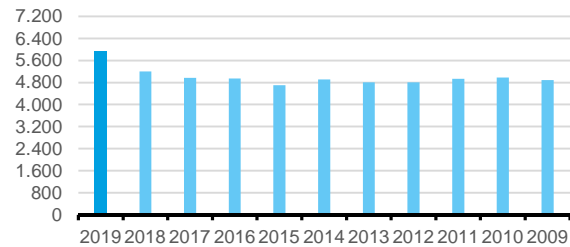
Jahresverbrauch Fernwärme 2019: 1.422.300 kWh gesamt, 46 kWh je m<sup>2</sup>, 2.032 kWh je Mitarbeiter.



## Wasser

Durch den verstärkten Einsatz wassersparender Armaturen in allen Sanitärbereichen konnten wir den Wasserverbrauch stabilisieren. Der Anstieg im letzten Jahr resultiert aus dem Einsatz wassergekühlter Kälteaggregate anstelle strombetriebener Kühlungen im Bereich der Betriebsverpflegung.

Jahresverbrauch Wasser 2019: 5.938 m<sup>3</sup> gesamt, 0,19 m<sup>3</sup> je m<sup>2</sup>, 8,48 m<sup>3</sup> je Mitarbeiter.



## Kraftstoffverbrauch

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

\*Kraftstoffverbrauch gemessen nach WLTP (World Harmonised Light Vehicle Test Procedure), einem neuen, realistischeren Prüfverfahren zur Messung des Kraftstoffverbrauchs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen.

# Arbeitnehmerbelange



## Konzepte

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

## Ergebnisse

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

## Wesentliche Risiken

### Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

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

### Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

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

## Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

### Geschlechtergleichstellung

#### Frauenquote

Im Jahr 2018\* beschäftigten wir annähernd gleich viele Frauen wie Männer. Im Innendienst lag die Frauenquote bei 52,1 % (Vorjahr: 51,4 %) und leicht unter dem Branchendurchschnitt, der bei 53,1 % lag.

Wir fördern und unterstützen Frauen in Führungspositionen. In der 1. Führungsebene der Stuttgarter sind 27,0 % Frauen vertreten, in der 2. Führungsebene 17,0 % (Stand: 2019). Im Vergleich: In der Branche liegt die Anzahl der Frauen in der 1. Führungsebene bei 15,7 %, in der 2. Führungsebene bei 23,4 % (Stand: 2018).

\* Branchenwerte für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

#### Entgeltgleichheit für alle

Frauen sollen bei gleicher Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit das gleiche Entgelt erhalten wie die männlichen Kollegen. Wir fördern alle Mitarbeiter in gleichem Maße und vergüten entsprechend der Qualifikation, Ausbildung und Tätigkeit – völlig unabhängig vom Geschlecht. Als Mitglied des Arbeitgeberverbands gilt der Tarifvertrag der Versicherungswirtschaft. Durch die tarifliche Eingruppierung der Tätigkeiten ohne Ansehen des Geschlechts ist die Entgeltgleichheit sichergestellt.

## Arbeitsbedingungen

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

### Flexible Arbeitszeit für mehr Optionen

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

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

### Teilzeit seit über 20 Jahren gefördert

Seit 1997 wird Teilzeitarbeit tariflich gefördert. Unser Angebot zur Reduzierung des Arbeitszeitvolumens bei betrieblicher Vereinbarkeit ging schon früh weit über die damaligen gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Inzwischen arbeitet jeder 4. Arbeitnehmer bei uns in Teilzeit – im Schnitt 24,6 der 38 tariflich vorgesehenen Wochenstunden. Die Teilzeitquote lag 2018\* bei 24,7 % (Vergleich Branche: 26,1 %) und hat sich gegenüber dem Vorjahr (24,2 %) leicht erhöht.

\* Branchenwerte für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

### Nachfrage nach mobilem Arbeiten und Telearbeit steigt

Der Wunsch nach mobilem Arbeiten sowie Telearbeit wird vor allem im Außendienst und in der Leitungsebene immer öfter ausgesprochen. Die Telearbeit ist bei der Stuttgarter bereits seit über 15 Jahren etabliert. Daneben ist mobiles Arbeiten möglich, das gerade bei kurzfristigen Überbrückungssituationen genutzt wird. Wenn berufliche

und persönliche Voraussetzungen des Mitarbeiters gegeben sind, wird dieser Wunsch auch erfüllt. Im Jahr 2018\* stieg die Anzahl der Mitarbeiter in Telearbeit auf 85 (im Vorjahr: 75). Hinzu kommen viele Mitarbeiter, die beispielsweise bei familiären Engpässen temporär von zu Hause aus arbeiten.

\* Branchenwerte für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

### Berufliche Aus- und Weiterbildung mit gezieltem Kompetenzausbau

#### Ausbildung

Wir bieten eine Vielzahl von Ausbildungsplätzen für Real- und Hochschulabsolventen und Abiturienten an. Die Ausbildungsberufe reichen vom Kaufmann für Versicherungen und Finanzen über Fachinformatiker zu Dualen Studiengängen. Zudem können Studierende der Fachrichtungen Informatik, Mathematik und Wirtschaftswissenschaften Praktika absolvieren. Selbstverständlich steht unsere Tür auch für Schülerpraktikanten offen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, mindestens 70 % der Auszubildenden eines Jahrgangs in ein Anstellungsverhältnis zu übernehmen. Im Jahr 2018 betrug diese Quote 80 % und liegt auch im Jahr 2019 nahezu auf Zielniveau (60 %).

#### Weiterbildung

Die berufliche Weiterbildung bedeutet uns viel. Wir investieren in den Kompetenzausbau aller Mitarbeiter in Form von internen und externen Weiterbildungen. Außerdem unterstützen wir sie bei nebenberuflichen Weiterbildungen, zum Beispiel bei der Aufnahme eines Studiums oder einer Qualifikation zum Aktuar. Mit Campus S bieten wir unseren Mitarbeitern eine moderne Plattform für Weiterbildungsangebote. Im Jahr 2019 haben sich die Mitarbeiter in 14.560 Stunden weitergebildet (2018: 13.632). Diese signifikante Steigerung zeigt zum einen, dass wir in die Weiterbildung investieren, zum anderen spiegelt dies die Bereitschaft der Mitarbeiter wieder, sich weiter zu qualifizieren.

### Arbeitsplatzsicherheit sorgt für lange Betriebszugehörigkeit

Die Arbeitsplatzsicherheit und der vorbildliche Umgang mit den Mitarbeitern haben Priorität. So lag im Jahr 2018\* die Fluktuationsquote mit 6,06 % etwas über Branchenniveau (5,35 %). Insgesamt bleiben die Mitarbeiter dem Unternehmen immer länger treu. In 2018\* lag die durchschnittliche

Betriebszugehörigkeit bei 15,7 Jahren (Branche 17,2 Jahre). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten betrug im Jahr 2018 45,0 Jahre und liegt damit auf Branchenniveau (44,9 Jahre).

\* Branchenwerte für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

### Weitere Sozialleistungen als attraktiver Bonus

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

## Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

### Gesundheitsmanagement und allgemeine Gesundheitsangebote

Unsere Gesundheitsangebote sind vielfältig. Sie reichen von einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen über Sportangebote und Vorsorgeuntersuchungen. Als Sport bieten wir unter anderem Fußball, Gymnastik, Yoga und Massagen. Alle Angebote können von allen Mitarbeitern genutzt werden. Das Angebot an Vorsorgeuntersuchungen umfasst beispielsweise Augenuntersuchungen und Gripeschutzimpfungen. Für Mitarbeiter, die sich in gesundheitlich belastenden Situationen befinden, bietet das zweitägige Seminar "Erfolgsfaktor Gesundheit" und das Seminar "Resilienz" Unterstützung. Unseren Führungskräften bieten wir mit dem Programm "Gesundheit ist Chefsache" die Möglichkeit, sich intensiv mit ihrer persönlichen gesundheitlichen Situation zu beschäftigen und diese Erkenntnisse auf den Führungsalltag zu übertragen. Weitere Gesundheitsmaßnahmen sind zum Beispiel Brillenzuschüsse und die Veranstaltung von Gesundheitstagen. Die stabile Gesundheit der Mitarbeiter sticht hervor. Die Krankheitsquote liegt deutlich unter dem Branchendurchschnitt: Die durchschnittliche Fehlzeit lag im Jahr 2018\* bei 11,0 Tagen (Branche: 16,3 Tage).

\* Branchenwerte für das Jahr 2019 liegen noch nicht vor.

### Gefährdungsmanagement anhand von Mitarbeiterbefragungen

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

Das Arbeitsschutzgesetz fordert, dass die Arbeitsplätze und -umgebungen auf Risiken psychischer Belastungen hin untersucht werden müssen. Hieraus hat sich ein kontinuierlicher Prozess entwickelt, in der Geschäftsleitung und Betriebsrat regelmäßig die Aspekte Arbeitsinhalte, Ressourcen und Stressoren sowie Organisationsklima beleuchten.

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

## Sicherheit am Arbeitsplatz

### Rundum abgesichert

Ergonomie spielt in der Arbeitssicherheit und in der Arbeitsmedizin eine immer wichtigere Rolle. Daher beurteilen der Betriebsmediziner und die Fachkraft für Arbeitssicherheit regelmäßig alle Arbeitsplätze nach Ergonomie, Sicherheit und Gesundheit. Dabei können die Mitarbeiter die zuständigen Personen direkt zur Ausstattung, Einrichtung und Nutzung ihres Arbeitsplatzes und Arbeitsumfelds befragen. Ebenfalls regelmäßig prüft ein externes Fachunternehmen die Sicherheit der elektrischen Ausstattung der Arbeitsplätze. Für eventuell auftretende kleine Verletzungen stehen ausreichende Erste-Hilfe-Einrichtungen zur Verfügung. Ein Notrufsystem zur Alarmierung externer Kräfte wie Rettungsdienst oder Feuerwehr ist eingerichtet.

# Sozialbelange

## Konzepte

„Soziales“ reflektiert sich bereits in unserer spezifischen Unternehmensform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit. Damit verwirklichen wir die Idee der gegenseitigen Hilfe innerhalb einer Versicherungsgemeinschaft.

Dementsprechend beteiligen wir uns mit Spenden und Sponsorings an verschiedenen sozialen Projekten.

Als mittelständisches Unternehmen mit Hauptsitz in Stuttgart unterstützen wir ausschließlich soziale Aktivitäten der Region. Eine herausragende Maßnahme ist die Aktion „Stuttgarter des Jahres“ in Zusammenarbeit mit der Stuttgarter Zeitung. Weitere Einzelmaßnahmen ergänzen unser Engagement.

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

## Ergebnisse

Selbst wenn wir die laufenden Kosten und Einsparungen berücksichtigen, haben wir 2019 erhebliche Beiträge aufgewendet.

## Wesentliche Risiken

### Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

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

### Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

Auch hier erwarten wir keine wesentlichen Risiken.

## Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

### Social Sponsoring: Stuttgarter des Jahres

Im Rahmen des Social Sponsorings haben wir uns dazu entschieden, gesellschaftliches Engagement außerhalb des Unternehmens in der Region in und um Stuttgart zu unterstützen. Als Kooperationspartner konnten wir die Stuttgarter Zeitung gewinnen.

Ausgezeichnet werden sechs Personen, die sich ehrenamtlich sozial engagieren. Gesucht werden charakterstarke, hilfsbereite Menschen, die partnerschaftlich Verantwortung übernehmen. Ihr beispielhaftes Engagement soll Dritte motivieren und anspornen, es ihnen gleichzutun.

Das Besondere: Die Preisträger können sich nicht selbst bewerben. Sie werden von sogenannten Paten vorgeschlagen. Pate kann jeder sein.

Eine Jury entscheidet über die Preisträger. Die Zusammensetzung der Jury reflektiert ehrenamtliches Engagement in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, zum Beispiel Soziales, Bildung, Sport, Kultur.

### Blut spenden – Leben retten.

Unsere Auszubildenden zeigen gesellschaftliche Verantwortung: Gemeinsam mit dem DRK organisieren sie seit 2011 jährlich in den Räumen der Stuttgarter eine Blutspendenaktion. Auslöser für die Aktion war die Regulierung eines Leistungsfalls, bei dem der Versicherte viel Blut verloren hatte und viele Konserven benötigte. Dies führte unseren Auszubildenden eindrucksvoll vor Augen, dass sehr viele Gefahren versicherbar sind. Blut ist mit einer finanziellen Absicherung jedoch nicht zu ersetzen. So war die Idee geboren, nicht nur Leben zu „ver“-sichern, sondern auch zu sichern – in Form einer Blutspendenaktion.

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

### Diverse Spenden

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

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

### Unsere Mitarbeiter an Hochschulen

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

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

### Mit dem Deutschlandstipendium Nachwuchstalente fördern

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

### Wir unterstützen Hochschulen in Forschung und Lehre

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

# **Achtung der Menschenrechte**

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

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

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



**Bekämpfung von Korruption**

**und Bestechung**

## Konzepte

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

## Ergebnisse

Im Jahr 2019 sind keine Fälle von Korruption oder Bestechung in unserem Unternehmen oder aus unserem Unternehmen bekannt geworden. Wir sind dem Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. für den Vertrieb von Versicherungsprodukten beigetreten. Dieser beinhaltet auch Grundsätze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.

## Wesentliche Risiken

### Wesentliche Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit

Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit bestehen in finanziellen Verlusten, in sinkendem Ansehen sowie in der mangelnden internen Akzeptanz der präventiven Vorgaben. Der Vorstand hat intern klar kommuniziert, dass wir fairen Wettbewerb praktizieren und keine Korruption oder Bestechung dulden. Wir haben außerdem eine feste Betragsgrenze für die Vergabe oder Annahme von Zuwendungen festgesetzt und Checklisten für Zuwendungen erstellt. Der Bereich Recht und Compliance hat im Jahr 2019 eine Reihe individueller Anfragen zur Zulässigkeit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen erhalten. Der Bereich Recht und Compliance hat im Jahr 2019 zu diesem Thema auch mehrere Schulungsveranstaltungen durchgeführt. Zudem werden die relevanten Risiken in Hinblick auf Kor-

ruption und Bestechung mindestens jährlich von dem Bereich Recht und Compliance gemeinsam mit den Führungskräften der ersten Ebene bewertet und über angemessene Kontrollen gesteuert.

### Wesentliche Risiken aus den Geschäftsbeziehungen

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

### Bedeutsame nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Um Korruption und Bestechung zu bekämpfen, haben wir prozessintegrierte Kontrollen und Genehmigungsverfahren eingerichtet, deren Eignung und Angemessenheit von der Compliance-Funktion überwacht und von der Internen Revision geprüft werden. Wir haben außerdem ein internes Hinweisgebersystem auch für die Meldung tatsächlicher oder vermuteter Korruptionsfälle installiert. Bei Hinweisen, die wir über dieses System oder andere Quellen erhalten, führt eine spezielle Task-Force interne Ermittlungen in Hinblick auf Verdachtsfälle durch. Über mögliche Konsequenzen bei tatsächlich vorliegender Korruption oder Bestechung entscheidet der Vorstand.

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