

ERGO Insurance SE

Selgitus selle kohta, kuidas ERGO palgapoliitika on kooskõlas jätkusuutlikkuse riskide integreerimisega

30.06.2026 (versioon 1.0)

Osana Munich Re kontsernist ja selle strateegilise suunitluse raames tegutseb meie ettevõtte vastutustundliku ettevõtjana. Keskkonna-, sotsiaalsed, eetilised ja majanduslikud aspektid on meie igapäevase tegevuse lahutamatu osa ning kajastuvad otseselt meie programmis „Ambition 2030” ja selle kliimakaitse eesmärkides varahalduses, kindlustusäris ja meie enda tegevuses, erinevates sotsiaalse vastutuse eesmärkides ning tugevates riskijuhtimise põhimõtetes. Oma tasustamispoliitika raames tagame, et seda strateegilist suunitlust võetakse arvesse kõigis ERGO Insurance SE ja ERGO Life Insurance SE üksuste valdkondades.

ERGO tasustamispoliitika ja riskijuhtimise peamised põhimõtted

Tasustamise poliitika tagab, et ettevõtte tasusüsteemid on kujundatud nii, et need ei avalda negatiivset mõju investeringu väärtusele ettevõtlusega seotud investeerimisotsuste kontekstis ning on kooskõlas jätkusuutliku väärtuse kasvu saavutamise eesmärgiga.

Meie ettevõtte tasustamispoliitika on kooskõlas ka riskijuhtimisstrateegiaga. Vastavalt Solvency II nõuetele ja sisestele riskijuhtimisstandarditele katab meie ettevõtte riskijuhtimissüsteem kõiki asjakohaseid ja olulisi riske. Kuna jätkusuutlikkusega seotud riskid ei moodusta eraldi riskikategooriat, vaid on hõlmatud eespool nimetatud riskidega, võetakse neid arvesse ka meie ettevõtte riskijuhtimissüsteemis.

Tasustamise poliitika kooskõla jätkusuutlikkuse riskide juhtimisega

Selles osas, kus ettevõtte tasustamissüsteem näeb ette puhtalt fikseeritud tasu, ei ole jätkusuutlikkuse riskide täiendav arvessevõtmine tasustamispoliitika kontekstis formaalselt vajalik, kuna see ei saa tekitada mingeid negatiivseid mõjusid seoses jätkusuutlikkuse riskidega.

Nende isikute osas, kelle puhul ettevõtte tasustamissüsteem hõlmab nii fikseeritud kui ka muutuvat tasu, põhineb osa muutuvast tasust mitmeaastasel hindamisel, mis hõlmab ka jätkusuutlikkuse aspekte. Muutuva tasu kriteeriumid hõlmavad ettevõtte keskpika perioodi planeerimisel põhinevaid finantstulemusnäitajaid.

Juhatuse tasustamisel ei ole muutuvaid tasukomponente, mis võiksid tekitada negatiivseid mõjusid seoses jätkusuutlikkuse riskidega.

ESG-eesmärgid kui peamine kohustus jätkusuutlikkuse riskide juhtimisel

Me võtame arvesse erinevaid jätkusuutlikkuse riske, kui seame oma keskkonna-, sotsiaalsed ja juhtimiseesmärgid ning vastavad KPI-d. See võimaldab meil muuta oma riskijuhtimispoliitika mõõdetavateks ja vastutustundlikeks eesmärkideks, mis on kooskõlas vastavate äriprotsesside ja töötajatega. ESG KPI-de kehtestamisel vaadatakse töötajate panus läbi igal aastal ning see on töötajate tasustamise läbivaatamisprotsessi lahutamatu osa.

Keskkonna-, sotsiaalsed ja juhtimiseesmärgid	ERGO pühendumus
ERGO keskkonnanäesmärgid ja -strateegia on lahutamatu osa Munich RE uuest programmist „Climate Ambition 2030”, mille raames on määratletud keskkonnanäesmärgid võrreldes 2025. aasta baastulemustega järgmistes tegevusvaldkondades: • heiteintensiivsuse vähendamine investeeringutes (otsene infrastruktuur, erakapital, erasektori võlakirjad ja kinnisvarainvesteeringud) • heiteintensiivsuse vähendamine kindlustuses ja edasikindlustuses • heiteintensiivsuse vähendamine enda tegevuses. Üksikasjalik teave seatud keskkonnanäesmärkide ja edusammude kohta on kättesaadav Munich Re Groupi aastaaruande kombineeritud mittefinantsaruande osas. Loomingulised töötajate isiklikuks ja professionaalseks arenguks ning loome töökeskkonna, mis toetab mitmekesisust, võrdsust ja kaasatust, määratledes järgmised eesmärgid: • Meil on ambitsioonikad soolise võrdõiguslikkuse eesmärgid naiste osakaalu osas kõigil juhtimistasanditel • Võrdne tasustamine – tagame võrdse tasu võrdse töö ja võrdsre väärtusega töö eest ning keelame diskrimineerimise tasustamisel kõigi töötajate rühmade lõikes • Hoiame töötajate kõrget kaasatuse taset ja tugevat kaasatuse indeksi iga-aastaste uuringute abil, tuvastades potentsiaalsed riskid ja kohaldades sihipäraseid parendusmeetmeid • Rakendame haridussektoris konkreetseid algatusi, et meelitada ligi, arendada ja hoida andekaid töötajaid.	ERGO hindab oma tegevuses aktiivselt keskkonnategurite ja -riskide mõju kogu väärtusahelas, töötades pidevalt tulevaste tegevuste parendamise nimel. Oleme loonud süstemaatilise ja kontrollitud lähenemisviisi oma keskkonnanäesmärkide tegevustele. Oleme rakendanud ja sertifitseerinud oma keskkonnanäesmisüsteemi vastavalt ISO 14001 standardi nõuetele, mis tugevdab meie pühendumust seatud keskkonnanäesmärkide saavutamisele. Oleme osalised ÜRO globaalses kokkuleppes ja oleme võtnud endale kohustuse järgida sotsiaal- ja juhtimisvaldkonnas järgmisi põhimõtteid: • Rahvusvaheliselt tunnustatud inimõiguste edendamine ja kaitsmine meie tegevusvaldkonnas • Ettevaatusabinõude kohaldamine, et vältida meie organisatsiooni osalemist inimõiguste rikkumistes, näiteks inimkaubanduses • Ühinemisvabaduse ja kollektiivlühirääkimiste õiguse tõhusa tunnustamise tagamine • Igasuguse sunnitöö ja laste töö kaotamise toetamine • Diskrimineerimise lõpetamisele kaasaaitamine töölevõtmisel ja töösuhetes. Meie pühendumuse tulemusena määratlevad sellised olulised strateegilised dokumendid nagu tarnijate käitumiskodeks, vastutustundliku investeerimise juhend ja inimõiguste nõuetekohase hoolsuse põhimõtted meie jätkuvat ja pidevat lähenemist lisaväärtuse loomisele ühiskonnale. Oleme koostanud oma töötajatele kohustuslike koolituste ja testide loetelu jätkusuutlikkuse ja riskijuhtimise valdkondades, et tugevdada oma pühendumust jätkusuutlikkuse riskijuhtimisele.