Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht des Debeka Krankenversicherungsverein a.G., Koblenz, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 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 eines gesonderten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation der nichtfinanziellen Erklärung) 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 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 den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht 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 der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht 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" des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 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 der Gesellschaft zu erlangen
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Gesellschaft 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 von ausgewählten Angaben des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts
- Befragungen von verantwortlichen Mitarbeitern, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Erstellung der quantitativen und qualitativen Angaben gemäß Taxonomieverordnung zu erlangen
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht
- 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 der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht des Debeka Krankenversicherungsverein a.G., Koblenz, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 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“ des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

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

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Debeka Krankenversicherungsverein 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.

Frankfurt am Main, den 28. April 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Markus Winner 28.04.2023	Jan Alexander Müller 28.04.2023
Winner Wirtschaftsprüfer	Müller Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht Debeka Krankenversicherungsverein a.G., Koblenz, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022	Anlage 1
Allgemeine Auftragsbedingungen	Anlage 2

Anlagen

Anlage 1
Gesonderte nichtfinanzielle Konzernerklärung Debeka Krankenversicherungsverein a. G., Koblenz, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022

Deutscher NACHHALTIGKEITS Kodex

DNK-Erklärung 2022

Konzern Debeka-Krankenversicherungsverein 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)

Der Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit Sitz Koblenz am Rhein ist mit dem Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit Sitz Koblenz am Rhein, der Debeka Allgemeinen Versicherung Aktiengesellschaft Sitz Koblenz am Rhein und der Debeka Pensionskasse Aktiengesellschaft Sitz Koblenz am Rhein durch Personalunion im Vorstand und teilweise Personengleichheit im Aufsichtsrat verbunden (Gleichordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 2 AktG). Zwischen diesen Unternehmen besteht eine Verwaltungs- und Organisationsgemeinschaft. Die Debeka Krankenversicherung bildet einen Konzern mit der Debeka Allgemeinen Versicherung, der Debeka Bausparkasse Aktiengesellschaft Sitz Koblenz am Rhein, der Debeka proService und Kooperations-GmbH, der Debeka Asset Management GmbH, der MGS Beteiligungs-GmbH und der widecare GmbH als abhängige Unternehmen (Unterordnungskonzern gemäß § 18 Abs. 1 AktG). Die Debeka Krankenversicherung hält 51 Prozent der Geschäftsanteile der Debeka proService und Kooperations-GmbH, 56 Prozent der Geschäftsanteile der MGS Beteiligungs-GmbH und 65 Prozent der Geschäftsanteile der widecare GmbH. An der „Wir für Gesundheit GmbH" hält die Debeka Krankenversicherung 90 Prozent der Geschäftsanteile. Die Debeka Krankenversicherung ist Alleingesellschafterin der Debeka Allgemeinen Versicherung, der Debeka Bausparkasse und der Debeka Asset Management GmbH.

Der Krankenversicherungsverein a. G. 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 Krankenversicherung 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 des Konzerns Debeka Krankenversicherung a. G. ist in Koblenz am Rhein. Im Bundesgebiet werden 25 Landesgeschäftsstellen und ca. 240 Geschäftsstellen betrieben, die größtenteils angemietet sind. Zusätzlich gibt es ca. 950 lokale Servicebüros, die von angestellten Außendienstmitarbeitern betrieben werden. Der Konzern Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist ausschließlich in Deutschland tätig.

Debeka Krankenversicherungsverein a. G.
Die Debeka Krankenversicherung, das älteste und größte Debeka-Unternehmen, blickt auf 116 Jahre Erfahrung zurück. Mit mehr als 2,5 (Vorjahr: ca. 2,5) Millionen vollversicherten Personen ist sie der größte private Krankenversicherer und der größte Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit in Deutschland. Einschließlich der Zusatzversicherungen für Mitglieder der gesetzlichen Krankenver-

sicherung betreut das Unternehmen mehr als 5 Millionen versicherte Personen und erzielt rund 7,9 (Vorjahr: 7,5) Milliarden Euro an Beitragseinnahmen.

Debeka Allgemeine Versicherung AG
Die Debeka Allgemeine Versicherung wurde 1981 gegründet. Heute bietet sie alle wichtigen Schaden- und Unfallversicherungssparten für private Haushalte und mittelständische Betriebe an. Mit Beitragseinnahmen von mehr als 1,1 (Vorjahr: 1,1) Milliarden Euro und insgesamt 6,8 (Vorjahr: 6,7) Millionen Versicherungsverträgen gehört sie zu den 25 größten Schaden- und Unfallversicherern in Deutschland.

Debeka Bausparkasse AG
Die Debeka Bausparkasse wurde 1974 gegründet und bietet neben dem klassischen Bauspar- und Baufinanzierungsgeschäft auch Kapitalanlagen in Form von Festgeldverträgen und Prämien-/Entnahmedepots sowie die Vermittlung von Immobilien an. Die Bausparkasse betreut 757.236 (Vorjahr: 808.642) Bausparverträge und etwa 970.000 Million (Vorjahr: ca. 1. Million) Verträge insgesamt.

Vorstand Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Debeka Allgemeine Versicherung AG: Thomas Brahm (Vorsitzender), Annabritta Biederbick, Ralf Degenhart, Laura Müller (seit 1.10.2022), Dr. Normann Pankratz, Paul Stein, Roland Weber (bis 30.09.2022),
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 Lebensversicherungsverein 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 a. G. 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 Kranken ist seit ihrer Gründung im Jahr 1905 unabhängig und wird in der Rechtsform des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) geführt. Ähnlich wie bei Genossenschaften ist sie dabei letztlich nur den Kunden verpflichtet, die mit Vertragsunterzeichnung Mitglieder der Debeka werden. Nach dem gleichen Prinzip werden die als Aktiengesellschaften gegründeten Tochterunternehmen die Debeka Allgemeine Versicherung und die Debeka 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-Kranken. Verantwortungsvolles und nachhaltiges unternehmerisches Handeln ist daher ein Kernbestandteil Ihrer Philosophie und des Geschäftsmodells der Debeka. Dies zeigte sich erneut im vergangenen Jahr insbesondere an den fortdauernden 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 den Mitarbeitenden 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 integraler Bestandteil der Strategieentwicklungsprozesse der Debeka-Versicherungsgruppe. In der Geschäftsstrategie hat Sie sich ambitionierte Nachhaltigkeitsziele gesetzt: „Die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmensstrategie nimmt die Debeka als strategische Chance wahr, um Wettbewerbsvorteile und Prozessinnovationen zu generieren. Im Jahr 2021 wurde mit externer Unterstützung eine Befragung interner Stakeholder (Stakeholder- und Wesentlichkeitsanalyse) durchgeführt und wesentliche Handlungsfelder bestätigt bzw. teilweise neu identifiziert.

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 Kranken seit jeher die folgenden wesentlichen strategischen Maßnahmen und Grundprinzipien:

Die Debeka Kranken 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). 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. Langfristiges Ziel bis 2050 ist, das Anlageportfolio des Unternehmens CO2-neutral zu stellen.

Ausführungen zu weiteren wichtigen Bestandteilen und den daraus resultierenden Chancen entnehmen Sie bitte den Kriterien 2, 3 und 10.

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

So sind z. B. die Beiträge in der privaten Krankenversicherung so kalkuliert, dass sie Vorsorge für die steigenden Gesundheitskosten der älter werdenden Versicherten treffen. Um dieses Ziel zu erreichen, werden sogenannte Alterungsrückstellungen gebildet, die auf dem Kapitalmarkt angelegt werden. Sie finanzieren die steigenden Gesundheitskosten im Alter. Diese nachhaltige Finanzierung ist generationengerecht, da sich die Private Krankenversicherung durch die Bildung von Alterungsrückstellungen und der Unabhängigkeit von Staatszuschüssen und Subventionen selbst finanziert. Weiterhin leistet die Debeka Allgemeine Versicherung mit der Aufnahme umweltschonender Fortbewegungsmittel in ihrem Produktangebot (Elektromobilität) einen Beitrag zur Reduzierung bzw. Stabilisierung der allgemeinen Emissionswerte.

Nichtfinanzielle Risiken

Die Untersuchung des Einflusses der eigenen Geschäftstätigkeit auf definierte Nachhaltigkeitsaspekte gemäß § 289c Abs. 2 HGB erfolgte aus drei Perspektiven:

- Eigener Geschäftsbereich
- Geschäftsbeziehungen mit Dienstleistern und Lieferanten
- Emittenten von Kapitalanlagen

Für den eigenen Geschäftsbereich konnten keine wesentlichen nichtfinanziellen Risiken mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die betrachteten Nachhaltigkeitsaspekte identifiziert werden. Im Rahmen der Geschäftsbeziehungen der Debeka mit Dienstleistern und Lieferanten ergeben sich insbesondere wesentliche soziale Risiken, die primär auf die Missachtung von Arbeitnehmerrechten sowie unverhältnismäßige Arbeitsbedingungen zurückzuführen sind. Da es sich bei diesen Unternehmen überwiegend um solche handelt, die im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit der Einhaltung der deutschen Gesetzgebung verpflichtet sind, beziehen sich die genannten wesentlichen Risiken auf mutmaßliche Verstöße gegen – im internationalen Vergleich – ohnehin bereits sehr strenge Vorschriften, wie bspw. der Verhinderung der Bildung eines Betriebsrats. Bei zwei untersuchten Dienstleistern ist zudem die Verarbeitung sensibler personenbezogener Daten kritisch zu sehen.

Die Analyse der Emittenten von Kapitalanlagen im Portfolio der Debeka zeigt wesentliche nichtfinanzielle Risiken für die Bereiche Umwelt, Soziales und Unternehmensführung auf. Betroffen sind hiervon Unternehmen, für die die Neuanlage aufgrund der Anwendung u. a. unternehmenseigener ESG-Kriterien bereits nicht mehr vorgesehen ist, die sich jedoch noch im Kapitalanlagenbestand befinden. Die breite Diversifikation der Kapitalanlage verhindert mengenmäßig zu hohe Einzelengagements, sodass einzelne hohe Exponierungen ausgeschlossen sind. Die untersuchten Emittenten gehören kontroversen Branchen an und agieren vielfach in

Ländern mit geringeren Umwelt-, sozialen und Unternehmensführungsstandards als in der Europäischen Union. Die mit wesentlichen nichtfinanziellen Risiken in Verbindung stehenden Unternehmen werden einem regelmäßigen Monitoring unterzogen. Sofern die Risiken als nicht tragbar eingestuft werden, ist die Ergreifung entsprechender Maßnahmen vorgesehen. Die Breite an möglichen anwendbaren Maßnahmen umfasst den Dialog mit den betroffenen Unternehmen bis hin zur Beendigung der Geschäftsbeziehung oder der Veräußerung der Kapitalanlage.

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 den Konzern Debeka Krankenversicherung:

Kapitalmarkt

Die Leitzinserhöhungen der europäischen Zentralbank im Jahr 2022 wirken sich insbesondere vorteilhaft auf die Produktattraktivität in der Debeka Bausparkasse aus. Auch in der kapitaldeckungsbasierten privaten Krankenversicherung gehen hiermit positive Effekte einher.

Gleichzeitig engt die derzeit hohe Inflation die finanziellen Spielräume der Verbraucher deutlich ein und erhöht den Kostendruck der Versicherer. Insbesondere die Inflation im Gesundheitswesen stellt eine Herausforderung dar, die es zu bewältigen gilt.

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[1] geben darüber Aufschluss. Weitere Aspekte, die einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der einzelnen Unternehmen der Debeka-Gruppe haben, werden in den jeweiligen Geschäftsberichten[2] 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 des Konzerns Debeka Krankenversicherung:

Kapitalanlage

Im Rahmen einer verantwortungsvollen und bewusst nachhaltigen Kapitalanlage setzt die Debeka eigene ESG-Kriterien an. Durch norm- und geschäftsfeldbasierte Ausschlusskriterien stehen

[1] Verweis auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.
[2] Verweis auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

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 spezielle IT-Anwendungsoftware eines global führenden Anbieters von unternehmensbezogenen Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings (MSCI ESG), 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-Versicherungsunternehmen und die Bausparkasse sind den UN PRI (United Nations Principles for Responsible Investment) und der Initiative Climate Action 100+ in 2021 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[3]. Ebenfalls überprüft sie ihre Qualität sowohl anhand regelmäßiger eigener Befragungen zur Kundenzufriedenheit als auch durch externe Untersuchungen.

Wir führen zum Beispiel Kundenbefragungen bei unseren Neukunden in der Krankenvollversicherung durch. Die Ergebnisse zeigen ein hohes Zufriedenheitsniveau (2021: 1,45, 2020: 1,47, 2019: 1,50). In 2022 wurden keine Kundenbefragungen durchgeführt.

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. In 2022 wurden keine Messungen durchgeführt.

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)[4] 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.

[3] Verweis auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.
[4] Verweis auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

Die Debeka strebt in ihrer ESG- und Klimastrategie die sukzessive Umstellung der Kapitalanlage auf eine Klimaneutralität an. Sie investiert daher unter anderem nicht in Unternehmen, die mehr als 20 Prozent ihres Jahresumsatzes aus der Förderung und Verstromung von Kohle generieren. Ergänzend strebt die Debeka an, die CO_2-Emissionen in den Anlageklassen Aktien und liquide Unternehmensanleihen bis zum Jahr 2030 um 35 Prozent zu senken. Bis 2050 beabsichtigt sie, die Kapitalanlage klimaneutral zu stellen.

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 2022: Rückgang um 25,3 (2021: 15, 2020: 11) Prozent
- Grundsätzlich Einsparpotentiale offenlegen und Verbräuche reduzieren / Erhalt des guten Status quo: seit 2021 Projekt zur Ermittlung und Umsetzung von Einsparpotentialen für die Ausstattung mit Druckgeräten bei der Debeka
- Reduzierung der CO_2-Emissionen des Unternehmens um 25 Prozent in den kommenden fünf Jahren, Zwischenstand 2022: 20,6 Prozent
- Druckgeräte in der hauseigenen Druckerei von Tonergeräten auf Tinte umgestellt

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 Krankenversicherungs-schutz. 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. Die Angebote werden stetig erweitert.

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[5]

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 Umweltschutz-gesichtspunkte zu berücksichtigen. Darauf achtet ein eigens hierfür eingerichteter Ausschuss aus Führungskräften und Arbeitnehmervertretern. In einer Rahmenbetriebs-vereinbarung bestehen detaillierte und auf die jeweiligen Produkte zugeschnittene Verfahrensabläufe (Checklisten), die bei Bestellungen angewendet werden. Die Vereinbarung soll die Nachhaltigkeit und ein nachhaltigkeits-bewusstes 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 Dienst-leistungen. Sie prüft außerdem die Preis- und Lieferleistung, die kaufmännische Qualität sowie die

[5] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

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 2022 hat die Debeka eine Lieferantencharta verabschiedet. Diese regelt ethische und rechtliche Grundsätze der Zusammenarbeit. Sie wird fortan allen Lieferanten bei Vertragsschluss ausgehändigt ist und ist Grundlage für die Zusammenarbeit.

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. In 2021 wechselte er in den Grundsatzbereich Koordination der Konzernleitung und berichtet direkt dem Vorstandsvorsitzenden. Dies unterstreicht die strategische Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Debeka-Unternehmen. Der Nachhaltigkeitsbeauftragte verantwortet die Berichterstattung, setzt Impulse zur Weiterentwicklung und koordiniert das Thema interdisziplinär im Unternehmen.

Um diesen Prozess zu verstetigen, wurde in 2022 ein internes Nachhaltigkeits-Netzwerk mit Ansprechpersonen für jede Hauptabteilung gegründet. Dieses dient dazu, dass vom Vorstand in 2022 beschlossene Ambitionsniveau für Nachhaltigkeitsthemen dezentral zu entwickeln. Die benannten Mitglieder sind neben der konkreten inhaltlichen Entwicklung verantwortlich für die Bearbeitung regulatorischer Inhalte, das Monitoring einschlägiger Themen und den Wissenstransfer in den Fachbereich. Weiterhin besteht ein Ausschuss für Nachhaltigkeit, in dem die Themen mit den verschiedenen Ansprechpartnern der Fachbereiche diskutiert und wesentliche Maßnahmen angestoßen werden. Aus beiden Organisationseinheiten sollen Synergieeffekte generiert 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 Mitarbeiterportal 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. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsnetzwerks unterstützen mit thematischem Monitoring der relevanten Themen und Entwicklungen.

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 Software bilanziert die CO_2- 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 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 darüber hinaus gehenden 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. Mitgliedervertreterversammlung festgelegt. Die monatliche Aufsichtsrats-vergütung 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 6,2 zu 1, 2021: 6,3 zu 1, 2020: 6,8 zu 1.

Im Innendienst beläuft sich das Verhältnis auf 3,9 zu 1, 2021: 4,0 zu 1; 2020: 4,1 zu 1 im Außendienst auf 6,8 zu 1, 2021: 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 Wesentlichkeits-analyse 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 und forciert/begleitet das Thema somit im Branchenkontext.

Ein stetiger Austausch mit Journalisten und auch 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	faires Verhalten in Leistungsfällen Treue
Kooperationspartner	gemeinsames Ziel	gemeinsames Ziel
Medien/Analysten/Ratingagenturen, NGO, Verbraucherschützer etc.	transparente, korrekte Informationen	transparente Kriterien faire Ratings
Politik/Aufsichtsbehörden	Einhaltung der Gesetze (Governance) und untergesetzliche Vorgaben	günstige wirtschaftliche Situation keine Überre-gulierung Berechenbarkeit
Lieferanten	lange Kundenbeziehungen	pünktliche Zahlungen
Mitbewerber/Branche	fairer Wettbewerb	fairer Wettbewerb
Verbände/Gewerkschaften	Informationen und Positionierung	Interessenvertret-ung

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.

Bei der Entwicklung aller Produkte prüft die Debeka, inwieweit sich Nachhaltigkeitsaspekte integrieren lassen, die kalkulatorisch sinnvoll sind. In der Krankenversicherung sind dies Tarife, in denen unterschiedliche Leistungsinhalte gleichberechtigt nebeneinanderstehen. Die Produkte bieten ein breites Spektrum an Leistungsinhalten, wie z. B. Angebote für gesundheitsfördernde Maßnahmen oder Leistungen in den Bereichen Bewegung und Ernährung. Durch die ausgewogene Produktpalette der Debeka Krankenversicherung und durch eine nachhaltige, verantwortungsbewusste Investition der Kundengelder wird auch in den Produkten der Nachhaltigkeitsgedanke umgesetzt.

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 unterstützt das DICE-Team bei den technischen Vorbereitungen für die Einführung eines Kundenportals, in dem eine Reihe von Self-Service-Prozessen angeboten werden, die ebenfalls zur Einsparung von Ressourcen beitragen.

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.

„proGesundheit: Das Gesundheitsmanagement der Debeka Krankenversicherung bietet ihren Mitgliedern mit maßgeschneiderten Versorgungsprogrammen sowie attraktiven Service- und Bonusangeboten das besondere Plus für die Gesundheit." Mit immer neuen und auf die individuelle Lebenssituation angepassten Leistungen ist das Gesundheitsmanagement ein starker Partner und an der Seite ihrer Mitglieder. So auch in der Corona-Pandemie. Hier bietet das Programm covidcare, ein individuelles Coaching und die „Sofort-Hilfe" nach einer akuten COVID-19 Erkrankung. Bei anhaltenden Post-COVID Beschwerden hilft unser Nachsorgeangebot RESTART-gemeinsam mit der Charité – den richtigen Behandlungsweg zu finden. Diese und viele weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf www.debeka.de/progesundheit.[6]

[6] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

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 von MSCI ESG, eines global führenden Anbieters von Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings, stehen durch norm- und geschäftsfeldbasierte Ausschlusskriterien bestimmte Branchen bzw. Einzeltitel, die unserem Nachhaltigkeitsansatz nicht entsprechen, 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. Auf Grundlage von geschäftsfeldbasierten Ausschlusskriterien erwerben wir keine Kapitalanlagen von Unternehmen, die

- ABC-Waffen oder andere geächtete bzw. kontroverse Waffen (z. B. Streumunition und Anti-Personen-Minen) herstellen oder an der Herstellung beteiligt 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.

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. staatlichen 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 dem Freedom Presseindex in einer schwerwiegenden bzw. sehr ernsten Lage befindet.

Die vorgenannten ESG-Kriterien beziehen wir in unsere Investitionsentscheidungen ein und investieren so gezielt in Unternehmen mit einem langfristig ausgerichteten und wertorientierten Unternehmensmodell.

In den Anlageklassen Alternative Investments und Immobilien wenden wir zudem 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 CO_2-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 („EU-Taxonomieverordnung"). Informationen hierzu finden Sie unter:
https://www.debeka.de/produkte/versichern/lebens_rentenversich/index.html[7]

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,

[7] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

Ziel #13. Maßnahmen zum Klimaschutz.

In den vergangenen Jahren wurden die Infrastrukturinvestitionen in Erneuerbare Energien (insbesondere in Wind- und Wasserkraft & Photovoltaik) und im Transportsektor sowie nachhaltig zertifizierten Gebäuden deutlich ausgebaut. Auch für 2023 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 Beteilungen, Hypothekendarlehen und Policendarlehen an. Damit sind für nahezu alle Anlageklassen ESG-Kriterien definiert.

UN PRI
Seit 2021 sind die Debeka-Versicherungsunternehmen und die Bausparkasse Unterzeichner der 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. Sie investiert daher unter anderem nicht in Unternehmen, die mehr als 20 Prozent ihres Jahresumsatzes aus der Förderung und Verstromung von Kohle generieren. Ergänzend strebt die Debeka an, die CO_2-Emissionen in den Anlageklassen Aktien und liquide Unternehmensanleihen bis zum Jahr 2030 um 35 Prozent zu senken. Bis 2050 beabsichtigt sie, die Kapitalanlage klimaneutral zu stellen. 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 November 2022 haben die Zielke Research Consult GmbH und MORGEN und MORGEN die nachhaltigsten in Deutschland aktiven Versicherer ausgezeichnet. Die Debeka gehörte zu den Top Unternehmen 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 2021 fortgeschrieben werden und auch für das Jahr 2022 erhielt sie die bestmögliche Auszeichnung: „exzellent" in der Krankenversicherung und in der Schaden- und Unfallversicherung. Die Assekurata-Ratings beinhalten verstärkt Fragen zur nachhaltigen Ausrichtung des Vesicherungsunternehmens.

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 äußert schwierig heraus. Daher fokussierte man vorerst die Erhebung der Energieverbräuche auf die Standorte der Hauptverwaltung in Koblenz. Erstmals im Berichtsjahr 2022 wird der Geltungsbereich auf Debeka-Eigentumsobjekte bundesweit erweitert. 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.

Der Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, beginnend im Februar 2022, und dessen Auswirkungen stellen Europa und Deutschland, vor große wirtschaftliche Herausforderungen. Die Energiepreise sind seit Beginn des Krieges weiter stark gestiegen. Die deutliche Einschränkung russischer Erdgaslieferungen seit Sommer 2022 hat die Energiekrise verschärft und die bereits im Jahr 2021 erhöhte Inflation weiter angeheizt. Dies belastet Haushalte und Unternehmen.
Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat mit dem Ausrufen der Frühwarnstufe des Notfallplans Gas am 30.03.2022 und der Alarmstufe des Notfallplans Gas am 23.06.2022 reagiert. Die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen – gültig ab 01.09.2022 (6 Monate Laufzeit) wurden von der Debeka umgesetzt. Auch Maßnahmen aus der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über mittelfristig wirksame Maßnahmen – gültig ab 01.10.2022 (Laufzeit 2 Jahre) sind in Umsetzung. Es wurden Sicherheitsvorkehrungen an den Standorten

Hauptverwaltung und Dienstleistungszentrum eingeleitet, um im Falle einer Gasmangellage den Geschäftsbetrieb aufrechtzuerhalten. Dazu zählen das kurzfristige Einbringen von elektrischen Hochleistungsdurchlauferhitzern in den Technikzentralen, mit dem Ziel die Gebäude frostfrei und mindestens Teilflächen der Büros in Betrieb zu halten. Zusätzlich planen wir die Umsetzung einer Wärmepumpenanlage im Dienstleistungszentrum, um mittelfristig unabhängiger von fossilen Energieträgern zu werden.
Die Preisanstiege an den Handelsmärkten wegen geringer Verfügbarkeit und die enormen Kostensteigerungen für die Gebäudeunterhaltung stellen Herausforderungen für Unternehmen im Umgang mit den Rohstoffen dar.

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 intern 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 CO_2 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 CO_2-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 Abholzung durch effiziente Kochherde in Uganda kompensiert werden.
- Das Debeka Dienstleistungszentrum in Koblenz-Bubenheim verfügt seit 2011 über eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 88 kWp (Einspeisevertrag).
- Die Debeka Landesgeschäftsstelle in Bremen verfügt seit 2017 über eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 72 kWp (Eigenverbrauch). Etwa 90 % der erzeugten Energie wird selbst genutzt.
- Es wurde bereits mit Planungen zur Umsetzung weiterer PV-Anlagen auf Eigentumsobjekten begonnen. Es gibt Überlegungen, Dachflächen und Fassadenflächen des Parkhauses am Standort der Debeka Hauptverwaltung dafür zu nutzen. Weiterhin wird die Landesgeschäftsstelle Dortmund mit einer PV-Anlage ausgestattet.
- Ausgelöst durch das Gasembargo wurde die strategische Ausrichtung des Unternehmens hinsichtlich erneuerbarer Energien und neutrale CO_2-Bilanzen näher betrachtet.
- Die neu eingebauten Klimatisierungen der Landesgeschäftsstellen Dortmund, Münster und Hamburg wurden insoweit optimiert, dass hierüber größtenteils die Beheizung der Büroflächen erfolgt. Der Verbrauch der Heizmedien Erdgas oder

Fernwärme verringert sich entsprechend und durch die Nutzung von Ökostrom trägt dies zu einem positivem Kliminvest bei. Die Landesgeschäftsstelle Dresden erhält nachträglich eine entsprechende Klimatisierung.

- Im Jahre 2021 erfolgte zudem eine energetische Ertüchtigung der Fensterflächen und Türen der Landesgeschäftsstelle Hamburg (verbesserter Wärmeschutz).
- Um zukunftsorientiert in Richtung CO_2-Vermeidung zu gehen, wurde der Einsatz von Luft-Wasser-Wärmepumpen bei den Eigentumsobjekten Dortmund, Hamburg, Dresden und Münster geprüft. Mögliche Umsetzungen werden zeitnah erfolgen.
- Um mittelfristig unabhängiger von fossilen Energieträgern zu werden, erfolgte bereits die Planung und Beauftragung einer Wärmepumpenanlage im Dienstleistungszentrum (hybride Gebäudeheizung).
- Die vorhandene Beleuchtung der Parkplatz/-Außenflächen der Debeka Hauptverwaltung und des Debeka Dienstleistungszentrum wurde näher betrachtet. Defekte, alte Leuchtmittel wurden bereits auf LED-Leuchtmittel umgerüstet. Im Jahr 2023 wird die komplette Außenbeleuchtung auf LED umgestellt. Das Einsparpotenzial beträgt etwa 2/3 des bisherigen Stromverbrauches.
- In der hauseigenen Druckerei erfolgte der Austausch der Produktionsdrucker gegen neue Druckmaschinen, welche einen 90 % geringeren Energieverbrauch haben. Die Druckmaschinen arbeiten im sogenannten Kaltdruckverfahren. Aufgrund des hierdurch reduzierten Wärmeeintrags ist eine Abluftanlage nicht mehr notwendig und die entsprechende Kühlung des Druckraums deutlich reduziert.
- 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 wurden 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 Debeka-Dienstleistungszentraum: Die Klimatisierung im Bereich der Poststelle wurde optimiert und die Anlage mit EC-Monitoren ausgestattet.
- Die Anlagen werden zur Effizienzkontrolle regelmäßig gemonitort und gewartet.
- Zwei Hybridfahrzeuge für den Fuhrpark wurden neu angeschafft. Im Jahr 2022 wurde ein weiteres Hybridfahrzeug angeschafft. Weitere Anschaffungen sind in Planung.
- 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. Aktuell wird die technische Realisierung weiterer Ladesäulen für E-Autos auf dem Gelände des Debeka-Dienstleistungszentrums geprüft. Zum weiteren Ausbau der Elektromobilitätsinfrastruktur wurden im Jahre 2022 Fördergelder für 9 Ladepunkte in den vereinseigenen Landesgeschäftsstellen beantragt und inzwischen auch genehmigt. Die Installationen starten im Jahr 2023.
- 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 CO_2-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: 2022: 983,36, 2021: 1.121,07, 2020: 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 2022 [t]**	**Jahresverbrauch 2021 [t]**	**Jahresverbrauch 2020 [t]**
Kopier- und Druckerpapier	511,66	515,87	395,42
Umschläge	148,67	187,57	177,91
Endlospapier	0,27	33,43	185,66
Drucksachen (Geschäftsbericht, Prospekte, etc.)	103,19	84,88	129,49
Formulare (Briefpapier, Vordrucke, etc.)	152,85	229,01	193,62
Weitere Büropapiere	4,30	3,55	3,19
Kartonprodukte	24,62	29,10	35,82
Sonstiges	37,81	37,65	57,29
Gesamtverbrauch Papier	**983,36**	**1.121,07**	**1.178,40**

Kennzahlen Papierverbrauch	**2022**	**2021**	**2020**
Papierverbrauch/Mitarbeiter effektiv* [kg]	66	73	77
Papierverbrauch/Kunde [g]**	139	158	166
Papierverbrauch/Vertrag* [g]**	46	53	56

*Mitarbeiterzahl effektiv 2022: 14.792,2, 2021: 15.264,9, 2020: 15.209,4,
** Anzahl Kunden 2022: 7.081.650, 2001: 7.076.301, 2020: 7.086.968,
*** Anzahl Verträge 2022: 21.173.629, 2021: 21.089.891, 2020: 20.991.426,

Verbrauch Farbe/Tinte/Toner Debeka (alle Standorte)

Der gesamte Verbrauch an Farbe/Toner/Tinte beträgt: 4,12 (2021: 5,72, 2020: 7,24) Tonnen.

Farbe/Tinte/Toner	Jahresverbrauch 2022 [t]	Jahresverbrauch 2021 [t]	Jahresverbrauch 2020 [t]
Gesamtverbrauch Farbe/Tinte/Toner	4,12	5,72	7,24

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: 19.791.682 (2021: 20.102.125, 2020: 18.081.757) kWh. Der Hauptenergieträger der Debeka ist Strom. Es handelt sich hierbei um 100 Prozent CO_2-freien Ökostrom.

Energieträger	Jahresver-brauch 2022 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]	Jahresver-brauch 2021 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]	Jahresver-brauch 2020 [kWh]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kWh/MA]
Strom HV (mit Ökostromanteil)	8.857.058	2.433	9.080.013	2.540	9.422.955	2.699
Strom LGS (mit Ökostromanteil)	695.390	1.392	erstmalige Erhebung in 2022			
Strom (ohne Ökostromanteil)	0	0	0	0	0	0
Strom (Fuhrpark)	15.365	4	10.902	3	7.930	2
Erdgas HV* **	1.401.610	385	1.699.608	476	1.667.424	478
Erdgas LGS	346.855	694	erstmalige Erhebung in 2022			
Fernwärme HV	4.927.674	1.353	6.902.555	1.931	4.845.349	1.388
Fernwärme LGS	915.294	1.832	erstmalige Erhebung in 2022			
Dampf**	1.339.292	368	2.175.599	609	1.891.606	542
Diesel (Notstromaggregate)	70.069	19	35.946	10	37.858	11
Kraftstoff (Fuhrpark)	223.075	61	197.502	55	208.635	60
Gesamtverbrauch	**18.791.682**	**8.542**	**20.102.125**	**5.624**	**18.081.757**	**5.180**

*Mitarbeiterzahl effektiv 2022: 3.641,1, 2021: 3.574,2; 2020: 3.491,4

*Mitarbeiteranzahl effektiv 2022 für die LGS: 499,53

** Dampfeinsatz nur für den 1. Bauabschnitt

*** Erdgaseinsatz in 4 Standorten

Nicht erneuerbare Kraftstoffe

Kraftstoffart	Verbrauch in l 2022	Verbrauch in MegaJoule 2022	Verbrauch in l 2021	Verbrauch in MegaJoule 2021	Verbrauch in l 2020	Verbrauch in MegaJoule 2020
Kraftstoff (Fuhrpark)	22.742,2	803.070	19.985,1	711.007	21.194,8	751.085
Notstromdiesel	7.035	252.248	3.609	129.406	3.801	136.289

Stromerzeugung	eingespeiste Jahresmenge 2022 DLZ und LGS Bremen [kWh]	eingespeiste Jahresmenge 2021 [kWh]	eingespeiste Jahresmenge 2020 [kWh]
Photovoltalik-Anlage DLZ	94.485	84.333	91.260
Photovoltaik-Anlage Bremen	5.868	-	-
Photovoltaik-Anlage zur Netzeinspeisung gesamt	100.353	84.333	91.260

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 Entnahmequellen.

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 15.240 (2021: 11.718, 2020: 22.543) m³.

Wasserversorgung	Jahresverbrauch [m³]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [m³/MA]	Verbrauch in Megalitern
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2022 der HV	15.240	4,19	15,240
Gesamtwasserverbrauch Trink- und Abwasser 2022 der LGS	2.924	5,85	2,92
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2021	11.718	3,28	11,718
Gesamtverbrauch Trink- und Abwasser 2020	22.543	6,46	22,543

*Mitarbeiterzahl effektiv HV: 2022: 3.641,1, 2021: 3.574,2, 2020: 3.491,4;

*Mitarbeiterzahl effektiv LGS: 499,53

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
iii. 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 Gesamtabfallsaufkommen beläuft sich auf 629,00 (2021: 598,50; 2020: 802,67) Tonnen.

Abfallarten	Jahresverbrauch 2022 [t]	Jahresverbrauch 2021 [t]	Jahresverbrauch 2020 [t]	Art der Entsorgung
datengeschütztes Papier HV	327,75	326,96	435,32	Recycling
datengeschütztes Papier LGS	7,61	erstmalige Erhebung in 2022		
Altpapier + Kartonagen HV	97,40	109,89	120,94	Recycling
Altpapier + Kartonagen LGS	9,27			
Restmüll HV	109,82	106,93	150,03	Reycling/thermische Verbrennung
Restmüll LGS	35,23	erstmalige Erhebung in 2022		
Speisereste	14,52	9,60	27,36	Biogasanlage
Grüner Punkt HV	14,91	17,45	26,42	Recycling
Grüner Punkt LGS	1,36	erstmalige Erhebung in 2022		
Fettabscheider	6,41	17,28	28,87	Biogasanlage
elektronische Datenträger, Festplatten*	1,55	6,79	1,65	Recycling
EDV-Schrott*	3,22	3,60	12,08	Recycling
Summe	**629,05**	**598,50**	**802,67**	

*Diese Angabe bezieht sich auf die bundesweiten Standorte der Debeka

Abfall	Jahresmenge [t]	Verbrauch pro Mitarbeiter effektiv* [kg/MA]
Gesamt-verbrauch Abfall	2022: 629,00 2021: 598,50 2020: 802,67	2022: 172 2021: 164 2020: 225

*Mitarbeiterzahl effektiv: 2022: 14.792,2 2021: 15.264,9, 2020: 15.209,4, für elektronische Datenträger/Festplatten und EDV-Schrott;
Mitarbeiterzahl HV effektiv 2022: 3.641,1 2021: 3.574,2, 2020: 3.491,4 für die restlichen Abfallarten.
Mitarbeiterzahl LGS effektiv: 499,53

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 Software bilanziert die CO_2-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.

Das Debeka Dienstleistungszentrum in Koblenz-Bubenheim verfügt seit 2011 über eine Photovoltaik-anlage mit einer Leistung von 88 kWp (Einspeisevertrag). Die Debeka Landesgeschäftsstelle in Bremen verfügt seit 2017 über eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 72 kWp (Eigenverbrauch). Etwa 90 % der erzeugten Energie wird selbst genutzt.

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

Seit der ersten Messung in 2016 konnten die Emissionen bereits kontinuierlich reduziert werden.

Unser Ziel ist es, die CO_2-Emissionen (im Vergleich zum Referenzjahr 2019) bis 2025 um bis zu 25 % zu reduzieren, Zwischenstand 2022: 20,6 %.

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 CO_2-Äquivalent.

Brutto THG Emissionen: 390,389 t CO2e

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.

Unser Carbon Footprint berücksichtigt neben CO2 alle weiteren Treibhausgase des Kyoto-Protokolls. Zur besseren Vergleichbarkeit werden diese entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials (GWP) im Verhältnis zu CO2 in CO2-Äquivalente (CO2e) umgerechnet.

Bewertete Treibhausgase und deren Global Warming Potential:

Treibhausgase	GWP
· CO_2	1
· CH_4	25
· N_2O	298
· H-FKW/HFC	5-14.800
· SF_6	22,800
· FKW/PFC	7.390-7.200
· NF_3	17.200

Betrachtete Treibhausgase und ihr Global Warming Potential

Quelle: Handbuch KlimAktiv[8]

c. Biogene CO_2-Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1): Im Scope 1 sind Erdgas und Kraftstoff (Diesel/Benzin Fuhrpark, Diesel Notstromaggregate) enthalten: 390,389 t (2021: 368,158; 2020: 369,179 t, 2019: 418,156 t)

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.

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. Nach ersten Erfahrungen wurde das Jahr 2019 als Referenzjahr für die Zielsetzung bestimmt.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Im Scope 1 sind Erdgas und Kraftstoff (Diesel/Benzin Fuhrpark, Diesel Notstromaggregate) enthalten: 390,389 t (2021: 368,158 t, 2020: 369,179 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

[8] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

der Emissionswerte mit den Vorjahren findet statt.

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

Der Corporate Carbon Footprint (CCF) wurde nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard durchgeführt. Das GHG Protocol des WRI (World Resources Institute) und des WBCSD (World Business Council for Sustainable Development) ist der international am weitesten verbreitete Standard für eine ausführliche Erhebung von THG-Emissionen. Es stellt einen Leitfaden für die Erstellung und das Reporting einer systematischen CO2e-Bilanz dar. Die Einhaltung dieser weltweit anerkannten Standards ermöglicht eine weitere externe Verifizierung sowie einen qualifizierten Ausgleich der THG-Emissionen.

Der CCF berücksichtigt neben CO2 alle weiteren im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgase, unter anderem Methan (CH4), Lachgas (N2O), Kohlenwasserstoffe (HFKW, FKW), Stickstofftrifluorid (NF3) sowie Schwefelhexafluorid (SF6). Zur besseren Vergleichbarkeit werden die Treibhausgase entsprechend ihres globalen Erwärmungspotenzials (GWP - Global Warming Potential) im Verhältnis zu CO2 in CO2-Äquivalente (CO2e) umgerechnet. Die Umrechnungsfaktoren des GWPs unterliegen einer regelmäßigen Überarbeitung.

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

Die organisatorische Systemgrenze beschreibt die Struktur der bilanzierten Organisation und weist den Verantwortlichkeitsbereich aus.
Innerhalb der organisatorischen Grenze wurden die Einheiten und Abteilungen festgelegt, die im Corporate Carbon Footprint erfasst wurden. Für diesen CCF wurde der Ansatz Operationelle Kontrolle gewählt.
Die operationelle Systemgrenze definiert die Aktivitäten, welche in die CO2-Bilanz miteinbezogen wurden. Hierbei wurden die Emissionen in zwei Kategorien aufgeteilt: direkte und indirekte Emissionen. Die Emissionsquellen wurden je nach Relevanz identifiziert und in drei Geltungsbereiche (Scopes) eingeordnet.

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Berechnung der CO2e Emissionen erfolgt mithilfe der Softwareanwendung: KlimaAktiv. Der Corporate Carbon Footprint (CCF) wurde nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protocol Corporate Standard durchgeführt. Die THG-Emissionen werden nach dem Ansatz der Lebenszyklusanalyse bilanziert. Aktivitäten wie beispielsweise der Energieverbrauch in kWh oder die Transportleistung in km werden mit Hilfe von spezifischen Emissionsfaktoren berechnet und die verursachten THG-Emissionen entsprechend ausgewiesen. Die Emissionsfaktoren können sich im Laufe der Zeit verändern. Deshalb wird den Faktoren ein gültiger Bezugszeitraum zugeordnet. Die Faktoren beziehen sich auf die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse, die die KlimAktiv gGmbH in Zusammenarbeit mit dem ifeu Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg gGmbH ermittelt und einpflegt.

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 CO_2-Äquivalent.
Brutto THG Emissionen: 4.939,2t CO2e

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasierten indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO_2-Äquivalent.
Siehe Scope 1-Beschreibung

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.
Siehe Scope 1-Beschreibung

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.
Siehe Scope 1-Beschreibung

e. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
Siehe Scope 1-Beschreibung

f. Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
Siehe Scope 1-Beschreibung

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.
Siehe Scope 1-Beschreibung

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2)

Im Scope 2 sind die Energieträger Strom, Fernwärme und Dampf als Emissionsquellen enthalten:
4.939,238 t (2021: 4.471,134 t, 2020: 4.607,638 t) CO_2e Strom, Fernwärme und Dampf,

- davon 3.343,356 t (2021: 2.814,804 t, 2020: 3.316,878 t) Strom,
- davon 5.378 t (2021: 3,380 t,2020: 2,791 t) Strom Elektrofahrzeuge,
- davon 1.590,502 t (1.652,950 t, 2020: 1.287,968 t) Fernwärme und Dampf.

Stellungnahme zu der gewählten Methodik ist bereits oben ausgeführt (Siehe Scope 1).

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 CO_2-Äquivalenten.
Bruttovolumen Scope 3: 3.235,303

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 oder alle.
Siehe Scope 1-Beschreibung

c. Biogene CO_2 -Emissionen in Tonnen CO_2-Äquivalent.
Siehe Scope 1-Beschreibung

d. Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
Siehe Scope 1-Beschreibung

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.
Siehe Scope 1-Beschreibung

f. Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
Siehe Scope 1-Beschreibung

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.
Siehe Scope 1-Beschreibung

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: 3.235,303 t (2021: 2.751,661 t, 2020: 3.690,314 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. Die Stellungnahme zur gewählten Methodik ist bereits oben aufgeführt.

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 CO_2-Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO_2, CH_4, N_2O, FKW, PFKW, SF_6, NF_3 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 2022 konnten 4.087,751 t CO_2-Emissionen vermieden werden (2021: 3.340,355 t; 2020: 3.835,708 t). Alle Koblenzer Standorte und die sich im Eigentum befindenden Landesgeschäftsstellen beziehen seit 2018 zu 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien. Im Jahr 2022 wurden dadurch 3.423,573 CO_2-Emissionen eingespart (2021: 2.893,566 t; 2020: 3.732,306 t). Durch den Kauf von Emissionsminderungszertifikate für den Einsatz von Öko-Gas konnten 379,622 t CO_2-Emissionen im Jahr 2022 eingespart werden. Das Debeka Dienstleistungszentrum in Koblenz-Bubenheim verfügt seit 2011 über eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 88 kWp (Einspeisevertrag). Die Debeka Landesgeschäftsstelle in Bremen verfügt seit 2017 über eine Photovoltaikanlage mit einer Leistung von 72 kWp (Eigenverbrauch). Etwa 90 % der erzeugten Energie wird selbst genutzt.

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 CO_2 Emissionen entstehen. Dadurch leistet die Debeka einen Beitrag für nachhaltigen Verkehr. Im Jahr 2022 wurden dadurch 204,73 t CO_2-Emissionen eingespart (2021: 17,84 t; 2020: 43,00 t 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-Verordnung 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-Verordnung 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 Übergangszeit von zwei Jahren gilt für den Finanzsektor eine vereinfachte Offenlegung. Infolgedessen muss lediglich die Taxonomiefähigkeit ausgewiesen werden. Das heißt, dass wir nur über Wirtschaftstätigkeiten berichten, die in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie-Verordnung 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.

Versicherungstechnik

Die nachfolgende Ausweisung über taxonomiefähige wirtschaftliche Tätigkeiten erfolgt für die Nichtleben-Unternehmen (Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit und Debeka Allgemeine Versicherung AG) (Beträge in Euro).

2022

	Kranken	Allgemeine	Summe	Prozent
Nichtleben-Bruttoprämie	**42.165.138,87**	**1.145.387.294,91**	**1.187.552.433,78**	**100**
Taxonomiefähige Versicherungen	**0**	**901.006.914,55**	**901.006.914,55**	**75,87**
Nicht-taxonomiefähige Versicherung	**42.165.138,87**	**286.545.519,23**	**328.710.658,10**	**24,13**

2021

	Kranken	Allgemeine	Summe	Prozent
Nichtleben-Bruttoprämie	**40.233.631,51**	**1.094.952.178,34**	**1.135.185.809,85**	**100**
Taxonomiefähige Versicherungen	**0**	**858.525.652,30**	**858.525.652,30**	**75,63**
Nicht-taxonomiefähige Versicherung	**40.233.631,51**	**236.426.526,04**	**316.893.789,06**	**24,37**

Im Hinblick auf Taxonomiefähigkeit von Versicherungsdienstleistungen ist für den Nicht-Lebensversicherungsbereich der Anteil der gebuchten Bruttoprämien aus taxonomiefähigen Versicherungen und aus nicht taxonomiefähigen Versicherungen an den gesamten Bruttoprämien aller Versicherungen aus dem Nichtlebenbereich auszuweisen: Wir gehen derzeit aufgrund des Wortlauts der Bestimmungen davon aus, dass auch die nicht in Anhang II Nr. 10.1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 genannten Lines of Business LoBs/Geschäftsbereiche (z. B. Allgemeine Haftpflicht, Rechtsschutz) bei der gesamten Nichtleben-Bruttoprämie (im Nenner) zu berücksichtigen sind.

Taxonomiefähig sind nach unserer internen Auswertung folgende Sparten:

Geschäftszweig	Sparte
(a) Krankheitskostenversicherung	**Krankheitskostenteilversicherungen** **Beihilfeablöseversicherungen** **Auslandsreise-Krankenver-sicherungen**
(b) Berufsunfähigkeitsversicherung	**Unfallversicherung** **Insassen-Unfall** **Fahrerschutzversicherung**
c) Arbeitsunfallversicherung	keine
(d) Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung	**Kfz-Haftpflicht**
(e) sonstige Kraftfahrtversicherung	**Kasko** (Voll- und Teil)
(f) See-, Luftfahrt und Transportversicherungen	**Reisegepäck** **Werkverkehrsversicherung** (als Teil der Inhaltsversicherung Gewerbe)
(g) Feuer- und andere Sachversicherungen	**Gewerbe Gebäude** **Gewerbe Inhalt** **Gewerbe Elektronik** **Gewerbe Maschine** **Hausrat (Privat)** **Wohngebäude (privat)** **Bauleistung**
(h) Beistand	**Kfz-Schutzbrief**

2.) Ansatz/Prozessbeschreibung

Wir haben die unter die EU-Taxonomie-Verordnung fallenden Versicherungssparten und -dienstleistungen für die Allgemeine Versicherung und die Krankenversicherung auf ihren Beitrag zum Umweltziel „Anpassung an den Klimawandel" gesichtet und insbesondere im Hinblick auf die unmittelbare und mittelbare Übernahme klimabedingter Risiken analysiert. Bei einer Vielzahl der von der Allgemeinen Versicherung angebotenen Versicherungsdienstleistungen bieten wir unseren Mitgliedern und Kunden umfangreiche Absicherungen von klimabedingten Risiken und Gefahren. Taxonomiefähig sind dabei gemäß Artikel 8 EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit Anhang II Nr. 10.1 der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 insbesondere die Sach- und technischen Versicherungen im privaten und gewerblichen Bereich sowie die Kraftfahrzeugversicherung (insbesondere Voll- und Teilkasko). Aber auch in der Unfallversicherung sowie in der Kraftfahrzeughaftpflichtversicherung (einschließlich Kfz-Schutzbrief) erfolgt mittelbar eine Absicherung von klimabedingten Risiken, weshalb diese Sparten ebenfalls als taxonomiefähig ausgewiesen sind. Daraus ergibt sich für das Geschäftsjahr 2022 ein taxonomiefähiger Anteil der Bruttobeitragseinnahmen von 75,87 (2021: 75,63) Prozent.

Für die Privaten Krankenversicherung (PKV) ist der Versicherungsfall in § 192 VVG geregelt. Hiernach ist dieser insbesondere über die als „medizinisch notwendige Heilbehandlung wegen Krankheit oder Unfallfolgen" definiert. Die Versicherungsleistung kann damit weder auf klimabedingte Ursachen eingeschränkt oder diese ausgeschlossen werden.

Das Kerngeschäft der PKV, also die nach Art der Lebensversicherung kalkulierte, substitutive Krankheitskostenvollversicherung, ist als Lebensversicherungsverpflichtung („SLT") i. S. d. Taxonomie-Verordnung zu deklarieren.

Aufgrund der regulatorischen Vorgaben werden in der Krankenversicherung mit Blick auf die Taxonomiefähigkeit nur diejenigen Tarife berücksichtigt, die gemäß Anhang I der Delegierten Rechtsverordnung (EU) 2015/35 dem Geschäftsbereich der

Nichtlebensversicherungsverpflichtungen („NSLT") zuzuordnen sind. Weiterhin bieten die regulatorischen Vorgaben nach unserer Auffassung keinen Spielraum, um das Verhalten der Versicherten zu incentivieren und einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz oder zur Anpassung an den Klimawandel zu leisten.
Die Anforderung an die Taxonomiefähigkeit der Krankenversicherungsprodukte ist somit grundsätzlich und damit insbesondere auch für die Verpflichtungen aus dem Geschäftsbereich NSLT nicht gegeben Wir prüfen, wie die Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung im Rahmen der Geschäftsstrategie, des Produktentwicklungsprozesses sowie bei der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien zukünftig berücksichtigt werden können. Wir veröffentlichen Informationen zur Taxonomie für die Mitglieder/Kunden im Nachhaltigkeitsbericht auf der Internetseite www.debeka.de/nachhaltigkeit.[9]

Kapitalanlage

	in % der gesamten Kapitalanlage	Buchwert in EUR
Gesamte Kapitalanlage		57.884.488.027,96
Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten	13,13	7.602.018.525,45
Vermögenswerte im Anwendungsbereich	86,86	50.282.469.502,51

	in % der Vermögenswerte im Anwendungsbereich	Buchwert in EUR
Risikopositionen an Unternehmen, die keiner NFE-Verpflichtung nach EU-Recht unterliegen	52,09	26.193.550.704,08
Derivate	0,03	17.378.272,58
Sonstige Risikopositionen ohne Beurteilung	1,04	522.288.704,53
Risikopositionen ohne Angabe zur Taxonomiefähigkeit	25,59	12.865.000.438,24
Taxonomiefähige Kapitalanlagen	14,46	7.272.606.298,62
Nicht-Taxonomiefähige Kapitalanlagen	6,78	3.411.645.084,48

[9] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

Beschreibung des Ansatzes in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren

Für die Berechnung der KPI wurden die Kapitalanlagen aller zum Konzern zugehörigen Unternehmen addiert.
Als Datenquellen wurden MSCI ESG, Bloomberg und direkte Zulieferungen von Fondsgesellschaften genutzt.

Vermögenswerte im Anwendungsbereich

Das Exposure gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten (kurz: Staatsanleihen) kann nicht als „taxonomiefähig" oder „nicht-taxonomiefähig" klassifiziert werden. Damit Zähler und Nenner der Formel konsistent sind, werden die Staatsanleihen von den gesamten Kapitalanlagen abgezogen. Das Ergebnis ist die Grundgesamtheit der Vermögenswerte im Anwendungsbereich.

Sonstige Risikopositionen

Verschiedene Positionen werden für die Beurteilung der Taxonomiefähigkeit nicht herangezogen, weil für diese keine Beurteilungsgrundlage vorliegt. Diese sind Kassenbestände, Policendarlehen und nicht auswertbare Fonds.

Risikopositionen ohne Angabe zur Taxonomiefähigkeit

Zum jetzigen Zeitpunkt liegen nicht für alle Risikopositionen berichtete Angaben zur Taxonomiefähigkeit vor. Durch die fehlenden Angaben ist keine Einteilung der Positionen in taxonomiefähige bzw. nicht-taxonomiefähige Kapitalanlagen möglich.

Taxonomiefähige Kapitalanlagen

Die ausgewiesenen Anteile an taxonomiefähigen Kapitalanlagen wurden auf der Grundlage berechnet, dass Immobilien und Hypotheken laut EU-Kommission als taxonomiefähig gelten. Zusätzlich werden für Anleihen und Aktien die taxonomiefähigen Anteile - gemessen am Umsatz - berechnet, wenn vom jeweiligen Unternehmen berichtete Werte vorliegen.
Die Summe der drei Positionen (Immobilien, Hypotheken und taxonomiefähige Anteile der Aktien und Anleihen) bilden die taxonomiefähigen Kapitalanlagen.

Wir prüfen, wie die Anforderungen der EU-Taxonomie-Verordnung im Rahmen der Geschäftsstrategie, des Produktentwicklungsprozesses sowie bei der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien zukünftig berücksichtigt werden können. Wir veröffentlichen Informationen zur Taxonomie für die Mitglieder/Kunden im Nachhaltigkeitsbericht auf der Internetseite www.debeka.de/nachhaltigkeit[10]

[10] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

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 12,9 Jahren im Außendienst. Im Branchenvergleich zeichnet sich der Arbeitgeber Debeka außerdem durch eine stets hohe Ausbildungsquote, die in 2022 bei 9,0 Prozent lag 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 Bestandswachstums 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 (I 109) 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 Beschäftigten zu den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetztes (AGG). Jede beschäftigte Person ist dazu verpflichtet, ein Lernprogramm zum AGG spätestens vier Monate nach Eintritt in das Unternehmen und im zwei-Jahres-Rhythmus wiederkehrend zu absolvieren. Außerdem werden Führungskräfte im Rahmen von internen Seminaren zum AGG geschult und dort neben den vorhandenen Arbeitsanweisungen und Richtlinien nochmals angewiesen auch auf die Einhaltung des AGG im Bewerbungsverfahren zu achten. Für Beschwerden im Rahmen der Diskriminierung stehen den Beschäftigten 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 Interessierte, versicherte Personen, geschäftliche Kontakte vor Ungleichbehandlung durch die Einhaltung der bestehenden Richtlinien, Gesetze, Versicherungsbedingungen sowie die vertraglichen Vereinbarungen, die Tätigkeit der AGG-Beauftragten, der zuständigen Personen 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. Im Rahmen der Überwachungsfunktion führen die AGG-Beauftragten neben den jeweiligen zuständigen Führungskräften regelmäßig eine Kontrolle über das fristgerechte Lernen der Beschäftigten durch.

Die Debeka-Unternehmen bekennen sich zur Chancengleichheit aller Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer geschlechtlichen Identität von Menschen auf allen Ebenen. Informationen und Zielgrößen, die sich aus dem Gesetz "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). 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 Beschäftigte 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.

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

Die Debeka hat eine eigens eingerichtete Sicherheitsfachkraft, die dafür Sorge trägt, dass die Grundsätze und gesetzliche Vorgaben zum Arbeitsschutz und Unfallverhütung angemessen im Betrieb umgesetzt werden. Zur Steuerung der betrieblichen Arbeitssicherheitsschutzaktivitäten führt die Debeka
Gefährdungsbeurteilungen nach den Maßgaben des Arbeitsschutzgesetzes
durch. Seit 2017 wurden diese um den Aspekt der psychischen Belastungen
erweitert
Darüber hinaus hat das Unternehmen ein Notfallmanagement eingerichtet, das verschiedene Ebenen des Unternehmens einschließlich der Arbeitssicherheit einbindet und regelmäßig präventive Aktionen durchführt, um u.a. die Sicherheitsarchitektur im Unternehmen kontinuierlich zu verbessern.

Es sind in den vergangenen Jahren keine besonderen bzw. schweren Unfälle im Unternehmen bekannt geworden.
Die Debeka hat eine Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte, in der explizite Regelungen im Zusammenhang mit der Eingliederung schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen, insbesondere zur Personalplanung, Arbeitsplatzgestaltung, Gestaltung des Arbeitsumfeldes, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit sowie Durchführungswege und Hilfestellungen durch den Arbeitgeber festgelegt wurden.

Im Einzelnen sind das zum Beispiel die nachfolgenden Maßnahmen:

- Im Interesse der schwerbehinderten Menschen werden der Inklusionsbeauftragte und die sonstigen Arbeitgebervertretungen der Debeka, die Vertreter der Debeka, die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten.
- Betriebsärztliche Betreuung oder von sonstigen Hilfsorganisationen kann im Bedarfsfall angeboten 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 wird deshalb durch geeignete Maßnahmen (z. B. durch Zuordnung von Bezugspersonen) sichergestellt, dass sie bei einer evtl. Evakuierung des Gebäudes nicht in ihren Räumen zurückbleiben.

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, für alle mehr Informationen rund um das Thema "Arbeiten mit Behinderung" inklusive der internen und externen Hilfestellen, zur Verfügung zu stellen. Entstanden ist eine neue Intranetseite, auf der die Betroffen einen schnellen Zugriff auf alle wichtigen Informationen erhalten.

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

Der Anteil der Beschäftigten der Debeka Versicherungen mit einer Schwerbehinderung/Gleichstellung liegt bei ca. 4,5 Prozent. Damit ist die gesetzliche Erfüllungsquote (Pflichtarbeitsplätze) von 5 Prozent fast erreicht. Wir bezahlen weiterhin den niedrigsten Satz der Ausgleichsabgabe, der sich nach der Erfüllungsquote staffelt, das sind bei 3% - < 5% - 140,00 Euro je nicht besetzten Platz und Monat. Die Anzahl der beschäftigten behinderten Menschen verringerte sich im letzten Jahr (überwiegend durch Renteneintritte), während sich der Personalbestand erhöhte (überwiegend durch Neueinstellungen von Auszubildenden). Diese Entwicklung beeinflusst direkt die Erfüllungsquote und die zu zahlende Ausgleichsabgabe. Unsere nachhaltigen Investitionen in die betriebliche Ausbildung

(Ausbildungsquote Debeka 9,0%, Branche: 5,1%) und die vielen Neueinstellungen führen dazu, dass unser Altersdurchschnitt im Branchenvergleich wesentlich geringer ist. Die Wahrscheinlichkeit einer Schwerbehinderung nimmt jedoch mit dem Alter stark zu.

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, welches nach einem Zertifizierungsverfahren zuletzt in 2022 erneut bestätigt wurde. Hybrides Arbeiten, 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 Mitarbeitenden. Sämtliche Aktivitäten werden in der Debeka-Akademie gebündelt und koordiniert. Bundesweit arbeiten mehr als 190 Mitarbeitende in der Debeka-Akademie. Sie gilt als Dienstleister aller Mitarbeitenden in Sachen Aus- und Weiterbildung sowie der beruflichen Förderung. Ihr Seminar-programm bietet ein breites Spektrum an internen Weiterbildungsmaßnahmen zu verschiedenen Themengebieten. Die Debeka-Akademie betreibt außerdem für den Wissenstransfer eine E-Learning-Plattform, für die eine Vielzahl an 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 Mitarbeitende, diese erfolgreich zu absolvieren. Die Debeka-Akademie ist hierbei ihr Bildungsberater, Bildungsarchitekt und Bildungspartner.

2022 wurde ein Projekt zur Einführung einer modernen und zukunftsweisenden Personalmanagement-(HCM)-Plattform begonnen. Alle Mitarbeitenden erhalten Zugriff auf eine moderne und zentrale Lernumgebung mit allen Angeboten der Akademie und werden dadurch künftig bei ihren individuellen Lern- und Weiterbildungsbedarfen personalisiert unterstützt. Die neue Software wird die Verbindung von Lernen und hybridem Arbeiten weiter fördern.

Die Umsetzung der regelmäßigen Weiterbildungspflicht erfolgt bei der Debeka auf der Grundlage des Branchenstandards von gut beraten. Damit weisen wir für alle vertrieblich 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 letzten Jahr konnten wieder Bildungsmaßnahmen in Präsenz durchgeführt werden. Seminare und Workshops, bei denen der persönliche Austausch und eine intensive Zusammenarbeit im Vordergrund standen, wurden unter Einhaltung der geltenden Arbeitsschutzmaßnahmen in Seminarhotels und

Schulungsräumlichkeiten der Debeka durchgeführt. So sollte sichergestellt werden, dass das persönliche Miteinander nach der langen Periode, in der ausschließlich Online-Schulungen stattfanden, wieder gefördert wird. Die fachlichen Inhalte wurden weiterhin online vermittelt und hierzu weitere Schulungsreihen ausgebaut.

Um den besonderen Herausforderungen der VUCA-Welt und deren Folgen Rechnung zu tragen, wurde das überarbeitete Mitarbeiter- und Führungsleitbild der Debeka mit Workshops in alle Verantwortungsbereiche ausgerollt. Alle Mitarbeitenden der Debeka machten sich mit den Werten des Leitbildes vertraut und füllten diese in Bezug auf ihren Aufgabenbereich mit Leben. Das Wertethema und der Umgang mit Veränderungen wurde, im wieder durchgeführten Leadership Summit 2022 sowie erstmals in Seminaren für die Zielgruppe Hauptabteilungs-leitende, aufgegriffen und wird 2023 auch auf die Landesgeschäftsstellenleitenden ausgeweitet.

Die Online-Schulungen greifen aktuelle Themen auf, die in kurzen Lernsequenzen unseren Mitarbeitenden unmittelbar bundesweit angeboten werden können. Im Jahr 2022 konnten über 260 Veranstaltungen unseren Mitarbeitenden angeboten werden. Mit der Reihe "Endlich verständlich" wurde ein attraktives Format etabliert und ausgebaut, in dessen Mittelpunkt der Austausch zwischen Mitarbeitenden und Fachabteilung ermöglicht wird.

In Zusammenarbeit mit der Deutschen Versicherungsakademie absolvierten in diesem Jahr erstmals 44 Mitarbeitende die DVA-Prüfung zum Underwriter Gewerbe (DVA). Der Personenkreis setzte sich aus Mitarbeitenden der Hauptverwaltung und den regional eingesetzten Gewerbeansprechpartnern zusammen. Die hohen Fachwissensanforderungen im Gewerbegeschäft konnten erweitert und gefestigt werden, sodass die Debeka-Gruppe in diesem Segment weiterhin zukunftsträchtig aufgestellt ist.

In Zusammenarbeit mit der IHK-Koblenz fand die erste Online-AdA-Qualifizierung als Debeka interner Pilotkurs statt. An dieser Qualifizierung haben zusätzlich sechs Mitarbeitende aus der Akademie teilgenommen, um sich als Multiplikatoren für die AEVO-Qualifizierung ausbilden zu lassen. Unter Federführung dieser hat im Jahr 2022 die erste Onlinequalifizierung mit 24 Teilnehmern aus dem Bundesgebiet stattgefunden. Ziel ist es neben den Mitarbeitenden, welche den AdA-Schein für ihre Tätigkeit benötigen, auch alle interessierten Mitarbeitende kurz- und mittelfristig über diesen Weg zu qualifizieren. Somit hat die Debeka einen eigenen Kurs zur bundesweiten AdA-Qualifizierung ihrer Mitarbeitenden etabliert und ist somit in der Vorbereitung auf diese Qualifikation unabhängig von externen Dienstleistern.

Die Debeka bildet kontinuierlich junge Menschen in abwechslungsreichen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus und bietet ihnen sehr gute Übernahmechancen. Durch die Neuordnung des Berufsbildes Kaufmann für Versicherungen und Finanzanlagen wird seit August 2022 in einem modernen Ausbildungsberuf 15 aktuelle Fach-, Sozial- und Selbstkompetenzen vermittelt. Die moderne Bildungsarchitektur der Debeka wird abgerundet durch das Angebot eines neuen dualen Studienganges Risk and Insurance und der Entwicklung von neuen dualen Studiengängen Wirtschaftsmathematik und Künstliche Intelligenz. Ebenso werden Direkteinsteiger eingestellt, die durch ein modernes Blended-Learning-Verfahren, welches im Jahr 2022 grundlegend modifiziert wurde, qualifiziert werden. Unabhängig von der beruflichen Vorqualifikation ermöglicht das neue Qualifizierungsverfahren den neuen Mitarbeitern, durch eine ausgewogene Mischung aus digitalen und präsenzorientierten Methoden, eine fachlich fundierte und flexible Ausbildung und Einarbeitung. Mit einer Ausbildungsquote von 9,0 Prozent ist sie weiterhin der größte Ausbilder der Versicherungsbranche. Gleiches gilt für die Direkteinsteiger, die bei den Industrie- und Handelskammern ihre Sachkundeprüfung ablegen.

Insgesamt werden vermehrt digitale Methoden in den Ausbildungsprozessen angewendet. Das Lernen wird somit zunehmend ortsunabhängig.

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. Aufgrund der Corona-Pandemie und veränderten Arbeitsbedingungen durch New-Work wurden im Mentoringprogramm 2022 sowohl Online-Formate als auch Präsenzveranstaltungen angeboten. 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 gibt, die sich negativ auf die Qualifizierung auswirken. Über die Erfüllung der Weiterbildungspflicht auf Grundlage 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 23,8 (2021: 23,7; 2020: 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	2022: 61,52 2021: 60,97 2020: 50,09 2019: 67,03	2022: 62,01 2021: 60,61 2020: 49,29 2019: 66,90	2022: 59,88 2021: 62,17 2020: 52,74 2019: 67,47
Innendienst	2022: 19,33 2021: 17,50 2020: 13,96 2019: 17,03	2022: 24,04 2021: 22,21 2020: 16,77 2019: 22,67	2022:15,27 2021: 13,52 2020: 11,5 2019: 12,04
Auszubildende	2022: 107,94 2021: 105,38 2020: 87,87 2019: 104,37	2022: 108,21 2021: 108,13 2020: 105,68 2019: 133,41	2022: 107,34 2021: 99,57 2020: 86,08 2019: 101,30
gesamt	2022: 49,04 2021: 48,69 2020: 41,38 2019: 54,09	2022: 55,60 2021: 54,94 2020: 45,47 2019: 60,65	2022: 37,29 2021: 37,46 2020: 33,61 2019: 41,29

Debeka Bausparkasse

Mitarbeiterkategorie	Ø h/Mitarbeiter	Ø h/männliche Mitarbeiter	Ø h/weibliche Mitarbeiter
Bausparkasse	2022: 31,7 2021: 33,2 2020: 35,5 2019: 40,4	2022:43,3 2021: 47,5 2020: 35,3 2019: 53,9	2022: 26,8 2021: 27,2 2020: 29,9 2019: 35,0

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 Krankenversicherung a. G.	**2022**	
Geschlecht	abs.	%
männlich	8	66,7
weiblich	4	33,3
gesamt	12	100

Aufsichtsrat Debeka Krankenversicherung a. G.	**2022**	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	3	25,
über 50 Jahre	9	75
gesamt	12	100

Aufsichtsrat Debeka Allgemeine Versicherung AG	**2022**	
Geschlecht	abs.	%
männlich	3	100
weiblich	0	0
gesamt	3	100

Aufsichtsrat Debeka Allgemeine Versicherung AG	2022	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	1	33,3
über 50 Jahre	2	66,7
gesamt	3	100

Mitgliedervertreter Debeka Krankenversicherung a. G.	2022	
Geschlecht	abs.	%
männlich	26	61,9
weiblich	16	38,1
gesamt	42	100

Mitgliedervertreter Debeka Krankenversicherung a. G.	2022	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	9	21,4
über 50 Jahre	33	78,6
gesamt	30	100

Hauptversammlung Debeka Allgemeine Versicherung AG	2022	
Geschlecht	abs.	%
männlich	8	88,9
weiblich	1	11,1
gesamt	9	100

Hauptversammlung Debeka Allgemeine Versicherung AG	2022	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	4	44,4
über 50 Jahre	5	55,6
gesamt	9	100

Aufsichtsrat Debeka Bausparkasse AG	2022	
Geschlecht	abs.	%
männlich	6	100
weiblich	0	0
gesamt	6	100

Aufsichtsrat Debeka Bausparkasse AG	2022	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	4	66,7
über 50 Jahre	2	33,3
gesamt	6	100

Hauptversammlung Debeka Bausparkasse AG	2022	
Geschlecht	abs.	%
männlich	8	80
weiblich	2	20
gesamt	10	100

Hauptversammlung Debeka Bausparkasse	2022	
Altersstruktur	abs.	%
unter 30 Jahre	0	0
30 bis 50 Jahre	5	50
über 50 Jahre	5	50
gesamt	10	100

Mitarbeiter

Mitarbeitende Debeka-Gruppe	2022		2021		2020	
Geschlecht	abs.	%	abs.	%	abs.	%
männlich	10.173	64	10.452	64	10.397	64
weiblich	5652	36	5.842	36	5.829	36
gesamt	15.825	100	16.294	100	16.226	100

Mitarbeitende Debeka-Gruppe	2022		2021		2020	
Altersstruktur	abs.	%	abs.	%	abs.	%
unter 30 Jahre	3.893	24,6	4.183	25,67	4.128	25,4
30 bis 50 Jahre	7.216	45,6	7,324	44,95	7.293	45
über 50 Jahre	4716	29,8	4.787	29,38	4.805	29,6
gesamt	15.825	100	16.294	100	16.226	100

Mitarbeitende Debeka-Gruppe	2022		2021		2020	
Nationalität	deutsch (%)	andere (%)	deutsch (%)	andere (%)	deutsch (%)	andere (%)
Außendienst	96,51	3,49	96,61	3,39	96,8	3,2
Innendienst	98,02	1,98	98,05	1,95	98,2	1,8
Auszubildende	95,38	4,62	95,01	4,99	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 2022 gingen 14 Beschwerden (wg. Diskriminierung/Belästigung 8 und wg. sexueller Belästigung 6) bei der AGG Beschwerdestelle ein. Hieraus ergaben sich 4 bestätigte und nachweisliche Beschwerden (wg. Diskriminierung 3 und wg. sexueller Belästigung 1).

Bei allen Beschwerden wurde ermittelt. Bestätigte und nachweisliche Beschwerden wurden nachverfolgt und entsprechend geahndet. Die AGG-Beauftragten haben gemeinsam mit dem Arbeitgeber Abhilfe-, Schutzmaß-nahmen und arbeitsrechtliche Maßnahmen/Konsequenzen durchgeführt. Die Beschwerdeführenden wurden über das Ergebnis der Prüfung ihrer Beschwerde informiert.

In 2021 wurden 5 in 2020 ebenfalls 5 Diskriminierungsvorfälle festgestellt. Alle wurden nachverfolgt und entsprechend geahndet.

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 einschließlich aller Beteiligungen ist auf Deutschland begrenzt. Die Debeka erfüllt die strengen gesetzlichen Vorgaben für die eigene Tätigkeit (siehe Kriterium 20). 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 Einkaufsrichtlinie dient als Orientierung für die Einkäufer. Hier sind auch ökologische und soziale Aspekte beschrieben.

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 Zielsetzungen wurde in 2022 noch nicht implementiert. Im vergangenen Jahr wurde eine Lieferantencharta verabschiedet, die ethische und rechtliche Grundsätze sowie weitere Verhaltensanforderungen festschreibt. Diese wird den Lieferanten ausgehändigt und ist eine Grundlage für die Zusammenarbeit.

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 noch 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 2022 (ebenso 2021 und 2020) 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 beschrieben 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.

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 Ende 2022 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)[11].

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.

[11] Verweis auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG

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 KV	Debeka AV	Debeka Bausparkasse
Beitragseinnahmen (in Mio. EUR)	2022: 7.872,7 2021: 7.478,5 2020: 6.557,1	2022: 1.145,4 2021: 1.094,9 2020: 1.052,7	2022: 2.541,3 2021: 2.846,4 2020: 2.556,9
Verträge (in Mio.)	2022: 10.383.473 2021: 10.305.225 2020: 10.239.137	2022: 6.829.971 2021: 6.733.404 2020: 6.603.064	2022: 757.236 2021: 808.642 2020: 853.599
Bilanzsumme (in Mio. EUR)	2022: 54.971,5 2021: 52.068,7 2020: 49.165,5	2022: 2.598,9 2021: 2.400,7 2020: 2.489,5	2022: - 2021: 8.780,9 2020: 8.646,5

Diese Informationen können den Geschäftsberichten der Debeka Kranken und Debeka Allgemeinen entnommen werden (https://www.debeka.de/unternehmen/informationen_zur_debeka/geschaeftsberichte.html)[12].

Die Förder- und Spendensumme im Jahr 2022 beträgt fast 130.000 Euro (2021: 410.000 Euro; 2020: 147.000 Euro) für kulturelle, soziale und Bildungsprojekte. Zu den größten Projekten gehören dabei die Förderung der Region R56+ (59.500 Euro), die regelmäßige Unterstützung der VorTour der Hoffnung (ca. 10.000 Euro), das Sponsoring des Rheinland-Pfalz-Tages 2022 in Mainz (10.000 Euro) und die Unterstützung des Ehrenamtsfests 2022 der Stadt Koblenz (6.000 Euro)..

[12] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG

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), des Verbands der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV) und der Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE). 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[13], PKV: https://www.pkv.de/politik/stellungnahmen_zur_gesetzgebung/[14] und VdPV: https://www.bausparkassen.de/verband/aufgaben/stellungnahmen/)[15].

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 2022 wurden insgesamt 16.000,00 Euro an die Parteien CDU/CSU, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN gespendet (2021: 22.200,00 an die Parteien CDU/CSU, SPD, FDP und Bündnis 90/DIE GRÜNEN, 2020: 14.500,00 Euro an die Parteien CDU/CSU, FDP, Bündnis 90/DIE GRÜNEN und Freie Wähler). 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.

„Wir sind uns der Verantwortung gegenüber den Mitgliedern, den Mitarbeitern, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst." Dieser Aussage aus unserem Unternehmensleitbild entspricht unsere konsequente Ausrichtung an gesetzes- und richtlinientreuem Verhalten. 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

[13] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.
[14] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.
[15] Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichtes sind nicht Teil der betriebswirtschaftlichen Prüfung durch KPMG.

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 bzw. Geschäftsleitungen gegenüber den Mitarbeitern in Bezug auf Compliance und insbesondere zur Vermeidung von Korruption ist im Compliance-Bekenntnis 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 Angemessenheit und Wirksamkeit der Prozesse und Kontrollen 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 Wiederholungsgefahr 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. Eine Intranetseite informiert über häufig gestellte Fragen und Antworten zur Zuwendungsrichtlinie. 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. Dank der digitalen Lernplattform konnten die Lerninhalte auch unter Pandemiebedingungen uneingeschränkt zur Verfügung gestellt werden.

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 veröffentlichten 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 Mehrjahresplanung stellt sicher, dass alle Geschäftsstellen der Debeka spätestens nach drei Jahren geprüft werden. So wurden im Jahr 2022 insgesamt 80 von 239 Standorten (2021: 80 von 249 Standorte, Prüfquote etwa 32 Prozent; 2020: 85

von 277 Standorte, Prüfquote etwa 31 Prozent) der Debeka unter anderem präventiv auf mögliche Anhaltspunkte bezüglich Korruption geprüft. Dies entspricht einer Prüfquote von etwa 33 Prozent.

Wesentliche Compliance-Risiken werden identifiziert, gesteuert und mit einer festgelegten Struktur und Methodik einheitlich überwacht. Ein betrachteter Aspekt ist das Korruptionsrisiko. Hier wurde das mögliche Fehlverhalten von beschäftigten Personen im Rahmen der Vertriebsaktivität als erheblich klassifiziert. Dem genannten Risiko wird durch Leit- und Richtlinien, Sensibilisierungen, Schulungen sowie Qualitätssicherungsmaßnahmen entgegengewirkt.

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 2022 (ebenso 2021 und 2020) 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 2022 (ebenfalls 2021 und 2020) gab es keine erheblichen Bußgelder oder Fälle im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich.

Als nicht-monetäre Sanktion wurde 2022 eine Verwarnung wegen unterlassener Löschung eines Änderungsantrags in der Krankenversicherung durch den Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (LfDI) Rheinland-Pfalz erlassen.

Zudem hat der LfDI in einem weiteren Verfahren, in dem es darum geht, ob das Gesundheitsmanagement auf einer ausreichenden datenschutzrechtlichen Ermächtigungsgrundlage erfolgt, eine Verwarnung und Anweisung erlassen. Gegen diesen Bescheid wurde Klage vor dem zuständigen Gericht eingelegt, so dass dieser noch nicht rechtskräftig wurde.

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 6. Regeln und Prozesse 7. Kontrolle	GRI SRS 102-16
	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 natürlichen Ressourcen 12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 301-1 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 15. Chancengerechtigkeit 16. Qualifizierung	GRI SRS 403-4 GRI SRS 403-9 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

DokID: 501535 9FDYJ80

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.

Lizensiert für/Licensed to: KPMG AG | 5218980

DokID: 501535 9FDYJ80

(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, Kapitalverkehrsteuer, 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.

Lizensiert für/Licensed to: KPMG AG | 5218980