

**Standard Life**

Teil der Phoenix Group

**Unsere Verantwortung.  
Unser Weg.  
Unsere Zukunft.**

**ESG-Engagement von Standard Life 2022.**



# Inhalt

<b>1 Einleitung</b>	<b>5</b>
<b>2 Werte und Ziele von Standard Life</b>	<b>6</b>
2.1 Anspruch hinsichtlich Umwelt (Environment)	7
2.2 Anspruch hinsichtlich Soziales (Social)	7
2.3 Anspruch hinsichtlich Unternehmensführung (Governance)	7
<b>3 Engagement Umwelt (Environment)</b>	<b>8</b>
3.1 Klimaneutralität und CO <sub>2</sub> -Emissionen	9
3.1.1 Auf Unternehmensebene	9
3.1.2 Auf Investmentebene	11
3.2 Umgang mit Ressourcen	11
3.2.1 Papier	11
3.2.2 Strom	11
3.3 Abfallwirtschaft	11
3.3.1 Abfallvermeidung	11
3.3.2 Abfallentsorgung	11
3.4 Firmengebäude	11
<b>4 Engagement Soziales (Social)</b>	<b>12</b>
4.1 Struktur der Belegschaft	13
4.2 Maßnahmen für Mitarbeitende	14
4.2.1 Work-Life-Balance	14
4.2.2 Fördermaßnahmen zur persönlichen Entwicklung	14
4.2.3 Mitsprachemöglichkeiten	15
4.2.4 Verpflegung	15
4.2.5 Aktienangebot der Phoenix Group	15
4.2.6 Arbeitgeberzuschuss zur Direktversicherung	15
4.2.7 „Cost of Living“-Zahlung	15
4.3 Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden	16
4.3.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz	16
4.3.2 Medizinische Angebote	16
4.3.3 Gesundheitstage	16
4.3.4 Krankengeldzuschuss	16
4.3.5 Sportangebote	16
4.3.6 Sportwettbewerbe	16
4.4 Verantwortung für Menschen	18
4.4.1 Schutz von schutzbedürftiger Kundschaft	18
4.4.2 Vereinfachte Absicherung der Altersvorsorge gegen Berufsunfähigkeit	18
4.4.3 Aktiv gegen unbewusste Voreingenommenheit	18
4.5 Geschäftsbeziehungen mit der Vermittlerschaft	19
4.5.1 Weiterbildung in Kooperation mit Franklin Templeton	19
4.5.2 Mitgliedschaft Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung	19
4.5.3 Infoveranstaltungen und Trainings	19
4.6 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten	20
4.7 Gesellschaftliches Engagement	20
4.7.1 Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e. V.	20
4.7.2 Hilfe für die Ukraine	20
4.7.3 Hilfe für die Frankfurter Tafel e. V.	20
4.7.4 Hilfe für das Frauencafé und WESER5 Diakoniezentrum	20
4.7.5 Unterstützung von privaten Spendenengagements	20
<b>5 Engagement Unternehmensführung (Governance)</b>	<b>22</b>
5.1 Risiko- und Reputationsmanagement	23
5.2 Aufsichtsstrukturen	23
5.3 Hinweismanagement für Mitarbeitende	23
5.4 Verhaltenskodex (Code of Conduct)	23
5.5 Investmentanspruch und Investmentpraxis	23
5.6 Aufsicht und Due Diligence für Asset-Manager	25
5.7 Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie	25
5.8 Transparenz hinsichtlich ESG-Engagement	25
<b>6 Sonderthema: Nachhaltigkeitsfonds</b>	<b>26</b>
6.1 Standard Life Fondspalette	27
6.2 Mitinitiator des Franklin ESG-Focused Balanced Fund	27
6.3 Auszeichnungen	27



# 1 Einleitung

Dieses Dokument soll Ihnen einen Überblick über unsere unternehmerische Sozialverantwortung geben sowie unsere Motivation und unser Engagement transparent machen. Wir sehen das Thema Nachhaltigkeit als eine wichtige strategische Priorität, die im Mittelpunkt unseres Geschäfts steht. Unser Agieren ist darauf ausgerichtet, langfristiges, nachhaltiges Wachstum zu erzielen und Mehrwerte für Menschen und Umwelt zu schaffen.

Auf Standard Life nachhaltig zählen: Standard Life geht als Renten- und Lebensversicherer extrem langfristige Partnerschaften ein – sowohl mit Kundinnen und Kunden als auch mit der Vermittlerschaft. Wir treffen Vereinbarungen, die womöglich erst in 20, 30 oder 40 Jahren eingelöst werden.

Die Gestaltung von Zukunft ist der Kern unseres Geschäfts und all unserer Bemühungen. Deshalb haben wir das nachhaltige Handeln bereits seit Jahrzehnten im Fokus. Es liegt in der Natur unserer Arbeit, die Zukunft lebenswert zu gestalten. Und das nicht nur finanziell. In Einklang mit den Nachhaltigkeitszielen unserer Konzernmutter, der britischen Phoenix Group, werden wir unablässig daran arbeiten, uns zu verbessern und unsere Ziele zu erreichen. Versprochen.

## Standard Life – Teil der Phoenix Group

Standard Life Deutschland gehört zu Standard Life International DAC mit Sitz in Dublin (Irland) und agiert bereits seit Ende der 90er am deutschen Markt. Standard Life International DAC wiederum ist der zweitgrößte Versicherer Irlands und seit 2018 Teil der Phoenix Group. Das gesamte Agieren der Phoenix Group hinsichtlich Nachhaltigkeit und ESG-Themen ist auch für Standard Life verbindlich.



## 2 Werte und Ziele von Standard Life

Der Anspruch, verantwortungsvoll mit Menschen und der Umwelt umzugehen, ist tief im Unternehmenszweck von Standard Life verankert. Denn wir möchten mit unserem Unternehmen eine positive Rolle in der Gesellschaft einnehmen. Ziel ist es dabei, den Menschen zu helfen, ein Leben voller Möglichkeiten zu führen. Dazu gehört der verantwortungsvolle Umgang mit der Umwelt genauso wie die Übernahme von sozialer Verantwortung und die langfristig orientierte Führung unseres Unternehmens nach höchsten Standards. Indem wir Verantwortung übernehmen, bauen wir Vertrauen auf und befähigen darüber hinaus auch andere, das Richtige zu tun.

### Unsere Nachhaltigkeitsstrategie steht im Einklang mit unserem Unternehmenszweck und unserer Unternehmensstrategie



#### 2.1 Anspruch hinsichtlich Umwelt (Environment)

Durch verantwortungsbewusstes und vorausschauendes Handeln möchten wir negative Auswirkungen unseres Unternehmens auf die Umwelt kontinuierlich reduzieren. Es ist für uns elementar, zu einem lebenswerten Umfeld beizutragen und den „Lebensraum Erde“ für unsere Nachwelt zu erhalten.

#### 2.2 Anspruch hinsichtlich Soziales (Social)

Die Gesellschaft und die Menschen, mit denen wir interagieren, sind uns wichtig. Das zeigen wir durch echtes Interesse, um ein noch besseres Gespür für Wünsche und Bedürfnisse zu bekommen. Denn nur so können wir Möglichkeiten bieten, die die Gesellschaft und das Leben der Menschen verbessern – sowie Arbeits- und Geschäftsbeziehungen besonders vertrauenswürdig und wertschätzend gestalten.

#### 2.3 Anspruch hinsichtlich Unternehmensführung (Governance)

Geleitet von den fünf Unternehmenswerten Engagement, Verantwortung, Wachstum, Mut und Unterschiedlichkeit verpflichten wir uns bei der Unternehmensführung höchsten Standards, damit wir die richtigen Entscheidungen treffen. So können wir die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens sicherstellen und gleichzeitig für eine bestmögliche Leistung im Sinne von Kundinnen und Kunden sowie von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern sorgen.



## 3 Engagement Umwelt (Environment)

Negative Auswirkungen auf die Umwelt zu minimieren und mit vorausschauenden Praktiken einen positiven Beitrag für eine zukunftsfähige Umwelt zu leisten wird von Standard Life in vielerlei Hinsicht praktiziert. Dabei sind es große und auch viele kleine Dinge, mit denen wir Schritt für Schritt zum Schutz der Umwelt beitragen. Denn wir sind der Meinung, dass jede Maßnahme zählt.

### 3.1 Klimaneutralität und CO<sub>2</sub>-Emissionen

Erklärtes Ziel ist es, die Treibhausgasauslassungen bis 2025 unternehmensweit auf Netto-Null-Emissionen zu reduzieren. Für die Investmentportfolios strebt Standard Life die Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen auf Netto-Null bis 2050 an.

#### 3.1.1 Auf Unternehmensebene

##### Energiequellen

Fossile Brennstoffe? Lieber nicht! Wir geben Energie aus nachhaltigen Quellen den Vorzug und setzen auf Fernwärme und Ökostrom – belegt durch Zertifikate der entsprechenden Lieferanten.

##### Klimaneutraler Versand

Standard Life nutzt seit 2012 GOGREEN und versendet deutschlandweit klimaneutral über die Deutsche Post DHL Group. Die Klimaneutralität wird erreicht, indem die beim Transport entstandenen CO<sub>2</sub>-Emissionen durch Investitionen in Klimaschutzprojekte ausgeglichen werden.

##### Dienstreisen und Geschäftstermine

Die Dienstreisevorschrift sieht vor, dass Flugreisen innerhalb Deutschlands vermieden werden sollen und stattdessen die Bahn genutzt wird. Zudem sind Mitarbeitende dazu angehalten, für interne Meetings auf internationaler Ebene vorzugsweise Video-Call-Technik zu nutzen.

##### Fuhrpark

Der Anteil der Elektro-/Hybridfahrzeuge in der Firmenwagenflotte lag in 2022 bei rund 18 Prozent und der Kraftstoffverbrauch pro Vollzeitkraft betrug 87,8 Liter.

##### JobTicket

Abgesehen von der Geschäftsführung, dem Außendienst und studentischen Mitarbeitenden wurde allen Angestellten ein JobTicket Premium angeboten. Dies sind von Standard Life vollfinanzierte Tickets, die im gesamten Rhein-Main-Gebiet ohne Zuzahlung gültig sind. Zudem dürfen mit den JobTickets Premium werktags ab 19:00 Uhr sowie an Wochenenden und Feiertagen ein Erwachsener und beliebig viele Kinder unter 15 Jahren kostenfrei mitgenommen werden.

53,9 Prozent der Mitarbeitenden haben dieses Angebot 2022 in Anspruch genommen.

##### JobBike

Seit 2022 können Mitarbeitende über einen Kooperationspartner ein Dienstrad zu erstklassigen Konditionen leasen – inklusive steuerlicher Vorteile, Versicherungsschutz und Ersparnis gegenüber einem Kauf. Das JobBike ist für den Arbeitsweg eine kostengünstige, gesundheitsfördernde und umweltbewusste Alternative zu Auto, Bus und Bahn und darf natürlich auch in der Freizeit uneingeschränkt genutzt werden.

5,5 Prozent der Mitarbeitenden haben sich 2022 für ein solches Dienstrad entschieden.

##### Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihre Strategien und Ziele hinsichtlich der CO<sub>2</sub>-Verursachung klar darlegen.

**2022 wurde  
beim Versand der  
Ausstoß von 49 t  
CO<sub>2</sub> kompensiert.**


##### CO<sub>2</sub>-Ausgleich

Für 2022 hat Standard Life ein CO<sub>2</sub>-Ausgleichszertifikat der Lufthansa Group erhalten, welches uns den Ausgleich von 1.954 kg CO<sub>2</sub> bescheinigt.

Als teilnehmendes Unternehmen am PartnerPlusBenefit Programm der Lufthansa Group sammeln wir für geschäftliche Flüge PartnerPlusBenefit Punkte. Diese können für weitere Geschäftsflüge, Prämien und zum Schutz der Umwelt eingelöst werden. Wir haben die letztgenannte Option genutzt und diese Punkte in Sustainable Aviation Fuel umgewandelt, um so unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren.

##### Arbeitsorte

Durch die Förderung des mobilen Arbeitens (mehr dazu siehe Kapitel Work-Life-Balance) und die Akzeptanz seitens der Mitarbeitenden fallen zum einen weniger Fahrten ins Büro und wieder nach Hause an und zum andern konnten wir so unsere Bürofläche verkleinern und sind 2022 umgezogen. Etwa 95 Prozent der Mitarbeitenden nutzen die neu geschaffene Möglichkeit. Beides trug dazu bei, CO<sub>2</sub> einzusparen.



**Standard Life setzt auf nachhaltige Energiequellen und nutzt Fernwärme sowie Ökostrom.**

### 3.1.2 Auf Investmentebene

Wir beziehen ESG-Aspekte in unseren Investmententscheidungsprozess ein, denn wir wollen einen entscheidenden Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduktion der Kapitalmärkte und zur Finanzierung des Übergangs zu einer nachhaltigen CO<sub>2</sub>-armen Wirtschaft leisten. Um das zu erreichen, erhöhen wir Investments in Anlagewerte, die den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft fördern.

Darüber hinaus nutzen wir als Investor mit bedeutendem Anlagevolumen unseren Einfluss, um Unternehmen zu Anpassungen hinsichtlich des Pariser Klimaschutzabkommens von 2015 zu motivieren.

**Bis 2025** wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Anlagen in börsennotierten Aktien und Anleihen, bei denen wir Einfluss und Kontrolle ausüben können, um 25 Prozent reduzieren.

**Bis 2030** wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen aller Anlagen, bei denen wir Einfluss und Kontrolle ausüben können, um mindestens 50 Prozent senken.

**Bis 2050** wollen wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen für alle unsere Anlagen auf Netto-Null senken.

## 3.2 Umgang mit Ressourcen

Als Unternehmen verantwortungsbewusst im Hinblick auf wertvolle Ressourcen zu handeln, ist uns ein wichtiges Anliegen. Durch verschiedene Maßnahmen und Motivation unserer Mitarbeitenden möchten wir den Verbrauch von Wasser, Papier und Strom so weit wie möglich senken.

### 3.2.1 Papier

In 2022 hatten wir einen Papierverbrauch (Drucker-/Briefpapier inklusive Briefumschläge) von 85,1 kg pro Vollzeitkraft – das waren 12 Prozent weniger als in 2021. Deutschlandweit gesehen lag der vergleichbare Verbrauch zwischen 6 und 150 kg pro Vollzeitkraft<sup>1</sup>.

### 3.2.2 Strom

Standard Life versorgt sich mit nachhaltiger Energie und nutzt zu 100 Prozent Ökostrom. Und das sowohl im eigenen Unternehmen als auch bei extern betriebenen Rechenzentren.

<sup>1</sup> ESG-Report 2023 von Franke und Bornberg, Gesamtverbrauch Druckerpapier und Briefumschläge.

## 3.3 Abfallwirtschaft

Wir möchten die Abfallwirtschaft positiv beeinflussen und setzen zu einem darauf, die Entstehung von Müll zu vermeiden und achten zum anderen auf Entsorgungsmöglichkeiten.

### 3.3.1 Abfallvermeidung

Was andere Unternehmen noch als Ziel formuliert haben, ist bei uns bereits Realität: Standard Life verzichtet schon seit Jahren auf Einwegplastik.

### 3.3.2 Abfallentsorgung

In 2022 fiel bei uns eine Abfallmenge von 18 kg pro Vollzeitkraft an.

#### Entsorgung in Büroräumen

Abfälle aus unseren Büroräumen werden als gemischter Gewerbeabfall entsorgt. Dieser wird anschließend gemäß der Gewerbeabfallverordnung in speziellen Vorbehandlungsanlagen sortiert und recycelt.

Tintenkartuschen werden von Lieferanten zurückgenommen und einem Recycling-Programm zugeführt.

#### Abgabemöglichkeit von Altgeräten

Mitarbeitende haben die Option, Altgeräte wie Smartphones, Tablets, Datensticks und Ähnliches bei uns zur zertifizierten Entsorgung abzugeben. Wir führen diese dann direkt einem Verwertenden zu und stellen so sicher, dass die verbauten Rohstoffe wieder in den Wertstoffkreislauf gelangen. Dieses Angebot gilt sowohl für Firmengeräte als auch für private Altgeräte.

## 3.4 Firmengebäude

Standard Life hat seinen Firmensitz seit Frühjahr 2022 im Astropark in Frankfurt-Niederrad. Der Gebäudekomplex wird mit Fernwärme beheizt.

Spezielle Fahrradabstellplätze in der Tiefgarage motivieren Mitarbeitende, das Fahrrad für den Weg zur Arbeit zu nutzen.



## 4 Engagement Soziales (Social)

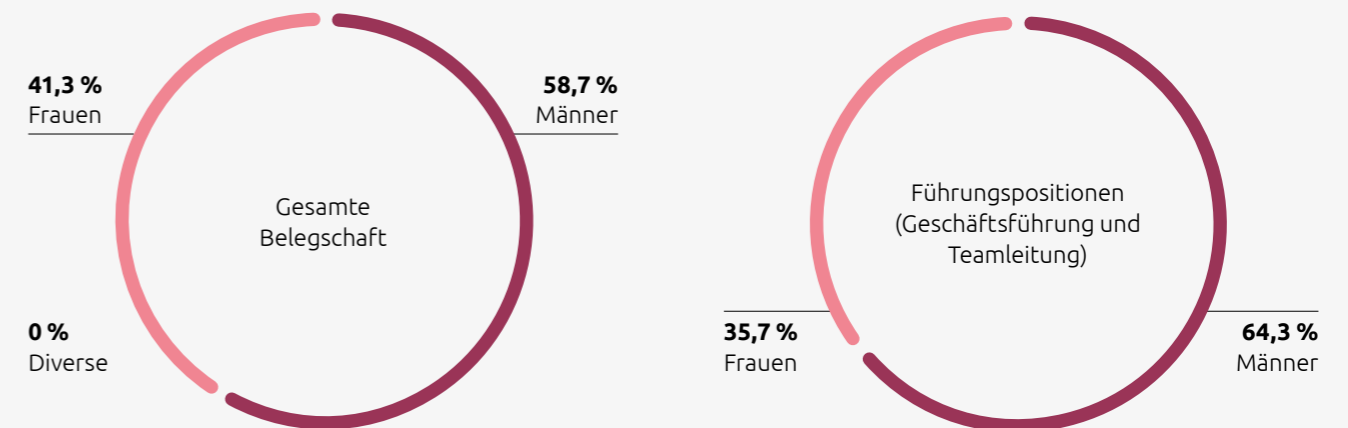
Soziale und gesellschaftliche Aspekte in die Unternehmensführung einfließen zu lassen ist für uns selbstverständlich. Wir übernehmen Verantwortung für die Menschen, mit denen wir arbeiten, achten auf einen guten Umgang miteinander und fördern mit verschiedensten Maßnahmen das Zusammengehörigkeitsgefühl, das Wohlbefinden am Arbeitsplatz, Gesundheit und eine gesunde Work-Life-Balance.

Ebenfalls wichtig sind uns Geschäftsbeziehungen, die zu unserer Haltung passen, damit wir gemeinsam in die gleiche Richtung gehen können.

### 4.1 Struktur der Belegschaft

Chancengleichheit und Diversität: In unserem Unternehmen sind Integration und Vielfalt in Bezug auf beispielsweise Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Religion oder Behinderungen selbstverständlich.

#### Die Zusammensetzung unserer Belegschaft in 2022:

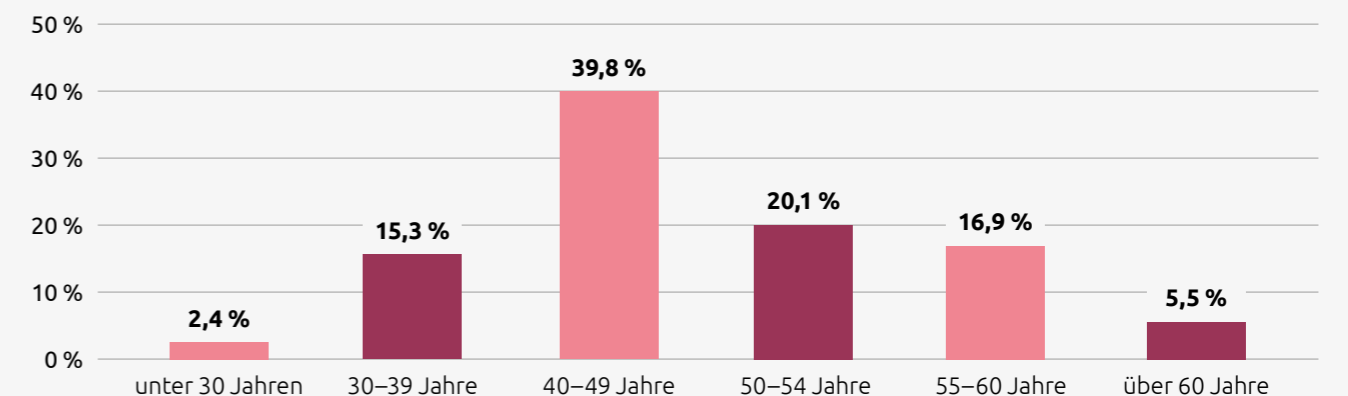


**5,5 %**  
Menschen mit schwerer Behinderung und Gleichgestellte



**254** Mitarbeitende aus 17 Nationen  
**10,6 %** Mitarbeitende mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit

#### Altersstruktur:



## 4.2 Maßnahmen für Mitarbeitende

### 4.2.1 Work-Life-Balance

#### Arbeitszeiten

Bei Standard Life sind Mitarbeitende mit ihrer Arbeitszeit äußerst flexibel, sodass die Leistung so erbracht werden kann, wie es sich mit dem Privatleben gut vereinbaren lässt. Für jeden Mitarbeitenden gibt es ein entsprechendes Zeitkonto. Die betriebsübliche Arbeitszeit ist von 06:00 bis 21:00 Uhr. In diesem Zeitraum können Mitarbeitende sich ihre Arbeitszeit unter Berücksichtigung betrieblicher Belange weitgehend selbst einteilen.

Zudem gibt es Teilzeitarbeitsmodelle, die ebenfalls mehr persönliche Freiräume ermöglichen. Die Teilzeitquote liegt bei 27,2 Prozent.

#### Arbeitsorte

Mit modernen Büroräumen in Frankfurt am Main sowie entsprechendem Equipment sind wir für die Zukunft und die flexiblen Anforderungen seitens New Work bestens aufgestellt. Ergänzend besteht die Möglichkeit, mobil zu arbeiten – zum Beispiel von zu Hause aus.

Seit 2022 haben wir neue Arbeitsverträge, bei denen Mitarbeitende die Wahl haben, ob sie permanent im Büro sein möchten oder das Mobile-Working-Modell nutzen. Bei Letztgenanntem besteht nur an vier Tagen pro Monat eine Anwesenheitspflicht im Büro. Diese vier Tage können dabei so geplant werden, wie es individuell am besten passt – auch vier Tage am Stück sind möglich. Circa 95 Prozent der Mitarbeitenden haben sich für dieses Mobile-Working-Modell entschieden.

### 4.2.2 Fördermaßnahmen zur persönlichen Entwicklung

Für Mitarbeitende gibt es unterschiedliche Optionen, mit denen wir die persönliche Entwicklung fördern.

#### Schulungen

Bei Bedarf organisiert die Personalabteilung Schulungen zur Verbesserung von Softskills sowie zu fachlichen Themen.

Folgende Schulungen bieten wir Mitarbeitenden zum Beispiel an:

- Online präsentieren
- Online-Meetings führen
- Konstruktives Feedback geben
- Einführung in die Projektarbeit
- Umgang mit Excel

#### E-Learning-Plattform

Die unternehmensinterne E-Learning-Plattform steht allen Standard Life Mitarbeitenden offen. Zum Teil werden hier Trainings angeboten, die alle absolvieren müssen. Andere Angebote sind freiwillig oder nur für spezifische Mitarbeitende gedacht.

#### Pflichttrainings

- Code of Conduct – Unser Verhaltenskodex
- Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung
- Grundlagen des Datenschutzes
- Interessenkonflikte
- Schutz vor E-Mail-Betrug
- Geschenke und Einladungen / Anti-Bribery
- Umgang mit externer Kommunikation und Medien
- Unbewusste Voreingenommenheit
- Ersthelfer und Brandschutzhelfer
- Health und Safety
- Information Security Awareness

#### Freiwillige Trainings

- Arbeiten aus dem Homeoffice – Grundlagen
- Crashkurs Investments, 6 Module
- Einführung in die Produktwelt von Standard Life
- ESG-Training: Regulatorische Entwicklungen, Hintergründe, Bedeutung, Challenges
- Unser Enterprise Risk Management Framework (ERMF)

#### Trainings für spezifische Mitarbeitende

- Eine helfende Hand für schutzbedürftige Kunden
- Supplier Relationship Manager Training
- Business Continuity Training
- Fitness und Probity Training
- Project Management @ Standard Life Germany/Austria
- Die Suche im Transparenzregister

#### Harvard ManageMentor®

Führungskräfte haben darüber hinaus Zugang zum Harvard ManageMentor® – einer Entwicklungsplattform – und können sich über Module wie „Führe dich selbst“, „Führe andere“ und „Führe ein Business“ fortbilden.

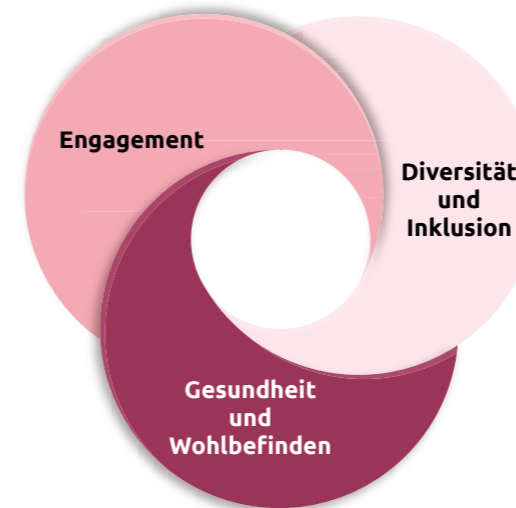
#### Individueller Entwicklungsplan (IDP)

Ein weiteres Angebot ist der individuelle Entwicklungsplan – ein Instrument zur Unterstützung der Mitarbeitenden bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung. Dabei geht es darum, kontinuierlich bei der Erreichung von kurz- und langfristigen Karrierezielen zu unterstützen und die aktuelle Arbeitsleistung zu verbessern. Ein IDP ist kein Leistungsbewertungsinstrument.

### 4.2.3 Mitsprachemöglichkeiten

Standard Life und die Konzernmutter Phoenix Group haben sich zum Ziel gesetzt, „die Arbeitsplätze zu den besten zu machen, die alle je hatten“.

Hierfür findet monatlich eine sogenannte Peakon-Umfrage statt. Dabei können Statements und Fragen mit Werten zwischen 0 und 10 benotet werden. Die Umfrage deckt in der Regel folgende drei Bereiche ab:



Die Mitarbeitenden haben immer die Möglichkeit, zu jedem Punkt Kommentare mit Kritik, Wünschen und Verbesserungsvorschlägen anonym abzugeben. Führungskräfte können über das Tool anonym Rückfragen stellen und mit den Mitarbeitenden in einen lösungsorientierten Dialog treten. So kann die ganze Belegschaft die Unternehmenskultur in ihrem Sinne beeinflussen und den Wandel proaktiv begleiten.

### 4.2.4 Verpflegung

Bezuschussung des Mittagessens: Unabhängig von der Position haben Mitarbeitende die Möglichkeit, sich Sodexo Essensgutscheine ausstellen zu lassen. Diese sind deutschlandweit bei mehr als 30.000 Akzeptanzstellen einlösbar. So können alle ihr Mittagessen nach eigenen Vorlieben gestalten – vom Bäcker, Metzger und Lieferdienst über Supermärkte bis hin zu Restaurants ist alles dabei.

Vollzeitkräfte konnten 2022 monatlich 15 Essensgutscheine im Wert von 6,67 Euro erhalten. Haben sie das Angebot vollständig in Anspruch genommen, entsprach das aufs Jahr gesehen nach Versteuerung des geldwerten Vorteils einer geldwerten Leistung in Höhe von 558,00 Euro.

89 Prozent unserer Belegschaft hat dieses Angebot in 2022 genutzt.

### 4.2.5 Aktienangebot der Phoenix Group

Seitens unserer Muttergesellschaft Phoenix Group Holdings plc wird ein sogenannter Global Employee Share Plan (GESP) angeboten. Darüber ist es für die Belegschaft ganz einfach, Aktien der Phoenix Group Holdings plc zu kaufen und vom künftigen Erfolg des Unternehmens zu profitieren.

- Pro Monat dürfen über das Programm 10 bis 160 Euro des Nettogehalts investiert werden.
- Für jede gekaufte Aktie (Partnership Share) erhält der Arbeitnehmende zusätzlich kostenlos 1,4 sogenannte Matching Shares bis zu einem monatlichen Anlagebetrag von 40 Euro (Haltepflicht: 3 Jahre).

28,7 Prozent der Belegschaft hat 2022 von diesem Investitionsangebot profitiert.

### 4.2.6 Arbeitgeberzuschuss zur Direktversicherung

Arbeitnehmer in Deutschland haben einen gesetzlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Standard Life schließt hier für den Mitarbeitenden entweder eine von ihm ausgewählte neue Direktversicherung ab oder übernimmt eine bestehende Direktversicherung von einem vorherigen Arbeitgeber. In beiden Fällen sind Mindestvoraussetzungen zu erfüllen.

Anschließend wird jeden Monat ein Teil des Gehalts direkt an das entsprechende Versicherungsunternehmen überwiesen. Bei Erfüllung aller Voraussetzungen gewährt Standard Life Gehaltsempfängenden hierbei unter Beachtung des gesetzlich vorgegebenen Höchstbeitrags einen Zuschuss in Höhe von 20 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags. Diese Beteiligung ist höher, als es die aktuellen, gesetzlichen Anforderungen verlangen.

### 4.2.7 „Cost of Living“-Zahlung

Im August 2022 erhielt jeder Mitarbeitende eine „Cost of Living“-Zahlung in Höhe von 1.200 Euro netto als Ausgleich für die gestiegenen Lebenshaltungskosten.



## 4.3 Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden

### 4.3.1 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Standard Life arbeitet in Gesundheits- und Arbeitsschutzangelegenheiten auf ständiger Basis mit der Medical Airport Service GmbH zusammen. Im Rahmen dieser Kooperation steht jeweils ein Betriebsarzt und ein Arbeitsschutzexperte bei Fragen rund um den Arbeits- und Gesundheitsschutz zur Verfügung.

Die Angestellten engagieren sich auf freiwilliger Basis ebenfalls für ein sicheres Miteinander. 2022 haben mehr Mitarbeitende als je zuvor an Brandschutzhelfer-Trainings vor Ort teilgenommen.

Verteilt auf sieben Ausbildungstage nahm in 2022 ein Großteil der Standard Life Mitarbeitenden an dem ganztägigen Vor-Ort-Ersthelfer-Training teil. Damit möchten wir gewährleisten, dass auch bei geringer Anwesenheit im Büro möglichst immer jemand vor Ort ist, der Erste Hilfe leisten kann.

### 4.3.2 Medizinische Angebote

#### Impfungen

Jedes Jahr im Oktober wird Mitarbeitenden eine Grippe-schutzimpfung angeboten.

#### Bildschirmbrillen

Wird eine Brille für die Bildschirmarbeit benötigt, beteiligt sich Standard Life mit bis zu 358 Euro steuerfrei. Eine erneute Bezuschussung ist nach zwei Jahren möglich.

#### Psychische Unterstützung

Wir achten auf die psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden und unterstützen mit entsprechenden Informationen zu externen Hilfsangeboten. Innerhalb der Phoenix Group – unserer Muttergesellschaft – können sich alle Mitarbeitende auch an eine entsprechende Hotline in Großbritannien wenden oder das Employee Assistant Program (EAP) nutzen.

### 4.3.3 Gesundheitstage

Regelmäßig werden Gesundheitstage mit Vorträgen veranstaltet. Die Themenauswahl ist vielfältig: physische und psychische Gesundheit, Sport, Ernährung und Prävention – alles kann im Fokus stehen.

2022 gab es vier Gesundheitstage, von denen jedes Quartal einer stattfand.

Dabei konnten sich Mitarbeitende über Folgendes informieren:

- Psychische Gesundheit: Vortrag und Diskussion
- Erste Hilfe: Interview mit Betriebsarzt und Start der unternehmensweiten Ausbildungstage zum Ersthelfer
- Ernährung: Vortrag zum Thema „Goodbye Zucker“ plus optional individuelle Ernährungsberatung
- Bewegung: Vortrag „Lust auf Bewegung“ mit Übungen

### 4.3.4 Krankengeldzuschuss

Nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlungsfrist von sechs Wochen stockt Standard Life bei anhaltender Arbeitsunfähigkeit das ab der siebten Woche einsetzende Krankentagegeld der Krankenkasse durch einen Krankengeldzuschuss auf.

In einem solchen Fall zahlt Standard Life die fehlende Differenz zum üblichen Nettogehalt durch einen Krankengeldzuschuss nach folgender Regelung weiter:

Unternehmenszugehörigkeit	Krankengeldzuschuss
mehr als 5 Jahre	bis Ende der <b>12. Woche</b> der Arbeitsunfähigkeit
mehr als 10 Jahre	bis Ende der <b>16. Woche</b> der Arbeitsunfähigkeit
mehr als 15 Jahre	bis Ende der <b>24. Woche</b> der Arbeitsunfähigkeit

### 4.3.5 Sportangebote

#### Fitnessstraining

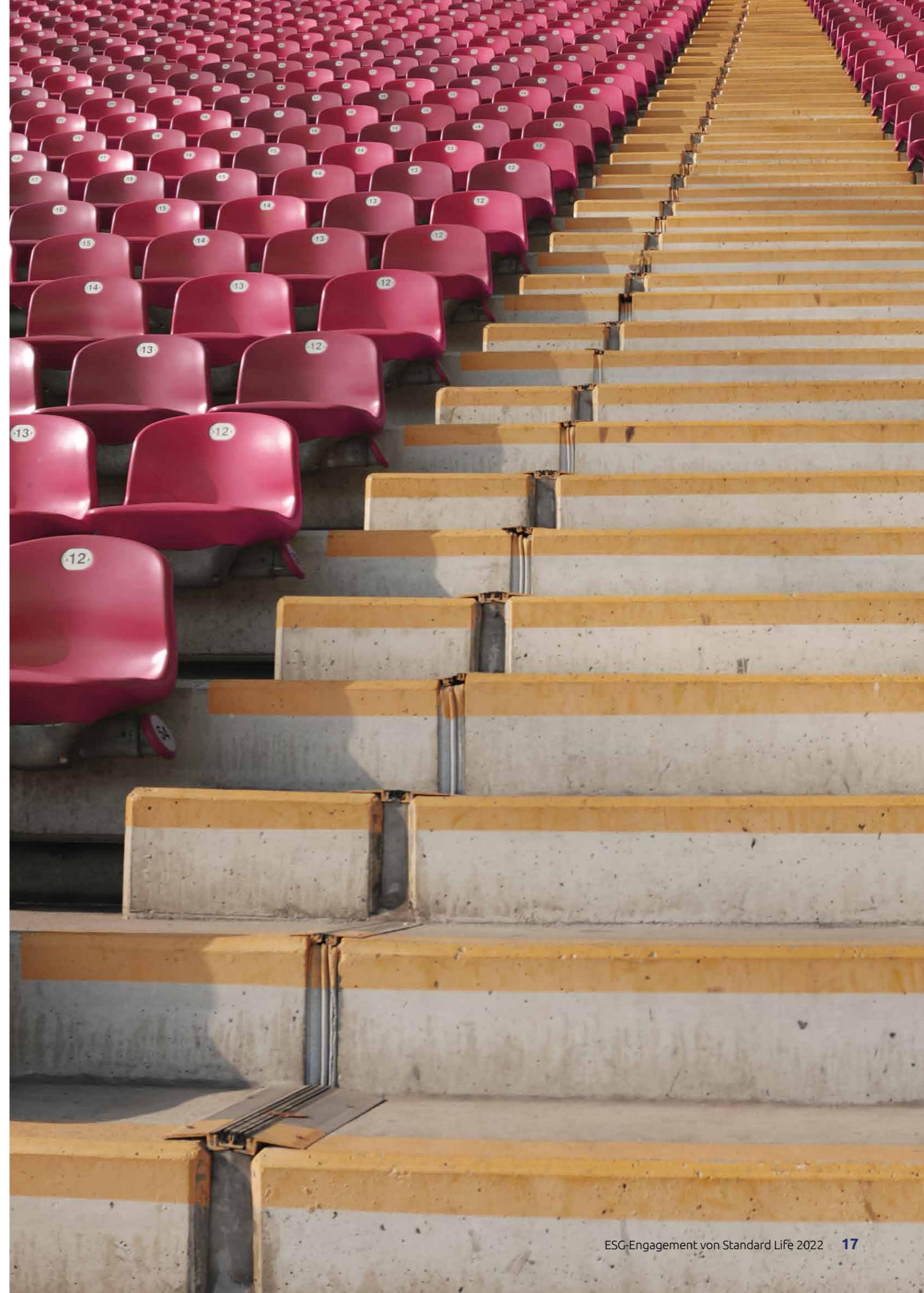
Standard Life hat mit der Fitness-Kette FitSevenEleven eine ermäßigte Beitragsrate für die Belegschaft vereinbart.

### 4.3.6 Sportwettbewerbe

#### Step Challenges

Step Challenges spornen Mitarbeitende an, Wege zu Fuß zurückzulegen. Innerhalb eines bestimmten Zeitraums wird per App getrackt, wer wie viel gelaufen ist und ein Schrittsieger ermittelt.

In diesem Rahmen fand von 12. bis 26. Oktober 2022 die 14-tägige Walking Challenge „Schritt für Schritt Gutes tun“ statt. Dank der 67 Teilnehmenden konnte sich unser Charity Partner „Hilfe für krebserkrankte Kinder Frankfurt e. V.“ über eine Spende der Phoenix Group von 2.000 Euro freuen. Darüber hinaus durfte sich das Team mit den meisten Schritten eine Wohltätigkeitsorganisation aussuchen, an die von der Phoenix Group weitere 500 Euro gespendet wurden. Diese gingen an die Bärenherz Stiftung.



## 4.4 Verantwortung für Menschen

### 4.4.1 Schutz von schutzbedürftiger Kundschaft

Eine besondere Sorgfaltspflicht lassen wir im Umgang mit schutzbedürftigen Kundinnen und Kunden walten, deren besondere Lebensumstände sich auf die Geschäftsbeziehung mit uns auswirken können oder auf die Fähigkeit, ihre Finanzangelegenheiten zu regeln.

Schutzbedürftige Kundschaft sind zum Beispiel Menschen, die

- keine oder nur eine geringe Kompetenz für komplexe Themen wie Altersvorsorge und Finanzen haben.
- nicht oder nicht gut lesen und schreiben können.
- ein körperliches Handicap wie Taub- oder Blindheit haben.
- die deutsche Sprache nicht ausreichend sprechen/verstehen können.
- in einer schwierigen Lebensphase sind und gerade den Verlust eines Angehörigen verkraften müssen oder schwer erkrankt sind.

Um Mitarbeitende für die besonderen Bedürfnisse zu sensibilisieren und Hilfestellung zu geben, wie man deren Schutzbedürftigkeit erkennt, wurde das E-Learning-Modul „Eine helfende Hand für schutzbedürftige Kunden“ entwickelt. Das Training entstand in Zusammenarbeit mit Verhaltenswissenschaftlern von Cowry Consulting und besteht aus interaktiven Übungen, Videos und Fallbeispielen.

### 4.4.2 Vereinfachte Absicherung der Altersvorsorge gegen Berufsunfähigkeit

Standard Life möchte, dass für möglichst viele Menschen die Altersvorsorge bei etwaiger Berufsunfähigkeit gesichert ist und die Rente ab Rentenbeginn in voller Höhe zur Verfügung steht. Deshalb bieten wir die Option an, die Altersvorsorge bei Berufsunfähigkeit abzusichern. Tritt dieser Fall ein, übernimmt Standard Life die fälligen Beiträge.

Oft stehen einer solchen Absicherung jedoch komplizierte Gesundheitsfragen, Vorerkrankungen, das aufwändige Einholen von Gutachten oder entsprechend hohe Prämien im Weg. Diesen Prozess haben wir vereinfacht und verlangen nur eine vereinfachte Gesundheitserklärung mit sehr wenigen Fragen – für alle bei uns versicherbaren Berufsgruppen und unabhängig vom Alter der zu versichernden Person.

Die Absicherung der Altersvorsorge gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit kann im Rahmen eines Maxxellence Invest Vertrags als Zusatzoption gewählt werden.

### 4.4.3 Aktiv gegen unbewusste Voreingenommenheit

Um Voreingenommenheit oder Diskriminierung gegenüber anderen aktiv zu verhindern, sensibilisieren wir Mitarbeitende über das Online-Training „Unbewusste Voreingenommenheit“.

## 4.5 Geschäftsbeziehungen mit der Vermittlerschaft

Standard Life hat verschiedene Maßnahmen aufgesetzt und Informationsmaterialien bereitgestellt, um Vermittlerinnen und Vermittler bei der Einhaltung von ESG-Richtlinien zu unterstützen.

Innovationsmotor, Wissenspool und Kommunikationsplattform. Die BINL richtet sich auch an Endkunden/Verbraucher, um das Bewusstsein und die Notwendigkeit von Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung beziehungsweise Altersvorsorge zu schaffen und zu fördern.

### 4.5.1 Weiterbildung in Kooperation mit Franklin Templeton

In Kooperation mit unserem strategischen Investmentpartner Franklin Templeton hatten Vermittlerinnen und Vermittler die Möglichkeit, an Weiterbildungsmeetings zu ESG-Themen teilzunehmen.

### 4.5.2 Mitgliedschaft Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung

Standard Life ist Mitglied in der Branchen-Initiative Nachhaltigkeit in der Lebensversicherung (BINL). Diese Initiative ist ein speziell auf die Lebensversicherungsbranche und mit ihr verbundene Unternehmen zugeschnittener Verbund, der Mitglieder durch bestimmte Angebote unterstützt.

Das Netzwerk aus Lebensversicherern, Rückversicherern, Kapitalanlage-Gesellschaften, Banken, Maklern, Vermittlern, Pools und Ähnliches dient als Impulsgeber, Kontaktbörse,

### 4.5.3 Infoveranstaltungen und Trainings

Standard Life ist Mitglied in den beiden folgenden Vereinen:

- AfW Bundesverband Finanzdienstleistung e. V.
- VOTUM – Verband Unabhängiger Finanzdienstleistungs-Unternehmen in Europa e. V.

Im Rahmen dieser Fördermitgliedschaften werden Informationsveranstaltungen und Trainings für Vertriebspartnerinnen und -partner zu regulatorischen Veränderungen angeboten.

Im August 2022 fand eine dreiteilige ESG-Webinar-Reihe statt, bei welcher der AfW im ersten Teil einen Einblick in die rechtlichen Komponenten von ESG gab. Im zweiten Teil ging es um unsere ESG-Fonds und im dritten Teil um die tatsächliche Umsetzung der ab dem 02.08.2022 in Kraft getretenen ESG-IDD-Verordnung.

Zusätzlich haben wir zur Unterstützung unserer externen Vertriebspartner und Standard Life Sales Consultants ein ESG-Toolkit erstellt.



## 4.6 Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten

Standard Life setzt auf Lieferanten, die mit den eigenen ESG-Zielen konform gehen.

Wir überprüfen jährlich, ob sich unsere 25 Top-Lieferanten an Richtlinien zur Bekämpfung moderner Sklaverei oder Ähnliches halten bzw. über ein diesbezügliches Statement verfügen, beispielsweise in Form einer Erklärung zum Umgang mit moderner Sklaverei und Menschenhandel (Modern Slavery Statement / Human Trafficking Statement).

Bereits in Arbeit ist ein neuer Due-Diligence-Fragebogen für Lieferanten, der auch Fragen bezüglich weiterer ESG-Kriterien enthält. Diese können zum Beispiel sein: Ziele zur Reduzierung von CO<sub>2</sub>, KPIs bezüglich des Arbeitsschutzes und Fragen hinsichtlich ausländischer Zulieferer.

## 4.7 Gesellschaftliches Engagement

Wir bei Standard Life glauben, dass ein Unternehmen auch gegenüber der Gesellschaft eine Verantwortung hat. Deshalb ist es uns ein wichtiges Anliegen, uns gesellschaftlich zu engagieren und soziale Werte zu schaffen. Bereits seit unserer Gründung im Jahr 1996 unterstützen wir regelmäßig Hilfseinrichtungen und initiieren Charity-Aktionen.

### 4.7.1 Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e. V.

In 2022 hat die Phoenix Group den Verein „Hilfe für krebskranke Kinder Frankfurt e. V.“ im Rahmen unserer Step Challenge finanziell mit 2.000 Euro unterstützt.

### 4.7.2 Hilfe für die Ukraine

#### Nothilfe Ukraine

Im März 2022 haben wir eine interne Spendenaktion für die Nothilfe Ukraine des Deutschen Roten Kreuzes organisiert. Seitens der Mitarbeitenden kamen 2.630 Euro an Spenden zusammen. Zusätzlich hat die Phoenix Group den Spendenaufruf mit rund 141.500 Euro<sup>1</sup> unterstützt.

#### Aktion „Sweets For The Kids“

Anfang April 2022 begleiteten eine Kollegin und ein Kollege einen Hilfskonvoi des Frankfurter Vereins 4Ukraine e. V. auf dem Weg zu einem Ukraine-Hilfslager nach Lublin in Polen. Mit im Gepäck waren fast 260 Tüten mit Süßigkeiten und Spielsachen, von denen 60 im Rahmen der Aktion „Sweets For The Kids“ von Standard Life Mitarbeitenden gespendet und zusammengestellt wurden. Die Tüten wurden in polnischen Hilfseinrichtungen an geflüchtete Kinder verteilt.

### 4.7.3 Hilfe für die Frankfurter Tafel e. V.

Im Dezember 2022 hat die Phoenix Group in Großbritannien, Irland und Deutschland Spenden an „Cost of Living Charities“ geleistet. Rund 29.000 Euro<sup>2</sup> gingen davon an die Frankfurter Tafel. Parallel haben wir unternehmensintern eine Spendenseite der Tafel Frankfurt promotet, worüber zusätzlich 120 Euro von Mitarbeitenden eingesammelt wurden.

### 4.7.4 Hilfe für das Frauencafé und WESER5 Diakoniezentrum

Weihnachtsaktion 2022 für obdachlose Frauen: Mitarbeitende waren dazu aufgerufen, Weihnachtspäckchen mit Alltagsdingen wie Handschuhe, Schals, Mützen und Hygieneartikel für obdachlose Frauen zu spenden. Neben Wolldecken, Schlafsäcken und Winterjacken kamen 31 Päckchen zusammen, die von einer Kollegin ins Frauencafé und ins WESER5 Diakoniezentrum im Frankfurter Bahnhofsviertel gebracht wurden. Beide Institutionen bieten wohnungs- und obdachlosen Menschen vielfältige Hilfsangebote.

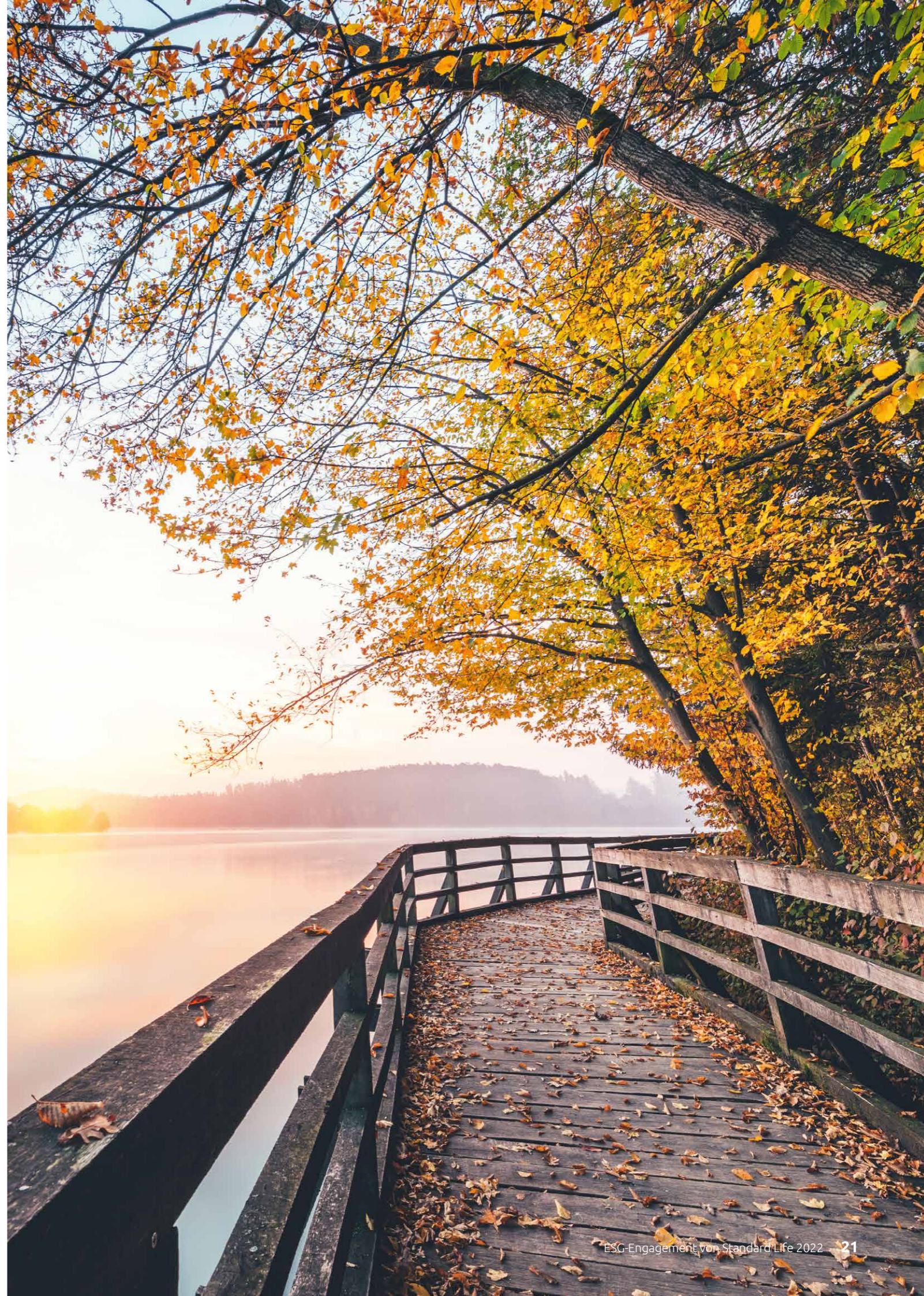
### 4.7.5 Unterstützung von privaten Spendenengagements

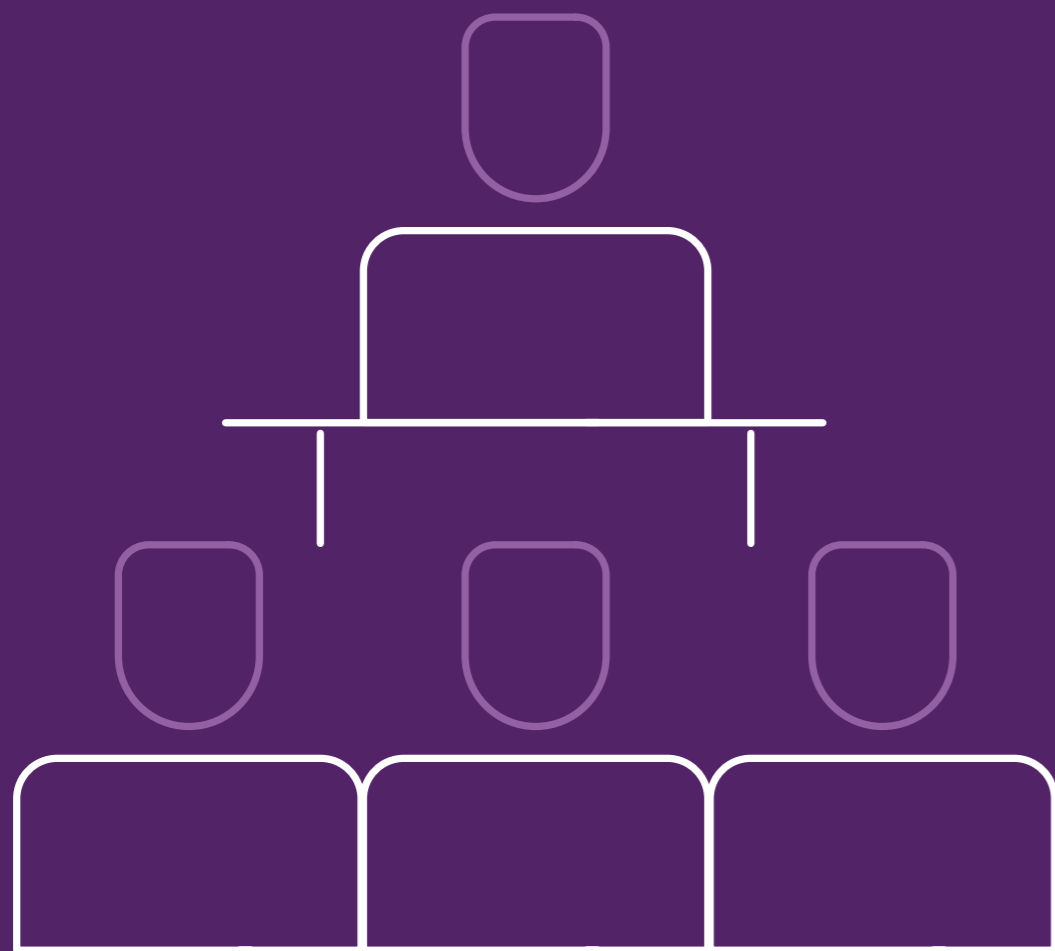
Alle Mitarbeitenden, die privat an eine Wohltätigkeitsorganisation spenden, können ihren Spendenbetrag durch die Phoenix Group verdoppeln lassen.

<sup>1</sup> Spendenbetrag: 120.000 Britische Pfund, Umrechnung nach Interbankenrate Stand 31.03.2022

<sup>2</sup> Spendenbetrag: 25.000 Britische Pfund, Umrechnung nach Interbankenrate Stand 15.12.2022.

**Standard Life spendet selbst – und verdoppelt die Spenden von Mitarbeitenden.**





## 5 Engagement Unternehmensführung (Governance)

Wir nehmen das Thema Governance sehr ernst und haben uns den höchsten Standards der Unternehmensführung verpflichtet, um sicherzustellen, dass wir die richtigen Entscheidungen treffen. Denn eine starke Governance schützt unsere Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionäre sowie uns und den Fortbestand unseres Unternehmens.

So verfügen wir über eine Reihe von unternehmensinternen verbindlichen Richtlinien und Prozessen, die externe Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Gesetze und Verordnungen, in generelle interne Regelungen beziehungsweise Rahmenentscheidungen übersetzen und Bereiche wie Datenschutz, Finanzkriminalität, Korruption betreffen.

### 5.1 Risiko- und Reputationsmanagement

Das Risk Management Framework (RMF) der Phoenix Group verankert in der gesamten Gruppe ein proaktives und effektives Risikomanagement. Damit soll sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Risiken identifiziert, bewertet, kontrolliert, überwacht, im Rahmen der genehmigten Risikobereitschaft verwaltet und über die vereinbarten Governance-Routen im Einklang mit den delegierten Befugnissen gemeldet werden.

Das RMF ist eine Voraussetzung für die Umsetzung der Risikostrategie der Gruppe, das heißt für das Eingehen von Risiken, die verstanden und wirksam gesteuert werden und mit unserem gesellschaftlichen Zweck und unserer Unternehmensstrategie im Einklang stehen.

Unser RMF sorgt so auch für die Widerstandsfähigkeit unseres Solvency-II-Kapitals und die Sicherheit unserer Cash-Generierung.

Eine Schlüsselkomponente des RMF ist das Risikouniversum, das die Gesamtheit der Risiken darstellt, denen die Gruppe ausgesetzt ist, und das für die Struktur und den Betrieb vieler Risikomanagementprozesse von zentraler Bedeutung ist.

#### Risikouniversum berücksichtigt explizit Nachhaltigkeitsthemen

Das Risikouniversum der Gruppe umfasst eine Kategorie für Nachhaltigkeit, die ESG-Themen und die vom Vorstand der Gruppe genehmigte Erklärung zur Risikobereitschaft in Bezug auf Nachhaltigkeit umfasst. Es wurde eine gruppenweite Richtlinie für Nachhaltigkeitsrisiken entwickelt, um die wichtigsten inhärenten Risiken der Gruppe, die Risikobereitschaft für diese Risiken und die Kontrollen zur Abschwächung dieser Risiken im Rahmen der Risikobereitschaft des Unternehmens zu ermitteln.

### 5.2 Aufsichtsstrukturen

Standard Life unterliegt in Deutschland der Rechts- und Finanzaufsicht der Central Bank of Ireland (CBI) und auch der Rechtsaufsicht der deutschen Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

### 5.3 Hinweismanagement für Mitarbeitende

Um etwaige betriebliche Missstände möglichst rasch beseitigen zu können, hat Standard Life das Hinweismanagement für Mitarbeitende etabliert. Dies dient der Aufdeckung und Aufklärung sowie dem Schutz des Unternehmens und der Belegschaft.

Über das Hinweismanagement sollen mögliche Barrieren abgebaut werden, die Mitarbeitende aus Furcht vor arbeitsrechtlichen Konsequenzen dazu veranlassen könnten, festgestellte Missstände im Betrieb nicht mitzuteilen. Zugleich wird die Privatsphäre aller Beteiligten – insbesondere des oder der Beschuldigten beziehungsweise Betroffenen – bestmöglich geschützt.

Zu diesem Zweck wurden interne und externe Anlaufstellen für Hinweisgeber eingerichtet, an die sich Mitarbeitende vertraulich und anonym wenden können.

- **Interne Anlaufstellen:** Chief Risk Officer, Geldwäschebeauftragter und Betriebsratsvorsitzender
- **Externe Anlaufstelle:** Unabhängiger Dienstleister, der telefonisch über eine gebührenfreie Nummer oder via Webformular kontaktiert werden kann.

Alle Funktionsträger sind verpflichtet, über die Person des Hinweisgebenden Stillschweigen zu bewahren. Ebenso sind sie bis zum Vorliegen von eindeutigen Beweisen verpflichtet, über die Person des oder der Betroffenen Stillschweigen zu bewahren.

### 5.4 Verhaltenskodex (Code of Conduct)

In 2022 hat die Phoenix Group einen Verhaltenskodex veröffentlicht. Dieser wurde entsprechend an unsere landesspezifischen Besonderheiten und Rechtsgrundlagen angepasst. Erste Trainings der Mitarbeitenden fanden bereits dazu statt. Der Verhaltenskodex ist dann von 2023 an als ein wesentlicher Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und Unternehmenskultur verbindlich.

### 5.5 Investmentanspruch und Investmentpraxis

Bereits seit **1992** hat Standard Life ein „Corporate Governance“-Team, um gute Unternehmensführung in den Firmen zu kontrollieren, an denen Standard Life beteiligt ist.

**2001** gründete Standard Life (Investments) das Team für „Socially Responsible Investing (SRI)“.

Seit **2004** ist Standard Life Mitglied im „Carbon Disclosure Project“, das Firmen und Städte dazu ermuntert, den Umwelteinfluss großer Konzerne nachzuweisen.

**2007** unterzeichnete Standard Life die „United Nations Principles for Responsible Investment (UN PRI)“. Diese umfassen sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren.



**2021** verabschiedet Phoenix die Group Stewardship Policy. Stewardship bedeutet, dass wir unsere Position als Investor nutzen, um Einfluss auf die Aktivitäten und das Verhalten der Unternehmen zu nehmen, in die wir investieren, mit dem Ziel, eine Verbesserung ihrer ESG-Praktiken und Transparenz zu bewirken. Wenn eine Einflussnahme nicht möglich ist oder nicht zu einer Veränderung führt, verpflichten wir uns, Anlagen auszuschließen, die nicht im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen. Um ESG-Überlegungen in den Anlageentscheidungsprozess einzubeziehen, haben wir 2021 die folgenden Ausschlusskriterien definiert: Wir investieren nicht in Kraftwerkskohle, Ölsand und arktische Bohrungen, wenn diese über 20 Prozent der Einnahmen ausmachen. Wir investieren nicht in Tabakerzeuger und umstrittene Waffen (inklusive Atomwaffen außerhalb des Atomwaffensperrvertrags).

## 5.6 Aufsicht und Due Diligence für Asset-Manager

Die Beobachtung und das Management der ESG-Chancen und -Risiken liegt bei unseren Asset-Managern. Sie sind Bestandteil ihres Prozesses und sollen sicherstellen, dass verantwortungsbewusste Investmententscheidungen getroffen werden. Standard Life verfügt allerdings über einen Kontrollrahmen zur Überwachung der Asset-Management-Aktivitäten. Dieser beinhaltet eine jährliche Due-Diligence-Prüfung, um zu bewerten, wie verantwortungsbewusste Investmentprozesse erreicht werden.

Bei unseren aktuellen Asset-Managern führen wir eine jährliche ESG-Due-Diligence-Prüfung durch, um zu bewerten, wie verantwortungsbewusst sie investieren. Bestandteil des Bewertungsprozesses ist die genaue Überprüfung aller Prozesse, mit denen sie verantwortungsbewusste Investments sicherstellen. Zudem beteiligen wir uns an der Planung und Umsetzung ihrer verantwortungsbewussten Investments.

Alle potenziellen Asset-Manager werden von uns einer sorgfältigen ersten Due-Diligence-Prüfung unterzogen, um sicherzustellen, dass sie den Anforderungen entsprechen und für die Verwaltung von Fonds geeignet sind. Dabei bewerten wir ihre Investmentprozesse, ihre Jahresberichte und ihre Geschäftsstruktur. Darüber hinaus prüfen wir, ob sie die Bestimmungen der Aufsichtsbehörden und Branchengremien, einschließlich der von den Vereinten Nationen unterstützten Prinzipien für verantwortliches Investieren, einhalten.

Standard Life verlangt regelmäßige Berichte über die Aktivitäten der externen Asset-Manager. Wenn sich aus der Überprüfung und aus Berichten ein unzureichendes Verhalten unserer Asset-Manager in Bezug auf verantwortungsbewusste Investments ergibt, fließt dies in unseren Prozess zur Asset-Manager-Auswahl sowie in unseren Due-Diligence-Prozess ein.

Wenn die Asset-Manager, die eigenverantwortlich Entscheidungen für uns treffen, unseren Standards für verantwortungsbewusste Investments nicht gerecht werden, suchen wir zunächst proaktiv das Gespräch, um schnelle Verbesserungen anzustreben. Sollte dies nicht zu Verbesserungen führen, beenden wir die Zusammenarbeit.

Die verschiedenen Aspekte unseres ESG-Due-Diligence-Prozesses auf einen Blick:

- Integration von ESG-Faktoren in den Investmentprozess
- Mitgliedschaft in globalen Foren und Investorengruppen
- Stewardship-Politik (bedeutet: Aktive Einflussnahme auf Unternehmen, in die investiert wird einschließlich Wahrnehmung von Vertretungsstimmrechten auf Hauptversammlungen („Proxy Voting“))
- Unternehmensführung, laufende Beobachtung und Berichterstattung
- Bewusstsein für die (aufsichts-)rechtlichen Rahmenbedingungen
- Mitarbeiterkompetenz und Unternehmenskultur

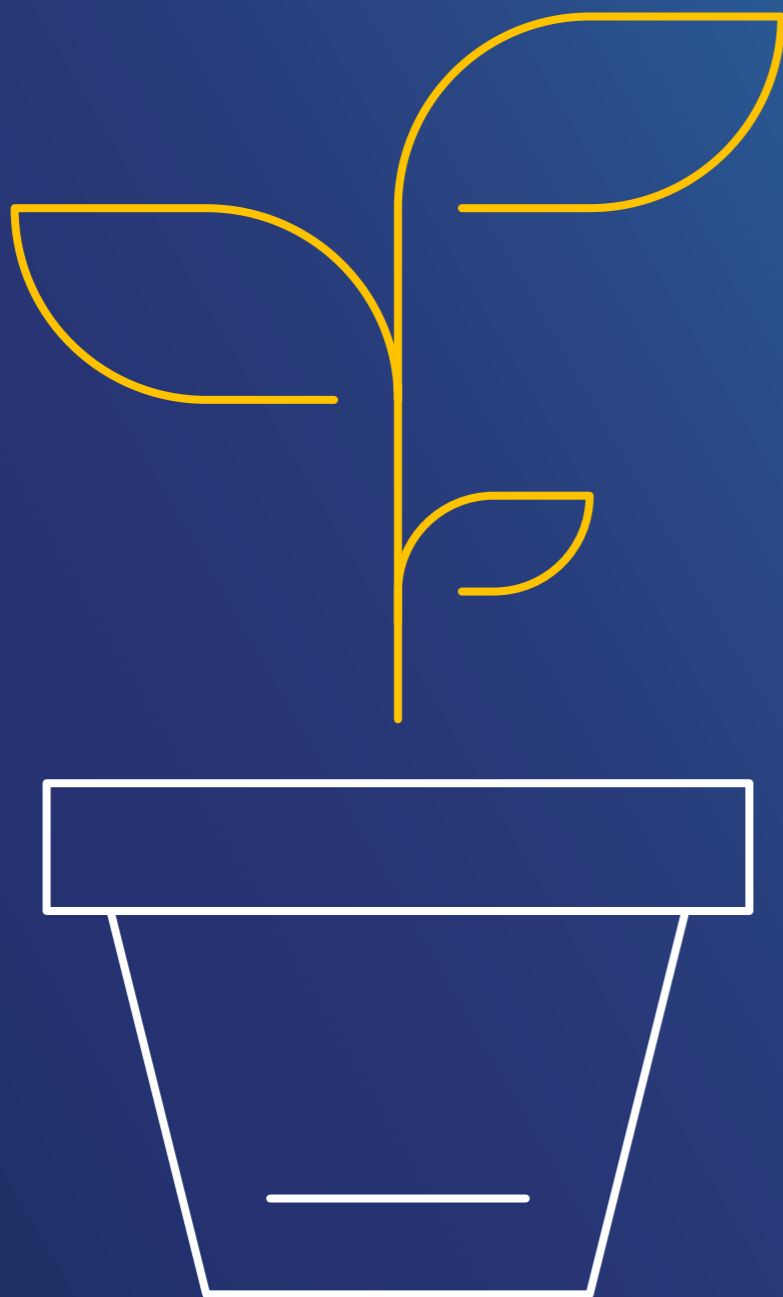
## 5.7 Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie

Der Governance-Rahmen der Phoenix Group berücksichtigt auch die Überwachung der Nachhaltigkeitsstrategie, um die Bedeutung widerzuspiegeln, die dem Nachhaltigkeitsansatz von Phoenix und der Verfolgung der Ziele beigemessen wird. Hierfür wurden Vorstandsausschüsse und Managementausschüsse etabliert. Erstere legen die Nachhaltigkeitsstrategie fest und überwachen die Umsetzung. Letztere stellen ein Forum für Diskussionen dar und überwachen den Fortschritt der einzelnen Elemente der Nachhaltigkeitsstrategie.

Standard Life ist somit in einen Prozess eingebunden, der dafür sorgt, das Versprechen hinsichtlich eines nachhaltigen Agierens mit Leben gefüllt und im Geschäftsalltag etabliert werden.

## 5.8 Transparenz hinsichtlich ESG-Engagement

Standard Life gibt mit diesem Dokument freiwillig detaillierte und vollumfängliche Einblicke in die ESG-Aktivitäten in Deutschland, um alle Facetten des Tuns offen zu kommunizieren. Denn als Unternehmen ist es uns ein großes Anliegen, hinsichtlich unseres ESG-Engagements transparent zu sein. Das Dokument wurde erstmals für das Geschäftsjahr 2021 veröffentlicht.



## 6 Sonderthema: Nachhaltigkeitsfonds

### 6.1 Standard Life Fondspalette

Die EU hat in der seit 10. März 2021 gültigen „Offenlegungsverordnung“ (Transparenzverordnung TVO – EU-Verordnung Nr. 2019/2088) festgelegt, dass bestimmte Finanzmarktteilnehmer darlegen müssen, wie nachhaltig sie und ihre Produkte sind.

Diese Offenlegungsverordnung klassifiziert Fonds folgendermaßen:

- Artikel 6: **Herkömmliche Fonds** = Fonds, die keine Nachhaltigkeitsziele anstreben.
- Artikel 8: **Hellgrüne Fonds** = Fonds, die ökologische und soziale Aspekte bei der Auswahl der im Portfolio enthaltenen Emittenten berücksichtigen.
- Artikel 9: **Dunkelgrüne Fonds** = Fonds, die ein nachhaltiges Anlageziel verfolgen. Sie tragen zum Beispiel dazu bei, dass die Sustainable Development Goals (SDGs) der UN nicht verletzt werden und zeigen transparent die positive Nachhaltigkeitswirkung auf.

Stand 31. Dezember 2022 hatte Standard Life 119 Fonds im Portfolio, von denen 65 als ESG-Fonds (hellgrün) und 15 als ESG-Impact-Fonds (dunkelgrün) klassifiziert waren.

Zusätzlich sorgen unsere ESG Factsheets für Transparenz über den jeweiligen Fonds. Diese Informationen gibt es für jeden Fonds in unserem Portfolio.

### 6.2 Mitinitiator des Franklin ESG-Focused Balanced Fund

Die Idee zu einem hellgrünen Multi-Asset-Fonds, der zudem das ESG-Label des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) trägt, entstand bei einem Gespräch zwischen Christian Nuschele, Vertriebsleiter Standard Life, und Martin Stenger, Vertriebsdirektor Franklin Templeton.

Aus Sicht von Standard Life bestand am Markt Bedarf für ein aktiv betreutes Multi-Asset-Portfolio, um das Angebot hinsichtlich nachhaltiger Anlageoptionen für die Altersvorsorge optimal zu komplettieren.

Franklin Templeton wiederum verfügt über ein großes Netzwerk an ESG- und Portfoliomanagement-Experten und konnte mit dieser Expertise eine maßgeschneiderte Lösung für Versicherungskunden entwickeln.

Das Ziel, einen solchen Fonds aufzusetzen, wurde fortan ehrgeizig verfolgt und von Erfolg gekrönt. Am 15. Juli 2021 wurde der neue Franklin ESG-Focused Balanced Fund gelauncht. Er ist mit rund 400 Einzeltiteln breit diversifiziert und stellt somit für die allermeisten Anleger ein sehr gutes Core-Investment dar.

Standard Life und Franklin Templeton haben so gemeinsam eine attraktive Anlageoption geschaffen und hinsichtlich eines nachhaltigen Engagements ein weiteres Zeichen gesetzt.

### 6.3 Auszeichnungen

#### Institut für Vorsorge und Finanzplanung (IVFP)

Standard Life wurde beim Fondspolices-Nachhaltigkeits-Rating 2022 des IVFP für Maxxellence Invest mit der Bestnote „Exzellent“ ausgezeichnet. Grundlage des Ratings sind private und fondsgebundene Rentenversicherungen und deren Fondsortiment. Das IVFP hat zahlreiche Tarife von renommierten Anbietern untersucht.

Diese ausgezeichnete Fondsauswahl steht übrigens auch für andere Standard Life Produkte zur Verfügung.

#### Smart Asset Management Service GmbH (sam)

Bei sam hat Standard Life mit Maxxellence Invest hinsichtlich „Nachhaltigkeit“ und „ESG-konforme Investmentauswahl“ einen Platz unter den Top 10 belegt und die Beurteilung „gut“ erhalten. Der Report wird jährlich herausgegeben und bietet eine qualitative und quantitative Analyse der wichtigsten Tarife von privaten Rentenversicherungen in Bezug auf deren Einzelfondsauswahlen mit dem Fokus ESG.



**Disclaimer – Haftungsausschluss**

Die Informationen in diesem Dokument wurden von Standard Life mit Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen zusammengestellt. Wir möchten dennoch darauf hinweisen, dass wir keine Gewähr und Haftung für die Richtigkeit, Aktualität und Vollständigkeit übernehmen.

Wir möchten Menschen jeden Geschlechts gleichermaßen ansprechen und wählen daher neutrale Schreibweisen, wo es uns möglich ist. Jedoch bitten wir um Verständnis, dass wir teilweise dem Lesefluss zuliebe nur die binäre oder auch nur die männliche Schreibweise verwenden.

**Standard Life Versicherung**

Zweigniederlassung Deutschland  
der Standard Life International DAC  
Lyoner Straße 9  
60528 Frankfurt am Main

Stand: September 2023 © 2023 Standard Life, reproduziert unter Lizenz. Alle Rechte vorbehalten.