

§ 289f HGB - Erklärung zur Unternehmensführung

Die Debeka-Versicherungsvereine bekennen 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“ verfolgen die Debeka-Versicherungsvereine 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. Zwischen den Unternehmen besteht Personenidentität bei den Mitgliedern der Vorstände sowie den Führungskräften. Die Aufsichtsräte hingegen sind unterschiedlich besetzt.

Aufsichtsrat

Die folgenden Übersichten zeigen die festgelegten Ziele und die Zielerreichung bis 30. Juni 2022 auf:

Debeka Krankenversicherungsverein a. G.

Zielgröße zum 30. Juni 2022	Ist-Quote am 30. Juni 2022	Erläuterung
16 %	33,33 %	Zielgröße wurde übertroffen

Für den Debeka Lebensversicherungsverein a. G.

Zielgröße zum 30. Juni 2022	Ist-Quote am 30. Juni 2022	Erläuterung
22 %	44 %	Zielgröße wurde übertroffen

Mit Ablauf der zweiten Zielfestlegung am 30. Juni 2022 wurden mit Wirkung zum 1. Juli 2022 neue Zielgrößen für die Geschlechterverteilung beschlossen (siehe nachstehende Tabellen). Als Frist zu Erreichung dieser Zielgrößen wurde der 30. Juni 2027 festgelegt.

	Zielfestlegung zum 30. Juni 2027
Debeka Krankenversicherungsverein a. G.	33,33 %
Debeka Lebensversicherungsverein a. G.	33,33 %

Vorstand

Die folgende Übersicht zeigt die festgelegten Ziele und die Zielerreichung bis zum 30. Juni 2022 auf:

Zielgröße zum 30. Juni 2022	Ist-Quote am 30. Juni 2022	Erläuterung
16 %	16 %	Zielgröße wurde erreicht

Mit Ablauf der zweiten Zielfestlegung am 30. Juni 2022 wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2022 eine neue Zielgröße für die Geschlechterverteilung beschlossen (siehe nachstehende Tabelle). Als Frist zu Erreichung dieser Zielgröße wurde der 30. Juni 2027 festgelegt.

	Zielfestlegung zum 30. Juni 2027
Vorstand	33,33 %

Erste und zweite Führungsebene

Die Festlegung der Zielgrößen auf der ersten und zweiten Führungsebene orientiert sich an den unterschiedlichen Geschlechteranteilen in den Berufsfeldern „Außendienst“ und „Innendienst“. Ein Viertel unserer Mitarbeitenden im Außendienst sind Frauen, im Innendienst sind Frauen mit einem Anteil von mehr als der Hälfte der Beschäftigten vertreten. Da die jeweiligen Anteile auseinander liegen, wurden die Zielgrößen unterschiedlich ermittelt und festgelegt.

Innendienst

	Zielgröße zum 30. Juni 2022	Ist-Quote am 30. Juni 2022	Erläuterung
1. Führungsebene	9,1 %	8,3 %	Zielgröße wurde nicht erreicht
2. Führungsebene	14,2 %	14 %	Zielgröße wurde nicht erreicht

	Zielfestlegung zum 30. Juni 2027
1. Führungsebene	16,7 %
2. Führungsebene	17,4 %

Außendienst

	Zielgröße zum 30. Juni 2022	Ist-Quote am 30. Juni 2022	Erläuterung
1. Führungsebene	3,8 %	3,8 %	Zielgröße wurde erreicht
2. Führungsebene	2,6 %	2,9 %	Zielgröße wurde übertroffen

	Zielfestlegung zum 30. Juni 2027
1. Führungsebene	3,8 %
2. Führungsebene	4,2 %

Das zum 30. Juni 2022 festgelegte Ziel in der ersten und zweiten Führungsebene Innendienst wurde nicht erreicht, da interne Umstrukturierungen der IT-Bereiche zu einer Steigerung der männlich besetzten Führungspositionen führten.

Die Anstrengungen, den Anteil in Führungspositionen zu steigern, werden ambitioniert fortgesetzt. Unabhängig von der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben setzen wir uns für die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ein. Wir haben entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen, um Frauen Perspektiven für eine Karriere im Unternehmen zu bieten und sie bei der Erreichung ihrer Ziele aktiv zu begleiten.

Die Maßnahmen zur Förderung sind z.B. die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch mobiles Arbeiten, gezielte Seminare und Workshops sowie Mentoring-Programme. Weitere Kommunikationsmaßnahmen und Lernangebote werden helfen, die selbstgesetzten Ziele zu realisieren. Selbstverständlich achten wir in den angebotenen Personalentwicklungsmaßnahmen darauf, dass alle Geschlechter fair und gerecht berücksichtigt werden.