

Einleitung

Die EU-Kommission hat im März 2018 auf der Grundlage der Ziele des Pariser Klimaabkommens sowie der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen einen Aktionsplan für die Etablierung eines nachhaltigen Finanzsystems („Aktionsplan Finanzierung nachhaltigen Wachstums“) veröffentlicht. Eine der in diesem Rahmen implementierten Regularien ist die Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor („Offenlegungsverordnung“), welche die Transparenzpflichten von Finanzmarktteilnehmern im Hinblick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsthemen in ihren Strategien, Prozessen und Produkten regelt.

Strategien für den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken gemäß Art. 3 Abs. 1 der Offenlegungsverordnung

Tatsächliche oder potenziell negative Auswirkungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG = Environment, Social and Governance) auf den Wert und/oder die Rendite der Kapitalanlagen werden als sog. Nachhaltigkeitsrisiken bezeichnet. Insbesondere beinhaltet dieser Begriff umweltbezogene Risiken sowie die Folgen des Klimawandels (z. B. Umweltverschmutzung, Zerstörung der Biodiversität), Belange aus dem Bereich Soziales (z. B. schlechte Arbeitsbedingungen, Kinder und Zwangsarbeit) sowie Belange aus dem Bereich Unternehmensführung (z. B. Korruption, Steuerehrlichkeit).

Wir tragen den bestehenden Nachhaltigkeitsrisiken bei den Investitionsentscheidungen im Rahmen der Kapitalanlage Rechnung. Anhand von norm- und geschäftsfeldbasierten Ausschlusskriterien selektieren wir Branchen und Einzeltitel, die für die Kapitalanlage nicht zur Verfügung stehen. 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.

Corporates

Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses schließen wir Kapitalanlagen von Unternehmen aus, 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,
- mehr als 20 Prozent ihres Jahresumsatzes aus der Förderung und Verstromung von Kohle generieren,
- Tabakprodukte herstellen,
- mehr als 10 Prozent ihres Jahresumsatzes mit der Entwicklung und dem Betrieb von Glücksspiel oder der Produktion und dem Vertrieb pornografischer Inhalte generieren.

Staaten und staatsnahe Unternehmen

Bei der Nachhaltigkeitsprüfung für staatliche Finanzinstrumente zählen Korruption bzw. deren Bekämpfung zu den wichtigsten Indikatoren für die Kreditwürdigkeit eines Staates im Sinne der Nachhaltigkeit. Auch steht der Klimaschutz im Vordergrund.

Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses werden Kapitalanlagen von Staaten bzw. staatsnahen 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,
- auf dem Korruptionswahrnehmungsindex von Transparency International einen Kennwert (CPI-Wert) von unter 40 aufweisen, sowie.
- sich nach dem World Press Freedom Index im Hinblick auf die Presse- und Meinungsfreiheit in einer schwerwiegenden bzw. sehr ernsten Lage befinden.

Die vorgenannten ESG-Kriterien beziehen wir in unsere Investitionsentscheidungen ein und investieren so gezielt in Unternehmen und Staaten mit einer langfristigen Ausrichtung und Wertorientierung. Damit reduzieren wir die Nachhaltigkeitsrisiken. Unternehmen, die in besonderem Maß von potenziellen Auswirkungen der Nachhaltigkeitsrisiken betroffen sind, schließen wir bereits zu Beginn des Investmententscheidungsprozesses aus. Hierunter fallen sowohl Unternehmen, deren Geschäftsmodell unter Nachhaltigkeitserwägungen an Bedeutung verlieren wird (z. B. Kohlebergbau), als auch Unternehmen, deren Geschäftsmodell aufgrund von politischen Entscheidungen (z. B. CO₂-Bepreisung) maßgeblich negativ beeinflusst werden kann.

Zur Sicherstellung, dass die genannten ESG-Kriterien bei der Fülle an Kapitalanlagemöglichkeiten eingehalten werden, nutzen wir die IT-Anwendung eines global führenden Anbieters von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitsanalysen und ESG-Ratings. Nach einer getätigten Investition und während der gesamten Laufzeit unserer Finanzdienstleistungsmandate wird die Einhaltung der vorgenannten ESG-Kriterien – einschließlich zeitlich nachfolgender Aktualisierungen – durch regelmäßiges Screening bewertet und überwacht.

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.

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

Im Rahmen der einer Investitionsentscheidung 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“).

Transparenz nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen gemäß Art. 4 Abs. 5 der Offenlegungsverordnung

Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind Themen, die auch im Rahmen unserer Investitionsentscheidungen eine zentrale Rolle spielen und entsprechend betrachtet werden. Der europäische Gesetzgeber bezeichnet diese Belange als „Nachhaltigkeitsfaktoren“.

Investitionsentscheidungen können negative Auswirkungen auf die CO₂-Belastung, das Klima sowie die biologische Vielfalt haben oder die Verschlechterung sozialer Belange von Arbeitnehmern, Korruption und betrügerische Handlungen begünstigen. Damit können sich die Investitionsentscheidungen nachteilig auf die identifizierten Nachhaltigkeitsfaktoren auswirken.

Tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung werden durch die regelmäßige Erhebung der wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren berücksichtigt.

Im Zusammenhang mit nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren betrachten wir insbesondere Treibhausgasemissionen. In den Anlageklassen Aktien und liquide Unternehmensanleihen streben wir eine Reduzierung der CO₂-Emissionen von 35 Prozent bis zum Jahr 2030 an.

Detaillierte Informationen über die wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren werden jährlich auf unserer Internetseite veröffentlicht.

Im August 2021 hat die Debeka-Gruppe die Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen (PRI) unterzeichnet. Damit erklären wir, dass wir in der Kapitalanlage nachhaltige Themen berücksichtigen und die Prinzipien der PRI umsetzen werden.

Innerhalb der Debeka-Gruppe berät bzw. entscheidet ein ESG-Komitee über die strategische Ausrichtung zu nachhaltigen Themen in der Kapitalanlage. 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.

Unseren Kunden und Versicherungsinteressenten werden im Rahmen des Beratungsgesprächs vor Vertragsschluss über unseren ESG-Ansatz informiert und innerhalb einer erweiterten Geeignet- und Angemessenheitsprüfung zu ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen in Bezug auf den Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit befragt.

Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken gemäß Art. 5 der „Offenlegungsverordnung“

Die Vergütungsgrundsätze der Debeka-Gruppe sind schriftlich fixiert und dienen der Sicherstellung der Angemessenheit, Transparenz und Nachhaltigkeit der Vergütungssysteme. Diese stehen im Einklang mit den Geschäfts- und Risikostrategien, den Risikomanagementpraktiken sowie den langfristigen Interessen und Leistungszielen der Debeka-Gruppe, insbesondere auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte, und werden einmal jährlich überprüft sowie bei Bedarf angepasst.

Die Vergütungspolitik ist darauf ausgerichtet, negative Anreize, Interessenkonflikte und das Eingehen unverhältnismäßig hoher Risiken zu vermeiden und auf eine nachhaltige Entwicklung des Unternehmens hinzuwirken. Weder in den einzelnen Organisationseinheiten der Debeka-Gruppe noch bei den leitenden Angestellten werden durch die Ausgestaltung der Vergütungssysteme negative bzw. schädliche Risikoanreize geschaffen, die dazu führen könnten, dass die erforderlichen Sorgfalts- und Prüfungspflichten außer Acht gelassen werden.

Die strategischen Ziele der Debeka-Gruppe, auf denen die Vergütungspolitik beruht, sind auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit angelegt. Ziel ist der stetige Ausbau der Versicherungsbestände und der Marktstellung bei bestmöglichen wirtschaftlichen Kennzahlen. Das Unternehmensleitbild sieht zudem vor, die Sicherheit der Arbeitsplätze, eine leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen für die Beschäftigten zu gewährleisten. Sind die strategischen Ziele erreicht, ist die Existenz der Unternehmen und damit die der Arbeitsplätze der Beschäftigten gesichert.

Um Fehlanreize, bspw. zum Aufbau eines großen Geschäftsvolumens anstelle eines soliden und nachhaltigen Bestands, zu vermeiden, beschränken sich die Gehaltsbestandteile der Vergütungssysteme für den Innendienst zum weit überwiegenden Teil auf ein Festgehalt, vor dessen Hintergrund die Beschäftigten bei ihren Entscheidungen in wirtschaftlicher Hinsicht keinen Vorteil davon haben, Geschäfte mit besonderen Risiken einzugehen. Die Debeka-Gruppe beschäftigt ihre Mitarbeitenden grundsätzlich auf Basis der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Dadurch ist eine Bezahlung über dem gesetzlichen Mindestlohn gewährleistet. Die tariflichen Vergütungsbestandteile stehen schon aufgrund ihres kollektiven Hintergrundes und der Vereinbarung zwischen den Tarifvertragsparteien im Einklang mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und sind nicht dazu geeignet Fehlanreize zu schaffen. Gleiches gilt für Vergütungsbestandteile, die aufgrund geltender Betriebsvereinbarungen gezahlt werden. Diese basieren weitgehend auf tarifvertraglichen Regelungen und werden – auch soweit sie nicht auf tarifvertraglicher Grundlage beruhen – nicht zur Vergütung bestimmter einzelner Arbeitsleistungen oder Erfolge, sondern allen Beschäftigten gleichermaßen gewährt und entfalten daher ebenfalls keine Anreizwirkung zur Eingehung von Risiken. Etwaigen Nachhaltigkeitsrisiken aus den Kategorien „Soziales“ sowie „Unternehmensführung“ wird durch die intensive Beteiligung der Arbeitnehmervertretungen zudem aktiv begegnet.

Im Außendienst besteht das Einkommen zum überwiegenden Teil aus Abschlussprovisionen, die dem gesetzlichen Leitbild des Handelsgesetzbuchs entsprechen. Um Beschäftigte im Außendienst auch bei der daraus resultierenden erfolgsabhängigen Vergütung mit schwankenden Einkünften nicht unter ein bestimmtes Einkommensniveau absinken zu lassen und jederzeit eine finanzielle Absicherung gewährleisten zu können, erhalten diese unabhängig ihres individuellen Vertriebs Erfolgs ein tarifvertragliches Mindesteinkommen, welches den Charakter einer Einkommensgarantie hat. Dem Risiko, dass sich aus der vorzeitigen Auflösung von Versicherungsverträgen ergibt (Stornorisiko), wird durch Beachtung der durch das Handelsgesetzbuch bestimmten Stornohaftungszeiträume angemessen begegnet. Beschäftigte im Außendienst sowie die leitenden Angestellten im Außendienst erhalten neben den Abschlussprovisionen auch Zulagen und Prämien, bspw. für die Betreuung von Bestandsverträgen oder die Erreichung jährlich neu festgelegter Unternehmenszielvorgaben. Unter Berücksichtigung der Personalplanung, der politischen Rahmenbedingungen und Experteneinschätzungen hinsichtlich der Entwicklung der Zielmärkte etc. werden die Unternehmensziele für das kommende Geschäftsjahr bestimmt. Diesen liegen jeweils die Entwicklungen vergangener Jahre zugrunde. Unter Beachtung der strategischen Geschäftsziele, kontinuierlich in allen Sparten zu wachsen und alle Mitglieder rundum bedarfsgerecht zu versichern, helfen diese Prämien, ein nachhaltiges Cross-Selling zu betreiben und dabei jederzeit die vorgegebenen Qualitätsziele zu beachten.

Über die vorgenannten Prämien hinaus erhalten Beschäftigte sowie leitende Angestellte mit Personalverantwortung im Außendienst einen gesonderten Vergütungsbestandteil, der dazu dient, jederzeit eine qualifizierte Einarbeitung und Betreuung der Außendienstmitarbeiter zu gewährleisten. Hierdurch wird zusätzlich das Unternehmensziel gestärkt, eine kontinuierliche und qualifizierte Beratung und Betreuung der Mitglieder zu gewährleisten.

Das den leitenden Angestellten gezahlte Festgehalt orientiert sich an einer tarifähnlichen Struktur und wird kraft allgemeiner, ermessensunabhängiger Regelung gewährt. Es entfaltet daher keine negative Anreizwirkung. Die variable Vergütung, die leitende Angestellte aufgrund des Gesamterfolges des Unternehmens, des Erfolgsbeitrages ihrer Organisationseinheit sowie ihrer persönlichen Leistungen und damit ihres Erfolgs bei der Unterstützung der ihnen unterstellten Beschäftigten erhalten können, beträgt in Summe weniger als zehn Prozent des Jahreseinkommens und entfaltet daher keine Anreize zur Eingehung etwaiger Risiken. Es besteht zudem keine Koppelung zwischen den Ergebnissen aus der Eingehung von Risiken und der erzielbaren variablen Vergütung, sodass diese in wirtschaftlicher Sicht unbedenklich ist.

Etwaige Zulagen der Innendienstführungskräfte sind fest vereinbart und werden monatlich gezahlt. Sie betreffen nicht die Geschäftsziele oder individuelle Zielerreichungen, sondern honorieren einen sachlich begründeten Mehraufwand, eine besondere Qualifikation oder die herausgehobenen Tätigkeiten von Spezialisten (bspw. im IT-Bereich). Auch diese schaffen daher keine Anreize zur Eingehung von Risiken.

Die Debeka-Gruppe verfügt darüber hinaus über ein umfangreiches Kontroll-, Berichts- und Meldewesen, das eine effektive Steuerung der Unternehmen ermöglicht und gefährdende Entwicklungen frühzeitig erkennt. Durch das zentrale Risikomanagement werden die im Rahmen der Risikoinventur aufgedeckten und mit Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenhöhe bewerteten Risiken zusammengeführt und gegebenenfalls Maßnahmen zum Umgang mit diesen Risiken koordiniert. Ergeben sich im Bereich der Vergütungssysteme etwaige (Nachhaltigkeits-) Risiken, wird diesbezüglich ebenso verfahren.

Durch die vorgenannten Grundlagen wird vermieden, dass im Zusammenhang mit den Vergütungssystemen etwaige Fehlanreize geschaffen werden, die einer nachhaltigen Entwicklung der Debeka-Gruppe entgegenstehen könnten. Sie sorgen dafür, dass die Vergütungspolitik mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken im Einklang steht.

Etwaige Zulagen von leitenden Angestellten sind fest vereinbart und werden monatlich gezahlt. Sie betreffen nicht die Geschäftsziele oder individuelle Zielerreichungen, sondern honorieren einen sachlich begründeten Mehraufwand, eine besondere Qualifikation oder die herausgehobenen Tätigkeiten von Spezialisten. Auch diese schaffen daher keine Anreize zur Eingehung von Risiken.

Revisionsliste

Version	Änderungen	Branche
1.0	Versionshinweis: Dokument wurde erstellt.	Gültigkeit: vom 10. März 2021 bis 31. Dezember 2021 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz
1.1	Versionshinweis: Gegenüber der Vorgängerversion wurden folgende Änderungen vorgenommen: 1) Aufnahme einer Klimastrategie (S.3) 2) Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI), S.3 3) ESG-Kriterien für Staaten (S.2)	Gültigkeit: seit 01. Januar 2021 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz
2.0	Versionshinweis: Gegenüber der Vorgängerversion wurden folgende Änderungen vorgenommen: 1) Aussage zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken bei der Anlageberatungs- oder Versicherungsberatungstätigkeit 2) Redaktionelle Überarbeitung 3) Streichung einer Aussage zur Vergütungsbestandteile der DebekAM	Gültigkeit: seit 01. Januar 2023 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz
2.1	Versionshinweis: Gegenüber der Vorgängerversion wurden folgende Änderungen vorgenommen: 1) Informationen zur den wichtigsten nachteiligen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren wurden ergänzt.	Gültigkeit: seit 01. Mai 2023 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz
2.2	Versionshinweis: Gegenüber der Vorgängerversion wurden folgende Änderungen vorgenommen: 1) Gültigkeit wurde angepasst. Das Dokument gilt ausschließlich für die Produkte des Debeka Lebensversicherungsvereins a. G. 2) Inhalte wurden zum besseren Verständnis für den Leser neu angeordnet.	Gültigkeit: seit 15. Dezember 2023 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/Grundsatz