

Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An den Aufsichtsrat des Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz

Wir haben die zusammengefasste nichtfinanzielle Konzernklärung des Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz (im Folgenden die „Gesellschaft“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 (im Folgenden die „nichtfinanzielle Konzernklärung“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in Übereinstimmung mit den §§ 341j Abs. 4 i. V. m. 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Berichterstattung zur Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernklärung dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Konzernklärung) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Berichterstattung zur Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernklärung niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität des Wirtschaftsprüfers

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) „Assurance Engagements Other Than Audits Or Reviews Of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 341j Abs. 4 i. V. m. 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Berichterstattung zur Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due Diligence Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung.
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben.

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung des Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz, für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 341j Abs. 4 i. V. m. 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Berichterstattung zur Taxonomie“ der nichtfinanziellen Konzernklärung dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Prüfungsvermerk ist an den Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Köln, den 28. April 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hansen
Wirtschaftsprüfer

ppa. Schulte-Kellinghaus
Wirtschaftsprüferin

Anlagen

Nichtfinanzielle Konzernklärung Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Koblenz, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2021

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Anlagen

Anlage 1

Nichtfinanzielle Konzern-
erklärung Debeka Lebens-
versicherungsverein a. G.,
Koblenz, für den Zeitraum
vom 1. Januar bis
31. Dezember 2021

DNK-Erklärung 2021

Konzern Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Leistungsindikatoren-Set

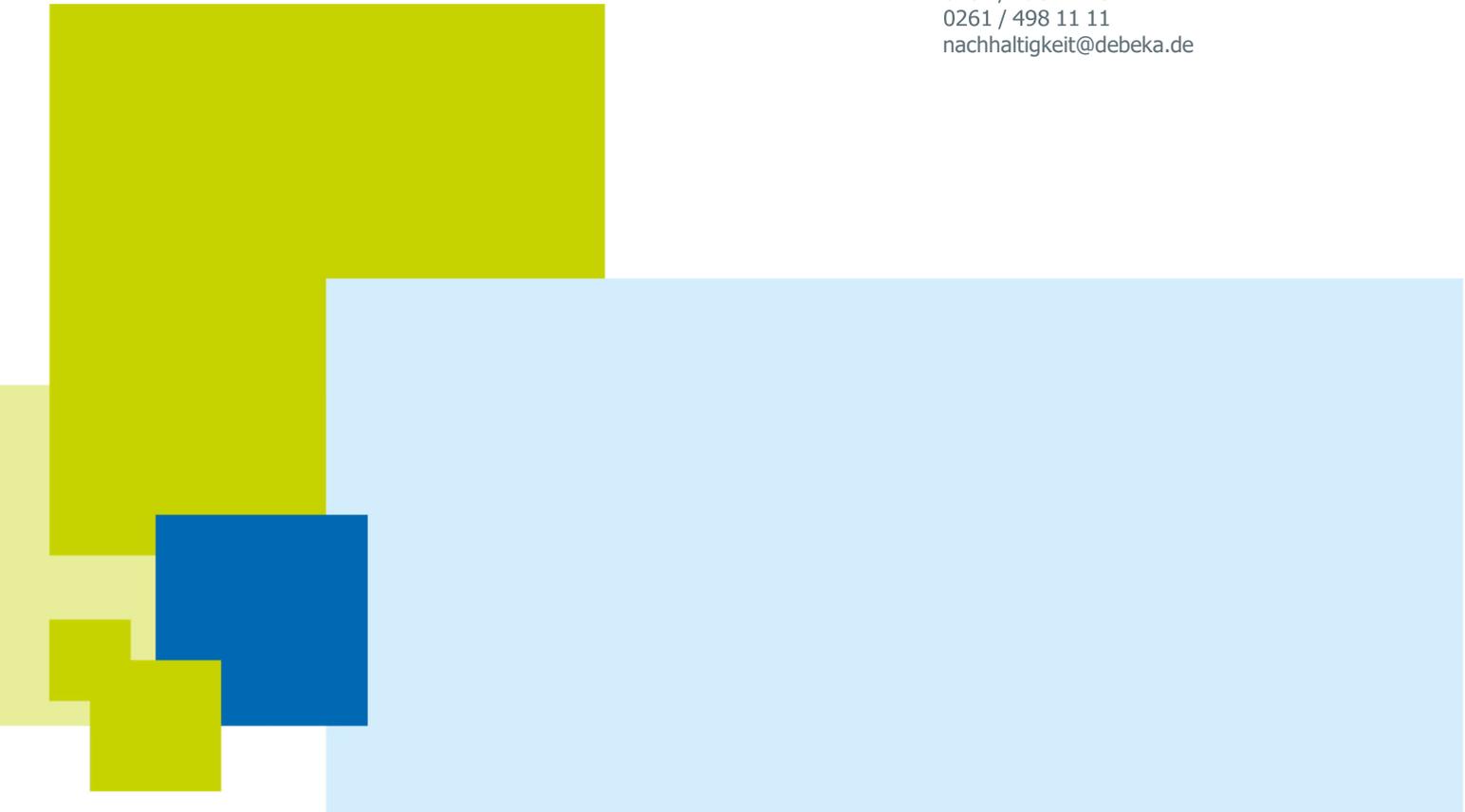
GRI SRS

Kontakt

Nachhaltigkeitsbeauftragter
Jens Metzinger

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18
56073 Koblenz
Deutschland

0261 / 498 11 48
0261 / 498 11 11
nachhaltigkeit@debeka.de





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Debeka gehört mit ihrem vielfältigen Versicherungs- und Finanzdienstleistungsangebot zu den Top Five der Versicherungs- und Bausparbranche. Die Debeka wurde im Jahre 1905 als Krankenversicherer für Beamte gegründet und hat sich zu einer Versicherungsgruppe entwickelt, die Versicherungsschutz für alle privaten Haushalte sowie kleine und mittelständische Betriebe bietet. Heute zählt Sie mit über 7 Millionen Kunden zu den größten Gruppen ihrer Art in Deutschland.

Die Debeka ist seit ihrer Gründung dem Prinzip des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit verpflichtet. Es ist ihr Ziel, ihren Mitgliedern und Kunden hochwertige Produkte zu bieten. Die Gründe für das hohe Vertrauen in die Leistungsfähigkeit der Debeka sind vielfältig: So wird nicht nur ein bedarfsgerechter Versicherungsschutz geboten. Im Interesse der Versicherten werden auch die notwendigen Verwaltungsaufgaben mit möglichst geringem Aufwand bewältigt.

Hauptsitz der Debeka ist Koblenz am Rhein. Im Bundesgebiet werden 25 Landesgeschäftsstellen und ca. 250 Geschäftsstellen betrieben, die größtenteils angemietet sind. Zusätzlich gibt es ca. 1.000 lokale Servicebüros, die von angestellten Außendienstmitarbeitern betrieben werden. Die Debeka ist ausschließlich in Deutschland tätig.

Debeka Lebensversicherungsverein a. G.

Die 1947 gegründete Debeka Lebensversicherung gehört heute zu den Top Five der deutschen Lebensversicherer. Sie betreut ca. 3,2 (2020: 3,2, 2019: 3,3) Millionen Verträge und erzielt Beitragseinnahmen von rund 3,9 (2020: 3,8, 2019: 3,7) Milliarden Euro.

Debeka Pensionskasse AG

Die 2002 gegründete Pensionskasse ist ein Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Ihr Angebot umfasst aufgeschobene und sofort beginnende Leibrentenversicherungen und als Ergänzung die Todesfall-, Hinterbliebenenrenten- und Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung. Ihre Beitragseinnahmen betragen ca. 48 (2020: 51, 2019: 53,4) Millionen Euro.

Vorstand Debeka Versicherungsunternehmen: Thomas Brahm (Vorsitzender), Annabritta Biederbick, Ralf Degenhart, Dr. Normann Pankratz, Paul Stein, Roland Weber

Vorstand Debeka Bausparkasse AG: Dirk Botzem, Jörg Phlippen

Begriffsklärung:

Der Begriff Debeka umfasst den Debeka Krankenversicherungsverein a. G., den Debeka Lebensversicherungsverein a. G., die Debeka Allgemeine Versicherung AG, die Debeka Pensionskasse AG und die Debeka Bausparkasse AG

Ergänzende Anmerkungen:

Der Konzern Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit bildet mit dem Konzern Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit einen Gleichordnungskonzern. Für den Konzern Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit wird ein gesonderter nichtfinanzieller Bericht erstellt, der ebenfalls den Deutschen Nachhaltigkeitskodex als Rahmenwerk verwendet. Eine externe Überprüfung der Erklärungen für die nach CSR RUG berichtspflichtigen Unternehmen Konzern Debeka KV. und Konzern Debeka LV. erfolgte durch Wirtschaftsprüfer der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft KPMG AG.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die Debeka ist seit ihrer Gründung im Jahr 1905 unabhängig. Die beiden größten und ältesten Unternehmen – die Kranken- und die Lebensversicherung – werden in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) geführt. Ähnlich wie bei Genossenschaften sind die Unternehmen dabei letztlich nur den Kunden verpflichtet, die mit Vertragsunterzeichnung Mitglieder der Debeka werden. Nach dem gleichen Prinzip werden die als Aktiengesellschaften gegründeten Tochterunternehmen (Allgemeine Versicherung, Pensionskasse und Bausparkasse) geführt. Im Jahr 2017 wurde die Debeka Asset Management GmbH gegründet. Der Schwerpunkt der Tätigkeit liegt in der Erbringung von Finanzportfolioverwaltung und Anlageberatung auf der Ebene von Aktien- und Rentenfonds. Zielgruppe des Dienstleistungsangebotes sind die Versicherungsgesellschaften des Debeka-Konzerns sowie andere institutionelle Investoren.

Aus dieser Philosophie der Unabhängigkeit leiten sich die Unternehmensziele ab. Hauptziel ist die Bereitstellung umfassender und langfristiger Leistungen für die Mitglieder und Kunden. Darüber hinaus sind sichere Arbeitsplätze, eine leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen für die Mitarbeiter ein wesentliches Ziel der Debeka-Unternehmen. Verantwortungsvolles und nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist daher ein Kernbestandteil der Philosophie und des Geschäftsmodells der Debeka. Dies zeigte sich erneut im vergangenen Jahr insbesondere an den Herausforderungen, die durch COVID-19 auf das Unternehmen und seine Mitarbeitenden einwirkten. Sowohl der Geschäftsbetrieb für die Mitglieder und Kunden als auch der Schutz der Mitarbeitenden konnte aufrechterhalten bzw. gewährleistet werden. So wurden neben Impfangeboten auch Beratungsangebote bei Belastungssituationen und Hinweise auf Übungen zur Gesunderhaltung unterbreitet.

Auch in ihrem Unternehmensleitbild positioniert sie sich zu Nachhaltigkeit: „Als Unternehmensgruppe, die Menschen Sicherheit gibt, ist uns zukunftsorientiertes Handeln besonders wichtig. Wir sind uns der Verantwortung gegenüber den Mitgliedern und Kunden, den Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst. Deshalb schaffen wir langfristige und sichere Lösungen für unsere Mitglieder und Kunden, verfolgen eine nachhaltige Personalpolitik und achten auf einen bewussten und schonenden Umgang mit Ressourcen.“

Die Debeka entwickelt ihr Produktangebot kontinuierlich weiter, reagiert flexibel und zeitnah auf sich verändernde Kundenbedürfnisse und Rahmenbedingungen. Hierzu zählen beispielsweise Produkte (E-Mobilität, Elektronikversicherung) oder Geschäftsfelder, sowie verbesserte Dienstleistungen (covidcare, Unwetterwarndienst).

Die Betrachtung von Nachhaltigkeitsaspekten ist ebenfalls Teil des Strategieentwicklungsprozesses. Im Rahmen einer externen Umfeldanalyse werden Chancen und Risiken u. a. aus ökonomischen, sozialen und ökologischen Gesichtspunkten betrachtet. Interne Unternehmensanalysen ergänzen diese. So wurde in 2021 mit externer Unterstützung eine Befragung interner Stakeholder (Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse) durchgeführt und wesentliche Handlungsfelder bestätigt bzw. teilweise neu identifiziert. Der zunehmenden Bedeutung des Themas trägt die Debeka in der Geschäftsstrategie Rechnung.

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Leitbild und in der aktuellen Geschäftsstrategie verankert. Wir arbeiten kontinuierlich daran, dieses Thema innerhalb der Geschäftsstrategie stärker zu gewichten und zu priorisieren. Die nachgeordneten Teilstrategien werden kontinuierlich um einschlägige Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt. Wir achten bei Entscheidungen auf die Schonung von Ressourcen, Umweltauswirkungen, soziale Gesichtspunkte und insgesamt auf eine angemessene Berücksichtigung nachhaltiger Entscheidungsgründe. In Bezug auf Nachhaltigkeit verfolgt die Debeka seit jeher die folgenden wesentlichen strategischen Maßnahmen und Grundprinzipien:

Die Debeka setzt auf Versicherungs- und Bausparprodukte mit einem überdurchschnittlichen Preis-Leistungs-Verhältnis, eine hohe Kunden- und Serviceorientierung sowie ein kostenbewusstes Handeln auf allen Ebenen. Eine nachhaltige Personalpolitik, im Sinne sicherer und dauerhafter Arbeitsplätze mit sehr guten Sozialleistungen sowie Angeboten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ergänzt die langfristige Ausrichtung.

Bei der Kapitalanlage werden ethische, ökologische und soziale Belange durch den Ansatz von Debeka-eigenen ESG-Kriterien berücksichtigt. ESG steht für Environment (Umwelt), Social (Sozial) und Governance (Unternehmensführung).

Ausführungen zu weiteren wichtigen Bestandteilen und den daraus resultierenden Chancen entnehmen Sie bitte den Kriterien 2, 3 und 10. Ergänzt werden diese durch ein normbasiertes Screening bezüglich Konformität u. a. mit den Prinzipien des „United Nations Global Compact“ (UN GC) sowie der „International Labour Organisation“ (ILO) sowie weiteren Standards.

Aktuell ist keine (in einem Dokument zusammengefasste) eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie geplant. Die Themen werden über die bestehenden Geschäfts- und nachgeordneten Teilstrategien gesteuert.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Gegenüber ihren Mitgliedern und Kunden geht die Debeka langfristige, oft lebenslange Verpflichtungen ein. Dies erfordert die Berücksichtigung vor allem ökonomischer, aber auch ökologischer und sozialer Aspekte. Das Geschäftsmodell der Debeka steht vor diesem Hintergrund für Demografiefestigkeit dank Kapitaldeckung, Freiheit von Subventionen und solide Finanzen.

In der Lebens- und Rentenversicherung werden langfristig Deckungsrückstellungen zur Sicherung der Verpflichtungen gegenüber den Kunden gebildet.

Im Rahmen der Risikoinventur und der laufend stattfindenden Risikoüberwachung werden Risiken für die Debeka-Unternehmen identifiziert, gesteuert und bewältigt, damit wir auch zukünftig unseren Mitgliedern und Kunden als leistungsstarker Partner zur Absicherung von Personen- und Sachschäden zur Seite zu stehen. Aus der Risikoinventur sind derzeit keine wesentlichen sozialen und ökologischen Risiken bekannt. Entsprechende Chancen ergeben sich aus aktuellen Herausforderungen im Unternehmensumfeld, die von der Debeka im

Hinblick auf ihre ökonomische, soziale und ökologische Verantwortung zu handhaben sind. Diese wurden mittels Expertenschätzung bestimmt und im Rahmen einer Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse in 2021 bestätigt/neu identifiziert.

Auswirkungen auf die Debeka:

Kapitalmarkt

Das anhaltende Zinstief wirkt sich insgesamt negativ auf die Spar- und Vorsorgemöglichkeiten aus. Daher wird es für die Versicherungsunternehmen zunehmend schwerer, Lösungen zu erarbeiten, um die Attraktivität der Produkte zu erhalten. Seit 2015 ergänzt die Debeka Lebensversicherung ihr Angebot um Produkte, die bei reduzierter klassischer Garantie die Chance bieten, stärker an der Entwicklung der Aktienmärkte zu partizipieren.

Regulierung

Vor dem Hintergrund ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung gelten für Versicherungsunternehmen gesetzliche Vorschriften, die riskante Geschäfte untersagen, unternehmensgefährdende Risiken vermindern und negative Entwicklungen rechtzeitig erkennen lassen. Die Debeka verfügt über ein umfangreiches Kontroll-, Berichts- und Meldewesen, das eine effektive Steuerung der Debeka-Versicherungsunternehmen und ihrer Risiken ermöglicht. Sie erfüllt alle aufsichtsrechtlichen Vorgaben. [Berichte über die Solvabilität und Finanzlage der Debeka](#) geben darüber Aufschluss. Weitere Aspekte, die einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der einzelnen Debeka Unternehmen haben, werden in den jeweiligen [Geschäftsberichten](#) näher erläutert.

Demografie und Personal

Der demografische Wandel stellt auch die Debeka vor große Herausforderungen. Dies betrifft vor allem die Personalrekrutierung. Die Debeka legt großen Wert auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter im Innen- und Außendienst. Das Unternehmen steht für eine nachhaltige Personalpolitik und bietet allen Beschäftigten langfristige berufliche Perspektiven. Kommt es im Zuge der Digitalisierung zum Wegfall von Arbeitsbereichen, so sollen die Auswirkungen auf den Personalbestand sozialverträglich, d. h. ohne betriebsbedingte Kündigungen, umgesetzt werden.

Auswirkungen durch Handlungen der Debeka:

Kapitalanlage

Im Rahmen einer verantwortungsvollen und bewusst nachhaltigen Kapitalanlage setzt die Debeka eigene ESG-Kriterien an. Durch norm- und geschäftsfeldbasierte Ausschlusskriterien stehen bestimmte Einzeltitel bzw. Branchen für die Kapitalanlage nicht zur Verfügung. Auf diese Weise wird die Konformität mit den Prinzipien des „United Nations Global Compact“ (UN GC) sowie der „International Labour Organisation“ (ILO) sichergestellt.

Informationen zu den einzelnen Kriterien für die verschiedenen Asset-Klassen entnehmen Sie bitte Kriterium 10.

Die Debeka nutzt die IT-Anwendung eines global führenden Anbieters von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitsanalysen und ESG-Ratings, um sicherzustellen, dass die ESG-Kriterien eingehalten werden. Nach einer getätigten Investition und während der gesamten Laufzeit wird die Einhaltung der ESG-Kriterien – einschließlich zeitlich nachfolgender Aktualisierungen – durch regelmäßige Screenings bewertet und überwacht.

Die Debeka ist den UN PRI (United Nations Principles for Responsible Investment) beigetreten.

Digitalisierung

Viele Unternehmen nutzen verstärkt Möglichkeiten der Digitalisierung, um Schritte in Richtung einer stärkeren Automatisierung zu tätigen und im Endergebnis Kosten zu reduzieren. Digitalisierung ist für die Debeka kein Selbstzweck, sondern immer Mittel zum Zweck. Unser Ziel ist es, dass wir Mitglieder und Kunden einen Mehrwert bieten und/oder für die Debeka langfristig zu Kosten- und Ressourceneinsparungen führen.

Zeichnungspolitik

Die ökologischen, gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen, die aus Nachhaltigkeitsgesichtspunkten auftreten werden, stellen für das Versicherungsgeschäft eine Herausforderung hinsichtlich der Zukunftsfestigkeit einzelner Geschäftsmodelle bis hin zur Ausgestaltung von Produkten und Tarifen dar. Denn die vielfältigen kommenden Veränderungen gehen wahrscheinlich mit erhöhter Risikobelastung des versicherten Bestands einher. Gegebenenfalls ist bspw. mit intensiveren Überlegungen zu Aspekten der Prämienkalkulation wie Eigenbehalte, erforderlichen Risikozuschlägen oder Zeichnungsgrenzen zu rechnen. Die Chance für die Debeka liegt darin, zukünftig ihre Produktpalette auf die kommenden Transformationen sowohl in - Leben- als auch in Nichtlebensversicherungsbereiche zu adaptieren, um gleichzeitig wettbewerbsfähig zu bleiben und zugleich auf die Erfordernisse eines nachhaltigen Umfelds zu reagieren.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Innerhalb der Geschäftsstrategie setzt sich die Debeka Ziele, die im Wesentlichen auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sind. Die nachfolgenden Ziele stehen in der Geschäftsstrategie gleichberechtigt nebeneinander.

Langfristiger und hochwertiger Versicherungsschutz

Die Debeka setzt sich zum Ziel, ihren Mitgliedern und Kunden dauerhaft einen langfristigen und qualitativ hochwertigen Versicherungsschutz bereitzustellen.



Zu dessen objektiver Überprüfung unterzieht sie sich regelmäßig externen Ratings. Ebenfalls überprüft sie ihre Qualität sowohl anhand regelmäßiger eigener Befragungen zur Kundenzufriedenheit, als auch durch externe Untersuchungen.

Wir führen zum Beispiel jährlich Kundenbefragungen bei unseren Neukunden in der Krankenvollversicherung durch. Die Ergebnisse zeigen ein hohes Zufriedenheitsniveau (2021: 1,45; 2020: 1,47; 2019: 1,50).

Auch in anderen Themenbereichen befragt die Debeka regelmäßig die Zufriedenheit ihrer Mitglieder – so zum Beispiel auch zu den angebotenen Versorgungsprogrammen in der Krankenversicherung.

Extern lassen wir die Kundenzufriedenheit zum Beispiel von der Rating-Agentur Assekurata messen. Sie führt auch jährliche Messungen des Net Promoter Scores (NPS) durch. 2021 lagen diese bei der Debeka Allgemeinen Versicherung bei 38,1, bei der Debeka Lebensversicherung bei 5,8 und 2020 bei der Debeka Krankenversicherung bei 24,7. Auch der Kundenmonitor Deutschlands untersucht jährlich die Kundenzufriedenheit. Hier wird die Debeka Krankenversicherung seit vielen Jahren als der Versicherer mit den zufriedensten Kunden ausgezeichnet.

Das nachweislich sehr hohe Vertrauen ihrer Mitglieder und Kunden betrachtet die Debeka als einen wichtigen Faktor für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.

Arbeitsplätze und Sozialleistungen

Die Debeka setzt sich dauerhaft sichere Arbeitsplätze und überdurchschnittliche Sozialleistungen für ihre Beschäftigten zum Ziel. Sie strebt den Erhalt des sehr guten Status quo bei der Ausgestaltung von Beruf und Familie an. Dabei erprobt sie das mobile Arbeiten als Beitrag zu mehr Flexibilität für die Mitarbeiter. Die Debeka setzt darauf, die Mitarbeiter (bei einem Wegfall der Tätigkeit als Folge der Digitalisierung) entsprechend weiter zu qualifizieren und die Arbeitskraft zu erhalten. Behaupten sich die Produkte der Debeka als Spitzenleistungen im Wettbewerb, d. h. werden die ökonomischen Ziele erfüllt, sind auch die Existenz des Unternehmens und damit die Arbeitsplätze der Mitarbeiter gesichert. Darüber hinaus gehende Erträge werden regelmäßig genutzt, um die Angestellten am Erfolg zu beteiligen.

Vertrieb und Kundenbeziehungen

Die Debeka strebt langfristige Partnerschaften mit ihren Mitgliedern und Kunden an. Grundlage für eine nachhaltige Kundenbeziehung sind eine Betreuung und Beratung, die selbstverständlich über den Vertragsabschluss hinausgehen. Hierfür tritt die Debeka mit ihrer mitgliederzentrierten Philosophie ein. Diese soll kontinuierlich in das alltägliche vertriebliche Handeln integriert werden. 2013 ist die Debeka dem [Verhaltenskodex für den Vertrieb \(GDV\)](#) beigetreten. Unabhängige Wirtschaftsprüfer überprüfen regelmäßig dessen Einhaltung, zuletzt im Jahr 2021. Die Debeka bekennt sich weiterhin zum festangestellten Außendienst, der ausschließlich zu den Produkten berät und diese vertreibt. Im Innendienst werden die unternehmensübergreifenden Services in einem eigenständigen Organisationsbereich gebündelt.

Sichere Kapitalanlage

Bei der Anlage der anvertrauten Beiträge und Gelder ist die Debeka auf langfristige Sicherheit und einen laufenden Ertrag bedacht. Sie berücksichtigt ethische, ökologische und soziale Belange bei der Kapitalanlage. Dies gewährleistet sie durch klar definierte ESG-Kriterien für verschiedene Anlageklassen. Mit der Anwendung dieser Kriterien übernimmt die Debeka Verantwortung bei den Investitionen.

Ressourcenbewusstes Wirtschaften

Zur Unternehmensphilosophie gehört ein auf allen Ebenen nachhaltig kostenbewusstes Handeln. Ein verantwortungsbewusster Umgang mit Ressourcen ist daher ein fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Daraus ergeben sich Ziele, die zur langfristigen und auch nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens beitragen. Sie werden dezentral in den verantwortlichen Bereichen bewertet, priorisiert und ihre Erreichung kontrolliert. Regelmäßige Abstimmungen zwischen den verantwortlichen Bereichen sichern einen einheitlichen Informationsstand zu folgenden Zielen:

- Signifikante Reduzierung des Papierverbrauchs um 40 Prozent durch Digitalisierungsprojekte in den kommenden fünf Jahren, Zwischenstand 2021: Rückgang um ca. 15 (2020: 11) Prozent
- Grundsätzlich Einsparpotentiale offenlegen und Verbräuche reduzieren/ Erhalt des guten Status quo: in 2021 Projekt zur Ermittlung und Umsetzung von Einsparpotentialen für die Ausstattung mit Druckgeräten bei der Debeka
- Reduzierung der CO₂-Emissionen des Unternehmens um 25 Prozent bis 2025
- Umstellen der Druckgeräte in der hauseigenen Druckerei von Tonergeräten auf Tinte

Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen sind die Basis für eine bessere und nachhaltigere Zukunft. Sie motivieren sowohl Privatpersonen als auch Unternehmen, im Sinne der Nachhaltigkeit zu handeln. Auch für die Debeka sind diese Nachhaltigkeitsziele wichtig. So konnten wir im Rahmen der Expertenschätzung die nachfolgenden Ziele bereits integrieren. Die Erreichung/Einhaltung wird von den zuständigen Fachbereichen stetig überprüft.

Ziel #3. Gesundheit und Wohlergehen:

Wir bieten unseren Mitgliedern einen lebenslangen Krankenversicherungsschutz. Auch teure Behandlungen werden auf der Basis der geschlossenen Verträge erstattet. Dadurch sichern wir die Gesundheitsvorsorge und das Wohlergehen unserer Mitglieder. Auch für unsere Mitarbeiter achten wir darauf im Bereich des betrieblichen Gesundheitsmanagements die gut etablierten Maßnahmen [u. a. Arbeitsmedizinische Betreuung, Rückkehr nach Krankheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Sucht, Psychische Gesundheit, "SOS: Hilfe im Ausland", Konfliktmanagement, Psychosoziale Unterstützung durch die BAD GmbH, Resilienz stärken] zu erhalten, bestehende Angebote stetig zu überarbeiten und dem medizinischen Fortschritt anzupassen.

Ziel #4. Hochwertige Bildung:

Wir unterstützen den Ansatz des lebenslangen Lernens. Die fortwährende Qualifizierung unserer Mitarbeiter/innen ist für uns von großer Bedeutung und



fest in unserer Unternehmensphilosophie verankert. Wir setzen auf eine fundierte Aus- und Weiterbildung und haben insbesondere in unserer Ausbildung einen sehr hohen Standard.

Ziel #5. Geschlechtergleichheit:

Wir fördern unsere Mitarbeiter/innen unabhängig von Geschlecht und Alter. Es existieren verschiedenen Maßnahmen der Personalentwicklung, z. B. Seminare und Workshops. Die Personen werden dadurch bei der Erreichung ihrer Karriereziele unterstützt. Unser Ziel ist es, langfristig mehr Frauen in Führungspositionen einzusetzen. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie im Internet: <https://www.debeka.de/unternehmen/portrait/v289a.html>

Ziel #7. Bezahlbare und saubere Energie:

Wir fördern den Ansatz der bezahlbaren und sauberen Energie durch die bundesweite Nutzung von Ökostrom und Öko-Gas an unseren Standorten.

Ziel #8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum:

Wir verfolgen eine nachhaltige Personalpolitik. Wir bieten unseren Mitarbeiter/innen sichere Arbeitsplätze mit sehr guten Arbeitsbedingungen und überdurchschnittlichen Sozialleistungen. Wir sind einer der größten Arbeitgeber in Rheinland-Pfalz und der größte Ausbilder in der Versicherungsbranche. Dadurch tragen wir zum allgemeinen Wirtschaftswachstum, insbesondere in der Region Mittelrhein, bei.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Als Versicherungs- und Finanzdienstleister erbringt die Debeka den Großteil ihrer Wertschöpfung selbst. Ihre Produkte und Dienstleistungen durchlaufen schwerpunktmäßig die Schritte Produktentwicklung, Vertrieb und Service für Mitglieder und Kunden sowie die Schadens- und Leistungsbearbeitung. Des Weiteren spielt die Kapitalanlage eine bedeutende Rolle für die Wertschöpfung. Auf allen (wesentlichen) Stufen wird darauf geachtet, dass die Wertschöpfung verantwortungsvoll erbracht wird. Hierzu nutzt die Debeka zum Beispiel in der Kapitalanlage Ausschlusskriterien und die Beratung sowie der Vertrieb der Produkte erfolgen ausschließlich über den festangestellten Außendienst.

Die Einhaltung von Nachhaltigkeitsaspekten in jeder Phase der Wertschöpfung wird durch deren Verankerung im Leitbild und in der Geschäftsstrategie gewährleistet. Demnach werden bei strategischen und operativen Entscheidungen ökonomische, soziale und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Bei allen Anschaffungen, Einrichtungen von Büroräumen usw. sind neben technischen und wirtschaftlichen Erfordernissen insbesondere Umweltschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen. Darauf achtet ein eigens hierfür eingerichteter Ausschuss aus Führungskräften und Arbeitnehmervertretern.

In einer Rahmenbetriebsvereinbarung bestehen detaillierte und auf die jeweiligen Produkte zugeschnittene Verfahrensabläufe (Checklisten), die bei Bestellungen angewendet werden. Die Vereinbarung soll die Nachhaltigkeit und ein nachhaltigkeitsbewusstes Verhalten des Unternehmens und der Mitarbeiter fördern. Die Debeka achtet bei allen Zulieferern auf die Einhaltung der Mindestlöhne und beurteilt die Qualität von Waren und Dienstleistungen. Sie prüft außerdem die Preis- und Lieferleistung, die kaufmännische Qualität sowie die Termin- und Mengentreue. Eine Kommunikation mit den Zulieferern findet zu diesen Kriterien statt, sofern Grund zur Beanstandung besteht. Über die Zulieferer hinaus (1. Ebene) erfolgt bisher keine weitere Prüfung.

In der „Beschaffungsrichtlinie“ ist u. a. festgelegt, dass die Bedarfsstellen vorab die ökologischen und sozialen Kriterien analysieren. Dazu zählt bspw., ob und in welcher Form Aspekte einer umweltfreundlichen und energieeffizienten Systemlösung berücksichtigt, werden können. Dabei ist die Lösung mit den geringsten Umweltauswirkungen zu bevorzugen. Ebenfalls zählen die Ermittlung und Einhaltung sozialer Kriterien zu den Anforderungen. Hierzu wird ein entsprechendes Vorgehen abgestimmt.

Insbesondere die über 8.000 festangestellten Außendienstmitarbeiter können Kundenbedürfnisse erkennen und aufnehmen. Wir berücksichtigen diese Hinweise in der Produktentwicklung und -optimierung. Der Produktvertrieb erfolgt zunehmend auch hybrid über den Einsatz einer entsprechenden Software.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Gesamtverantwortung für Nachhaltigkeit bei der Debeka liegt direkt bei den Vorständen. Auf Ebene der unmittelbar nachgeordneten Hauptabteilungen werden die entsprechenden Strategien umgesetzt, überwacht und analysiert.

Ein Nachhaltigkeitsbeauftragter wurde vom Vorstand ernannt. Im Jahr 2021 wechselte er in den Grundsatzbereich Koordination der Konzernleitung und berichtet direkt dem Vorstandsvorsitzenden. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet die Berichterstattung, setzt Impulse zur Weiterentwicklung und koordiniert das Thema interdisziplinär im Unternehmen.

Um diesen Prozess zu verstetigen, besteht ein Ausschuss für Nachhaltigkeit, in dem die Themen mit den verschiedenen Ansprechpartnern der Fachbereiche diskutiert und wesentliche Maßnahmen angestoßen werden. Die Unternehmensstrategie wird jährlich evaluiert und überarbeitet. Eine Anpassung zu den Maßnahmen im Themenfeld Nachhaltigkeit erfolgt stetig.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die Debeka versteht wirtschaftlichen Erfolg, soziale Verantwortung und ökologisches Bewusstsein als feste Bestandteile der Unternehmensphilosophie.

Regeln und Festlegungen zur Nachhaltigkeit sind im Unternehmensleitbild, in der Geschäftsstrategie, den Teilstrategien, in einer Rahmenbetriebsvereinbarung, in Verhaltensrichtlinien, in verschiedenen Rundschreiben und in der Rubrik Nachhaltigkeit im Intranet enthalten.

Ihre Einhaltung wird von gesetzlich bestellten Beauftragten (Datenschutz, Compliance) sowie der Konzernrevision fortlaufend überprüft und überwacht. Sie berichten regelmäßig an den Vorstand.

Die Hauptabteilungen identifizieren Handlungsfelder in ihren Bereichen, leiten entsprechende Maßnahmen ab und entwickeln gemeinsam mit dem Vorstand eine übergeordnete Strategie.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Ökonomische Kennzahlen werden regelmäßig erfasst, von den Hauptabteilungen überwacht, analysiert und von den Vorständen kontrolliert. Die Vorstände werden von den Aufsichtsräten und ggf. der Mitgliedervertretung kontrolliert.

Mittels eines Energieaudits nach der DIN EN 16247-1, das die Debeka mit externer Unterstützung durchführt, wird regelmäßig ein aussagekräftiges energetisches Profil gemäß den Anforderungen der §§ 8-8d EDL-G erstellt. Die Kennzahlen werden bei der Überprüfung der Energieeffizienz zugrunde gelegt. Zur Berechnung der Treibhausgas-Emissionen kommt eine Software der KlimAktiv gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung des Klimaschutzes mbH zum Einsatz. Die vom TÜV Nord Cert geprüfte Software bilanziert die CO₂-Emissionen nach der Methode des Greenhouse Gas (GHG) Protocols. Die von der Software bewerteten Umweltdaten werden in Kooperation mit dem Energieversorger evm erfasst und qualitätsgesichert. Auf diese Weise werden die Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten gewährleistet.

Kennzahlen bzw. Auswertungen bezüglich einer nachhaltigen Personalarbeit und -entwicklung werden regelmäßig erstellt und an den Vorstand, die Führungskräfte, die Mitarbeitervertretungen und weitere Anspruchsgruppen

kommuniziert. Eine besondere Konsistenz bieten hier die Erhebungen des Arbeitgeberverbands der Versicherungen (AGV), die seit vielen Jahren mit einheitlich vorgegeben Kennzahlen operieren. So ist bei der Analyse gewährleistet, dass jeweils die gleichen Bezugsgrößen gewählt werden.

Das Nachhaltigkeitsmanagement führt die einschlägigen Kennzahlen zusammen und überwacht die Entwicklung.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Verhaltensrichtlinien für Mitarbeiter

Die Debeka lebt vom Vertrauen ihrer Mitglieder und Kunden sowie vom Vertrauen der Öffentlichkeit in die Leistungsstärke und Integrität der Unternehmensgruppe. Es ist eine Grundlage für den unternehmerischen Erfolg der Debeka. Um dieses Vertrauen zu gewinnen und zu rechtfertigen, ist jeder einzelne Beschäftigte zur Einhaltung des geltenden Rechts und zu verantwortungsvollem Handeln verpflichtet.

Die Vorstände sind sich bewusst, dass es durch die Ausweitung des Geschäftsbetriebs, die wachsende Anzahl von Gesetzen und nicht zuletzt durch die immer größer werdende Komplexität der rechtlichen Vorschriften und aufsichtsbehördlichen Vorgaben für die Betriebsangehörigen zunehmend schwieriger wird, immer die richtige Entscheidung zu treffen. Um die Betriebsangehörigen bei ihrer Tätigkeit zu unterstützen und Entscheidungshilfen zu geben, wurden Verhaltensrichtlinien verabschiedet.

Diese sollen helfen, Rechtsrisiken zu erkennen und Rechtsverstöße zu vermeiden. Die Verhaltensrichtlinien umfassen neben den Themen Datenschutz, IT-Sicherheit und Nichtdiskriminierung konkretere und umfangreichere Regelungen gegen Bestechung und Korruption. Außerdem legen sie Grundsätze für einen fairen und vertrauensvollen Umgang untereinander fest. Alle Mitarbeitenden absolvieren regelmäßig E-Learningprogramme zu den genannten Themen, wodurch die Einhaltung gefördert wird.

Die Verhaltensrichtlinien stellen neben dem Unternehmensleitbild die Grundlage des täglichen Handelns aller Debeka-Beschäftigten dar.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Gemäß aufsichtsrechtlichen Vorgaben werden die Vergütungssysteme der Unternehmen der Debeka Unternehmen jährlich auf ihre Angemessenheit überprüft und ggf. angepasst. Insgesamt werden die Vergütungssysteme transparent und auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet. Zudem unterstützt ihre Ausgestaltung die im Unternehmensleitbild festgelegten sozialen Nachhaltigkeitsziele (Gemeinschaft, Kontinuität, Fairness, Verantwortung und Fortschritt) und verhindert negative Anreize, Interessenkonflikte sowie das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken. Insbesondere soll so vermieden werden, dass im Zusammenhang mit variablen Vergütungsbestandteilen Fehlanreize geschaffen werden, die einer langfristig positiven Entwicklung (Beschäftigungssicherung) der Debeka-Unternehmen entgegenstehen könnten. Die Grundsätze zur Vergütung des Vorstands sowie der Mitarbeiter sind in entsprechenden Leitlinien festgehalten.

Für das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder sind die jeweiligen Aufsichtsräte der Unternehmen verantwortlich. Für die angemessene Ausgestaltung des Vergütungssystems der Mitarbeiter ist der Vorstand verantwortlich. Die Vergütungsgrundsätze richten sich nach dem Unternehmensleitbild und leiten sich aus den darin verankerten Zielen „Bestmögliche Leistungen für unsere Mitglieder und Kunden“ sowie „Sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ ab.

Allen Mitarbeitern des Innen- und Außendienstes werden auf Basis betrieblicher Regelungen eine Mitarbeiter-Erfolgsprämie, die Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung, Sonderzahlungen und weitere Zusatz- bzw. Sozialleistungen gewährt. Es erfolgt eine Förderung der Nachhaltigkeitsziele soziale Sicherheit und Sozialleistungen.

Alle Regelungen zur Vergütung an sich und den darüberhinausgehenden finanziellen Leistungen werden im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung nicht nur formal abgestimmt, sondern auch zum großen Teil gemeinschaftlich erarbeitet. Hierdurch erfolgt eine Beteiligung der Beschäftigten.

Auch über das Ideenmanagement der Debeka werden die Mitarbeiter aktiv in die Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Unternehmensentwicklung einbezogen. Für eine Idee kann entweder eine Anerkennungsprämie oder je nach Wirksamkeit eine Geldprämie gewährt werden. Für Ideen, die zu einer sehr bedeutenden Einsparung oder einer sonstigen sehr bedeutenden Verbesserung führen, kann die Prüfungskommission dem Vorstand eine höhere Prämie empfehlen. Die Beteiligung

der Beschäftigten verstehen wir als soziales Nachhaltigkeitsziel.

Die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten und von sozialem Engagement wird vom Arbeitgeber ausdrücklich begrüßt und kann - je nach Art der Tätigkeit und nach Abstimmung mit der Personalabteilung - während der Sollarbeitszeit erfolgen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Als Unternehmensgruppe mit traditionellem Schwerpunkt im öffentlichen Dienst sind die Vergütungsregelungen der Vorstandsmitglieder in Anlehnung an das Beamtenrecht ausgestaltet. So erhalten die Vorstandsmitglieder feste Bezüge, die sich nach einer Besoldungsgruppe der Besoldungsordnung des Bundesbesoldungsgesetzes richten. Darüber hinaus haben die Vorstände eine Pensionszusage.

Neben diesen fixen Bezügen erhält der Vorstand keine monetären oder monetär bewertbaren Nebenleistungen, die eine Anreizwirkung entfalten, Risikopositionen einzugehen bzw. Nachhaltigkeitsziele zu verletzen. Sie stehen im Einklang mit den im Unternehmensleitbild festgelegten sozialen Nachhaltigkeitszielen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird entsprechend der Satzung sowie durch Beschluss der Hauptversammlung bzw. Mitgliederversammlung festgelegt. Die monatliche Aufsichtsratsvergütung orientiert sich, wie bei den Vorstandsmitgliedern, an der Besoldung für Bundesbeamte. Die Gesamtbezüge des Vorstands und die Aufwendungen für den Aufsichtsrat sind den Geschäftsberichten zu entnehmen.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter und ohne Mitglieder des Vorstands) beträgt 6,3 zu 1, 2020: 6,8 zu 1, 2019: 6,7 zu 1.

Im Innendienst beläuft sich das Verhältnis auf 4,0 zu 1; 2020: 4,1 zu 1; 2019: 3,8 zu 1, im Außendienst auf 6,6 zu 1; 2020: 7,1 zu 1; 2019: 7,1 zu 1. Die geschäftlichen Aktivitäten der Debeka sind auf Deutschland begrenzt. Die Personalaufwendungen sind den [Geschäftsberichten](#) zu entnehmen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Debeka ergeben sich aus ihrer Philosophie, gestützt durch die Ergebnisse einer internen Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse in 2021. Getreu dem Gedanken des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit ist sie grundsätzlich nur den Kunden verpflichtet, die mit Vertragsunterzeichnung Mitglieder und Kunden der Debeka werden. Die Debeka besteht damit nur für ihre Mitglieder und Kunden und nicht etwa für Aktionäre oder Investoren. Sie sorgt daher ausschließlich für zwei Gruppen: ihre Mitglieder bzw. Kunden und ihre Mitarbeiter. Diese haben deshalb einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und das wirtschaftliche Handeln. Seit ihrer Gründung ist die Debeka unabhängig und muss keine Rücksicht auf die Interessen von beherrschenden Unternehmen oder Kapitalgebern nehmen.

Die Debeka kommuniziert offen, ehrlich und transparent mit ihren Ziel- und Anspruchsgruppen. Dies beinhaltet auch den Austausch über wesentliche Nachhaltigkeitsthemen. Mit ihrem flächendeckenden Servicenetz ist die Debeka für alle Mitglieder und Kunden auch vor Ort erreichbar. Zusätzlich werden regelmäßig Kundenbefragungen durchgeführt, um die Zufriedenheit zu evaluieren. Ein wesentlicher Bestandteil dieser Befragungen ist die Weiterempfehlungsbereitschaft, die in Befragungen durch Kundenmonitor, Assekurata und weiteren enthalten ist. Weitere Kontaktmöglichkeiten bieten

z. B. die Kanäle der Debeka in den sozialen Netzwerken und das Beschwerdemanagement. Dieser Austausch mündet regelmäßig in Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit. Auch über einen E-Mail-Newsletter, Pressemitteilungen und Zeitungsberichte kommuniziert das Unternehmen mit Mitgliedern, Kunden und Interessenten.

Die Interessen der Beschäftigten wahren die Arbeitnehmervertretungen am Standort Koblenz sowie ihre rund 1.000 Vertreter in den Außenstellen. Darüber hinaus sind der Aufsichtsrat und die Mitgliedervertreterversammlung wichtige Adressaten der Kommunikation. Die Mitarbeiterkommunikation erfolgt über regelmäßige Informationsveranstaltungen sowie über interne Medien, wie zum Beispiel dem Intranet oder auf freiwilliger Basis über eine eigene Mitarbeiter-App. Wesentliche Feedback- und Beteiligungsmöglichkeiten bieten außerdem Mitarbeiterbefragungen und das Debeka-Ideenmanagement. Über Letzteres empfängt der Arbeitgeber zahlreiche Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit.

Zu ihren weiteren Anspruchsgruppen gehören die Politik und Aufsichtsbehörden, Branchenverbände, Verbraucherschutzorganisationen sowie die Öffentlichkeit und die Medien. Branchenverbände engagieren sich aktiv für die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen gegenüber der Politik. Die Debeka ist Mitglied im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV), im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV) und im Verband der Privaten Bausparkassen e.V. (VdPB). Diese übernehmen größtenteils die Kommunikation mit Politik und Aufsichtsbehörden. Anfragen von Verbraucherschutzzentralen, Öffentlichkeit und Medien beantwortet das Unternehmen unter Berücksichtigung der dargelegten Grundsätze. Der GDV hat sich dem Thema Nachhaltigkeit in 2021 mit einer Nachhaltigkeitspositionierung der Versicherungsbranche angenommen. Die Debeka ist Mitglied der entsprechenden Arbeitsgruppen forciert/begleitet das Thema somit im Branchenkontext.

Ein stetiger Austausch mit Journalisten und Nichtregierungsorganisationen sorgt für Transparenz der Unternehmensaktivitäten in der Öffentlichkeit. Bestandteil der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist ebenfalls eine intensive Medienbeobachtung, wodurch die Debeka wichtige Themen frühzeitig erkennen und zeitnah auf sie reagieren kann. Im Kontakt mit Ratingagenturen findet das Thema Nachhaltigkeit verstärkt Berücksichtigung. Auch die Mitarbeit in Gremien zum Thema Nachhaltigkeit unterstützt den Thementransfer ins Unternehmen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:
- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
 - ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Die Debeka orientiert sich stets an den Bedürfnissen ihrer Mitglieder und Kunden. Aktuell werden verstärkt digitale Services nachgefragt, die die Prozesse zwischen der Debeka und ihren Versicherten vereinfachen und Ressourcen schonen. Hierauf reagiert sie und investiert vorrangig in Lösungen, die für Mitglieder und Kunden Mehrwerte schaffen. Beispiele dafür sind das Engagement in den sozialen Netzwerken. Auch soziale Anliegen der Anspruchsgruppen, wie die Interessen der Mitarbeiter, haben seit jeher einen hohen Stellenwert bei der Debeka. Viele Wünsche aus den Reihen der Belegschaft, z. B. zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, des Arbeitsortes und Vereinbarkeit von Beruf und Familie, konnten in der Vergangenheit verwirklicht werden. Umgesetzt wurden weiterhin zahlreiche Vorschläge, die Mitarbeiter über das Ideenmanagement eingereicht haben. Sie haben zu Ersparnissen in Millionenhöhe beigetragen.

Die Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit werden vom Nachhaltigkeitsbeauftragten gesammelt, priorisiert, sowie teilweise mit den thematisch zuständigen Mitgliedern des Ausschusses für Nachhaltigkeit diskutiert. Das Ergebnis wird wiederum an die betroffenen Fachbereiche zur Prüfung, Planung, und ggf. Umsetzung gespiegelt. Die meisten Anregungen zum Thema kommen von den Mitarbeitenden.

Die Anspruchsgruppen wurden mittels Expertenschätzung identifiziert. In 2021 wurde mit externer Unterstützung eine Befragung der internen Stakeholder durchgeführt.

Übersicht über Anspruchsgruppen und Erwartungshaltungen

Erwartungshaltungen/ Anspruchsgruppen	Von außen an die Debeka	Aus Sicht der Debeka
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	Arbeitsplatz- sicherheit sehr gute Sozialleistungen faire Löhne Wertschätzung gutes Arbeitsklima	Gewissenhaftigkeit Loyalität / Treue
Aufsichts-/Betriebsräte	Kontrolle	Kontrolle und vertrauensvolles Miteinander
Mitglieder und Kunden	Produkt- und Dienstleistungsqualität Schutz guter Service keine zweckwidrige Verwendung der Beiträge	fares Verhalten in Leistungsfällen Treue
Kooperationspartner	gemeinsames Ziel	gemeinsames Ziel
Medien/Analysten/Ratingag enturen, NGO, Verbraucherschützer etc.	transparente, korrekte Informationen	transparente Kriterien faire Ratings
Politik/Aufsichtsbehörden	Einhaltung der Gesetze (Governance) und untergesetzliche Vorgaben	günstige wirtschaftliche Situation keine Über- regulierung Berechenbarkeit
Lieferanten	lange Kundenbeziehungen	pünktliche Zahlungen
Mitbewerber/Branche	fairer Wettbewerb	fairer Wettbewerb
Verbände/Gewerkschaften	Informationen und Positionierung	Interessen- vertretung

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Die Debeka setzt auf langfristig angelegte Versicherungs- und Bausparprodukte mit einem überdurchschnittlichen Preis-Leistungs-Verhältnis für ihre Mitglieder und Kunden. Im Unternehmensleitbild heißt es: „Wir entwickeln unser Produktangebot kontinuierlich weiter, reagieren flexibel und zeitnah auf sich verändernde Kundenbedürfnisse und Rahmenbedingungen. Dabei stehen Sicherheit und Nachhaltigkeit immer im Vordergrund.“ Gegenüber ihren Mitgliedern und Kunden geht die Debeka langfristige, oft lebenslange Verpflichtungen ein. Dies erfordert die Berücksichtigung vor allem ökonomischer, aber auch ökologischer und sozialer Aspekte. Versicherungen und Finanzierungen sind Dienstleistungen, aus denen darüber hinaus geringe soziale und ökologische Wirkungen entstehen. Daher werden diese Aspekte nicht ermittelt.

Im Jahr 2019 wurde begonnen, das Kapitalanlageprodukt für die chancenorientierte, fondsbasierte Rentenversicherung der Debeka Lebensversicherung – den Debeka Global Shares – neu auszurichten. Bis zum Zeitpunkt dieser Umstellung setzte sich dieses Portfolio aus vier börsengehandelten Exchange Traded Funds (ETF) von iShares zusammen. Diese ETF wurden Anfang 2020 durch drei Debeka eigene Aktienfonds ersetzt. Die Portfolioverwaltung – und damit die Einzeltitelauswahl – wird dabei jeweils von der Debeka Asset Management GmbH (DebekAM) erbracht. Dadurch können die Debeka eigenen ESG-Kriterien bei der Einzeltitelauswahl berücksichtigt werden. Die neuen, regional ausgerichteten Fonds, die die Debeka-Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigen, investieren in Unternehmen aus Nordamerika, Europa und Asien gemäß dem Motto „bewusst nachhaltig vorsorgen“.

Die Debeka und ihre Produkte werden oftmals von unabhängigen Ratinggesellschaften wie Franke & Bornberg, Assekurata sowie von Institutionen des Verbraucherschutzes oder der Fachpresse, insbesondere „Stiftung Warentest“, bewertet. Solche Bewertungen dienen u. a. als Grundlage für die Verbesserung oder Neuentwicklung von Produkten.

Die Digitalisierung bietet insbesondere im Service für die Mitglieder und Kunden Vorteile. Sie senkt nicht nur Kosten und schafft Mehrwerte, sondern verringert auch den Verbrauch von Ressourcen. Dazu trägt die Entwicklung technischer Anwendungen bei, die einerseits die Zusammenarbeit erleichtern und andererseits durch Automatisierung perspektivisch ein durchgehend papierarmes Arbeiten ermöglichen (z. B. Digitalisierung der Eingangspost). Der Begriff „papierarm“ rührt daher, dass eine Rück-Umwandlung der Akteninhalte oder Teile

davon in Papierform durchaus möglich bleibt. Auf den Aufbau von dezentralen Lagerhaltungen in den Geschäftsräumen der Fach-/Geschäftsstellen-Bereiche kann verzichtet werden. Hierdurch müssen weniger „unproduktive“ Räume für die Aufbewahrung von Akten bewirtschaftet und entsprechend klimatisiert werden.

Weiterhin werden nun sämtliche Informationen ausschließlich per Mail bzw. in der Mandatos-App an die Aufsichtsratsmitglieder und Mitgliedervertreter geliefert.

Auch beim Thema Beratung stellt die Debeka seit Mai 2020 den Interessenten und Kunden als Weiterentwicklung die Onlineberatung zur Verfügung. Mit Hilfe der Software Snapview wird der Beratungs- und Antragsprozess vollständig digital abgebildet. Der Interessent/Kunde tritt in einen virtuellen Austausch mit dem Außendienstmitarbeiter und kann den gesamten Beratungs- und Antragsprozess bis hin zur Unterschrift digital verfolgen.

Das Debeka Innovation Center (DICE) erprobt neue Technologien und Methoden, die der Debeka und damit den Kunden und Mitarbeitern Mehrwerte liefern können. Häufig geht es in den Projekten des DICE darum, Prozesse zu vereinfachen, durch Digitalisierung ressourcensparend zu agieren und durch Automation den manuellen Aufwand für die Mitarbeiter zu verringern. Zum Beispiel wurde im Rahmen eines DICE-Projekts die digitale Personalakte in der Debeka eingeführt. Ein anderes Projekt hat eine innovative Methode der Authentifizierung von Kunden via Smartphone erprobt. Und aktuell beschäftigt sich ein DICE-Team mit möglichen Anwendungsfällen der Chatbot-Technologie.

Auch die Mitarbeiter profitieren von der zunehmenden Digitalisierung. So wurde auf Basis des hierfür eigens abgeschlossenen „Tarifvertrags zum mobilen Arbeiten“, der zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft ausgehandelt wurde, eine konkrete Betriebsvereinbarung erarbeitet. Hierbei hat das DICE ebenfalls unterstützt, indem es zum Beispiel Technologien für hybride Meetings erprobt und einen Leitfaden mit Tipps für das hybride Arbeiten in der Debeka entwickelt hat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Kapitalanlage der Debeka ist Teil einer werteorientierten Unternehmenskultur. Sie wählt ihre Investitionen sorgfältig aus und achtet auf eine breite Mischung und Streuung. Dies geschieht im Einklang mit den Unternehmenszielen. Die Debeka übernimmt Verantwortung, indem sie durch eine sicherheitsorientierte Kapitalanlage und ein kostenbewusstes Wirtschaften eine nachhaltige Wertschöpfung gewährleistet. Dabei kombiniert sie Sicherheit und Fortschritt: Zu den Kapitalanlagen zählen beispielweise Beteiligungen an Unternehmen zur Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien und dem Ausbau von Infrastruktur.

Ethische, ökologische und soziale Belange bei der Kapitalanlage berücksichtigt die Debeka auf der Grundlage von ESG-Kriterien. Unter Verwendung einer speziellen Anwendungssoftware eines global führenden Anbieters von Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings stehen durch norm- und geschäftsfeldbasierte Ausschlusskriterien bestimmte Einzeltitel bzw. Branchen für die Kapitalanlage nicht zur Verfügung. Auf diese Weise gewährleisten wir die Übereinstimmung mit über 100 ausgewählten globalen Normen und Konventionen, darunter die Prinzipien des „United Nations Global Compact“ (UNGC), der „International Labour Organization“ (ILO), der OECD-Leitlinie für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Alle genannten Organisationen bzw. Initiativen haben zum Ziel, verantwortungsvolle Unternehmensführung, soziale Gerechtigkeit, größeres Umweltbewusstsein sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

Die Debeka-eigenen ESG-Kriterien sehen vor, dass keine Kapitalanlagen von Emittenten bzw. Schuldner erworben werden dürfen,

- die an der Herstellung von ABC-Waffen oder anderen geächteten bzw. kontroversen Waffen (z. B. Streumunition und Antipersonenminen) beteiligt oder selbst Hersteller solcher Waffen sind,
- die mehr als 20 Prozent ihres Jahresumsatzes aus der Förderung und Verstromung von Kohle generieren,
- Tabakprodukte herstellen,
- die mehr als 10 Prozent ihres Jahresumsatzes mit der Entwicklung und dem Betrieb von Glücksspiel oder der Produktion und dem Vertrieb pornografischer Inhalte generieren.

Bei der Nachhaltigkeitsprüfung für staatliche Finanzinstrumente haben Staatsführungs-Faktoren, wie beispielsweise die Stärke der staatlichen Institutionen und politische Risiken, Einfluss auf die Fähigkeit und Bereitschaft von Staaten, ihre Schulden fristgerecht zurückzuzahlen. Korruption bzw. deren Bekämpfung zählen zu den wichtigsten Indikatoren für die Kreditwürdigkeit eines Staates im Sinne der Nachhaltigkeit. Ebenfalls steht der Klimaschutz im Vordergrund.

Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses werden Kapitalanlagen von Staaten bzw. staatliche Unternehmen ausgeschlossen, die

- das Pariser Klimaschutzabkommen („Übereinkommen von Paris“) nicht unterzeichnet haben,
- nach dem Freedom House Index nur geringe bürgerliche Freiheiten gewähren und einen Status der Kategorie „Not free“ aufweisen,
- nach dem Global Peace Index (GPI) ein geringes Maß (less peaceful) an Frieden aufweisen,
- einen Korruptionswahrnehmungsindex durch Transparency International von unter 40 haben,
- sowie in denen sich die Presse- und Meinungsfreiheit nach World Press Freedom Index in einer schwerwiegenden bzw. sehr ernsten Lage befinden.

Zusätzlich wenden wir vor jeder Investitionsentscheidung in den Kapitalanlageklassen Alternative Investments und Immobilien positive Auswahlkriterien wie z. B. den Nachweis von Nachhaltigkeitszertifikaten (GRESB, Bewertungssystem zur Messung der Nachhaltigkeitsperformance) oder die Erfüllung von Green-Building-Standards an, welche von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI), der Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) und der Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) erstellt werden. In einer vorausgehenden Due Diligence Prüfung beantworten die Anbieter und Verwaltungsgesellschaften von Investmentvermögen in den Anlageklassen Alternative Investments und Immobilien unsere Fragen und Anforderungen zu ihren ESG-Strategien und -Prozessen, zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in den Investitionsentscheidungsprozessen, zum Umfang etwaiger CO₂-Emissionen und zur Konformität mit der Offenlegungsverordnung sowie der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen („Taxonomieverordnung“). Informationen hier finden Sie unter:

https://www.debeka.de/produkte/versichern/lebens_rentenversich/index.html

Einzelinvestitionen prüfen und bewerten wir gezielt im Hinblick auf die Verfolgung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, „SDG“).

Bei Immobilien und Alternative Investments führt der Ansatz von Positivkriterien zu wirkungsorientierten Investitionen in den Bereichen

- Erneuerbare Energien (Solar- und Windenergie, Wasserkraft, Geothermie),

- Infrastruktur (Öffentlicher Nahverkehr),
- soziale Infrastruktur (Krankenhäuser, soziale Einrichtungen, Bildungseinrichtungen),
- digitale Infrastruktur (Glasfaserkabel) und
- Gesundheitswesen.

Damit tragen diese Investitionen zur Erreichung der nachfolgenden SDGs bei:

Ziel #3. Gesundheit und Wohlergehen,

Ziel #4. Hochwertige Bildung,

Ziel #6. Sauberes Wasser und Sanitär--Einrichtungen,

Ziel #7. Bezahlbare und saubere Energie,

Ziel #8. Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum,

Ziel #9. Industrie, Innovation und Infrastruktur,

Ziel #11. Nachhaltige Städte und Gemeinden,

Ziel #12. Nachhaltige/r Konsum und Produktion,

Ziel #13. Maßnahmen zum Klimaschutz.

In 2021 wurden die Investitionen in Erneuerbare Energien (insbesondere in Windkraft, Photovoltaik & Wasserkraft) und Infrastruktur im Transportsektor sowie nachhaltig zertifizierten Gebäuden deutlich ausgebaut. Auch für 2022 liegt der Investment-Fokus weiterhin auf nachhaltig zertifizierten Gebäuden und der Assetklasse Infrastruktur. Ergänzt wird dies durch geplante Klima- und Waldinvestments.

Nachhaltigkeitsansätze wenden wir darüber hinaus auch bei strategischen Beteiligungen, Hypothekendarlehen und Policendarlehen an. Damit sind für nahezu alle Anlageklassen ESG-Kriterien definiert.

Beitritt UN PRI

Im August 2021 unterzeichnete die Debeka-Versicherungsunternehmen und Bausparkasse die Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen (PRI).

Damit erklären wir, dass in der Kapitalanlage nachhaltige Themen berücksichtigt und die sechs Prinzipien der PRI umgesetzt werden:

1. Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
3. Wir werden die Unternehmen, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche fördern.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.



Klimastrategie/Climate Action 100+

Die Debeka strebt in ihrer ESG- und Klimastrategie die sukzessive Umstellung der Kapitalanlage auf eine Klimaneutralität an. Einhergehend mit einer Verbesserung der Messbarkeit einzelner Nachhaltigkeitsindikatoren und einer breiteren Datengrundlage werden wir zukünftig unsere ESG- und Klimastrategie um Zielgrößen, weitere Maßnahmen und eine Meilensteinplanung erweitern. Eine regelmäßige Erhebung und ein internes Reporting von Nachhaltigkeitskennzahlen (z. B. CO₂-Emissionen, Sozial- und Unternehmensführungskennzahlen) ist fester Bestandteil der ESG- und Klimastrategie. Im Zusammenhang mit dem Beitritt zur PRI wurde die Debeka auch Unterstützer der Initiative Climate Action 100+. Climate Action 100+ ist eine Engagement-Plattform, die sich dem Thema klimaschädlicher Treibhausgasemissionen widmet. Dabei stehen 167 Unternehmen im Fokus, die für 80 Prozent der industriellen Treibhausgase verantwortlich sind. Die Zusammenarbeit mit dieser Initiative möchte die Debeka in den kommenden Jahren weiter ausbauen.

ESG-Komitee

Innerhalb der Debeka berät bzw. entscheidet ein ESG-Komitee über die strategische Ausrichtung zu nachhaltigen Themen in der Kapitalanlage. Es setzt sich aus Funktionsträgern im Kapitalanlagemanagement und im Risikomanagement zusammen, die unter der Leitung des Finanzvorstands beraten. Zusammen mit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit/Regulatorik wird die Nachhaltigkeits- und Klimastrategie fortlaufend weiterentwickelt. Dazu gehört z. B. auch die Implementierung eines Engagementansatzes. Durch den Beitritt zur PRI eröffnen sich Möglichkeiten, zusammen mit anderen Investoren z. B. die Transformation von Unternehmen zu einer Klimaneutralität positiv voranzutreiben.

Auszeichnungen

Die Ausrichtung der Debeka dem Thema Nachhaltigkeit gegenüber wird auch durch externe Einschätzungen bestätigt.

Im Rahmen einer Online-Umfrage der ServiceValue GmbH im Auftrag von Focus Money hat die Debeka die Auszeichnung „Nachhaltiges Engagement: stark“ erhalten. Die Auszeichnung wird an Unternehmen vergeben, die über dem Durchschnitt aller Mittelwerte der Branche liegen. Verbraucher wurden befragt, ob sie in den vergangenen 12 Monaten erfahren haben, dass sich die Debeka nachhaltig engagiert.

Im November 2021 haben die Zielke Research Consult GmbH und MORGEN und MORGEN die nachhaltigsten in Deutschland aktiven Versicherer ausgezeichnet. Die Debeka gehörte zu den Top Ten und erhielt das CSR-Label in Gold.

Neben den beschriebenen Auszeichnungen erhält die Debeka auch von Ratingagenturen wie z. B. Assekurata regelmäßig Auszeichnung, so konnten die guten Ergebnisse aus dem Jahr 2020 fortgeschrieben werden und auch für das Jahr 2021 erhielt sie die bestmögliche Auszeichnung: „exzellent“ in der Krankenversicherung und in der Schaden- und Unfallversicherung. In der Lebensversicherung erhielt Sie die Bewertung gut.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELT

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Versicherungen und Bausparprodukte sind Dienstleistungen mit immateriellem Charakter, die grundsätzlich keiner Rohstoffe bedürfen. Aus diesem Grund beansprucht die Debeka im Rahmen ihres Kerngeschäfts vergleichsweise wenige natürliche Ressourcen. Innerhalb ihrer operativen Geschäftstätigkeit sind diese im Wesentlichen: Kraftstoffe (Benzin und Diesel) für den Fuhrpark, Geschäftsreisen, Büromaterialien (z. B. Papier, Toner, Farbe) sowie die Versorgung der Betriebsstätten mit Strom, Heizenergie (Gas und Fernwärme) und Wasser. Die Ermittlung der Energieverbräuche für alle Debeka-Standorte stellt sich aufgrund der Vielzahl an bundesweit angemieteten Geschäftsstellen als äußerst schwierig heraus. Daher fokussiert sich die Erhebung der Energieverbräuche vorerst auf die Standorte der Hauptverwaltung in Koblenz. Sämtliche Daten sind in tabellarischer Form in den Leistungsindikatoren der Kriterien 11 und 12 dargestellt.

Es ist das Ziel, den Verbrauch natürlicher Ressourcen sukzessive zu verringern. Mittels eines Energieaudits nach der DIN EN 16247-1, das die Debeka mit externer Unterstützung durchgeführt hat, wurde ein aussagekräftiges energetisches Profil gemäß den Anforderungen der §§ 8-8d EDL-G mit Auditbericht vom 1. Dezember 2015 erstellt. Zum 1. Dezember 2019 konnte das Wiederholungsaudit nach der DIN EN 16247-1 erfolgreich abgeschlossen werden. Im Zuge des Audits werden alle relevanten Energieverbräuche aufgenommen und wirtschaftlich sinnvolle Maßnahmen zur Effizienzsteigerung im Unternehmen analysiert und bewertet. Das Energieaudit wird regelmäßig durchgeführt.

In den Wintermonaten in 2020/21 wurden die zentralen Lüftungsanlagen für die Büros der HV mit 100 Prozent Frischluftanteil betrieben, als Schutzmaßnahme im Rahmen von COVID-19. Dadurch entstanden hohe Mehrkosten infolge der Erwärmung der Frischluft mittels Fernwärme.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Als Versicherer und Finanzdienstleister, der aufgrund seiner genossenschaftlichen Prägung in erster Linie die Interessen seiner Mitglieder und Kunden im Blick hat, achtet die Debeka seit jeher streng auf die entstehenden Kosten und damit auch auf Sparsamkeit bei der Ressourcenverwendung. Hierfür wird sie zukünftig schrittweise qualitative und quantitative Ziele definieren.

Die Debeka war Mitgründer und eines von 14 Partnerunternehmen des ersten Koblenzer Energieeffizienz-Netzwerks, das auf Initiative der Energieversorgung Mittelrhein AG (evm) entstanden war. Mit dem Monitoring der selbst gesteckten Effizienzziele (Energieeinsparung) im Netzwerk endete die offizielle Netzwerklaufzeit in 2020 mit einer Zielerreichung von 99,1 Prozent. Das Energieeffizienz-Netzwerk wird als offenes Netzwerk, losgelöst von der Initiative auf freiwilliger Basis fortgeführt. Unabhängig vom Netzwerk wurden bereits die nachfolgenden Maßnahmen durchgeführt und Einsparpotenziale genutzt:

- Die Hauptverwaltung sowie die angemieteten Liegenschaften am Standort Koblenz beziehen seit dem 1. Januar 2018 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien. Erdgasobjekte werden ab 2021 ebenfalls mit 100 Prozent CO₂ neutralem Gas beliefert.
- Im Jahr 2019 wurde ein Rahmenvertrag für die Belieferung der Betriebsstätten im Bundesgebiet mit Ökostrom geschlossen. Die Betriebsstätten wurden sukzessive umgestellt. Die Belieferung mit Öko-Gas für die Debeka-Standorte erfolgt im Zeitraum vom 01.01.2021-31.12.2024 über ein Gesamtvolumen von 10.604.000 kWh. Die Energieversorgung Mittelrhein AG hat für die Debeka-Gruppe Emissionsminderungszertifikate in Höhe von 2.138 Tonnen CO₂-Äquivalenten erworben. Mit dieser Urkunde bestätigt die First Climate, dass diese Emissionen durch Investitionen in die Klimaschutzprojekte Saubere Energie aus Wasserkraft in Indien und die verminderte Abholung durch effiziente Kochherde in Uganda kompensiert werden.
- Auf dem Dach des Debeka-Leistungszentrums in Koblenz-Bubenheim wird eine ca. 1.000 m² großen Photovoltaik-Anlage betrieben. Aktuell wird die technische Umsetzung weiterer PV-Anlagen auf Eigentumsobjekten geprüft.
- Nach Bezug des Neubaus erfolgt die Komplettsanierung des II. Bauabschnitts der Hauptverwaltung. Dies beinhaltet u. a. den Austausch der Fassadengläser und den Austausch gegen hocheffizientere technische Anlagen. Das Sanierungskonzept befindet sich derzeit in Planung.



- Am Standort der Hauptverwaltung wird neue Klimatechnik eingesetzt, neue Fassadenverglasung installiert und es werden die Heizungs- und Lüftungsanlagen optimiert.
- Die technischen Anlagen im Rechenzentrum werden optimiert (moderne und energieeffiziente Umluftkühlung, geringe Flächenkühlung durch Bildung von Kalt-/Warmgängen, Einsatz einer Wärmepumpe).
- LED-Leuchten mit tageslichtabhängiger Steuerung werden verstärkt eingesetzt.
- Bezogen auf das Dienstleistungszentrum: Die Klimatisierung im Bereich der Poststelle wird optimiert und die Anlage mit EC-Motoren ausgestattet.
- Die Anlagen werden zur Effizienzkontrolle regelmäßig gemonitort und gewartet.
- Zwei Hybridfahrzeuge für den Fuhrpark wurden neu angeschafft.
- Für Transportdienste innerhalb der Standorte in Koblenz werden Elektroautos eingesetzt.
- Dienstreisen werden bevorzugt mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt, Bahnreisen (IC/EC und ICE) erfolgen über die Teilnahme am bahn.business-Programm der Deutschen Bahn AG mit 100 Prozent Ökostrom.
- Telefon- und Videokonferenzen werden verstärkt genutzt.
- Es erfolgt eine Information und Sensibilisierung der Mitarbeiter für die verschiedenen Entsorgungsmethoden je Abfallart.
- In 2020 wurden für Debeka-Mitarbeiter Lademöglichkeiten für E-Autos auf dem Gelände der Debeka-Hauptverwaltung errichtet.

Seit Januar 2020 bietet die Debeka den Mitarbeitenden am Standort der Hauptverwaltung in Koblenz das JobTicket des Verkehrsverbunds Rhein-Mosel (VRM) an. Mit den Ladesäulen und dem JobTicket bietet die Debeka Möglichkeiten, dass die Mitarbeitenden die für den Arbeitsweg anfallenden CO₂-Emissionen reduzieren können. Dies flankiert das Unternehmensziel, die Emissionen des Unternehmens in den kommenden Jahren um bis zu 25 Prozent zu reduzieren.

Seit Juli 2021 besteht für alle Mitarbeitenden die Möglichkeit, über die JobRad GmbH ein Dienstrad zu leasen.

Auf Basis von Expertenschätzungen werden laufend zu den oben genannten Maßnahmen mögliche Risiken für den Ressourceneinsatz analysiert und überwacht. Dabei wurden neben steigenden Kosten für den Energiebezug bisher keine wesentlichen Risiken identifiziert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Papierverbrauch Debeka (alle Standorte)

Der gesamte Papierverbrauch der Debeka beträgt: 1.121,07 (Vorjahr: 1.178,40) Tonnen. Die Debeka verwendet ausschließlich Recycling- oder chlorfrei gebleichtes Papier. Darüber hinaus wird auf zertifiziertes Papier (z. B. FSC, PEFC, Blauer Engel) Wert gelegt.

Papierkategorien	Jahresverbrauch 2021 [t]	Jahresverbrauch 2020 [t]	Jahresverbrauch 2019 [t]
Kopier- und Druckerpapier	515,87	395,42	456,14
Umschläge	187,57	177,91	158,05
Endlospapier	33,43	185,66	187,41
Drucksachen (Geschäftsbericht, Prospekte, etc.)	84,88	129,49	149,79
Formulare (Briefpapier, Vordrucke, etc.)	229,01	193,62	230,61
Weitere Büropapiere	3,55	3,19	8,54
Kartonprodukte	29,10	35,82	40,8
Sonstiges	37,65	57,29	84,44
Gesamtverbrauch Papier	1.121,07	1.178,40	1.315,78

Kennzahlen Papierverbrauch	2021	2020	2019
Papierverbrauch/Mitarbeiter effektiv* [kg]	73	77	87
Papierverbrauch/Kunde** [g]	158	166	186
Papierverbrauch/Vertrag*** [g]	53	56	63

*Mitarbeiterzahl effektiv: 2021: 15.264,9; 2020: 15.209; 2019: 15.091

** Anzahl Kunden: 2021: 7.076.301; 2020: 7.086.967; 2019: 7.065.605

*** Anzahl Verträge: 2021: 21.089.891; 2020: 20.991.426; 2019: 20.830.266

Verbrauch Farbe/Tinte/Toner Debeka (alle Standorte)

Der gesamte Verbrauch an Farbe/Toner/Tinte beträgt: 5,72 (2020: 7,24 Tonnen, 2019: 8,69).

Farbe/Tinte/Toner	Jahresverbrauch 2021 [t]	Jahresverbrauch 2020 [t]	Jahresverbrauch 2019 [t]
Gesamtverbrauch Farbe/Tinte/Toner	5,72	7,24	8,69

Die Debeka nutzt die Möglichkeiten der Digitalisierung sowie technische Innovationen, um den Verbrauch dieser Komponenten stetig zu verringern.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.
- c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:
 - i. Stromverbrauch
 - ii. Heizenergieverbrauch
 - iii. Kühlenergieverbrauch
 - iv. Dampfverbrauch
- d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):
 - i. verkauften Strom
 - ii. verkaufte Heizungsenergie
 - iii. verkaufte Kühlenergie
 - iv. verkauften Dampf
- e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.
- f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.
- g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Energieverbrauch Debeka (Hauptverwaltung Koblenz)

Der gesamte Energieverbrauch beträgt: 20.102.125 (2020: 18.081.757, 2019: 18.064.802) kWh. Der Hauptenergieträger der Debeka ist Strom. Es handelt sich hierbei um 100 Prozent CO₂



Energieträger	Jahresverbrauch 2021 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]	Jahresverbrauch 2020 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]	Jahresverbrauch 2019 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]
Strom (mit Ökostromanteil)	9.080.013	2.540	9.422.955	2.699	9.571.241	2.861
Strom (ohne Ökostromanteil)	0	0	0	0	0	-
Strom (Fuhrpark)	10.902	3	7.930	2	-	-
Erdgas***	1.699.608	476	1.667.424	478	1.767.796	528
Fernwärme	6.902.555	1.931	4.845.349	1.388	4.502.540	1.346
Dampf**	2.175.599	609	1.891.606	542	1.843.136	551
Diesel (Notstromaggregate)	35.946	10	37.858	11	37.031	11
Kraftstoff (Fuhrpark)	197.502	55	208.635	60	343.058	103
Gesamtverbrauch	20.102.125	5.624	18.081.757	5.180	18.064.802	5.400

*Mitarbeiterzahl effektiv: 2021: 3.574,2; 2020: 3.491,4; 2019: 3.345,7

** Dampfeinsatz nur für den 1. Bauabschnitt

*** Erdgaseinsatz in 4 Standorten

Nicht erneuerbare Kraftstoffe

Kraftstoffart	Verbrauch in l 2021	Verbrauch in MegaJoule 2021	Verbrauch in l 2020	Verbrauch in MegaJoule 2020	Verbrauch in l 2019	Verbrauch in MegaJoule 2019
Kraftstoff (Fuhrpark)	19.985,1	711.001	21.194,8	751.085	34.691,9	1.235.008
Notstromdiesel	3.609	129.406	3.801	136.289	3.718	133.311

Stromerzeugung	ingespeiste Jahresmenge 2021 [kWh]	ingespeiste Jahresmenge 2020 [kWh]	ingespeiste Jahresmenge 2019 [kWh]
Photovoltaik-Anlage zur Netzeinspeisung	84.333	91.260	87.957

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.
- b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.
- c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.
- d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Debeka hat sich jedoch einem Energieaudit nach der DIN EN 16247-1 unterzogen, aus dem geeignete Energieeffizienzmaßnahmen abgeleitet wurden. Die Debeka hat bereits im Jahr 2018 wieder mit dem Wiederholungsaudit nach der DIN EN 16247-1 begonnen, aus dem geeignete Energieeffizienzmaßnahmen Ende 2019 abgeleitet werden können. Das Audit wurde absolviert, positiv bewertet und abgeschlossen.

Insgesamt konnten Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und Senkung des Energiebedarfs abgeleitet werden. Die meisten Maßnahmen wurden im Bereich Beleuchtung identifiziert, gefolgt vom Bereich Heizung.

Auf freiwilliger Basis wird der Erfahrungsaustausch im Rahmen eines Netzwerks in Zusammenarbeit mit dem Energieversorger evm fortgeführt.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):
 - i. Oberflächenwasser;
 - ii. Grundwasser;
 - iii. Meerwasser;
 - iv. produziertes Wasser;
 - v. Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Wasserverbrauch Debeka (Hauptverwaltung Koblenz)

Das Gesamtvolumen der Wasserentnahme beträgt 11.718 (2020: 22.543, 2019: 29.251) m³.

Wasserversorgung	Jahresverbrauch [m³]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [m³/MA]	Verbrauch in Megalitern
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2021	11.718	3,28	11,718
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2020	22.543	6,46	22,543
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2019	29.251	8,74	29,251

*Mitarbeiterzahl effektiv: 2021:3.574,2; 2020: 3.491,4; 2019: 3.345,7

Die Trinkwasserversorgung und Abwasserbeseitigung erfolgen ausschließlich über den örtlichen kommunalen Versorger.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Abfallaufkommen Debeka (Hauptverwaltung Koblenz)

Das Gesamtabfallaufkommen beläuft sich auf 598,50 (2020: 779,37; 2019: 869,86) Tonnen.

Abfallarten	Jahresverbrauch 2021 [t]	Jahresverbrauch 2020 [t]	Jahresverbrauch 2019 [t]	Art der Entsorgung
datengeschütztes Papier	326,96	435,32	489,03	Recycling
Altpapier + Kartonagen	109,89	120,94	130,50	Recycling
Restmüll	106,93	144,33	143,52	Recycling/thermische Verbrennung
Speisereste	9,60	27,36	48,84	Biogasanlage
Grüner Punkt	17,45	26,42	26,65	Recycling
Fettabscheider	17,28	28,87	18,33	Biogasanlage
elektronische Datenträger, Festplatten*	6,79	1,65	1,11	Recycling
EDV-Schrott*	3,60	12,08	11,88	Recycling
Summe	598,50	796,97	869,86	

*Diese Angabe bezieht sich auf die bundesweiten Standorte der Debeka

Abfall	Jahresmenge [t]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kg/MA]
Gesamtverbrauch Abfall	2021: 598,50 2020: 796,97 2019: 869,86	2021: 164 2020: 225 2019: 257

*Mitarbeiterzahl effektiv: 2021: 15.264,9; 2020: 15.209,4; 2019: 15.091,1 für elektronische Datenträger/Festplatten und EDV-Schrott;

Mitarbeiterzahl effektiv: 2021: 3.574,2; 2020: 3.491,4; 2019: 3.345,7 für die restlichen Abfallarten.

Das Abfallvolumen konnte infolge von Digitalisierungsmaßnahmen deutlich um 100 Tonnen reduziert werden. Die Entsorgung des Abfallaufkommens am Standort Hauptverwaltung Koblenz führen zertifizierte Recycling- und Entsorgungsfachbetriebe durch. Sie erfolgt nach Trennung von verwertbaren Recycling-Stoffen, Elektronikschrott und verschiedenen Sonderabfällen.

Zur umweltschonenden und ordnungsgemäßen Entsorgung des Elektronikschrotts arbeitet die Debeka mit der Rhein-Mosel-Werkstatt für behinderte Menschen gemeinnützige GmbH zusammen. Der Elektronikschrott wird in der Werkstatt manuell in Einzelteile zerlegt und nach Wert- und Schadstoffen sortiert. Recyclebare Wertstoffe werden in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt und Schadstoffe über einen qualifizierten Partner der Einrichtung

entsorgt. Die Rhein-Mosel-Werkstatt setzt sich zum Ziel, behinderten Menschen Sozial- und Fachkompetenzen zu vermitteln und ihnen ein weitgehend selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas (THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

In Kooperation mit dem Energieversorger evm hat die Debeka ihre Treibhausgas-Emissionen berechnet. Hierfür wird die Software der KlimAktiv gemeinnützige Gesellschaft zur Förderung des Klimaschutzes mbH eingesetzt. Die vom TÜV Nord Cert geprüfte Software bilanziert die CO₂-Emissionen nach der Methode des Greenhouse Gas (GHG) Protocols und teilt diese nach Scope 1, Scope 2 und Scope 3 auf.

Die stärksten Emissionsquellen der Debeka entfallen auf den Energieverbrauch der Liegenschaften, die Geschäftsreisen sowie den Papierverbrauch.

Darüber hinaus betreiben sie eine ca. 1.000 m² große Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Debeka-Dienstleistungszentrums in Koblenz-Bubenheim.

Unsere Liegenschaften (ca. 98 Prozent) werden bundesweit durch einen Strombündelvertrag mit 100 Prozent Ökostrom beliefert. Alle eigenständig versorgten Lieferstellen werden über einen Bündelvertrag mit 100 Prozent Öko-Gas beliefert (ca. 40 Liegenschaften).

Die Auswertungen des Basisjahrs 2016 gelten als Ausgangslage für Vergleiche in den Folgejahren sowie für die Definition von Zielen zur Reduktion der Emissionen.

Unser Ziel ist es, die CO₂-Emissionen (Basisjahr 2019) bis 2025 um bis zu 25 % zu reduzieren. Seit der ersten Messung in 2016 konnten die Emissionen bereits kontinuierlich reduziert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i. der Begründung für diese Wahl;
 - ii. der Emissionen im Basisjahr;
 - iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Im Scope 1 sind Erdgas und Kraftstoff (Diesel/Benzin Fuhrpark, Diesel Notstromaggregate) enthalten: 368,158 t (2020: 369,179 t, 2019: 418,156 t)
Basisjahr ist das Jahr 2016, in dem bei der Debeka erstmals THG-Emissionen nach der Methode des Greenhouse Gas (GHG) Protocols berechnet wurden. Ein Vergleich der Emissionswerte mit den Vorjahren findet statt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Im Scope 2 sind die Energieträger Strom und Fernwärme als Emissionsquellen enthalten:

4.471,134 t (2020: 4.607,638 t, 2019: 5.242,657 t): Strom und Fernwärme

- davon 2.814,804 t (2020: 3.316,878 t, 2019: 4.029,492 t) Strom

- davon 3,380 t (2020: 2,791 t) Strom Elektrofahrzeuge

- davon 1.652,947 t (2020: 1.287,968 t, 2019: 1.213,166 t) Fernwärme und Dampf

Begründung Mehrverbrauch: Im Bereich Fernwärme und Dampf ist ein Mehrverbrauch zu verzeichnen, der u. a. auf die kühleren Temperaturen, als auch auf die Sanierungsmaßnahmen im Gebäude zurückzuführen sind.

In den Wintermonaten wurden die zentralen Lüftungsanlagen mit 100 Prozent Frischluftanteil betrieben (Maßnahmen aufgrund COVID-19), was zu einem erhöhten Heizbedarf führte.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3):

Im Scope 3 sind Papier, Farbe/Tinte/Toner, Wasser, Abfall, Geschäftsreisen sowie die Vorketten der Energieträger aus Scope 1 und 2 enthalten: 2.751,661 t (2020: 3.690,314 t, 2019: 5.154,414 t).

Nicht berücksichtigt werden derzeit die Arbeitswege der Mitarbeiter, die dienstlichen Fahrten der fest angestellten Außendienstmitarbeiter sowie die An- und Abreise der Lieferanten und Zulieferer. Diese Emissionsquellen sollen zunächst auf Relevanz und Datenverfügbarkeit geprüft werden.

Basisjahr ist das Jahr 2016, in dem bei der Debeka erstmals THG-Emissionen nach der Methode des Greenhouse Gas (GHG) Protocols berechnet wurden. Ein Vergleich der Emissionswerte findet in den Folgejahren statt.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

In 2021 konnten 3.340,355 t CO₂-Emissionen vermieden werden (2020: 3.939,267 t; 2019: 5.089,94 t). Alle Koblenzer Standorte beziehen von seit 2018 zu 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien. Im Jahr 2021 wurden dadurch 2.893,566 t CO₂-Emissionen eingespart (2020: 3.732,306 t; 2019: 4.779,757 t). Durch den Kauf von Emissionsminderungszertifikate für den Einsatz von Öko-Gas konnten 362,860 t CO₂ Emissionen im Jahr 2021 eingespart werden. Ebenfalls betreibt die Debeka eine ca. 1.000 m² große Photovoltaik-Anlage auf dem Dach des Debeka-Dienstleistungszentrums in Koblenz-Bubenheim.

Dienstreisen mit der Bahn erfolgen über das: bahn.business Programm der Deutschen Bahn AG. Alle über dieses Programm getätigten Reisen in Fernverkehrszügen (ICE und IC/EC) werden standardmäßig mit 100 Prozent Ökostrom betrieben. Durch den Strombezug aus erneuerbaren Quellen verhindert die Deutsche Bahn, dass bei Fernverkehrsfahrten CO₂ Emissionen entstehen. Dadurch leistet die Debeka einen Beitrag für nachhaltigen Verkehr. Im Jahr 2021 wurden dadurch 417,84 t CO₂-Emissionen eingespart (2020: 43,00 t, 2019: 271,66 t).

Das Einsparpotenzial von weiteren Maßnahmen, die die Debeka zur Reduktion ihrer THG-Emissionen unternimmt, kann derzeit nicht beziffert werden.

Berichterstattung zur Taxonomie

Disclaimer:

Der DNK gibt keine inhaltlichen Vorgaben, welche Taxonomie-Angaben zu veröffentlichen sind oder wie die Darstellungen zu erfolgen haben und wo die Informationen zur Erfüllung der Verpflichtungen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 2020/852) zu veröffentlichen sind. Dies ergibt sich unmittelbar aus der EU-Taxonomie-Verordnung bzw. aus der Delegierten Verordnung (C (2021) 4987)), ihren Anhängen und weiteren Delegierten Rechtsakten.

Das berichtende Unternehmen ist für die Qualität, Vollständigkeit, Aktualität und Korrektheit der in den Erklärungen enthaltenen Informationen zur Erfüllung der Anforderungen im Rahmen der EU-Taxonomie-Verordnung selbst verantwortlich.

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Die EU-Taxonomie verfolgt das Ziel, ein EU-weites Klassifizierungssystem für die Bewertung ökologischer Nachhaltigkeit von wirtschaftlichen Aktivitäten zu etablieren. Dies soll das Vertrauen bei Investoren stärken, grüne Investitionen transparenter und attraktiver machen und Anleger vor Greenwashing schützen. Im ersten Schritt fokussiert die EU-Taxonomie Klimaziele. Eine Wirtschaftsaktivität ist als taxonomiekonform anzusehen, wenn diese einen wesentlichen Beitrag zu mindestens einem von insgesamt sechs Umweltzielen leistet, keines dieser Ziele wesentlich beeinträchtigt und soziale Mindeststandards erfüllt.

Welche Umweltziele wurden in der EU-Taxonomie Verordnung bestimmt?

Artikel 9 der Verordnung listet insgesamt 6 Umweltziele auf. Der Fokus liegt aktuell auf den ersten beiden Umweltzielen:

1. Verhinderung des Klimawandels,
2. Anpassung an den Klimawandel

Für die Unternehmen Debeka Lebensversicherungsverein a.G, Debeka Pensionskasse AG und Debeka Zusatzversorgungskasse VaG ergeben sich für die Kapitalanlage folgende Kennzahlen:

Debeka Lebensversicherungsverein a.G.

	Prozent der gesamten Kapitalanlage	Buchwert in EUR
Taxonomiefähige Kapitalanlagen	8,91	3.921.528.763,20
Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlagen	58,16	25.613.611.319,69
Staatsanleihen sowie Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten	20,30	11.214.958.373,69
Risikopositionen an Unternehmen, die keiner NFE-Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen	32,15	14.158.900.969,97
Derivate	0,78	342.710.784,47

Debeka Pensionskasse AG

	in Prozent der gesamten Kapitalanlage	Buchwert in EUR
Taxonomiefähige Kapitalanlagen	9,27	82.425.716,52
Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlagen	60,12	534.668.658,33
Staatsanleihen sowie Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten	19,26	212.142.587,67
Risikopositionen an Unternehmen, die keiner NFE- Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen	30,61	272.249.168,68
Derivate	-	-

Debeka Zusatzversorgungskasse VaG

	in Prozent der gesamten Kapitalanlage	Buchwert in EUR
Taxonomiefähige Kapitalanlagen	10,25	102.797.502,37
Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlagen	50,82	509.842.828,28
Staatsanleihen sowie Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten	12,18	139.070.735,94
Risikopositionen an Unternehmen, die keiner NFE- Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen	38,93	390.540.422,08
Derivate	-	-

Für die Übergangszeit von zwei Jahren gilt für den Finanzsektor eine vereinfachte Offenlegung. Infolgedessen muss lediglich die Taxonomiefähigkeit ausgewiesen werden. Das heißt, dass wir nur über Investitionen in Wirtschaftstätigkeiten berichten, die in den Anwendungsbereich der Taxonomieverordnung fallen; die also im delegierten Rechtsakt zum Klima beschrieben sind. Die Ausweisung erfolgt unabhängig davon, ob diese Wirtschaftstätigkeit einige oder alle der darin festgelegten technischen Prüfkriterien erfüllt.

2.) Ansatz/Prozessbeschreibung

Wir haben unsere Berechnungen auf Buchwertbasis zum 31.12.2021 durchgeführt, damit die Kapitalanlagen konsistent mit der finanziellen Berichterstattung ausgewiesen werden. Sind aufgrund von Fondskonstruktionen keine Buchwerte vorhanden, wurden diese auf Grundlage der Markt- oder Anschaffungswerte skaliert und entsprechend ermittelt.

Taxonomiefähige und Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlagen

Die zu ermittelnden KPI wurden anhand folgender Formeln berechnet:

$$\text{Anteil taxonomiefähiger Kapitalanlagen} = \frac{\text{Taxonomiefähige Kapitalanlagen}}{\text{Gesamte Kapitalanlagen exkl. Staatsanleihen}}$$

$$\text{Anteil nicht taxonomiefähiger Kapitalanlagen} = \frac{\begin{aligned} &\text{Gesamte Kapitalanlagen exkl. Staatsanleihen} \\ &- \text{Taxonomiefähige Kapitalanlagen} \\ &- \text{Risikopositionen an Unternehmen, die keiner} \\ &\text{NFE Verpflichtung nach EU Recht unterliegen} \\ &- \text{Derivate} \end{aligned}}{\text{Gesamte Kapitalanlagen exkl. Staatsanleihen}}$$

Bei der Berechnung dieser Key Performance Indicators (KPI) bleibt das Exposure gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten (kurz: Staatsanleihen) gem. FAQ der EU-Kommission vom 2. Februar 2022 bei der Berechnung der gesamten Kapitalanlagen vollständig außen vor. Staatsanleihen können per se nicht als „taxonomiefähig“ oder „nicht-taxonomiefähig“ klassifiziert werden. Damit Zähler und Nenner der Formel konsistent sind, werden die Staatsanleihen von den gesamten Kapitalanlagen abgezogen.

Die ausgewiesenen Anteile an taxonomiefähigen Kapitalanlagen wurden auf der Grundlage berechnet, dass Immobilien und Hypotheken laut Informationen der EU-Kommission vom 2. Februar 2022 als taxonomiefähig gelten.

MSCI ESG stellt für die Emittenten von Anleihen und Aktien bereits Daten zur Taxonomiefähigkeit zur Verfügung. Diese basieren allerdings auf Schätzungen, die sich nach den NACE-Codes der jeweils investierten Unternehmen orientieren. Nach Maßgabe der EIOPA dürfen geschätzte Werte nicht berichtet werden. Den geschätzten Wert geben wir daher nicht an.

Staatsanleihen sowie Anleihen von Zentralbanken und supranationalen Emittenten

Der zu ermittelnden KPI wurden anhand folgender Formeln berechnet:

$$\text{Anteil Staatsanleihen} = \frac{\text{Staatsanleihen}}{\text{Gesamte Kapitalanlagen}}$$

Bei der Berechnung dieses KPI sind Staatsanleihen gem. FAQ der EU-Kommission vom 20.12.2021 bei der Berechnung der gesamten Kapitalanlagen inkludiert. Diese Betrachtung erachten wir als sinnvoll, da u.E. der tatsächliche Anteil von Staatsanleihen am Gesamtexposure gezeigt werden soll.

Risikopositionen an Unternehmen, die keiner NFE-Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen (kurz: nicht berichtspflichtige Unternehmen)

Der zu ermittelnden KPI wurden anhand folgender Formeln berechnet:

$$\text{Anteil der Risikopositionen an nicht berichtspflichtigen Unternehmen} = \frac{\text{Risikopositionen an nicht berichtspflichtigen Unternehmen}}{\text{Gesamte Kapitalanlagen exkl. Staatsanleihen}}$$

Bei der Berechnung dieser KPI bleiben Staatsanleihen gem. FAQ der EU-Kommission vom 20.12.2021 bei der Berechnung der gesamten Kapitalanlagen vollständig außen vor. Staatsanleihen können per se nicht als „berichtspflichtig“ oder „nicht-berichtspflichtig“ klassifiziert werden. Damit Zähler und Nenner der Formel konsistent sind, werden die Staatsanleihen von den gesamten

Kapitalanlagen abgezogen. MSCI ESG liefert derzeit noch keine direkte Kennzeichnung, ob ein Unternehmen verpflichtet ist, eine nicht-finanzielle Erklärung (NFE) abzugeben. Es wurde uns jedoch mitgeteilt, dass bereits ein Austausch mit potenziellen Data Providern stattfindet. Die Problematik bei einem potenziellen Faktor liegt unter anderem darin, dass es auf EU-Ebene kein zentrales Register gibt, welche Unternehmen nach EU-Recht berichtspflichtig sind. Zudem setzen die Nationalstaaten die Pflicht nicht auf gleiche Weise um. Aus diesen Gründen werden Risikopositionen an Unternehmen außerhalb der EU ausgewiesen. Diese sind u.E. in keinem Fall nach EU-Recht berichtspflichtig.

Derivate

Derivate wurden gem. CIC Bezeichnung „Derivate“ nach Solv II ausgewertet (A - F).

Die berichtspflichtigen Unternehmen haben zum betrachteten Stichtag keine Investitionen in Kreditderivate getätigt.

Wir prüfen, wie die Anforderungen der TaxonomieVO im Rahmen der Geschäftsstrategie und des Produktentwicklungsprozesses zukünftig berücksichtigt werden können. Wir veröffentlichen Informationen zur Taxonomie für die Mitglieder/Kunden im Nachhaltigkeitsbericht auf der Internetseite www.debeka.de/nachhaltigkeit.

Der Debeka Lebensversicherungsverein a.G betreibt keine gemäß der EU-Taxonomieverordnung potenziell taxonomiefähigen Geschäftsbereiche. Daher geben wir keinen Anteil der Versicherungstätigkeiten des Debeka Lebensversicherungsverein a.G als taxonomiefähig im Sinne der EU-Taxonomieverordnung an.

3.) Anhänge

Laden Sie hier ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen zu den nach der EU-Taxonomie-Verordnung zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI) hoch.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Ziel der Debeka-Unternehmen ist es, den Arbeitnehmern sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen zu



bieten. Hierzu verfolgt die Unternehmensführung die Strategie einer nachhaltigen Personalpolitik und bietet den Mitarbeitern sehr gute Arbeitsbedingungen, die weit über das gesetzlich geforderte Maß hinausgehen. Auch in Ihrem Unternehmensleitbild beschreibt die Debeka ihr Selbstverständnis in Bezug auf den Umgang mit den Mitarbeitern. Es ist von zentralen Wertvorstellungen getragen.

Der Vorstand bekennt sich zum Wohle der Beschäftigten und der Unternehmen zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern. Ihre Vertretung wird über Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter der Aufsichtsräte auf Betriebs- und Unternehmensebene sichergestellt. Der Arbeitgeber unterstützt die Betriebsräte mit speziellen Seminarangeboten dabei, für die Belange der Belegschaft einzutreten. Darüber hinaus werden in der Regel jährlich sogenannte Betriebsräteforen in den dezentralen Einheiten veranstaltet, die dem regelmäßigen Austausch zwischen Unternehmensführung und Betriebsräten dienen.

Die positiven Ergebnisse dieser Personalpolitik werden regelmäßig anhand erhobener Kennzahlen überprüft. Debeka-Mitarbeiter verfügen über sehr lange Betriebszugehörigkeiten von durchschnittlich 18,4 Jahren im Innendienst und 12,5 Jahren im Außendienst. Im Branchenvergleich zeichnet sich der Arbeitgeber Debeka außerdem durch eine stets hohe Ausbildungsquote, die in 2021 sogar auf 9,5 Prozent gesteigert werden konnte und eine ausgewogene Altersstruktur aus.

Als Ergebnis einer Expertenschätzung wurde festgestellt, dass mit der Geschäftstätigkeit, den Produkten und Dienstleistungen der Debeka derzeit keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Arbeitnehmerbelange verknüpft sind. Zur Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten führt die Debeka Gefährdungsbeurteilungen nach den Maßgaben des Arbeitsschutzgesetzes durch. Seit 2017 wurden diese um den Aspekt der psychischen Belastungen erweitert.

Die Arbeitsverhältnisse aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Auszubildenden regeln die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Sie beinhalten u. a. Regelungen zu den Themen Arbeitsentgelt, Arbeitszeit, Mehrarbeit sowie Kündigung.

Darüber hinaus haben der Debeka-Vorstand und der Gesamtbetriebsrat Vereinbarungen getroffen, die der Aufrechterhaltung und Ordnung im Betrieb dienen. Sie sehen beachtliche Leistungen und Vergünstigungen sozialer Art vor, die über den gesetzlich bzw. tarifvertraglich festgelegten Umfang hinausgehen und zusätzlich gewährt werden.

Die Debeka ist ausschließlich in Deutschland tätig und arbeitet bevorzugt mit regionalen Lieferanten zusammen. Sie lässt sich von allen Lieferanten bestätigen, dass diese Mindestlöhne einhalten. Eine Überprüfung weiterer Standards erfolgt derzeit nicht.

Auf Basis des Bestandwachstums erhalten alle Betriebsangehörigen bei Erreichen jährlicher Ziele eine Mitarbeitererfolgsprämie. Sie soll ein Anreiz sein, sich für den Unternehmenserfolg in besonderem Maße einzusetzen. Auch über das Ideenmanagement werden die Mitarbeiter außerdem aktiv in die Gestaltung

der Arbeitsprozesse und der Unternehmensentwicklung einbezogen. Vorschläge zu Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein sind darin ausdrücklich erwünscht. Ebenfalls führt die Debeka Mitarbeiterbefragungen unter allen Beschäftigten durch, aus denen wichtige Impulse für die Unternehmen hervorgehen können. Letztlich bietet die Debeka-Mitarbeiter-App als unternehmensinterner Social Media-Kanal die Möglichkeit, in den gegenseitigen Austausch zu treten.

Über die Belegschaft erreichte den Vorstand die Idee eines Spendenmodells, in welchem Mitarbeiter mit einem schweren Schicksalsschlag von ihren Kollegen mittels einer Zeitspende unterstützt werden können. Diese Maßnahme stärkt nicht nur das Betriebsklima, sie ist auch Ausdruck von betrieblicher Solidarität. Als familienbewusster Arbeitgeber hat die Debeka, in Abstimmung mit dem Betriebsrat, das Instrument der Zeitspende (Freizeit- und/oder Gleitzeitstunden) zunächst versuchsweise den Mitarbeitern der Hauptverwaltung zur Verfügung gestellt.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Das Arbeitsentgelt richtet sich nach den entsprechenden Vorschriften der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft in Verbindung mit den Entlohnungsrichtlinien, welche gemeinsam mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung festgelegt werden.

Seit 2010 erfolgt systematisch eine jährliche Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Debeka-Versicherungen gegenüber den Vorgaben aus den Tarifverträgen bzw. aufsichtsrechtlichen Vorgaben. Die Debeka kam hierbei jeweils zu dem Ergebnis, dass u. a. die aktuellen gesetzlichen Vorgaben zur Ausgestaltung dieser Systeme eingehalten werden und angemessen sind.

„Ziel des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Benachteiligungen werden bei der Debeka nicht toleriert. Die Debeka schützt die Bewerbenden und Beschäftigten vor Ungleichbehandlung durch die bestehenden Verhaltensrichtlinien und Verhaltensgrundsätze, die Inklusionsvereinbarung (Betriebsvereinbarung), die Erklärung der Unternehmensführung zur Chancengleichheit, die vertrauliche Behandlung von Informationen, die Aushändigung der Informationen zum AGG (I109) bei der Einstellung, die immer wiederkehrenden Schulungen und Informationen für die Beschäftigten zum AGG,



die Tätigkeit der AGG-Beauftragten und die damit einhergehenden Kontrollhandlungen und Risikoeinschätzungen sowie der Überwachungsaktivitäten und Einrichtung einer AGG-Beschwerdestelle. Ein verpflichtend zu absolvierendes Lernprogramm informiert und qualifiziert alle Mitarbeitenden zu den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Für Beschwerden im Rahmen der Diskriminierung stehen den Mitarbeitenden die AGG-Beauftragten, die Führungskräfte, der Gesamtbetriebsrat und der Betriebsrat sowie interne und externe Meldestellen zur Verfügung. Hierbei wird durch die AGG-Beauftragten der jeweilige Sachverhalt im Dialog überprüft und die Beschwerdeführenden über das Ergebnis informiert.

Zusätzlich schützt die Debeka Interessenten, Versicherungsnehmer, Geschäftspartner vor Ungleichbehandlung durch die Einhaltung der bestehenden Richtlinien, Gesetze, Versicherungsbedingungen sowie die vertraglichen Vereinbarungen, die Tätigkeit der AGG-Beauftragten, der zuständigen Mitarbeiter der Sparten- und Fachbereiche und die damit einhergehenden Kontrollhandlungen, Risikoeinschätzungen und Überwachungsaktivitäten.

Anhand der Risikoanalysen werden Maßnahmen und u. a. Überwachungshandlungen geplant und entsprechend umgesetzt. Jeder Betriebsangehörige ist dazu verpflichtet, ein Lernprogramm zum AGG spätestens vier Monate nach Eintritt in das Unternehmen und im zwei-Jahres-Rhythmus wiederkehrend zu absolvieren. Im Rahmen der Überwachungsfunktion führen die AGG-Beauftragten neben den jeweiligen zuständigen Führungskräften regelmäßig eine Kontrolle über das fristgerechte Lernen der Betriebsangehörigen durch. Außerdem werden Führungskräfte im Rahmen von internen Seminaren zum AGG geschult und dort neben den vorhandenen Arbeitsweisen und Richtlinien nochmals angewiesen auf die Einhaltung des AGG im Bewerbungsverfahren zu achten.

Die Debeka-Unternehmen bekennen sich zur Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer geschlechtlichen Identität von Männern und Frauen auf allen Ebenen. Informationen und Zielgrößen, die sich aus dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ergeben, sind online beschrieben. Es werden Maßnahmen umgesetzt, um Frauen Perspektiven für eine Karriere im Unternehmen zu bieten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele aktiv zu begleiten (z. B. gezielte Ansprache, Seminare und Workshops, Frauen in Führungspositionen [neue Vorständin]). In den angebotenen Maßnahmen zur Personalentwicklung wird darauf geachtet, dass alle Geschlechter fair und gerecht berücksichtigt werden.

Die Debeka fördert und fordert Offenheit und Respekt gegenüber allen Geschlechtern und geschlechtlichen Identitäten. Auch sprachlich wollen wir alle Personen einbeziehen und ansprechen. Daher sensibilisiert die Debeka in ihrem Handbuch zur Unternehmenssprache Mitarbeitende für dieses wichtige und komplexe Thema und empfiehlt aktuell, intern wie extern geschlechtsneutrale Formulierungen zu bevorzugen. Die Entwicklung von geschlechtssensibler Sprache beobachtet die Unternehmenskommunikation aufmerksam und bindet etwaige künftige Ergebnisse ein.

Die Benefits für Ehepaare (Sonderzuwendungen, Sonderurlaub etc.) gelten auch

für gleichgeschlechtliche Paare.

Die Integration schwerbehinderter Menschen und gleichgestellter behinderter Menschen ist bei der Debeka in Form einer Betriebsvereinbarung (als sog. Inklusionsvereinbarung) geregelt. Hierin sind verschiedene Maßnahmen explizit festgehalten:

- Im Interesse der schwerbehinderten Menschen werden der Inklusionsbeauftragte der Debeka, die Vertreter der Debeka, die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.
- In besonders gelagerten Einzelfällen können nach Absprache mit der Debeka medizinische oder psychologische Berater hinzugezogen werden.
- Bevorzugte Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerbern.
- Ausrüstung der Arbeitsplätze schwerbehinderter Menschen mit arbeitsnotwendigen Sonderausstattungen
- Bei der Besetzung von Telearbeitsplätzen werden geeignete schwerbehinderte Menschen bevorzugt berücksichtigt.
- Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf
 - eine Beschäftigung, bei der sie ihre Fähigkeiten und Kenntnisse möglichst voll verwerten und weiterentwickeln können,
 - bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen der beruflichen Bildung und Förderung,
 - Erleichterung im zumutbaren Umfang zur Teilnahme an außerbetrieblichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung.
- Es besteht die Möglichkeit, individuelle Arbeitszeitregelungen zu treffen.
- Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf vorrangige Berücksichtigung bei der Vergabe von betrieblichen Parkplätzen gemäß den jeweils gültigen betrieblichen Regelungen.
- Außergewöhnlich Gehbehinderte, Blinde, Gehörlose und schwerbehinderte Menschen, die diesem Personenkreis gleichzusetzen sind, stehen gefährlichen Situationen vielfach hilflos gegenüber. Dies gilt insbesondere im Falle eines Feuers. Bei ihnen ist deshalb durch geeignete Maßnahmen (z. B. durch Zuordnung von Bezugspersonen) sicherzustellen, dass sie bei einer evtl. Evakuierung des Gebäudes nicht in ihren Räumen zurückbleiben. Im örtlichen Notfallplan ist ein entsprechender Hinweis aufzunehmen.

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen haben im Arbeitsleben besondere Rechte und Ansprüche. Ebenso wird auch der Arbeitgeber bei deren Beschäftigung ggf. vor besondere Herausforderungen gestellt. Aus diesem Grund war es ein großes Anliegen der Gesamtschwerbehindertenvertretung und des Arbeitgebers, mehr Informationen rund um das Thema "Arbeiten mit Behinderung" zur Verfügung zu stellen. Entstanden ist eine neue Intranetseite, auf der die Betroffenen einen schnellen Zugriff auf alle wichtigen Informationen erhalten.

Um gehörlose Mitarbeiter bestmöglich in die Organisation mit einzubinden, werden bei Schulungen, Seminaren, Besprechungen oder auch Betriebsversammlungen Gebärdendolmetscher eingesetzt.



Der Anteil der Beschäftigten der Debeka Versicherungen mit Behinderung beträgt 4,5 Prozent. Mehr als die Hälfte aller Mitarbeitenden sind im angestellten Außendienst beschäftigt. Die Anzahl der Mitarbeiter/Gleichstellung verringerte sich im letzten Jahr, während sich der Personalbestand erhöhte. Dabei sind viele ältere mit Schwerbehinderung/Gleichstellung rentenbedingt ausgeschieden. Bei den Neueinstellungen handelt es sich dagegen meist um junge Menschen. Diese Entwicklung beeinflusst die Erfüllungsquote und die zu zahlende Ausgleichsabgabe. Unsere nachhaltigen Investitionen in die betriebliche Ausbildung (Ausbildungsquote Debeka 9,3 Prozent, Branche: 5,2 Prozent) und die vielen Neueinstellungen junger Kollegen führen dazu, dass unser Altersdurchschnitt im Branchenvergleich wesentlich geringer ist. Die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung nimmt jedoch mit dem Alter stark zu.

Der Beschäftigung von Geflüchteten steht die Debeka positiv gegenüber. Neben der fachlichen Qualifikation sind vor allem die Sprachkenntnisse eine Grundvoraussetzung für einen Einsatz.

Bereits seit vielen Jahren legt die Debeka großen Wert auf eine strategisch angelegte familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik, die weit mehr leistet, als es die gesetzlich vorgeschriebenen Modelle vorsehen. Seit 2007 trägt die Debeka-Hauptverwaltung das Zertifikat zum „audit berufundfamilie“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung. Flexible Arbeitszeit- und Teilzeitmöglichkeiten (über 400 Modelle), Telearbeitsplätze sowie Kooperationen zur Ferienbetreuung und ein Eltern-Kind-Zimmer (am Standort der Hauptverwaltung in Koblenz) sind nur einige der Maßnahmen, die die Debeka anbietet, um die Arbeit ganz individuell mit dem Familienleben abzustimmen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die Debeka-Unternehmen legen großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sämtliche Aktivitäten werden in der Debeka-Akademie gebündelt und koordiniert. Bundesweit arbeiten mehr als 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Debeka-Akademie. Sie gilt als Dienstleister aller Mitarbeitenden in Sachen Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Förderung. Ihr Seminarprogramm bietet ein breites Spektrum an internen Weiterbildungsmaßnahmen zu verschiedenen Themengebieten. Die Debeka-Akademie betreibt außerdem für den Wissenstransfer eine E-Learning-Plattform, für die eigene Lernmedien entwickelt werden. Das Seminar- und E-Learning-Angebot – oft zu Blended Learning kombiniert – umfasst nahezu alle Aufgabengebiete und Tätigkeitsfelder im Unternehmen. Darüber hinaus fördern die Debeka-Unternehmen externe Weiterbildungen (z. B. Fachwirt, Bachelor, Master, Aktuar, etc.) und unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, diese erfolgreich zu absolvieren. Die Debeka-Akademie ist hierbei ihr Bildungsberater, Bildungsarchitekt und Bildungspartner.

Die regelmäßige Weiterbildung erfolgt bei der Debeka auf der Grundlage des Branchenstandards von *gut beraten*. Damit weisen wir für alle vertriebllich tätigen Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst die Erfüllung der gesetzlich geforderten Weiterbildungspflicht von 15 Stunden Bildungszeit im Jahr nach. Darüber hinaus erfüllen alle Mitarbeitenden, die hauptberuflich in mehreren Sparten beratend tätig sind, den höheren Weiterbildungsstandard von *gut beraten*, was einer Bildungszeit von 150 Stunden in fünf Jahren entspricht.

Die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten ermitteln Mitarbeitende und Vorgesetzte in regelmäßigen Beurteilungsgesprächen. Für den internen Wissenstransfer bietet die Debeka-Akademie Weiterbildungsmaßnahmen an und entwickelt E-Learning-Programme, die über das Debeka Lernportal durchgeführt werden.

Eine frühzeitige Bedarfsanalyse in der Personalplanung gewährleistet, dass künftig vakante Positionen von Führungskräften rechtzeitig besetzt werden. Zur Identifizierung von Potenzialträgern werden regelmäßig Veranstaltungen, z. B. Orientierungsworkshop und Assessment-Center angeboten und mehrdimensionale Feedbackverfahren (Führungskraft, Beobachter, Teilnehmer, Selbsteinschätzung) eingesetzt. Dies ermöglicht den ausgewählten Potenzialträgern einen sicheren Einstieg in ihre künftigen Aufgaben. Die Maßnahmen des Personalentwicklungsprogrammes der Akademie – die von hierfür eigens ausgebildeten Trainern und Personalentwicklern durchgeführt werden – sorgen begleitend für eine gründliche Qualifizierung.



Im Jahr 2021 wirkten sich die coronabedingten Kontaktbeschränkungen auch auf die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten aus. Der Debeka-Akademie ist es jedoch schnell gelungen, ihr umfangreiches Angebot auf digitale Formate umzustellen. Zur Qualifizierung der dienstjungen Führungskräfte wurde beispielsweise ein modernes Blended Learning-Konzept entwickelt. Außerdem konnten fast alle Lernangebote für Fach- und Führungskräfte zeitnah in Onlineformate umgewandelt werden. Um den besonderen Anforderungen der virtuellen Führung erfolgreich zu begegnen, wurden die Themen "Hybride Führung" und "Führung auf Distanz" in das Lernangebot aufgenommen. Mit Coachingangeboten und Beratungsmaßnahmen begleitete die Debeka-Akademie in zahlreichen individuellen Maßnahmen die Mitarbeitenden und die Führungskräfte durch diese besondere Situation und unterstützte bei Veränderungsprozessen in der Organisationsentwicklung. Die Maßnahmenangebote zu den Themen "Resilienz" und "Positive Psychologie" wurden ebenfalls erweitert.

Die entstandenen digitalen Möglichkeiten boten auch die Chance, das Weiterbildungsprogramm auszubauen. Neue Lernformate, wie z. B. die "Leadership Summit"-Lernwoche für Führungskräfte oder die "Onlineschulungen" als niedrigschwellige Bildungsangebote für alle Mitarbeitenden wurden erfolgreich eingeführt. Die Onlineschulungen greifen aktuelle Themen auf, die in kurzen Lernsequenzen unseren Mitarbeitenden unmittelbar bundesweit angeboten werden können. Seit April 2021 konnten so über 150 Veranstaltungen unseren Mitarbeitenden angeboten werden. Mit der Reihe "Endlich verständlich" wurde im vierten Quartal ein weiteres attraktives Format geschaffen, in dessen Mittelpunkt der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Fachabteilung ermöglicht wird.

Die Debeka bildet kontinuierlich junge Menschen in abwechslungsreichen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen, sowie Direkteinsteiger durch ein modernes Blended-Learning-Verfahren aus und bietet ihnen sehr gute Übernahmechancen. Mit einer Ausbildungsquote von 9,5 Prozent ist sie der größte Ausbilder der Versicherungsbranche. Auch die Prüfungsergebnisse der Auszubildenden liegen in allen Berufsbildern über den Durchschnittsergebnissen der IHK-Statistiken. Gleiches gilt für die Direkteinsteiger, die bei den Industrie- und Handelskammern ihre Sachkundeprüfung ablegen. Besonders bemerkenswert ist, dass die Debeka von den Auswirkungen der Pandemie und der demographischen Entwicklung unbeeindruckt z. B. konnte die Anzahl der Auszubildenden von 1.475 in 2020 auf 1.502 in 2021 gesteigert werden.

Alle an der Ausbildung beteiligten Mitarbeitenden werden auf ihre Tätigkeit vorbereitet. Durch gut ausgebildete Mitarbeitende kompensiert sie das altersbedingte Ausscheiden von Mitarbeitenden und sichert die Nachbesetzung von Stellen aus den eigenen Reihen.

Es ist der Debeka ein besonderes Anliegen, Potentialträgerinnen und Potentialträgern faire und gerechte Karriereperspektiven im Unternehmen zu bieten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele aktiv zu begleiten. Im Rahmen der Personalentwicklung bietet die Debeka beispielsweise ein Mentoring-Programm an, bei dessen Zusammensetzung auf einen ausgeglichenen Anteil aller Geschlechter geachtet wird. Das Ziel ist es, die Mentees bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung individuell zu unterstützen. Zudem sorgt Mentoring dafür, dass auch

die Mentoren neue Erkenntnisse sowie Sichtweisen erwerben und wertvolles Wissen nicht verloren geht, sondern auf den Nachwuchs übertragen wird. Für die Debeka ist die Zufriedenheit der Mitarbeitenden von großer Bedeutung für den Unternehmenserfolg. Für die allgemeine Leistungsfähigkeit und die Anforderungen im Berufsleben ist ihre Gesundheit eine wesentliche Voraussetzung. Das betriebliche Gesundheitsmanagement trägt mit zahlreichen Maßnahmen und Angeboten zum Erhalt der Gesundheit bei. Dazu gehören u. a. eine stetige Überprüfung der Arbeitsbedingungen, arbeitsmedizinische Sprechstunden und das betriebliche Eingliederungsmanagement. In der Hauptverwaltung stehen darüber hinaus Kurse und Angebote für Sport, Bewegung, Entspannung und Ernährung zur Verfügung. Spezielle Gesundheitstage und Aktionen schaffen zusätzlich ein Bewusstsein für wichtige Themen.

Mit einer Risikoanalyse wurde festgestellt, dass es (derzeit) keine wesentlichen Risiken, die sich negativ auf die Qualifizierung auswirken, gibt. Über die Einhaltung des Standards *gut beraten* und die verpflichtend zu absolvierenden Weiterbildungsprogramme wird eine stetige Qualifizierung sichergestellt und dokumentiert.

Die Zielerreichung für die Weiterbildung ist in den Leistungsindikatoren (Weiterbildungsstunden) dargestellt. Hierauf liegt aktuell der Schwerpunkt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten

Verletzungen;
iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;

ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;

iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Berichtszeitraum gab es bei der Debeka keine arbeitsbedingten Todesfälle.
Die Anzahl der Betriebs- und Wegeunfälle bei der Debeka bewegen sich seit Jahren auf niedrigem Niveau.

Die Anzahl der gearbeiteten Stunden insgesamt beträgt 23,7 (2020: 23,6; 2019: 23,6) Mio.

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Die Debeka orientiert sich an den arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften bzw. Verordnungen, berufsgenossenschaftlichen Vorgaben sowie den Regelungen der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Weiterhin bestehen Rahmenbetriebsvereinbarungen mit dem Gesamtbetriebsrat und dem Betriebsrat der Bausparkasse zu den Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie zur Vermeidung erhöhter Arbeitsbelastung.

Das betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Debeka verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz und basiert auf den drei Handlungsfeldern betriebliche Gesundheitsförderung (BGF), Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Das Intranet dient hierbei als zentrales Informationsmedium aller Mitarbeiter. Es ist derart gestaltet, dass die Mitarbeiter schnell und unkompliziert auf alle Informationen und Maßnahmen zum BGM zugreifen und über Rundschreiben zeitnah auf Neuerungen aufmerksam gemacht werden können.

Darüber hinaus haben die Mitarbeiter über das Ideenmanagement die Möglichkeit, ihre Anregungen und Verbesserungsvorschläge einzubringen. Rückmeldungen zu den Angeboten führen zur stetigen Verbesserung und einer Ergänzung des BGM.

Die Debeka sieht die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter als wesentlichen Faktor für den Unternehmenserfolg an und hat diesen Gedanken in der Unternehmenskultur verankert. Die Belange der Mitarbeiter werden insbesondere durch die Teilnahme der Arbeitnehmervertretung in diversen Gremien wahrgenommen.

Innerhalb der Hauptverwaltung gibt es folgende Ausschüsse, in denen Probleme und Anliegen zum BGM besprochen und Optimierungsvorschläge erarbeitet werden:

- Arbeitsschutzausschuss
- Raumplanungs- und Bauausschuss
- Arbeitskreis „Arbeitsschutz“
- Steuerungskreis „GB Psych“
- Arbeitskreis „Mitarbeiter und Soziales“

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Debeka-Versicherungsunternehmen

Mitarbeiterkategorie	Ø h/Mitarbeiter	Ø h/männliche Mitarbeiter	Ø h/weibliche Mitarbeiter
Außendienst	2021: 60,97 2020: 50,09 2019: 67,03	2021: 60,61 2020: 49,29 2019: 66,90	2021: 62,17 2020: 52,74 2019: 67,47
Innendienst	2021: 17,50 2020: 13,96 2019: 17,03	2021: 22,21 2020: 16,77 2019: 22,67	2021: 13,52 2020: 11,50 2019: 12,04
Auszubildende	2021: 105,38 2020: 87,87 2019: 104,37	2021: 108,13 2020: 88,68 2019: 105,68	2021: 99,57 2020: 86,08 2019: 101,30
gesamt	2021: 48,69 2020: 41,38 2019: 54,09	2021: 54,94 2020: 45,47 2019: 60,65	2021: 37,46 2020: 33,61 2019: 41,29

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Kontrollorgane

Aufsichtsrat Debeka Lebensversicherung a G.	2021	
	abs.	%
Geschlecht		
männlich	5	55,6
weiblich	4	44,4
gesamt	9	100

Aufsichtsrat Debeka Lebensversicherung a. G.	2021	
	abs.	%
Altersstruktur		
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	2	22,2
über 50 Jahre	7	77,8
gesamt	9	100

Mitgliedervertreter Debeka Lebensversicherungsverein a. G.	2021	
	abs.	%
Geschlecht		
männlich	20	71,4
weiblich	8	28,6
gesamt	28	100

Mitgliedervertreter Debeka Lebensversicherungsverein a. G.	2021	
	abs.	%
Altersstruktur		
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	3	10,7
über 50 Jahre	25	89,3
gesamt	28	100

Aufsichtsrat Debeka Pensionskasse AG	2021	
	abs.	%
Geschlecht		
männlich	3	100
weiblich	0	0
gesamt	3	100

Aufsichtsrat Debeka Pensionskasse AG	2021	
	abs.	%
Altersstruktur		
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	0	0
über 50 Jahre	3	100
gesamt	3	100

Hauptversammlung Debeka Pensionskasse AG	2021	
	abs.	%
Geschlecht		
männlich	8	88,9
weiblich	1	11,1
gesamt	9	100

Hauptversammlung Debeka Pensionskasse AG	2021	
	abs.	%
Altersstruktur		
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	3	33,3
über 50 Jahre	6	66,7
gesamt	9	100

Mitarbeiter

Mitarbeitende Debeka-Unternehmen	2021		2020		2019	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Geschlecht						
männlich	10.452	64	10.397	64	10.372	64
weiblich	5.842	36	5.829	36	5.755	36
gesamt	16.294	100	16.226	100	16.127	100

Mitarbeitende Debeka-Unternehmen	2021		2020		2019	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Altersstruktur						
unter 30 Jahre	4.183	25,67	4.128	25,4	4.106	25,5
30 bis 50 Jahre	7.324	44,95	7.293	45	7.245	44,9
über 50 Jahre	4.787	29,38	4.805	29,6	4.776	29,6
gesamt	16.294	100	16.226	100	16.127	100

Mitarbeitende Debeka-Unternehmen	2021		2020		2019	
	deutsch (%)	andere (%)	deutsch (%)	andere (%)	deutsch (%)	andere (%)
Nationalität						
Außendienst	96,61	3,39	96,8	3,2	97,0	3,0
Innendienst	98,05	1,95	98,2	1,8	98,2	1,8
Auszubildende	95,01	4,99	95,2	4,8	95,2	4,8

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtsjahr 2021 wurden 5 (2020: 5; 2019: 2) Diskriminierungsvorfälle festgestellt. Alle wurden nachverfolgt und entsprechend gehandelt. Die AGG-Beauftragten haben gemeinsam mit dem Arbeitgeber Abhilfe-, Schutzmaßnahmen und arbeitsrechtliche Maßnahmen/Konsequenzen durchgeführt und die Beschwerdeführenden über das Ergebnis der Prüfung ihrer Beschwerde informiert..

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Das Geschäftsgebiet der Debeka ist auf Deutschland begrenzt. Bei der Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern strebt die Debeka regionale, langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften an. Die Gefahr von Verstößen gegen Menschenrechte im Rahmen ihrer Lieferkette wird daher als sehr gering eingestuft. Von ihren Auftragnehmern lässt sich die Debeka regelmäßig bestätigen, dass diese sowie deren Subunternehmer das Mindestlohngesetz einhalten. Des Weiteren verpflichten sich die Unternehmensführung und der Betriebsrat, bei allen Beschaffungen neben technischen und wirtschaftlichen Erfordernissen insbesondere Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzgesichtspunkte zu berücksichtigen. Ein Ausschuss prüft vor jeder signifikanten Beschaffung, ob entsprechende Verordnungen und Gesetze eingehalten werden. Hierzu bestehen detaillierte Verfahrensabläufe und Checklisten.

Eine Herausforderung in Bezug auf Menschenrechtsbelange besteht bei Versicherungen und Finanzdienstleistern im Bereich der Kapitalanlage. Die Debeka berücksichtigt durch die im Kriterium 10 erläuterten Ausschlusskriterien und ein normbasiertes Screening auf der Grundlage des „United Nations Global Compact“ die Einhaltung der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsprävention weltweit.

Darüber hinaus besteht für die Debeka als Dienstleistungsunternehmen aus ihrem Geschäftsbereich (Bundesrepublik Deutschland) und durch ihre angebotenen Produkte (Versicherungen und Finanzierung) keine Gefahr für die Verletzung von Menschenrechten. Bisher sind keine Verletzungen im Geschäftsbereich bekannt. Daher erachten wir die genannten Maßnahmen zum jetzigen Zeitpunkt als angemessen. Entsprechend wurden keine Risiken identifiziert bzw. gemeldet. Weitere Informationen zum Kontakt mit den Zulieferern entnehmen Sie bitte Kriterium 4.

Ein über die obigen Punkte hinausgehendes Managementkonzept mit konkreten Zielsetzungen liegt derzeit (noch) nicht vor. Es ist geplant, dies bis 2023 zu implementieren.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Dieser Indikator wird von der Debeka nicht gemessen, da im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten nur äußerst geringe Gefahren der Verletzung der Menschenrechte bestehen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Dieser Indikator wird von der Debeka nicht gemessen, da im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten nur äußerst geringe Gefahren der Verletzung der Menschenrechte bestehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte,
neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen
Kriterien bewertet wurden.

Dieser Indikator wird von der Debeka nicht gemessen, da im Rahmen ihrer
Geschäftsaktivitäten nur äußerst geringe Gefahren der Verletzung der
Menschenrechte bestehen.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der
Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft
wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und
potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale
Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge
der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche
und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden
und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie
Gründe für diese Entscheidung.

Im Geschäftsjahr 2021 (ebenso 2020 und 2019) waren aufgrund der geringen
Relevanz keine Prüfungen der sozialen Auswirkungen nötig.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Die Debeka ist der größte private Arbeitgeber in Koblenz und hat dort auch ihren Stammsitz. Dadurch pflegt das Unternehmen eine langjährige Bindung zur Region Mittelrhein. Es ist der Unternehmensführung daher ein wichtiges Anliegen, Koblenz nicht nur als einen führenden Dienstleistungsstandort zu stärken, sondern auch und insbesondere das Gemeinwesen der Region über das Kerngeschäft hinaus zu fördern. Dies erfolgt fortlaufend ohne definierten Zeitraum. Die Debeka verfolgt dieses Ziel durch vielfältiges Engagement in Vereinen, Verbänden, Gremien und Initiativen. Ein entsprechendes Konzept fungiert als interne Leitlinie. Dort ist auch beschrieben, unter welchen Voraussetzungen und nach welchen Grundsätzen eine Förderung erfolgen kann. Hierdurch werden Risiken ausgeschlossen (zum Beispiel Verstoß gegen die weltanschauliche Neutralität oder die demokratische Grundordnung). Bei der Prüfung einer Förderung achten wir insbesondere auf unsere Grundsätze und richten Maßnahmen auch an unserem Leitbild aus, zum Beispiel im Hinblick auf die Themen Gemeinschaft, Fairness und Verantwortung. Eine Förderung muss immer zu unserer Philosophie als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit passen.

So ist die Debeka Mitglied der im Jahr 2019 gegründeten Initiative Region56+, mit der das Ziel verfolgt wird, Gründer, Fach- und Führungskräfte in der Region zu halten und für sie zu gewinnen. Die Kombination aus wirtschaftlich starken und entscheidungsfreudigen Unternehmen innerhalb der Initiative Region 56+ bietet die Chance, relevanten Einfluss auf die Entwicklung der Region zu nehmen.

Der Vorstandsvorsitzende der Debeka, Thomas Brahm, engagiert sich außerdem im Vorstand der Zukunftsinitiative Rheinland-Pfalz e. V. (ZIRP). Die ZIRP stärkt im gemeinsamen Engagement von Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und Kultur das Land als internationalen Wirtschaftsstandort, attraktiven Lebens- und Arbeitsraum und als lebendigen Ort europäischer Kultur. Sie fördert den Dialog verschiedener gesellschaftlicher Gruppen und gibt Impulse für zukunftsweisende Themen und Projekte. Sie versteht sich als Netzwerk, Impulsgeber und Standortinitiative.

Im Koblenzer Bündnis für Familie setzt sich die Debeka aktiv dafür ein, Koblenz als familienfreundliche Kommune weiterzuentwickeln. Bereits seit einigen Jahren bietet sie in Kooperation mit dem Bündnis u. a. Ferienfreizeiten für Kinder an. So wird auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt. Auch in Sachen Klimaschutz und Energieeffizienz nimmt die Debeka an lokalen Vereinen und Netzwerken teil. Darüber hinaus engagiert sich der Vorstandsvorsitzende der Debeka, Thomas Brahm, im Beirat der Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz für die Zukunftsaufgaben des Wirtschaftsstandortes.



Finanzielles Engagement

Seit ihrem Gründungsjahr 1905 ist die Debeka mit ihrem Hauptsitz in Koblenz ansässig. Dem Gedanken des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit folgend, geht die Debeka mit den Beiträgen ihrer Mitglieder und Kunden sehr verantwortungsvoll um. Sponsoring betreibt sie daher nur in kleinem Rahmen. Grundsätzlich fördert sie gemäß ihrer Grundsätze Maßnahmen, die einen Bezug zur Stadt Koblenz, zu ausgewählten kulturellen Initiativen in der Region (Rheinische Philharmonie, Bundesgartenschau 2011, Rheinland-Pfalz-Tag) und Bildung (Kooperationen mit Schulen/Hochschulen) aufweisen. Darüber hinaus unterstützt sie regelmäßig Initiativen und Organisationen der Bereiche Gesundheit und Soziales. Ein fester jährlicher Spendenetat besteht nicht, ebenso wenig ein Anspruch auf Förderung. Wesentliche Spendenaktivitäten ergeben sich i. d. R. aus dem Wirkungskreis der Debeka und folgen einer langjährigen Praxis. Die Auswahl der zu fördernden Maßnahmen und Projekte erfolgt stets nach einer gewissenhaften, vorgelagerten Prüfung im Rahmen der oben beschriebenen Leitlinie. So übernimmt die Debeka zum Beispiel seit 2005 regelmäßig die Patenschaft einer in unmittelbarer Nähe zur Hauptverwaltung gelegenen Grundschule beim Projekt „Klasse 2000“. Dieses Projekt bietet ein Unterrichtsprogramm zur Gesundheitsförderung, Sucht- und Gewaltvorbeugung in der Grundschule. Es ist das am weitesten verbreitete Projekt seiner Art in Deutschland. Im Jahr 2021 hat die Debeka außerdem durch ein Sponsoring das von der Handwerkskammer initiierte Projekt „Handwerker-Depot“ in Grafschaft-Gelsdorf finanziell ermöglicht. Das Depot soll Anlaufstelle für Handwerker aus ganz Deutschland sein, die zum Wiederaufbau nach der schweren Flut ins Ahrtal kommen. Die Debeka will damit die Menschen im Ahrtal indirekt unterstützen und ihnen zeigen, dass sie nicht vergessen sind. Gerade durch die räumliche Nähe des Debeka Hauptsitzes zum Ahrtal war die Unterstützung des Projekts eine Herzensangelegenheit für das Unternehmen. Neben zahlreichen Mitgliedern waren auch Mitarbeiter der Debeka persönlich von der Flut im Juli 2021 betroffen.

Ideelles Engagement

Über die Jahre haben Vertreter des Unternehmens zu verschiedenen Initiativen der Region beigetragen. Dazu zählen z. B. Kooperationen mit Hoch- und Berufsschulen sowie Projekte zur Förderung von Kultur und Stadtentwicklung. Die Debeka stellt Dozenten an Berufsschulen, in Prüfungsausschüssen der IHK und Ansprechpartner für Arbeitsagenturen. Viele Mitarbeiter engagieren sich neben dem Beruf ehrenamtlich in verschiedenen Organisationen. Die Debeka unterstützt diesen Einsatz, indem sie sie für ehrenamtliche Tätigkeiten, beispielsweise im Katastrophenschutz und Rettungsdienst, freistellt.

Die Debeka unterstützt seit einigen Jahren die Koblenzer Bürgerstiftung. Im Jahr 2019 wurde vereinbart, Auszubildende der Debeka und das Lernpatenprojekt der Koblenzer Bürgerstiftung zusammenzubringen. Lernpaten gehen in die Grundschulen, bilden und begleiten Schüler aus benachteiligten Lebenssituationen. Hieran beteiligen sich Auszubildende. Der Beitrag der Debeka zum Gemeinwohl ist für das Unternehmen als genossenschaftlich geprägte Versicherungsgruppe von großer Bedeutung. Die WirtschaftsWoche hat im Oktober 2021 in einer Studie Deutschlands wertvollste Arbeitgeber für das Gemeinwohl untersucht. Die Debeka wurde hierbei mit der Auszeichnung „sehr hoher Gemeinwohlbeitrag“ bedacht. Im Jahr 2019 erschien der letzte bundesweite

„Gemeinwohlatlas“ (<https://bit.ly/3nq5LZB>). Untersucht wurden die 137 wichtigsten und bekanntesten Institutionen aus den verschiedensten Bereichen und Branchen. Die wesentlichen Fragen waren dabei: Leistet die Organisation im Kerngeschäft gute Arbeit? Trägt sie zum Zusammenhalt und zur Lebensqualität bei? Verhält sie sich anständig? Je mehr Zustimmung zu diesen Fragen, die auch auf die Nachhaltigkeit zielen, von den Teilnehmern kam, desto höher wurde auch der Beitrag der Organisation zum Gemeinwohl bewertet. Die Debeka erreicht Platz 73 im Gesamtranking und liegt damit deutlich vor allen anderen Versicherungsunternehmen, die in die Wertung kamen. Sie ist damit der Versicherer mit dem höchsten Beitrag zum Gemeinwohl in Deutschland. Als Ergebnis einer Risikoanalyse wurden keine wesentlichen Risiken in Bezug auf Sozialbelange im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit der Debeka identifiziert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:
- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
 - ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
 - iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.
- b.** Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

	Debeka LV	Debeka PK
Beitragseinnahmen (in Mio. EUR)	2021: 3.918,1 2020: 3.780,9 2019: 3.714,7	2021: 47.794 2020: 50.695 2019: 53.591
Verträge (in Mio.)	2021: 3.190.195 2020: 3.230.021 2019: 3.274.600	2021: 52.425 2020: 54.267 2019: 55.830
Bilanzsumme (in Mio. EUR)	2021: 56.070,9 2020: 54.031,9 2019: 52.466,1	2021: 1.117,2 2020: 1.061,9 2019: 1.014,0

Weitere Informationen können den Geschäftsberichten entnommen werden.

Die Förder- und Spendensumme im Jahr 2021 beträgt mehr als 410.000 Euro (2020: 147.000 Euro, 2019: 70.000 Euro). Für kulturelle, soziale und Bildungsprojekte haben wir ca. 345.600 Euro ausgegeben.

Die drei größten Projekte waren dabei die Unterstützung des Handwerker-Zelts in Grafschaft-Gelsdorf zum Wiederaufbau an der Ahr (297.500 Euro), das Sponsoring der UniCard der Universität Koblenz-Landau (13.090 Euro) und die Unterstützung der VorTour der Hoffnung (6.809 Euro).

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Politische, gesetzgeberische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen führen zu stetig neuen Herausforderungen. Die Debeka Versicherungen verfolgen in Bezug auf politische Einflussnahme keine eigenen Konzepte und Strategien. Sie nehmen stattdessen über verschiedene Verbände und Vereine aktiv an der gesellschaftlichen Entwicklung teil. Das politische Engagement erfolgt ausschließlich über die Branchenverbände, sofern diese Gesetzgebungsinitiativen identifizieren, die Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der verbandsangehörigen Mitgliedsunternehmen haben könnten. Für die Debeka selbst sind daher keine Auswirkungen der Konzepte feststellbar, ebenso wenig resultieren für sie daraus wesentliche Risiken bzgl. Compliance.

Ein erhöhtes Korruptionsrisiko in Bezug auf eine politische Einflussnahme durch die Debeka besteht nicht. Es existiert eine Vielzahl an Gesetzen, Gesetzgebungsverfahren und sonstigen externen Vorgaben, die die Debeka betreffen. Die laufende Beobachtung des Rechtsumfeldes, der damit verbundenen wesentlichen Änderungen sowie die Überwachung der Umsetzung durch die Fachbereiche sind wichtige Aufgaben der Compliance-Funktion (§ 29 Abs. 2 VAG). In den Compliance-Grundsätzen und Verhaltensrichtlinien für

Mitarbeiter bestehen u. a. Regelungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption sowie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Vorteilen.

Die Debeka ist Mitglied des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) und des Verbands der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV). Die Debeka ist außerdem Mitglied im Verband der privaten Bausparkassen e. V. Auf europäischer Ebene ist die Debeka Mitglied bei der Association of Mutual Insurance Cooperatives in Europe (AMICE) und in der Europäischen Bausparkassenvereinigung (EuBV). Außerdem gehört sie dem Arbeitgeberverband der Versicherungen in Deutschland e.V. (AGV) an. Weitere Verbands- und Vereinszugehörigkeiten, die hier eine nachgeordnete Rolle spielen, können den Geschäftsberichten entnommen werden.

Die Verbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen – auch gegenüber der Politik. Sie beziehen Stellung zu sozial- und ordnungspolitischen Fragen, nehmen an parlamentarischen Anhörungen teil und bringen ihre Positionen in nationale und europäische

Gesetzgebungsverfahren ein. Der GDV orientiert sich dabei an einem eigenen Compliance-Leitfaden. Stellungnahmen der Verbände zu politischen Positionen und relevanten Gesetzgebungsverfahren können auf den jeweiligen Internetseiten eingesehen werden (GDV:

<https://www.gdv.de/de/themen/politische-positionen/stellungnahmen>, PKV:

https://www.pkv.de/politik/stellungnahmen_zur_gesetzgebung/ und VdPV:

<https://www.bausparkassen.de/verband/aufgaben/stellungnahmen/>).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.
- b.** Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Im Berichtsjahr 2021 wurden insgesamt 22.200,00 Euro an die Parteien CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN gespendet (2021: 14.500,00 Euro an die Parteien CDU/CSU, FDP, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Freie Wähler, 2019: 19.700 Euro an CDU/CSU, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN). Die Spenden gingen an die Bundes-, Landes- und Kreisverbände der jeweiligen Parteien.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Im Unternehmensleitbild erklärt die Debeka ihre Verpflichtung zu Compliance: „Wir alle sind zur Einhaltung des geltenden Rechts und zu verantwortungsvollem und ethischem Handeln verpflichtet [...]. Insbesondere unsere Führungskräfte müssen als Vorbilder agieren und sicherstellen, dass die in ihrem Verantwortungsbereich getroffenen Entscheidungen und Handlungen im Einklang mit den rechtlichen Bestimmungen stehen.“ Für die Ausgestaltung und Umsetzung sind die Compliance-Funktionen im Auftrag der Vorstände zuständig. Die entsprechenden Leit- und Richtlinien beschreiben zusammen mit weiteren Dokumenten den organisatorischen Aufbau, die Zuständigkeiten, Befugnisse und Berichtspflichten sowie die Abgrenzung und Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten und Funktionen. Die Dokumente enthalten entsprechende Regelungen, Prozesse und Verfahren zur Sicherstellung von Compliance, sodass ein verbindlicher Handlungsrahmen besteht. Die Vorstände werden auf standardisierten Berichtswegen regelmäßig über die Arbeit der Compliance-Funktionen unterrichtet.

Die Erwartungshaltung der Vorstände gegenüber den Mitarbeitern in Bezug auf Compliance und insbesondere zur Vermeidung von Korruption ist im Compliance-Bekanntnis und in den verbindlichen internen Verhaltensrichtlinien festgehalten: Alle Betriebsangehörigen der Debeka müssen die in ihrem Arbeitsumfeld einschlägigen Gesetze und sonstigen Vorschriften sowie die internen Arbeitsanweisungen und Richtlinien des Vorstands beachten. Auszüge interner Verhaltensrichtlinien zu den Themen Nichtdiskriminierung, Datenschutz, Geldwäschegesetz, Kartellrecht sowie Vermeidung von Bestechung und Korruption sind [online einsehbar](#). Deutlich distanziert sich die Debeka z. B. von jeder Form der Korruption: Danach dürfen weder im geschäftlichen Verkehr noch im Umgang mit staatlichen Stellen oder Behörden Zahlungen oder sonstige Vorteile mit dem Ziel angeboten, gewährt, verlangt oder angenommen werden, dass Entscheidungen nicht nach wirtschaftlichen oder sachlich gerechtfertigten Kriterien gefällt werden, sondern aufgrund persönlicher Vorteile. Die Debeka toleriert keinerlei Form der Bestechung und Korruption. Dieses Konzept der Korruptionsvermeidung gilt dauerhaft und wird durch keinen Zeitplan zur Zielerreichung eingeschränkt. Zur Reduzierung des erkannten Korruptionsrisikos unterliegen Zahlungsvorgänge u. a. einem limitabhängigen Vier-Augen-Prinzip.

Die Einhaltung der maßgeblichen rechtlichen Vorschriften und Richtlinien sowie die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit von Prozessen stellt das interne Kontrollsystem (IKS) sicher. Dies erfolgt über das Konzept der drei Verteidigungslinien:



Die erste Verteidigungslinie dokumentiert die Kontrollen, die im operativen Tagesgeschäft wirksam werden. Dies betrifft überwiegend automatisierte Kontrollverfahren, ergänzt durch manuelle Kontrolltätigkeiten. Alle Kontrollmaßnahmen erfolgen im Vier-Augen-Prinzip sowie unter Berücksichtigung der funktionalen Trennung. Innerhalb der Debeka erfolgt die Implementierung von Kontrollen auf Basis einer vorgelagerten Risikoidentifizierung. Eine regelmäßige, im Vorfeld zu definierende Qualitätssicherung der Aufbau- und Ablauforganisation ergänzt diese im operativen Tagesgeschäft. Sie hat die Aufgabe, die Ordnungsmäßigkeit der Aufbau- und Ablauforganisation nachzuweisen sowie diesbezügliche Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale aufzuzeigen.

Auf der zweiten Verteidigungslinie werden durch die Risikomanagementfunktion, die Compliance-Funktionen sowie die versicherungsmathematische Funktion eigene Überwachungshandlungen durchgeführt. Deren Aufgaben beschreiben die entsprechenden Leitlinien der jeweiligen Schlüsselfunktionen.

Die Schlüsselfunktionen Revision auf der dritten Verteidigungslinie vervollständigen anhand ihrer risikoorientierten Prüfungsplanung und -durchführung das interne Kontrollsystem, indem sie u. a. die Funktionsfähigkeit der Kontrollen und Überwachung auf der ersten und zweiten Verteidigungslinie überprüfen.

Um potenzielle Schäden zu reduzieren oder ganz zu vermeiden, ist ein Hinweisgebersystem eingerichtet. Die internen Meldestellen nehmen Hinweise auf Verstöße – auch anonym – entgegen. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich an einen externen Rechtsanwalt zu wenden.

Falls Fälle bekannt werden, in denen gegen das Korruptionsverbot oder andere einschlägige Gesetze verstoßen wurde, werden die Vorstände durch die Compliance-Funktionen hinsichtlich möglicher Anpassungen der präventiven Konzepte zur Vermeidung von Fehlverhalten beraten. Insbesondere sollen der Wiederholungsfahr begegnet und Schäden für die Mitglieder und Kunden, die Unternehmen sowie die Mitarbeiter abgewehrt werden.

Schulungen sind ein wesentlicher Bestandteil des präventiven Compliance-Ansatzes zur Vermeidung von Korruption und anderen Gesetzesverstößen. Alle neuen Beschäftigten werden über Compliance-Vorgaben informiert, wobei es u. a. Hinweise zum korrekten Umgang mit Geschenken, Einladungen und sonstigen Zuwendungen gibt. Im Jahr 2021 neu hinzugekommen ist eine Intranetseite mit häufig gestellten Fragen und Antworten zur Zuwendungsrichtlinie, auf die alle Beschäftigten durch ein Rundschreiben aufmerksam gemacht wurden. Die Debeka bekräftigt hierin ihre Null-Toleranz gegenüber Korruption. Regelmäßig absolvieren alle Führungskräfte, Mitarbeiter und Auszubildende der Versicherungsunternehmen verpflichtend ein Online- Lernprogramm zur Vermeidung von Fehlverhalten und zum Umgang mit Interessenkonflikten. Weitere Lernprogramme beschäftigen sich mit den Themen Geldwäschebekämpfung, Datenschutz und dem Schutz vor Diskriminierung.

Alle Betriebsangehörigen werden über die Verhaltensrichtlinien auf die Folgen von möglichem Fehlverhalten hingewiesen. Sollte es trotz aller präventiven

Gegenmaßnahmen der Debeka zu Fehlverhalten einzelner Mitarbeiter kommen, wird dieses gemäß veröffentlichter Kriterien sanktioniert. Als Orientierungshilfe dient ein Beispielkatalog. Die arbeitgeberseitigen Sanktionen reichen dabei – unter Berücksichtigung des Einzelfalls und der Verhältnismäßigkeit – von der Belehrung bis zur außerordentlichen Kündigung.

Es gehört für uns als Debeka zum Selbstverständnis, dass wir die geltenden Steuergesetze, die Verwaltungsvorschriften und die Rechtsprechung beachten. Die Ausübung steuerlicher Wahlrechte erfolgt stets im Einklang mit den geltenden Vorgaben. Eine aggressive Steuerplanung, bei der ungewiss ist, ob die Finanzverwaltung diese anerkennt, gehört nicht zu unserer Geschäftsstrategie.“

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.
- b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Verdachtsunabhängig und risikoorientiert prüft die interne Revision kontinuierlich die Wirksamkeit des Systems zur Vermeidung von Fehlverhalten. Die auf fünf Jahre ausgerichtete Mehrjahresplanung stellt sicher, dass alle Standorte (Landesgeschäftsstellen und Geschäftsstellen der Debeka) spätestens nach fünf Jahren geprüft werden. So wurden im Jahr 2021 insgesamt 80 von 249 Standorten (2020: 85 von 277 Standorte, Prüfquote etwa 30 Prozent, 2019: 87 von 287 Standorten, Prüfquote 30 Prozent) der Debeka unter anderem präventiv auf mögliche Anhaltspunkte bezüglich Korruption geprüft. Dies entspricht einer Prüfquote von etwa 30 Prozent.

Jährlich wird unternehmensweit im Rahmen der Compliance-Risiko-Analyse das Risiko der Nichteinhaltung von externen Vorgaben untersucht. Ein Aspekt ist das Korruptionsrisiko. Dabei wurde ein als mindestens erheblich zu bewertendes Korruptionsrisikoszenario ermittelt.

Diesem Risiko im Rahmen von Vertriebs- und Verkaufsaktivitäten wird mit Schulungs- und Qualitätssicherungsmaßnahmen angemessen begegnet.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Für das Berichtsjahr 2021 (ebenso 2020, 2019) sind keine bestätigten Korruptionsfälle bekannt. Demzufolge gibt es keine Abmahnungen oder Entlassungen aufgrund von Korruption. Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden, sind nicht bekannt. Da auf dieser Grundlage keine Mängel am Anti-Korruptionskonzept zu erkennen sind, wird auf Anpassungen verzichtet.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:

- i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
- ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
- iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

b. Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

c. Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr 2021 (ebenso 2020, 2019) gab es keine erheblichen Bußgelder, nicht-monetäre Strafen oder Fälle im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESSMANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme von natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

Anlage 2

Allgemeine Auftrags-
bedingungen

Allgemeine Auftragsbedingungen

für

Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrssteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.