

# NACH- HALTIGKEITS- BERICHT







# INHALT

Vorwort.....	5
Auf einen Blick.....	6
Mitarbeitende.....	9
Nachhaltigkeitsstrategie.....	21
Ökologie.....	25
Ökonomie.....	33
Soziale Aspekte.....	41
Zukunftspläne.....	44

„Wir wollen Ökonomie,  
Ökologie und Soziales  
in Einklang bringen und  
sehen darin die Basis für  
den langfristigen Erfolg  
unseres Unternehmens  
in jeder Hinsicht.“

Rolf Zielke, Vorstandsvorsitzender der msg life ag



# VORWORT

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

zunächst möchte ich mich bei Ihnen bedanken: Denn wenn Sie diese Zeilen lesen, interessieren Sie sich für die msg life ag im Allgemeinen und für unsere Bemühungen um ein nachhaltiges unternehmerisches Handeln im Speziellen. Dieses Vorwort ist der Auftakt zum ersten Nachhaltigkeitsbericht, den unser Unternehmen verfasst. Es ist ein Zeichen dafür, dass wir unsere unternehmerischen Aktivitäten für eine gerechte Gesellschaft und klimagerechtes Wirtschaften transparent machen möchten. Wir übernehmen gesellschaftliche und ökologische Verantwortung aber nicht erst seit heute: Eine nachhaltige Grundhaltung hat in unserer Unternehmensgruppe eine lange Tradition.

Die msg life ag wurde vor mehr als 40 Jahren gegründet und ist eng eingebunden in die msg-Gruppe. Der Kern der Unternehmensstrategie ist es, nachhaltig und erfolgreich zu wirtschaften und gleichzeitig einen positiven Einfluss auf unsere Gesellschaft zu nehmen. Dabei verfolgen wir keine kurzfristigen Ziele, die unsere Zukunftschancen schmälern. Wir wollen Ökonomie, Ökologie und

Soziales in Einklang bringen und sehen darin die Basis für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens in jeder Hinsicht.

Schon seit langem wird msg life als Premium Brand wahrgenommen. Wir sind uns bewusst, dass ein solches Markenversprechen mit einem hohen sozialen und ökologischen Verantwortungsbewusstsein verbunden ist. So wie wir die Qualität unserer Produkte weiter vorantreiben, werden wir auch die auf Nachhaltigkeit fokussierte Seite unseres Markenkerns ausbauen. Dafür steht unter anderem dieser Nachhaltigkeitsbericht.

Ihr



Rolf Zielke

# AUF EINEN BLICK

## Über msg life

Seit der Gründung im Jahr 1980 versteht sich die msg life ag als ein Pionier, der für seine Kunden aus der Versicherungswirtschaft Chancen entdeckt und erschließt. Von Anfang an haben wir Maßstäbe bei der Verbesserung und Digitalisierung von Versicherungsprozessen gesetzt. Heute ist msg life ein international agierendes Unternehmen mit mehr als 1.200 Mitarbeitenden an 16 Standorten in Europa und den USA. Innerhalb der Gruppe des Mutterkonzerns msg ist sie das Kompetenzzentrum für Lebensversicherer und Altersvorsorgeeinrichtungen.

In Zusammenarbeit mit anderen Mitgliedern der Gruppe kann msg life auch Anforderungen von Universalversicherern bedienen und ein entsprechendes Produktportfolio zusammenstellen. msg life und msg nexinsure bündeln hierbei ihre Kräfte und ihr einzigartiges Know-how unter dem

gemeinsamen Branding msg insur:it und bieten zusammen das umfangreichste Lösungsangebot für Versicherer aus einer Hand.

Wir pflegen gewachsene und vertrauensvolle Beziehungen zu mehr als 100 aktiven Kunden, darunter diverse Top-Unternehmen der Versicherungsbranche. Unsere Software unterstützt Assekuranten dabei, ihre Geschäfte und Modelle den sich verändernden Märkten anzupassen.

Für unsere IT-Expertise steht die Kompetenz von über 300 IT-Entwicklerinnen und -Entwicklern, 300 Mathematikerinnen und Mathematikern sowie Aktuarinnen und Aktuaren und 300 Fachberaterinnen und Fachberatern. Im Jahr 2021 haben wir einen Umsatz von 193,8 Millionen Euro erzielt.

## Verantwortlichkeiten

Die Verantwortung im Unternehmen für alle Aktivitäten zur Nachhaltigkeit liegt bei Rolf Zielke (Vorstandsvorsitzender) und Milenko Radic (Mitglied des Vorstands). Für die operative Umsetzung der Nachhaltigkeitsmaßnahmen ist das Corporate Sustainability Board sowie der Corporate Sustainability Officer zuständig.

Das Board ist aus Vertretern von verschiedenen Abteilungen zusammengesetzt, um alle relevanten Aspekte abzudecken. Es setzt sich zusammen aus Vertretern der Bereiche Marketing, Human Resources, Risk Management, Facility Management und Legal, dem Datenschutzkoordinator sowie einem Vertreter des Betriebsrats und einem Vertreter der Geschäftsbereiche. Corporate Sustainability Officer ist Frank Fahrner.

Der Corporate Sustainability Officer berichtet regelmäßig über die Maßnahmen zur Nachhaltigkeit im Unternehmen an den Vorstand sowie an den Aufsichtsrat. Investoren werden über Geschäftsberichte und die Hauptversammlung informiert.







# MITARBEITENDE

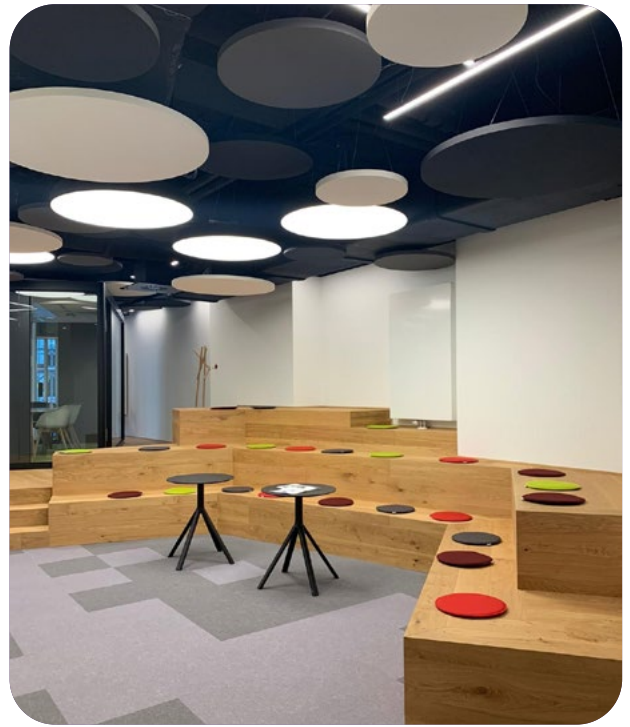
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind uns stets besonders wichtig. Die nachhaltige Förderung ihrer Perspektiven sowie ein wertschätzender Umgang mit ihnen hat für uns eine außerordentlich hohe Priorität. Wir setzen uns für gute Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Beschäftigten ein, bilden sie aus und fördern sie darüber hinaus stetig weiter. Wir sorgen für ein möglichst hohes Maß an Flexibilität in der alltäglichen Gestaltung der Arbeit, gewähren attraktive Sozialleistungen und marktkonforme Vergütungen.

Ein Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsvollen Umgang untereinander sowie gegenüber der Öffentlichkeit und den Geschäftsführern. Von Führungskräften wird ein besonderes Maß an Bewusstsein für die Verantwortung gegenüber allen Mitarbeitenden erwartet.

## Beschäftigung bei msg life

An den Standorten der msg life ag waren am 31. Dezember 2021 insgesamt 1.204 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig. Ein Jahr zuvor betrug die Zahl 1.172. An den deutschen Standorten waren es 777 (Vorjahr: 752) Mitarbeitende.

Die Kennzahlen zu unseren Mitarbeitenden verdeutlichen, dass wir auch während der Corona-Pandemie zahlreiche neue Kolleginnen und Kollegen eingestellt sowie die Anzahl an Werkstudierenden und Schülerpraktikantinnen und Schülerpraktikanten erhöht haben. Wir freuen uns zudem, dass wir unseren Anteil an Frauen im gesamten Unternehmen und auch unter den Führungskräften weiter steigern konnten. Hieran werden wir auch weiterhin kontinuierlich arbeiten.



## Mitbestimmung – Gestaltung – Partizipation

Bei msg life können Mitarbeitende sich über die Arbeitnehmervertretungen aktiv einbringen. An jedem der vier deutschen Standorte der msg life gibt es einen gewählten Betriebsrat, dessen Größe von der Anzahl der vertretenen Mitarbeitenden am jeweiligen Standort abhängt. Des Weiteren existiert ein Gesamtbetriebsrat, der die standortübergreifenden

Themen behandeln kann. Jeder Betriebsrat mit mindestens fünf Mitgliedern entsendet zwei Vertreterinnen und Vertreter in den Gesamtbetriebsrat.

Regelmäßig finden Betriebsversammlungen an den Standorten statt, um über die aktuelle Arbeit des Betriebsrats zu berichten. Der Gesamtbetriebsrat trifft sich mehrmals im Jahr, sodass auch hier ein reger Austausch entsteht.

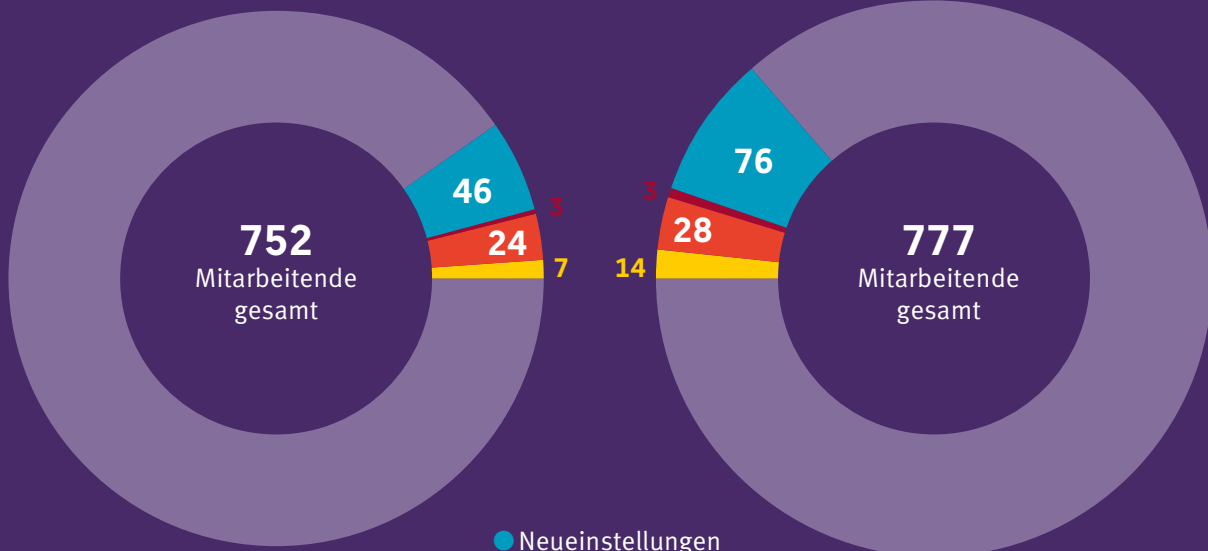
Die Beteiligung der Mitarbeitenden ist aber nicht auf die Arbeit der Betriebsräte beschränkt. Bei msg life wird die Meinung aller geschätzt und ernst genommen. Zu wichtigen Fragen holen Führungskräfte daher regelmäßig das direkte Feedback ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Ebenso dienen die jährlich stattfindenden Mitarbeitenden-Gesprächen dem gegenseitigen Austausch.



## Kennzahlen<sup>1</sup> zur Beschäftigung

# 2020

# 2021



- Neueinstellungen
- dual Studierende (DHBW<sup>2</sup>)
- Werkstudierende
- Schülerpraktikantinnen und -praktikanten

24%

Teilzeit-Mitarbeitende

25%

77%

Mitarbeitende  
mit Hochschulabschluss

76%

32%

Mitarbeitenden

20%

Führungs-  
kräften

Frauenanteil bei ...

34%

Mitarbeitenden

23%

Führungs-  
kräften

6,6%

Fluktuationsquote

6,4%

## Kommunikation und Events

Über das Intranet wird unsere Belegschaft stets zu allen Themen rund um die Geschäftsentwicklung informiert. Darüber hinaus gibt msg life alle zwei Monate einen unternehmensweiten Newsletter heraus sowie einmal im Quartal das „Corporate Information Package“, in dem über die aktuellen Stände unserer Projekte sowie über Neuigkeiten aus den Geschäftsbereichen berichtet wird. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets zeitnah alle wichtigen Informationen erhalten und möglichst den gleichen Wissensstand haben.

Für eine noch bessere Kommunikation und zur Förderung der Zusammenarbeit wurden in den zurückliegenden Jahren sukzessive Kollaborations-Tools, wie z.B. Microsoft Teams, SharePoint und Office 365 eingeführt.

Für einen guten Austausch unter den Mitarbeitenden und die Stärkung der Unternehmenskultur gibt es regelmäßig stattfindende, standortbezogene Events wie Sommerfeste, Weihnachtsfeiern und zum Beispiel Ski-Ausfahrten. Leider konnten viele dieser Veranstaltungen während der Pandemie-Zeit nicht stattfinden. Dafür wurden zahlreiche Online-Events in Form von Sofa-Konzerten, virtuellen Museums- oder Stadtführungen und Vorträgen angeboten.

---

## Umfragen

Bei msg life finden regelmäßige Mitarbeitenden-Umfragen statt. Ziel ist es, die allgemeine Zufriedenheit im Unternehmen zu ermitteln sowie Feedback zum aktuellen Geschehen im Unternehmen einzuholen und auf dieser Basis Verbesserungsbedarfe zu identifizieren. Anonymität und Datenschutz sind bei unseren Umfragen stets gewährleistet.

Im Herbst 2020 hat zum Beispiel eine Umfrage im Kontext der Corona-Pandemie stattgefunden, um abzufragen, wie unsere Belegschaft mit der Situation im Homeoffice zurechtkommt und was wir tun können, um sie noch effektiver zu unterstützen.

Im Rahmen unserer Führungsleitlinien findet inzwischen jährlich eine Umfrage statt, in der Mitarbeitende ihre Führungskräfte und Teilprojektleiterinnen und -leiter ihre Projektleitungen bewerten können. Mit Hilfe dieser Umfrage werden gute Aspekte der Führung hervorgehoben und aktiv wertgeschätzt sowie mögliche Verbesserungspotenziale frühzeitig erkannt.

Umfragen führen wir auch im Rahmen unseres Bewerbungsprozesses und Onboarding-Programms durch. So können Bewerbende nach einer aktiven Absage ihrerseits angeben, warum sie abgesagt haben – oder nach einer Zusage erklären, womit msg life sie überzeugt hat. Auch während des Onboardings von neuen Mitarbeitenden gibt es mehrere Umfragen. Die in den Umfragen gewonnenen Erkenntnisse werden kontinuierlich genutzt, um Verbesserungen im Unternehmen anzustoßen.

Als msg life sind wir auch auf diversen Arbeitgeber-Bewertungsplattformen vertreten, um uns von Bewerbenden sowie aktuellen und ehemaligen Mitarbeitenden bewerten zu lassen. Wir freuen uns sehr, dass wir hier ein durchweg positives Ergebnis erzielen.

## Arbeitszeit – Vergütung – Benefits

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert. Wir verzichten daher auf eine explizite Kernarbeitszeit zugunsten einer flexiblen Vertrauensarbeitszeit. Zur Verbesserung der Work-Life-Balance bieten wir darüber hinaus weitere Regelungen für eine moderne Gestaltung der Arbeit an. Mithilfe einer sogenannten Flexizeit können Mitarbeitende in Eigenverantwortung Plus- oder Minusstunden aufbauen. Zudem haben unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, in Absprache mit ihren Führungskräften im Homeoffice zu arbeiten. Der Zugang zu allen relevanten IT-Systemen und Programmen ist – unter Berücksichtigung der Informationssicherheit und des Datenschutzes – im Homeoffice und von unterwegs aus genauso möglich wie in jedem Büro.

Bei msg life gilt, dass Reisezeit auch Arbeitszeit ist – eine besonders wichtige Regelung für die Mitarbeitenden, die häufig zu Kundenterminen vor Ort reisen.

Alle Mitarbeitenden haben 30 Tage Urlaub im Jahr. Zusätzlich arbeitsfrei sind der 24. und 31. Dezember. Als ein weiterer halber freier Tag wird ein „lokaler Brauchtumstag“ gewährt, der in Absprache mit dem Betriebsrat vor Ort nach regionalen Gegebenheiten für jeden Standort separat definiert wird.

Bei msg life ist uns eine faire und marktgerechte Vergütung für unsere Beschäftigten wichtig. Das vom Unternehmen verwendete Vergütungsmodell wird kontinuierlich und gezielt weiterentwickelt. Es stellt die Aufgabe und die Leistung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Mittelpunkt, ist Grundlage für eine marktgerechte Vergütung und zentraler Maßstab für strukturierte, individuelle Gehaltsveränderungen. Ein variabler Anteil stellt sicher, dass der Unternehmenserfolg sich im Gehalt der Mitarbeitenden widerspiegelt.

Unser Gehaltsmodell ist durch Transparenz gekennzeichnet und sieht regelmäßige Überprüfungen und jährliche Mitarbeitenden-Gespräche vor. Zentrale

Zielsetzung des Mitarbeitenden-Gesprächs ist eine faire Beurteilung und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden. Hierbei setzen wir einen Fokus auf das Fördern und Fordern von Selbstverantwortung und Eigeninitiative. Im Gespräch sollen die Mitarbeitenden ein fundiertes und nachvollziehbares Feedback für ihre Arbeit bekommen. Gleichzeitig werden gemeinsame Aufgaben und Ziele vereinbart sowie Entwicklungsfelder für eine zielorientierte Weiterentwicklung des Mitarbeitenden festgelegt.

Neben unserem transparenten Gehaltsmodell und der variablen Vergütung gibt es Sonderzahlungen, wie zum Beispiel einen einmaligen Bonus bei einem Betriebsjubiläum oder für Sonderleistungen in Projekten. Über unser Programm zur Anwerbung von neuen Mitarbeitenden gibt es eine Prämie, wenn Mitarbeitende neue Mitarbeitende werben.

Darüber hinaus können sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der Gehaltsumwandlung für einen Dienstwagen entscheiden, wobei zunehmend E-Autos nachgefragt werden. Des Weiteren bieten wir ein bezuschusstes Firmenticket für den ÖPNV an den meisten Standorten an. Das heißt: Sie erhalten einen Rabatt auf die Jahreskarte für den ÖPNV-Tarif und teilweise nochmal einen freiwilligen Arbeitgeberzuschuss. Eine weitere nachhaltige Alternative bietet das Dienstfahrradleasing als zusätzliches Arbeitgeberangebot. Mitarbeitende können ein nach ihren Wünschen konfiguriertes Dienstfahrrad für die betriebliche und private Nutzung leasen.

Weitere Benefits für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten wir mit unserer modernen Arbeitsplatzumgebung, einer guten technischen Ausstattung inklusive Firmenhandy, einer Unfallversicherung, Angeboten rund um die betriebliche Altersversorgung, Unterstützung bei der Wiedereingliederung nach längeren Krankheiten sowie kostenfrei Tee,



Kaffee und Trinkwasser an den Standorten. Einige Standorte bieten eine Kantine mit vergünstigten Essensangeboten.

Bei der Altersvorsorge unterstützt msg life die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer Direktversicherung mit Entgeltumwandlung aus dem Bruttogehalt und damit steuer- und zumeist sozialversicherungsfrei.

Zusätzliche Benefits sind regional organisierte Sportkurse. Seit Pandemie-Zeiten werden Online-Sport-Kurse angeboten. Auch die Teilnahme an Firmenläufen wird gesponsert.

Zudem sind wir Partner bei einem Anbieter für Mitarbeitenden-Angebote, sodass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zahlreichen Online-Shops Rabatte erhalten.

---

## Einstellung – Qualifizierung – Weiterentwicklung

Als Software-Unternehmen, das im Umfeld der Versicherungswirtschaft tätig ist, beschäftigen wir hochqualifizierte Mitarbeitende. Ihre Weiterbildung und Förderung sind uns ein besonderes Anliegen. In unserem Geschäftsfeld müssen wir uns jederzeit mit der dynamischen Entwicklung der für uns relevanten Technologien sowie mit Verbesserungen im Bereich der Arbeitsorganisation beschäftigen. Wir bilden daher unsere Mitarbeitenden stetig weiter und verbreitern und vertiefen ihre Fähigkeiten auch hinsichtlich notwendiger methodischer Kompetenzen. Im Rahmen der Internationalisierungsstrategie fördern wir den Ausbau von sprachlichen Kompetenzen.

Unser Ziel ist es, jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter individuell zu fördern. Unsere Führungskräfte sind angehalten, sich intensiv für die Entwicklung aller Mitarbeitenden zu engagieren, um besondere Fähigkeiten und Motivationen zu erkennen, zu unterstützen und Perspektiven aufzuzeigen. Wir geben unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stets Chancen, sich zu bewähren und zu wachsen. Dafür erhalten sie notwendige Freiräume aber auch die entsprechenden Verantwortungen.

msg life fördert Mitarbeitende auch im Rahmen des hauseigenen Talent-Programms. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche werden Mitarbeitende als Talent benannt, wenn sie sich sehr schnell und gut entwickeln und das Potenzial haben, zukünftig eine strategische und tragende Rolle im Unternehmen einzunehmen. Neben der individuellen

Förderung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden sind zentrale Ziele des jährlich startenden Programms die gute Vernetzung und langfristige Bindung der Talente an das Unternehmen.

Ein institutionalisiertes Weiterbildungsprogramm bieten wir über unsere Schulungsplattform „Qualification-Suite“ an. Unter anderem können unsere Mitarbeitenden darüber ihre sprachlichen und fachlichen Kenntnisse verbessern sowie ihre Soft Skills weiterentwickeln. Mit der „Qualification Suite“ verfügt das Unternehmen über ein zeitgemäßes und leistungsstarkes E-Learning Management System, das alle Schulungs- und Qualifizierungsthemen und die damit zusammenhängenden Prozesse auf einer Plattform bündelt.

Weiterbildungen in Form eines Studiums oder weiterführender Ausbildungen werden von msg life aktiv gefördert. Wir bieten ein duales Studium mit Studiengang Wirtschaftsinformatik in Kooperation mit der DHBW Stuttgart und ein Mathematikstudium in Kooperation mit der Hochschule für Technik Stuttgart an. Auch nebenberufliches Studieren unterstützen wir. Zum Beispiel werden von uns im Rahmen von individuellen Vereinbarungen Studiengebühren übernommen oder unternehmenseigene Infrastruktur für das Studium zur Verfügung gestellt. Zusätzlich unterstützen wir die Ausbildung zur Aktuarin und zum Aktuar, indem wir zum Beispiel die Kosten übernehmen.

Bei der Suche nach neuen Mitarbeitenden bietet das Unternehmen Einstiegsmöglichkeiten in verschiedenen Berufsbildern und auf unterschiedlichen Karriere-Leveln an. In den vergangenen Jahren wurden die Bewerbungs- und Onboarding-Prozesse zunehmend auf digitale Formate umgestellt. Dies wurde auch im Jahr 2021 stetig professionalisiert. Die Umstellung auf digitale Formate stellt auch für die Zeit nach der Pandemie einen neuen Standard dar, der von Bewerbenden gut angenommen wird und gleichzeitig durch wegfallende Reisen deutlich nachhaltiger ist.

Für die Auswahl von neuen Mitarbeitenden nutzt msg life die Netzwerke und das Know-how der Mitarbeitenden innerhalb der Branche; ein Empfehlungsprogramm ist etabliert und wird weiter ausgebaut.

msg life bietet seit Jahren für alle neuen Mitarbeitenden Begrüßungs- und Einführungsveranstaltungen an. Im Rahmen dieser Onboarding-Veranstaltungen werden die strategische Ausrichtung des Unternehmens und die Zielsetzungen in den einzelnen Geschäftsfeldern vorgestellt. Ziel ist auch die frühzeitige und vielfältige Vernetzung der neuen Kolleginnen und Kollegen im gesamten Unternehmen. Die Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden erfolgte auch im Jahr 2021 fast ausschließlich remote und digitalisiert.

---

## Arbeitnehmerrechte – Arbeitssicherheit – Gesundheitsschutz

Wir halten die Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) ein. Die ILO ist verantwortlich für die Entwicklung und Umsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards. Zentrale Forderung der ILO ist es, menschenwürdige Arbeit für alle zu schaffen.

Die hohe Bedeutung, die wir der Arbeitssicherheit beimessen, kommt unter anderem in einer jährlichen obligatorischen Unterweisung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Sicherheitsfragen zum Ausdruck. Gleichzeitig gibt es Hinweise zur Ersten Hilfe und ein beschriebenes Vorgehen bei Arbeits- und Wegunfällen. Für die Erste Hilfe sind Ersthelferinnen und Ersthelfer ernannt.

Wir fördern aktiv die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. An diversen Standorten bieten wir ihnen eine Reihe von Fitnessangeboten, so zum Beispiel Rücken- oder Faszienkurse. An einzelnen Standorten steht auch ein firmeneigener Fitnessraum zur Verfügung. Weitere Aktionen und Angebote, zum Beispiel zu gesunder Ernährung, werden in Zusammenarbeit mit einer

Krankenkasse regelmäßig angeboten. Zusätzlich wurde 2019 ein kurzes Sportprogramm in der Mittagspause – die bewegte Pause – an einigen Standorten eingeführt. Die Kurse wurden während der Pandemie-Zeit größtenteils auf Online-Formate umgestellt. Der Betriebsrat hat auf den Corona-Informationsseiten im msg life Intranet einige Online-Workouts aufgenommen.

An den meisten Standorten wurde ein Obsttag eingeführt, an dem alle zwei Wochen in den Kaffeeküchen ein voller Obstkorb angeboten wurde. Pandemie-bedingt wurde dies vorübergehend ausgesetzt. Des Weiteren gab es an einzelnen Standorten auch regelmäßig den Tag der Treppe, an dem die Mitarbeitenden durch viele Schilder darauf hingewiesen wurden – soweit möglich – im Sinne der Nachhaltigkeit und der Gesundheit die Treppe zu nutzen.

Um das Angebot an Kursen und Beratung zu erhöhen, bietet msg life seit Ende 2021 eine Kooperation mit einem externen Partner an. Hier gibt es digitale Workshops und Events zu familiären Themen,



Vorsorgeleitfäden, Coachings, Krisenberatung, Rückengymnastik, Yoga-Kurse und vieles mehr. Die virtuellen Betreuungsangebote für Kinder und eine große Auswahl an Lernförderungs- und Nachhilfe-Angeboten für alle Altersklassen sollen Eltern entlasten.

Als weitere gesundheitsbezogene Komponente haben wir an den deutschen Standorten Betriebsärzte. Sie bieten zum Beispiel arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an, beurteilen in diesem Zusammenhang Bildschirmarbeitsplätze, testen das Seh- oder Hörvermögen oder messen den Blutdruck.

---

## Chancengerechtigkeit – Diversity – Menschenrechte

Unser Unternehmen steht ausdrücklich gegen jede Art von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Religion, des Aussehens, der Herkunft, der sexuellen Orientierung oder der Weltanschauung. Unsere Räumlichkeiten sind bereits zu einem Großteil barrierefrei und werden sukzessive weiter verbessert.

Unsere Stellenausschreibungen werden genderneutral gehalten und offen formuliert. Die benötigten Kenntnisse für die jeweilige Stelle reduzieren wir auf ein Minimum, um jeder Bewerberin und jedem Bewerber eine faire Chance zu bieten. Im Laufe des Jahres soll eine unternehmensweite Leitlinie zur genderneutralen Schreibweise entstehen und im Unternehmen verankert werden. Unser Ziel ist, dass sich trotz sinkender Zahlen von Studien-

absolventinnen in den sogenannten MINT-Fächern eine gleichbleibende Anzahl an Frauen auf unsere Stellenausschreibungen bewirbt. In den letzten Jahren konnten wir den Frauenanteil in der Belegschaft und in Führungspositionen signifikant steigern. Diese Entwicklung möchten wir weiterhin fördern.

Alle unsere Standorte liegen innerhalb Europas oder in den USA – und damit in Ländern mit hohen Standards zur Wahrung der Menschenrechte, die wir jeweils in vollem Umfang sicherstellen. Wir bekennen uns zur Achtung der Menschenrechte. Jegliche Geschäftspraktiken, die ethisch und rechtlich nicht korrekt sind, lehnen wir ab. Wir achten in unseren Einflussbereichen darauf, dass intransparente oder korrupte Praktiken nicht entstehen können.



# Führungsleitlinien



### **Haltung und Werte für Leistungsbereitschaft und Fairness**

Wir achten auf eine vorbildliche Führungskultur, hinterfragen uns ständig und legen Wert auf ein verantwortliches Handeln gegenüber der Gesellschaft.

### **Kooperation für den Erfolg**

Wir fördern unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

### **Proaktives Handeln für die Umsetzung**

Wir prüfen die Unternehmensstrategie jährlich und passen sie gegebenenfalls auf sich verändernde Rahmenbedingungen an.

### **Klarheit für die Zukunft**

Wir richten unsere Entscheidungen auf den langfristigen Erfolg aus.

## **Führungskultur**

Als Grundlage für den geschäftlichen Erfolg und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung setzt msg life auf eine vorbildliche Führungskultur. Deshalb wurden klar ausformulierte Führungsleitlinien zur Stärkung der Führungskompetenzen im Unternehmen etabliert. Diese teilen sich auf die vier Ebenen Strategie, Steuerung, Mitarbeitenden-Führung und -Entwicklung sowie Vorbildfunktion auf. Sie sind für alle Mitarbeitenden im Intranet verfügbar. Darüber hinaus werden auch Webinare dazu angeboten.

Zu den Aufgaben unserer Führungskräfte zählt die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Basis unseres „Kompetenz-Entwicklungs-Modells“, das in enger Abstimmung mit

dem Betriebsrat eingeführt wurde. So sollen Mitarbeitende sowohl fachlich als auch beim Gehalt die nächsten Schritte gehen können.

Regelmäßig finden Führungskräfte-treffen zum Austausch untereinander statt. Zielvereinbarungen und Vergütungen der Führungskräfte orientieren sich weitestgehend an wirtschaftlichen Kennzahlen.

Die Gesamtvergütung des Vorstands und Aufsichtsrats wird jährlich im Konzernabschluss publiziert. Dabei liegen unsere Vorstandsgehälter im Vergleich zu den Mitarbeitenden-Gehältern in einem angemessenen Verhältnis.



# NACH- HALTIGKEITS- STRATEGIE

Das Thema Nachhaltigkeit spielte bei msg life in der mehr als 40-jährigen Unternehmensgeschichte stets eine wichtige Rolle. In den letzten Jahren haben wir uns umso mehr damit befasst. So haben wir mittlerweile ein Sustainability Board, unseren Corporate Sustainability Officer, sowie auch ein Leitbild für das Thema Nachhaltigkeit erstellt. Im nächsten Schritt werden wir gezielte Nachhaltigkeitsmaßnahmen festsetzen und so zu einer Nachhaltigkeitsstrategie gelangen. Diese wird dann über unser Intranet an unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert werden.

## Nachhaltigkeits-Leitbild

Als marktführender Anbieter von Standardsoftware für Lebensversicherer und Einrichtungen der Altersvorsorge richten wir unsere Aktivitäten an hohen ethischen und sozialen Standards aus. Rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und Soziales ist sowohl die Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs als auch ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir legen dabei Wert auf eine vertrauensvolle und faire Beziehung zu unseren Stakeholdern. Dazu zählen wir unsere Kunden und Partner, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Anteilseigner und die Gesellschaft, insbesondere dort, wo wir mit Standorten auch Teil der regionalen Wirtschaft sind. Der respektvolle und faire Umgang mit allen Interessengruppen ist für uns von besonderer Bedeutung. Um unserer unter-

nehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft nachzukommen, spenden wir ein Prozent des Jahresergebnisses an soziale Einrichtungen.

Mit unseren Produkten schaffen wir einen deutlichen Mehrwert für unsere Kunden, aber auch für die Gesellschaft insgesamt. Wir sind mit unseren Produkten und Dienstleistungen eine stützende Kraft der Volkswirtschaft. Denn wir sorgen dafür, dass Lebensversicherungen und Einrichtungen der Altersvorsorge durch anspruchsvolle IT-Lösungen mit einem Höchstmaß an Effizienz arbeiten können. Und Lebensversicherungen und Einrichtungen der Altersvorsorge sind eine wesentliche Säule der Alters- und Risikoversorge und Grundlage für eine verantwortungsbewusste Finanz- und Lebensplanung.



Um auch in Zukunft unsere Stellung als nachhaltig agierender und technologisch führender Partner der Versicherungswirtschaft bewahren zu können, investieren wir einen signifikanten Teil unseres Ergebnisses in die weitere Verbesserung unserer Produkte. Unser Ziel ist, nachhaltige Softwarelösungen auf modernem technologischem Niveau zu entwickeln, um einen Beitrag für kundengerechte und attraktive Versicherungsprodukte zu leisten. Dabei wollen wir nicht auf Kosten unserer Zukunft handeln, nur um kurzfristige Ziele zu erreichen.



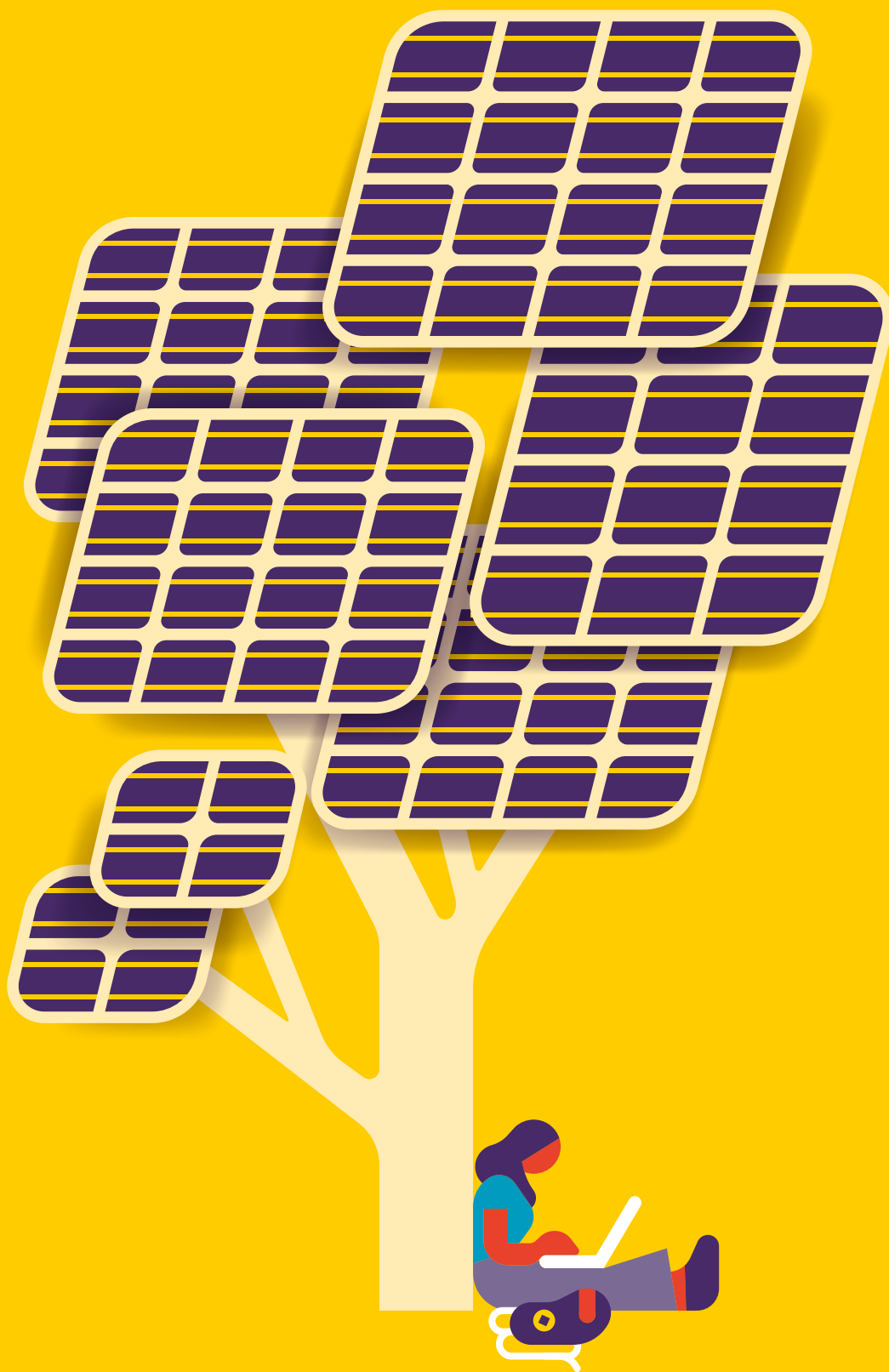
Im Rahmen der eigenen Unternehmensentwicklung hat für msg life die nachhaltige Förderung der Perspektiven unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein wertschätzender Umgang mit ihnen sehr hohe Priorität. Wir setzen uns daher für gute Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Beschäftigten ein und wollen, dass sie Verantwortung übernehmen und selbständig mutige Entscheidungen treffen. In dem Zusammenhang verpflichtet ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einem verantwortungsvollen Handeln gegenüber Geschäftspartnern und Öffentlichkeit – genauso wie im Umgang miteinander. Im Bereich Human Resources beschäftigen wir uns intensiv mit Systemen, die uns die faire Vergütung der Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. Ebenso hat Weiterbildung einen hohen Stellenwert, damit sie sich in der dynamischen Software-Welt stetig weiterentwickeln können.

Wir sind uns bewusst, dass wir als Software-Unternehmen mit technologieaffinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Vorbildrolle in der klimagerechten Organisation von Abläufen im Arbeitsalltag einnehmen können. Daher ersetzen wir dort,

wo es möglich und sinnvoll ist, Reisen durch Videokonferenzen und etablieren weitgehend papierlose Prozesse. Wir fördern eine nachhaltige Mobilität unserer Kolleginnen und Kollegen und achten auf eine energieeffiziente Bewirtschaftung der von uns genutzten Immobilien.

Ebenso legen wir großen Wert darauf, durch unsere Lösungen die Themenfelder Compliance und IT-Security zu unterstützen. Auch dabei kommt uns zugute, dass wir mittlerweile Produktneuerungen und -weiterentwicklungen im Rahmen eines Continuous-Delivery-Prozesses bereitstellen können. So können wir schneller rechtliche und marktbedingte Anpassungen umsetzen und die Compliance und Zufriedenheit unserer Kunden erhöhen.

Wir sind überzeugt davon, dass unser nachhaltiges Engagement im Dreiklang aus Ökonomie, Ökologie und Soziales das Fundament für unseren weiteren unternehmerischen Erfolg sein wird.





# ÖKOLOGIE

Als Softwarehaus verursachen wir nur geringe Umweltbelastungen. Wir beanspruchen wenig natürliche Ressourcen. Für den Betrieb unserer Büros benötigen wir Strom und Wärme sowie bürotypische Materialien. Als IT-Unternehmen haben wir die Chance, eine Vorbildrolle für eine klimaschonende Ablauforganisation im Arbeitsalltag einzunehmen. Auf diese Rolle wollen wir uns künftig noch stärker fokussieren. Verstärkt werden wir uns als Anbieter von Cloud-Lösungen positionieren.

## Energieeffizienz und Ressourcenmanagement in msg life-Gebäuden

Wir achten auf eine energieeffiziente Bewirtschaftung der von uns genutzten Immobilien. Dabei haben wir als nicht-produzierendes Unternehmen allerdings nur begrenzte Möglichkeiten, den Energieverbrauch signifikant zu senken. Zudem sind alle von uns genutzten Gebäude angemietet, sodass wir mögliche Maßnahmen nicht eigenständig durchführen können. An allen deutschen Standorten stehen wir im Austausch mit den Hausverwaltungen, um Optimierungen – wie die Senkung des Stromverbrauchs und der Heizungskosten – zu erreichen. Bei der Planung von neuen Räumlichkeiten achten wir auf nachhaltige Aspekte; so gibt es in neueren Mietverträgen häufig eine Passage, in denen klare Regelungen zu den Themen Nachhaltigkeit und Energieeffizienz getroffen werden.

Als Bürobetrieb benötigen wir Strom für die von uns genutzten Elektrogeräte und Beleuchtungsanlagen. An allen deutschen Standorten setzen wir schon seit Jahren auf Ökostrom. Zudem installieren wir, soweit möglich, sparsame Leuchtmittel oder Bewegungssensoren, um den Verbrauch zu reduzieren.

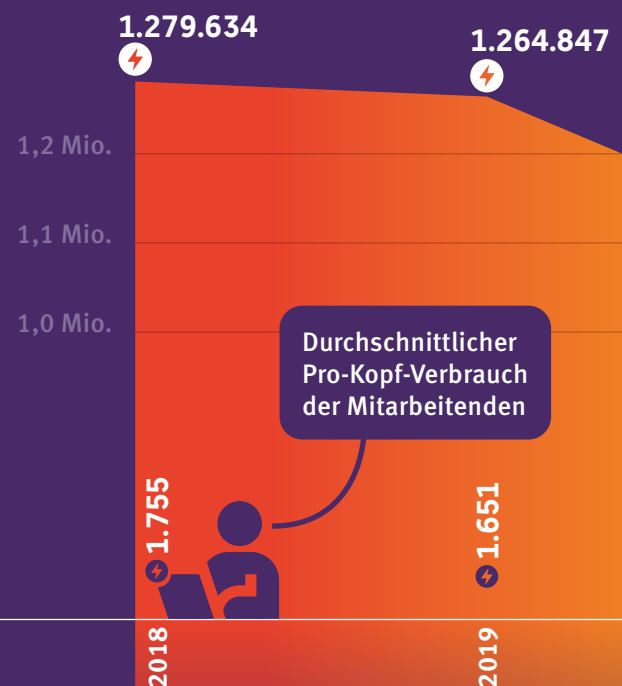
Für die Beheizung unserer Räumlichkeiten werden unterschiedliche Brennstoffe verwendet. Als Mieter haben wir darauf nur einen sehr geringen Einfluss, da dies in der Verantwortung der Eigentümer liegt. In unseren neueren Gebäuden kommen bereits nachhaltige Heiz- und Kühlmodelle zum Einsatz. So nutzen wir beispielsweise bei unseren größeren Standorten eine sogenannte Betonkernaktivierung für eine umweltschonendere Wärmeversorgung und Kühlung oder auch eine moderne Kühl- und Heizdecke.

Auch in unseren Rechenzentren versuchen wir durch einen effizienteren Betrieb Emissionen zu reduzieren. So haben wir in den zurückliegenden Jahren unser zentrales Rechenzentrum modernisiert und in eine neue Klimaanlage mit weniger Emissionen investiert.

Weitere Emissionen sparen wir mittels der Nutzung von virtuellen Umgebungen, Cloud-Lösungen und der Verwendung von Laptops statt Desktop-Rechnern ein. Des Weiteren setzen wir seit Jahren konsequent auf Hersteller, die sich dem energieeffizienten Betrieb von Hardware verschrieben haben.

Die Grafik verdeutlicht, dass wir den Stromverbrauch in den vergangenen vier Jahren stetig senken konnten. In den Jahren 2018 bis 2021 gelangen uns Einsparungen von 20 Prozent. Dabei ist zu berücksichtigen, dass msg life die Zahl der Mitarbeitenden gleichzeitig um zehn Prozent gesteigert hat. Der Stromverbrauch in Kilowattstunden pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter nahm demzufolge sogar um 25 Prozent ab.

### Jahres-Stromverbrauch der deutschen msg life-Standorte in kWh



Dies ist unter anderem auf Modernisierungen in unseren Rechenzentren zurückzuführen. Insbesondere hatte jedoch die Corona-Pandemie durch die Umstellung auf vermehrtes mobiles Arbeiten einen erheblichen Einfluss auf den Stromverbrauch. So sank er insbesondere an Standorten mit eigener Kantine durch die pandemiebedingte temporäre Schließung der Kantine. Ansonsten ist der Verbrauch nur geringfügig gesunken, da die Rechenzentren und eine Grundbeleuchtung weiterliefen. Eine Aussage zum zukünftigen Verbrauch ist im Hinblick auf die weiter andauernde Corona-Pandemie derzeit nicht möglich.

Alle drei Jahre findet bei uns ein Energieaudit im Sinne der Richtlinien zur Energieberatung für Nichtwohngebäude, Anlagen und Systeme des Bundesamts für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) statt. Es werden dabei ausgewählte Gebäude sowie der Fuhrpark auf Stromverbrauch und Energieeffizienz überprüft.



**Weitere Emissionen sparen wir mittels der Nutzung von virtuellen Umgebungen, Cloud-Lösungen und der Verwendung von Laptops statt Desktop-Rechnern ein.**

1.104.379



1.018.428

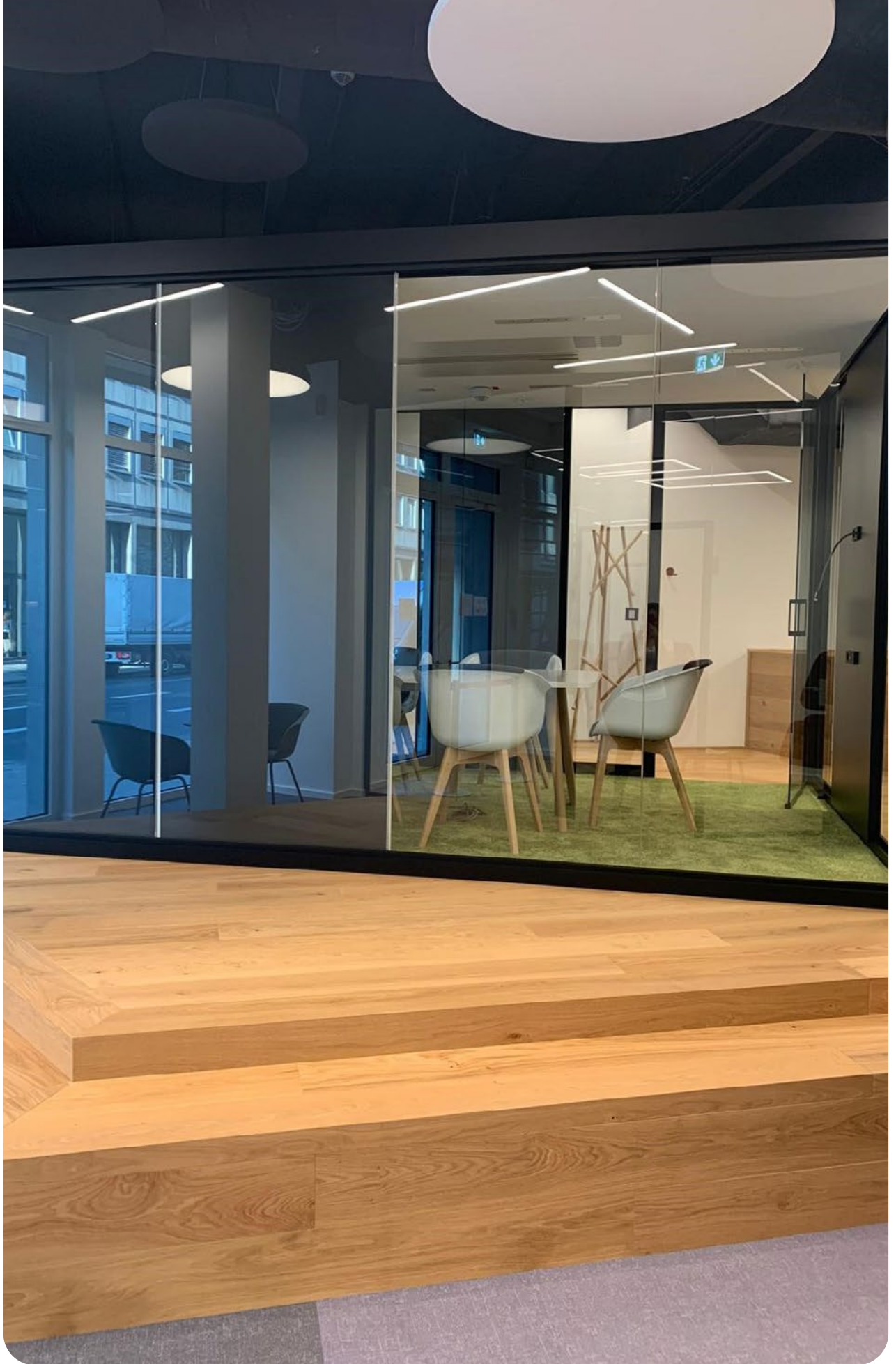


2020  
1.468

2021

1.310

Unser Wasserkonsum beschränkt sich auf die sanitären Anlagen und teilweise auf die Zubereitung von Getränken. Ein spezielles Konzept für eine ressourcenschonende Versorgung mit Trinkwasser haben wir an allen neueröffneten Standorten verfolgt. Hier basiert die Versorgung der Mitarbeitenden auf der Aufbereitung von Leitungswasser, um emissionsverursachende Transporte von Wasserflaschen zu vermeiden und weniger Müll zu produzieren. Das Konzept wird in den folgenden Jahren auch auf weitere Standorte erweitert. Wir setzen dabei auf Systeme, die nicht nur einen günstigen Energieverbrauch und eine umweltschonende Trinkwasseraufbereitung gewähren, sondern auch ein patentiertes Hygienesystem ohne den Einsatz von Chemikalien bieten.



## Abfallvermeidung und Ressourceneinsparungen

An den meisten deutschen Standorten wird bei der Müllentsorgung direkt Papiermüll, Müll für den gelben Sack und Restmüll getrennt. In unseren Kaffee-Ecken gibt es keine Einwegbecher, sondern nur spülmaschinenfestes Geschirr. Abgesehen von ausgedienter IT-Hardware produzieren wir keinen Sondermüll.

Um auch in der IT-Beschaffung möglichst wenig Verpackungsabfall und Transportkosten zu erzeugen, ist der Einkauf für Hard- und Software sowie IT-Dienstleistungen zentralisiert. Unsere-Hardware wird gekauft und nach dem Ende des normalen Lebenszyklus gegen eine geringfügige Spende an unsere Mitarbeitenden abgegeben. Diese Spende wird von den einzelnen Standorten jeweils an eine

ausgewählte wohltätige Organisation übergeben. Stillgelegte Hardware lassen wir von zertifizierten Anbietern entsorgen.

Weitgehend etablieren wir papierlose Prozesse. Drucker werden geleast, um immer die modernste – und damit sparsamste – Hardware nutzen zu können. Zusätzlich werden vorwiegend zentrale Drucker an den Standorten bereitgestellt. Zudem sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angehalten, auf das Ausdrucken so weit wie möglich zu verzichten. Per Standardeinstellung wird zunächst immer nur schwarz/weiß ausgedruckt.

Auch in der Logistik unterstützen wir nachhaltige Systeme. So nutzen wir unter anderem beim Versand von Paketen einen klimaneutralen Service.

---

## Mobiles Arbeiten

Das Jahr 2021 war für msg life erneut geprägt durch die Pandemie-bedingten Einschränkungen für das Arbeiten vor Ort in den Geschäftsstellen und bei Kunden und den weiterhin sehr hohen Prozentsatz von Mitarbeitenden, die mobil von zu Hause arbeiten. Auch im zweiten Jahr der Pandemie ließ sich das verteilte Arbeiten dank Kollaborations-Tools wie Microsoft Teams weitestgehend problemlos meistern.

Im Februar 2021 wurde mit Blick auf das mobile Arbeiten auch eine Gesamtbetriebsvereinbarung geschlossen. Diese ermöglicht Mitarbeitenden, einen Teil ihrer Arbeitszeit außerhalb der eigentlichen Arbeitsstätte an einem anderen Ort zu leisten.

Ein Aspekt unserer gelebten Unternehmenskultur ist und bleibt die Arbeit und das Zusammenkommen in unseren modernen Geschäftsstellen. Dennoch ist vorbehaltlich von betrieblichen Notwendigkeiten flexibles, mobiles Arbeiten – auch von zu Hause aus – akzeptiert, und alle Mitarbeitenden sind technisch dazu in der Lage. Es ist eine weitere Option, um den Mitarbeitenden eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen. Zudem hilft es, den unmittelbaren CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken.

## Mobilität und dienstliche Reisen

Zur generellen Senkung der Reiseaktivitäten unserer Mitarbeitenden und somit zur Reduktion des unmittelbaren CO<sub>2</sub>-Ausstoßes, setzen wir als IT-Unternehmen langfristig auf moderne Kollaborations-Systeme für die Durchführung von virtuellen Meetings. Während der Corona-Pandemie wurden dienstliche Reisen sehr stark eingeschränkt, aber auch danach wollen wir unnötige Wege vermeiden, um CO<sub>2</sub>-Emissionen einzusparen. So ersetzen wir dort, wo es möglich und sinnvoll ist, Reisen durch Videokonferenzen. Diese Absicht wurde fest in einer Reiserichtlinie verankert. Dafür stehen auch an unseren Standorten zahlreiche Besprechungsräume mit Video- und Telefonkonferenzsystemen für größere virtuelle Besprechungen mit anderen Kolleginnen und Kollegen bereit.

Geschäftsreisen lassen sich jedoch nicht vollständig durch virtuelle Meetings ersetzen. In Kundenprojekten sind insbesondere im Vorfeld von Produktivsetzungen Anwesenheiten unumgänglich. Generell sind unsere Mitarbeitenden aber angehalten, Notwendigkeiten für dienstliche Reisen stets zu überprüfen. Es gelten die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit und Nachhaltigkeit. So setzen wir insbesondere auf die Inanspruchnahme der Bahn und statten unsere Mitarbeitenden bei Bedarf und Sinnhaftigkeit mit BahnCards aus.

Auch für den Weg zur Arbeit fördern wir eine nachhaltige Mobilität und bieten an den meisten Standorten die Nutzung von Firmen- oder Jobtickets mit Rabatt auf die ÖPNV-Jahreskarte an.

An deutschen Standorten können unsere Mitarbeitenden das Dienstfahrradleasing in Anspruch nehmen, um den Weg zur Arbeit nachhaltiger zu gestalten. Zusätzlich unterhalten wir an allen deutschen Standorten Duschen, um unter anderem die Nutzung von Fahrrädern sowie die sportliche Betätigung in den Mittagspausen aktiv zu fördern.

In unserem Fuhrpark mit Dienstfahrzeugen und mehreren Poolfahrzeugen spiegelt sich ebenfalls der Umstieg auf eine nachhaltige Mobilität wider. So wurden erste Plugin-Hybridautos angeschafft. Auch die Poolfahrzeuge sollen auf Plugin-Hybrid-Technik umgestellt werden. Aktuell sind ungefähr 28 Prozent unseres Fuhrparks teilelektrische Plugin-Hybride und bereits sechs Prozent reine E-Autos. Der Anteil von elektrischen und teilelektrischen Antrieben in der Flotte soll weiterhin stetig ausgebaut werden. Poolfahrzeuge sind dabei gemeinsam genutzte Fahrzeuge, die das Unternehmen den Mitarbeitenden für dienstliche Fahrten zur Verfügung stellt. Das verbessert den Ressourcenverbrauch, indem sich mehrere Mitarbeitende zusammentun. Während der Corona-Pandemie wurde die Anzahl der Poolfahrzeuge aber reduziert, um stattdessen bei Bedarf vermehrt Mietfahrzeuge zu nutzen.


Perspektivisch soll es des Weiteren an einzelnen Gebäuden E-Ladesäulen für Fahrräder und Autos geben.

---

## Steigerung der Klima-Awareness in der Belegschaft

Unser Ziel ist es, das Bewusstsein für die Bedeutung des Klimaschutzes und der dazu notwendigen Maßnahmen bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu steigern. Künftig wollen wir daher neuen Beschäftigten direkt beim Onboarding ressourcen-

schonende Verhaltensweisen nahebringen. Unser bestehendes Personal wollen wir mit Intranet-Beiträgen für das Thema sensibilisieren.

A man with a beard and glasses, wearing a tan blazer over a red sweater and olive green trousers, is looking at his smartphone. He has a brown leather bag slung across his chest. In the foreground, the handlebars and front wheel of a black bicycle are visible. The background is a plain, light-colored wall.

An deutschen Standorten  
können unsere Mit-  
arbeitenden das Dienst-  
fahrradleasing in Anspruch  
nehmen, um den Weg  
zur Arbeit nachhaltiger zu  
gestalten.





# ÖKONOMIE

msg life legt Wert auf nachhaltige Geschäftsmodelle. Mit einer kontinuierlich hohen Innovation wollen wir unsere Produkte und Dienstleistungen auch im Sinne der Nachhaltigkeit weiterentwickeln und einen positiven Beitrag für Klima und Gesellschaft leisten. Unser Ziel ist es, eine nachhaltige Zukunft mit innovativen Produkten zu gestalten.

## Mit Innovationskraft zum nachhaltigen Erfolg

Wir stellen Produktneuerungen und -weiterentwicklungen im Rahmen von Continuous Delivery in kurzen Zyklen bereit. Während es früher nur wenige Software-Releases im Jahr gab, die mit höherem Aufwand vom Kunden in die Produktion übernommen wurden, bietet der Continuous-Delivery-Prozess die Möglichkeit, schnell auf Veränderungen am Markt und auf neue regulatorische Anforderungen zu reagieren und in regelmäßigen Zyklen neue Software-Releases bereitzustellen.

Continuous Delivery hat unsere Effizienz deutlich erhöht. Unsere Kunden erhalten schnellere Updates bei weniger Aufwand. Sie arbeiten auf einer stets modernen und qualitativ hochwertigen Plattform. Damit wird auch die „time to market“ reduziert. Potenzielle Sicherheitslücken in Bezug auf IT Security werden noch schneller geschlossen. Das ganze Vorgehensmodell ist nachhaltiger, da sich Kunden nicht nach einigen Jahren um eine neue Software bemühen müssen, sondern durch dauerhafte Updates stets „state-of-the-art“ bleiben.

msg life betreibt keine ergebnisoffene, sondern ausschließlich zielgerichtete Forschung. Von besonderer Bedeutung ist dabei die enge Kommunikation mit dem Markt beziehungsweise mit den Kunden, da deren Einschätzung der Relevanz mit Blick auf den Geschäftserfolg maßgeblich ist. Daher misst msg life bezüglich ihrer wesentlichen Produkte der Zusammenarbeit mit den Kunden (in den User Groups und Anwenderkreisen) und Partnern (wie beispielsweise der IBM oder der msg-Gruppe) eine große Bedeutung bei. Die im Rahmen der Forschung erarbeiteten Lösungsansätze werden frühzeitig, und bei Bedarf auch produktübergreifend, in den User Groups und Anwenderkreisen vorgestellt, diskutiert und bewertet, um eine nachhaltige Weiterentwicklung sicherzustellen.

Die Komponenten aus unserer umfassenden Produktplattform msg.Insurance Suite sind als Software as a Service Lösung erhältlich und bieten damit eine für den Kunden skalierbare und nachhaltige Lösung.

In unseren msg life Projektorganisationen kommt ein agiles Vorgehen zum Einsatz, um sich wandelnden Anforderungen an die verwendete Technologie und Systemlösung sowie veränderten Rahmenbedingungen dynamisch und flexibel anpassen zu können. Über eine iterativ-inkrementelle Softwareentwicklung und Projektorganisation werden passgenaue Kundenlösungen entwickelt und gleichzeitig Risiken, die aus dynamischen Rahmenbedingungen entstehen, besser beherrschbar.

Um uns auch kontinuierlich technologisch, fachlich und methodisch im kompletten Unternehmenskontext weiterzuentwickeln, führt msg life unternehmensweite Ideenkampagnen durch. So sammelt und bündelt msg life im zwei- bis drei-Jahres-Rhythmus das Wissen und die Ideen aller Kolleginnen und Kollegen und teilweise auch von externen Stakeholdern, um Ideen zu handfesten Innovationen zu führen. Das Ziel dabei ist, unsere Schwarmintelligenz zu nutzen, um einerseits Effizienzgewinne (inkrementelle Innovation) und andererseits neue Geschäftsfelder (transformationale Innovation) aufzudecken. Durch das Sammeln und Weiterentwickeln von Ideen zu einem unternehmensstrategischen Thema, neben dem üblichen Tagesgeschäft, entsteht eine Plattform, auf der sich jede und jeder beteiligen kann und ausgewählte Gewinner-Ideen zu nutzenbringenden Initiativen entwickelt werden.

Neben der aktiven Innovationsförderung bietet msg life ein spezielles Wissensdatenbank-Tool namens StarMind. Hier können Mitarbeitende anonym Fragen stellen und erhalten Antworten, die für alle einsehbar sind. So wird das Wissen der Mitarbeitenden langfristig gespeichert und ist nachhaltig verfügbar.

## Künstliche Intelligenz im Fokus

Neben einer aktiven Ideengenerierung setzen wir auf aktuelle Themen wie Künstliche Intelligenz (KI), um die Digitalisierung, Automatisierung und effiziente Prozesse zu fördern. Im Fokus stehen dabei unser Projekt TRAIL.X (TRustworthy Artificial Intelligence in Life Insurance) in Zusammenarbeit mit der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) München für das intelligente Migrieren von Datenbeständen mit Künstlicher Intelligenz sowie das Projekt KI-Ultra in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut.

Im Rahmen des 2021 gestarteten Projekts TRAIL.X entwickelt msg life gemeinsam mit der LMU München neuronale Netzwerke (DNNs) für den versicherungsmathematischen Rechenkern. Diese werden es

Lebensversicherern ermöglichen, alte Systemgenerationen abzulösen, deren Kernfunktionalitäten über Künstliche Intelligenz abzubilden und in ein modernes System zu integrieren. Dabei sollen versicherungsmathematische Funktionalitäten mit Hilfe von KI automatisiert übertragen und an ein modernes Bestandsverwaltungssystem angebunden werden.

Das Projekt geht neue technologische Wege und schafft eine grundlegend neue Hybridtechnologie an der Schnittstelle zwischen maschinellem Lernen, Softwareentwicklung und Versicherungsmathematik. Die Arbeiten sind dabei eng mit den Aktivitäten in einem laufenden Migrationsvorhaben bei einem msg life-Bestandskunden verzahnt und werden über



einen Zeitraum von drei Jahren durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie finanziell gefördert.

Seit dem 1. Oktober 2021 kooperiert die msg life darüber hinaus als Unternehmens-Labor für Transformation und Change in Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz in der Arbeitswelt (KI-ULTRA) mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO, Stuttgart. Die msg life ist deutschlandweit eines von 30 ausgewählten Unternehmen,

die an einer wissenschaftlichen Begleitforschung zu Transformationsprozessen im Zusammenhang mit Künstlicher Intelligenz teilnehmen.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung praxisorientierter Handlungsleitlinien für die erfolgreiche Einführung und die nachhaltige organisatorische Einbettung von KI-Systemen in der Arbeitswelt sowie ein Evaluation Toolkit zur Erfolgsmessung. Die Aktivitäten laufen bis Februar 2023.

---

## Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette

Als IT- und Beratungshaus sind wir auf Softwareentwicklung und Beratung fokussiert. Hardwareproduktion zählt nicht zu unserer Kernarbeit. Somit benötigen wir in der Produktion im Wesentlichen keine natürlichen Ressourcen. Unsere Wertschöpfung findet überwiegend im eigenen Unternehmen statt. Beschäftigt werden zusätzlich freie Mitarbeitende. Bei der Auswahl gehen wir neutral und sachlich ohne Diskriminierung vor.

Verstöße gegen das Menschenrecht innerhalb unserer Lieferkette sind uns nicht bekannt.

Im Rahmen der Beschaffung werden Lieferanten soweit möglich innerhalb Deutschlands und Europas bevorzugt. Größere Beschaffungen werden ausgeschrieben, um eine Chancengleichheit der Anbieter sicherzustellen. Unsere Fachbereiche pflegen Übersichten der jeweiligen bereichsspezifischen Lieferanten.

---

## Compliance

Rechtskonformes und verantwortungsvolles Handeln ist sowohl die Basis unseres wirtschaftlichen Erfolgs als auch ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmens- und Führungskultur. Unser Compliance Management System (CMS) ist integraler Bestandteil dieser Unternehmens- und Führungskultur. Das CMS beinhaltet die Komponenten Vorbeugen, Erkennen, und Reagieren, wobei ein klarer Fokus auf der Vorbeugung und damit der Vermeidung von Compliance-Verstößen liegt.



Das zentrale Compliance-Regelwerk der msg life Gruppe ist der Verhaltenskodex (Code of Conduct). Diverse Regelungen unter anderem zu Recht und Gesetz, Korruption und Bestechung, Datenschutz und Informationssicherheit sowie auch unlauterem Wettbewerb sind darin enthalten. Der Code of Conduct zeigt die rechtlichen und ethischen Grundregeln unseres Unternehmens auf und ist Hilfe und Richtlinie für alle Mitarbeitenden, um trotz der immer weiter steigenden Regulierungsdichte der gesetzlichen Vorgaben im Sinne der unternehmerischen Verantwortung handeln und die richtigen Entscheidungen im täglichen Geschäftsleben treffen zu können. Er soll auch insbesondere unsere Mitarbeitenden dabei unterstützen, sich in Zweifelsfällen richtig zu verhalten, indem er mögliche Risiko- und Konfliktbereiche aufzeigt und für diese Bereiche konkrete Leitlinien bzw. Hilfestellungen vorgibt.

msg life erwartet auch von allen Geschäftspartnern (z.B. Kunden, Lieferanten, Sub-Lieferanten, Beratern, Vertriebspartnern, Agenten) die Einhaltung dieses Verhaltenskodex und behält sich vor, die Geschäftsbeziehung bei schweren oder wiederholten Compliance-Verstößen des Geschäftspartners zu beenden.

Verstöße gegen den Code of Conduct können schwerwiegende Folgen haben. Führungskräfte sollen als Vorbilder auftreten, den Code of Conduct vorleben

und mit ihren Mitarbeitenden regelmäßig dazu kommunizieren. Auch Online-Schulungen sind für unsere Belegschaft vorgesehen. Zuständig für die Umsetzung der Regelungen des Code of Conduct ist der Compliance Officer, der die Maßnahmen für rechtskonformes Handeln im Unternehmen in einem Jahresbericht dokumentiert. Zusätzlich setzen wir einen Ombudsmann ein, der Fällen nachgeht, in denen der Verdacht des Verstoßes gegen den Code of Conduct oder sonstige Gesetzesverletzungen besteht.

Bislang sind in der msg life keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Ebenso wenig kam es zu Bußgeldern oder Strafen aufgrund von Verstößen gegen Gesetze oder Vorschriften. Das Korruptionsrisiko schätzen wir generell als gering ein, da unsere ausländischen Gesellschaften ausschließlich in Europa und den USA angesiedelt sind. Geschäfte in kritischen Märkten werden vermieden.

Wir legen auch großen Wert darauf, durch unsere Lösungen die Themenfelder Compliance und IT-Security bei unseren Kunden zu unterstützen. Auch dabei kommt uns zugute, dass wir Produktneuerungen und -weiterentwicklungen über Continuous-Delivery-Prozesse bereitstellen. So können wir schneller rechtliche und marktbedingte Anpassungen umsetzen sowie die Compliance und Zufriedenheit unserer Kunden erhöhen.

---

## Informationssicherheit und Datenschutz

Für uns als IT-Unternehmen und -Dienstleister in einem stark regulierten Markt spielen Informationssicherheit und Datenschutz eine Schlüsselrolle. Der Schutz vor unbefugter Freigabe und Manipulation sowie die Verfügbarkeit und Belastbarkeit von Daten ist für uns von existenzieller Bedeutung. In unserer Informationssicherheits- und Datenschutz-Leitlinie haben wir festgelegt, wie wir einen angemessenen Umgang mit Informationen und personenbezogenen Daten gewährleisten. Die Umsetzung und Einhaltung

der gesetzlichen Anforderungen werden dabei durch entsprechende und umfangreiche technische und organisatorische Maßnahmen sichergestellt.

Im Jahr 2021 wurden bei msg life die Arbeiten zur Einführung eines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) fortgesetzt. Das ISMS ist ein systematischer Ansatz zur Umsetzung von Informationssicherheit, um interne und externe Vorgaben zu erfüllen sowie unsere Geschäftsziele zu erreichen. Damit verbunden sind Vorgaben und Maß-

nahmen zur Erreichung der Sicherheitsziele sowie ein strukturiertes Management von Risiken. Im Fokus des ISMS stehen hierbei der Softwareentwicklungsprozess und weitere Fach-, HR- und IT-Prozesse. Ziel ist die anschließende Zertifizierung gemäß dem international gängigen ISO/IEC 27001 Standard. Als Zertifizierer begleitet mit dem TÜV Rheinland ein international anerkanntes Institut diesen Prozess. Wir haben eine eigene Intranetseite zum Thema Corporate Security und eine vom Vorstand verabschiedete Informationssicherheitsleitlinie („Leitlinie ISMS“). Mit dem Corporate Information Security (CIS) Kernteam und dem Corporate Security Management (CSM) Board sind zwei Gremien zur Steuerung der Informationssicherheit etabliert.

Seit dem 1. Januar 2022 beschäftigen wir einen Corporate Information Security Officer (CISO). Seine vordringlichste Aufgabe ist momentan die Begleitung des äußerst wichtigen Vorhabens der Zertifizierung unseres ISMS nach ISO/IEC 27001. Die weiteren Aufgaben des CISO umfassen insbesondere die Umsetzung der Sicherheitsziele und den daraus abgeleiteten Sicherheitsrichtlinien sowie die Unterstützung der Implementierung, des Betriebs und der kontinuierlichen Weiterentwicklung des

Informationssicherheitsmanagementsystems im Unternehmen. Auch eine risikobasierte Bewertung von Bedrohungen, Schwachstellen und Sicherheitsvorfällen fällt in den Zuständigkeitsbereich des CISO.

Neben unserem betrieblichen Datenschutzbeauftragten beschäftigen wir auch innerbetriebliche Datenschutzkoordinatoren. Sie sind erste Ansprechpartner zum Thema Datenschutz vor Ort und bieten Hilfestellung bei der Prüfung von Verträgen, Datenschutzdokumenten und -vereinbarungen. Die Datenschutzkoordinatoren unterstützen die Fachbereiche bei der Dokumentation der Verarbeitungsverfahren und bei der Feststellung des jeweiligen Schutzbedarfs von personenbezogenen Daten. Ihr Ziel ist die Identifikation von potenziellen Datenschutzrisiken. Diesbezügliche Informationen übermitteln sie an den msg life Datenschutzbeauftragten. Alle Datenschutzvorfälle und Maßnahmen zum Datenschutz werden in einem Jahresbericht dokumentiert. Auf der Intranet-Seite zum Thema Datenschutz sind die aktuellen Entwicklungen und Präsentationen zum Datenschutz sowie die wichtigsten Prozesse und Vorschriften innerhalb des Datenschutzmanagementsystems (DSMS) veröffentlicht.

---

## Politische Einflussnahme

Wir leisten keine Spenden an Regierungen, Parteien oder einzelne Politiker. Ebenso wenig erteilen wir Aufträge zum Zwecke des Lobbyismus. Spenden von msg life kommen ausschließlich gemeinnützigen Zwecken zugute.

Die msg life ag ist Mitglied in den jeweiligen örtlichen Industrie- und Handelskammern seiner Standorte, im Branchenverband Bipro e.V. (Brancheninstitut für Prozessoptimierung), in der

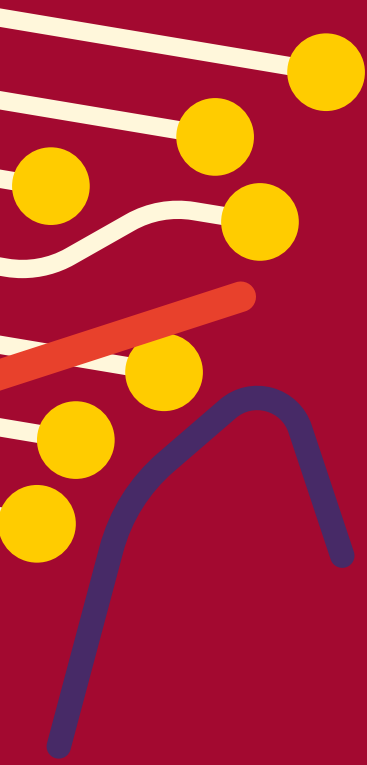
Arbeitsgemeinschaft Zeitwertkonten, in der Versicherungsforen Leipzig GmbH – einem Netzwerk zur Förderung von Forschung und Entwicklung in der Versicherungswirtschaft –, in der GDD (Gesellschaft für Datenschutz und Datensicherheit e.V.), im DIIR (Deutsches Institut für Interne Revision e.V.), in der German Data Science Society (GDS) e.V. sowie freiwilliges, nicht tarifgebundenes Mitglied, im Arbeitgeberverband der Versicherungswirtschaft.







# SOZIALE ASPEKTE



Wir richten alle unsere Aktivitäten an hohen ethischen und sozialen Standards aus. Verantwortungsbewusstes Handeln ist ein essenzieller Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

## Arbeit mit Kommunen, Verbänden und Kooperationen

Mit der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) arbeiten wir aktiv zusammen. Dabei sind unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ausschüssen, Arbeitsgruppen und Prüfungskommissionen sowie auch im Vorstand tätig. Gleichzeitig agieren sie bei der Fachgruppenleitung sowie als Referentinnen und Referenten bei Tagungen und Veranstaltungen von DAV-Gruppen und sind auch Dozentinnen und Dozenten in der DAV-Ausbildung sowie bei Zusatzqualifikationen und Weiterbildungen. Zusätzlich arbeiten sie auch am DAV-Tutorenprogramm mit.

Darüber hinaus ist msg life regelmäßig Sponsor bei DAV-Jahres- und Herbsttagungen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche die DAV-Ausbildung oder eine der Zusatzausbildungen absolvieren, werden aktiv gefördert.

Mit actuvie, der ersten permanenten internationalen Medienplattform für Aktuarinnen und Aktuare, pflegt msg life eine Partnerschaft. Rund um den Globus können sich Versicherungs- und Finanzexpertinnen und -experten in verschiedenen Formaten wie Tutorials, interaktiven Webcasts bis hin zu hochkarätigen Live-Events Wissen aneignen, neue Konzepte austauschen und ihr Fachwissen erweitern. Wir freuen uns als starkes aktuarielles Softwarehaus, unsere Erkenntnisse und Expertise weltweit zu teilen und neue Trends zu analysieren.

Wir beteiligen uns regelmäßig an Aktionen von Kommunen unter anderem zur klimafreundlichen Mobilität. Allerdings wurden viele der Aktionen während der Corona-Pandemie vorübergehend ausgesetzt.

---

## Sportlicher Einsatz für die gute Sache

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind sehr engagiert und beteiligen sich regelmäßig an sportlichen Aktivitäten für die gute Sache an den verschiedenen msg life-Standorten. Leider konnten aufgrund der Corona-Pandemie nur wenige dieser Aktivitäten stattfinden.

In Stuttgart laufen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Beispiel regelmäßig beim B2Run-Lauf mit. Ein Teil der Erlöse wird an die DKMS gespendet. In München nehmen die Mitarbeitenden am München Marathon teil, der im Oktober 2021

stattfinden konnte. Auch hier geht ein Teil der Erlöse jedes Jahr in soziale Projekte und seit 2020 in die „Gemeinnützige München Marathon Stiftung“, die sich für ein sportliches und gerechtes München sowie für lokale und regionale Projekte einsetzt. Ansonsten nehmen unsere Münchner Mitarbeitenden auch am „run for life“ zu Gunsten der Münchner Aidshilfe teil.

Bei allen Firmen-Läufen übernimmt msg life die Anmeldegebühren und stellt T-Shirts für die Läuferinnen und Läufer bereit.

---

## Spenden und Sponsoring

Es ist unser Anspruch, unserer unternehmerischen Verantwortung für die Gesellschaft nachzukommen. Deshalb spenden wir ein Prozent unseres jeweiligen Vorjahresergebnisses (EBITDA) an soziale Einrichtungen. Im Jahr 2021 haben wir über 25.000 Euro für die Betroffenen der Flutkatastrophe an das

Bündnis Aktion Deutschland hilft gespendet. Weitere rund 125.000 Euro kamen verschiedenen länderspezifischen Organisationen wie dem Deutschen Kinderhilfswerk, Plamienok – „Flämmchen“ in der Slowakei, der Jugendorganisation ZPM in Slowenien, dem Schweizer Roten Kreuz, Voedselbank Amere



in den Niederlanden, der Österreichischen Kinder-Krebs-Hilfe, „Herz der Stadt“ in Porto für Portugal sowie St. Jude’s und Feeding America in den USA zugute.

Wir hoffen, dass mit unseren Spenden großartige soziale Projekte weitergeführt werden können und danken den Organisationen und ihren vielen Helferinnen und Helfern für ihre großartige Arbeit zugunsten einer gerechteren und sozialeren Welt.

Im Jahr 2020 haben wir den Großteil unserer Ostergeschenke an die Arche gespendet. An Weihnachten 2020 gab es für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Option, statt eines Weihnachtsgeschenks das Geld zu spenden.

---

## Zusammenarbeit mit Hochschulen und Schulen

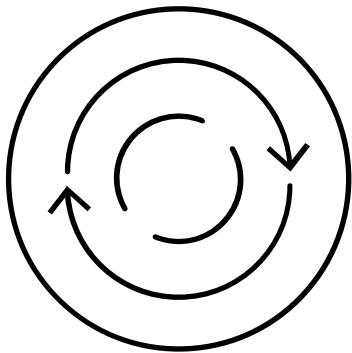
Ein wesentliches Anliegen ist uns die Nachwuchsförderung. Wir kooperieren daher mit mehreren Hochschulen wie der Universität Ulm, Universität Rosenheim, Universität Braunschweig oder auch der Hochschule für Technik in Stuttgart mit Veranstaltungen und gelegentlichen Gastbeiträgen. So nehmen wir unter anderem an Firmen-Speed-Datings oder Informationstagen teil. Gemeinsam mit der Hochschule Ruhr (Mülheim) und der Uni Ulm haben wir in 2021 auch eine Doktorarbeit mit einem von uns gestellten Thema betreut. Zusätzlich vergeben wir jährlich den „msg life Preis“ für eine besondere Masterarbeit im Bereich der angewandten Mathematik an der Ruhr-Universität Bochum.

Darüber hinaus haben diverse Kolleginnen und Kollegen Lehraufträge an Hochschulen wie zum Beispiel ein Lehrauftrag für Mathematik an der Technischen Universität Wien oder ein Lehrauftrag an der Hochschule Harz für Data Science.

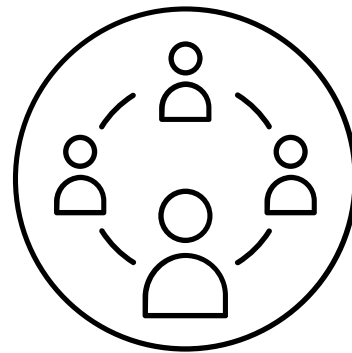
Im Rahmen des 2021 gestarteten Projekts TRAIL.X (TRustworthy Artificial Intelligence in Life Insurance) arbeitet msg life aktiv mit der Ludwig-Maximilians-Universität München zusammen am Thema neuronale Netzwerke für den versicherungsmathematischen Rechenkern.

Wir bieten außerdem Praktika für Schülerinnen und Schüler an und beschäftigen in nahezu allen Geschäftsbereichen Werkstudierende.

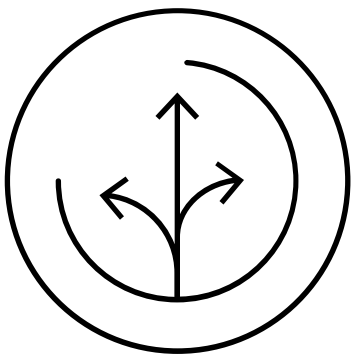
# ZUKUNFTS- PLÄNE



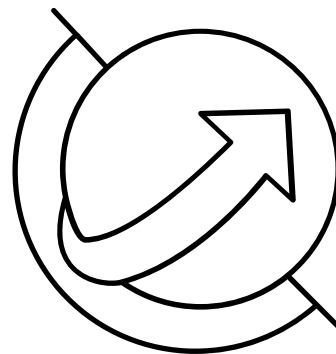
**Nachhaltigkeit ist  
bei msg life  
fest verankert**



**Konkrete Maßnahmen zu  
Corporate Social Responsibility  
umsetzen**



**Langfristig ausgerichtete  
Nachhaltigkeitsstrategie  
erstellen**



**Gesellschaftliches  
Engagement weiter  
fortführen**

**Nachhaltigkeit ist und wird bei msg life stets verankert sein. In diesem Sinne möchten wir in Zukunft weitere konkrete Maßnahmen im Rahmen unserer Corporate Social Responsibility umsetzen sowie eine langfristig ausgerichtete Nachhaltigkeitsstrategie erstellen. Ziele zur Reduktion der Emissionen und zur Förderung des Allgemeinwohls werden darin eine wichtige Rolle einnehmen. Wir möchten unser gesellschaftliches Engagement weiter fortführen, unter anderem durch die Teilnahme an Patenschaften und Spendenaktionen.**



## Impressum

### Herausgeber

msg life ag

### Kontakt

msg life ag

Humboldtstraße 35

70771 Leinfelden-Echterdingen

Deutschland

Telefon: +49 (0) 711 94958 -0

info@msg-life.com

### Redaktion

msg life ag

Frank Fahrner

Kim Häcker-Becker

### Gestaltung

Layout und Infografiken: FGS

Illustrationen: Miguel Montaner (S. 8, 20, 24, 32, 40)

Fotografien: iStock (S. 2, 7, 17, 31, 36, 43, 45, 47),

Shutterstock (S. 1, 10, 14, 22, 23, 27, 39), Shannon

Potter / Unsplash (S. 35), Frank Woelffig (S. 4)

### Hinweis

Der vorliegende msg life-Nachhaltigkeitsbericht erläutert die Nachhaltigkeitsaktivitäten von msg life im Geschäftsjahr 2021. Wir orientieren uns bei der Berichterstattung am Deutschen Nachhaltigkeitskodex ([www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de](http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de)). Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthaltenen Kennzahlen und Informationen gelten für die Konzerngesellschaften der msg life-Gruppe mit Sitz in Deutschland.

Weitere aktuelle Informationen über msg life finden Sie im Internet unter [www.msg-insurit.com](http://www.msg-insurit.com).

Stand: Februar 2023

