

Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB

Die Debeka-Gruppe bekennt sich zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen. Nach dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verfolgt die Debeka-Gruppe das Ziel, den Frauenanteil in den Gremien Aufsichtsrat und Vorstand sowie in der ersten und zweiten Führungsebene sukzessive zu erhöhen. Vor diesem Hintergrund haben die Aufsichtsräte bzw. die Vorstände Zielgrößen für die Geschlechterquoten festgelegt, die in mehreren Schritten erreicht werden sollen. Der Berichtspflicht unterliegen der Debeka Krankenversicherungsverein a. G. und der Debeka Lebensversicherungsverein a. G. Es besteht Personenidentität zwischen den Mitgliedern der Vorstände sowie den Führungskräften der ersten und zweiten Ebene in den Unternehmen. Die Aufsichtsräte hingegen sind unterschiedlich besetzt.

Aufsichtsrat

Für die Mitglieder der Aufsichtsräte des Debeka Krankenversicherungsvereins a. G. und des Debeka Lebensversicherungsvereins a. G. beträgt die endgültige Zielgröße für den Frauenanteil mindestens 30 Prozent.

Da die Besetzung des Aufsichtsrats auch vom Ausgang der Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat abhängt, haben die Aufsichtsräte im Mai 2017 bis zur nächsten selbstgesetzten Frist - dem 30. Juni 2022 folgende Zwischenziele festgelegt:

Bis zum 30. Juni 2022 ist für den

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G. ein Anteil von 16 Prozent weiblicher Aufsichtsratsmitglieder vorgesehen.
- Debeka Lebensversicherungsverein a. G. ein Erhalt des Status quo von 22 Prozent Anteil weiblicher Aufsichtsratsmitglieder festgelegt.

Derzeit (Stand: 31. Dezember 2018) sind im Aufsichtsrat des Debeka Krankenversicherungsvereins a. G. 25 Prozent der Aufsichtsratsmitglieder weiblich, beim Debeka Lebensversicherungsverein a. G. beträgt der Anteil 22,2 Prozent.

Vorstand

Die strategische Zielgröße für den Frauenanteil in den Vorständen beträgt langfristig mindestens 30 Prozent. Derzeit (Stand: 31. Dezember 2018) sind die Gremien noch rein männlich besetzt. Bis zum 30. Juni 2022 wird eine Erhöhung des Anteils weiblicher Vorstandsmitglieder auf 16 Prozent angestrebt.

Erste und zweite Führungsebene

Die Festlegung der Zielgrößen orientiert sich an den unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den Berufsfeldern „Außendienst“ und „Innendienst“. Zum 31.12.2018 beschäftigten wir im Außendienst 23 Prozent Frauen, im Innendienst 55 Prozent. Da die jeweiligen Anteile weit auseinander liegen, wurden die Zielgrößen unterschiedlich ermittelt und festgelegt.

Im **Innendienst** ist es das Ziel der Debeka-Gruppe bis zum 30. Juni 2022 in der ersten Führungsebene den Frauenanteil von 9,1 Prozent und in der zweiten Führungsebene von 14,2 Prozent zu halten. Zum 31.12.2018 betrug der Anteil an Frauen in der ersten Führungsebene 14,3 Prozent und in der zweiten Ebene 17,0 Prozent

Im **Außendienst** soll in der ersten Führungsebene bis zum 30. Juni 2022 der Status Quo bei Festlegung der Zielgröße im April 2017 von 3,8 Prozent und in der zweiten Führungsebene von 2,6 Prozent gehalten werden. . Zum Stand 31.12.2018 betrug der Frauenanteil in der ersten Führungsebene 4 Prozent, in der zweiten Führungsebene 3 Prozent

Durch Personalentwicklungsmaßnahmen, wie z. B. Qualifikationsseminare, Coachings und Mentoring, soll der Frauenanteil an Fach- und Führungskräften nachhaltig erhöht werden. Die initiierten Personalentwicklungsmaßnahmen müssen in der weiblichen, aber auch in der männlichen Belegschaft Akzeptanz finden. Sie werden von Unternehmensseite engagiert und aktiv umgesetzt und nicht zuletzt im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie positiv begleitet.