



KONZERN- NACHHALTIGKEITS- ERKLÄRUNG 2025

Debeka

Konzernnachhaltigkeitserklärung 2025

Diese Konzernnachhaltigkeitserklärung dient zur Erfüllung der Pflicht sowohl des Debeka Krankenversicherungsvereins auf Gegenseitigkeit als auch des Konzerns Debeka Krankenversicherung, eine nichtfinanzielle Erklärung zu erstellen.

The logo for Debeka, featuring the word "Debeka" in a stylized, blue, cursive font.

Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit

Sitz Koblenz am Rhein

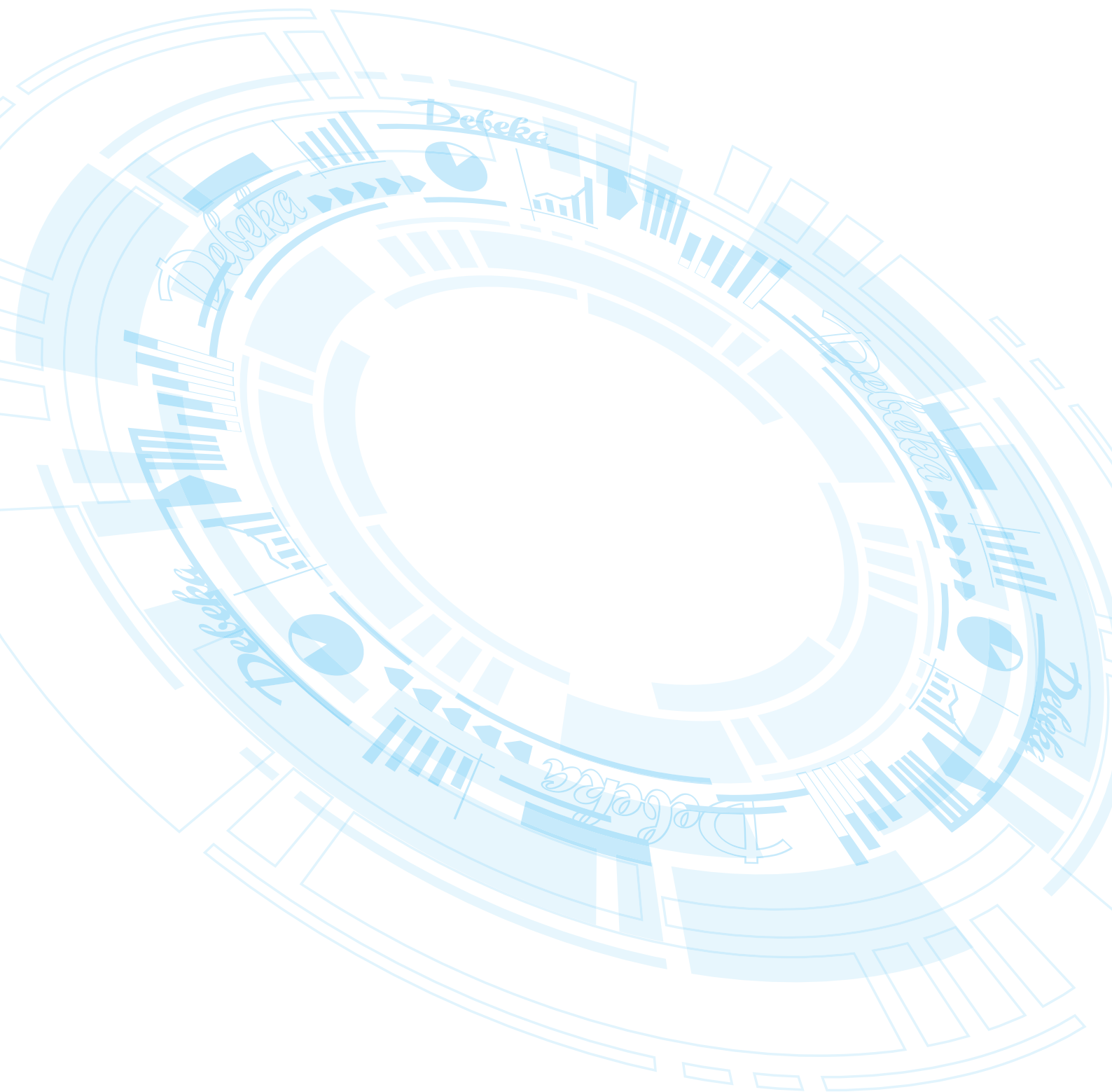
Debeka-Platz 1, 56073 Koblenz
Eingetragen beim Amtsgericht Koblenz HRB 125

www.debeka.de
unternehmenskommunikation@debeka.de

Allgemeine Informationen	5
Grundlagen für die Erstellung	5
Ereignisse nach dem Berichtszeitraum	7
Governance	8
Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit	8
Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	11
Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	13
Erklärung zur Sorgfaltspflicht	14
Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsbericht- erstattung	15
Strategie	17
Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	17
Interessen und Standpunkte der Interessenträger	21
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	24
Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	41
Auswirkungen	41
Risiken und Chancen	42
Relevante Datenpunkte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung	52
Umweltinformationen	60
Angaben nach Art. 8 der VO (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung	60
Klimawandel	61
Transitionsplan	61
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	63
Eigener Geschäftsbetrieb	63
Kapitalanlagen	67
Versicherungstätigkeiten	70
Bausparkasse	72
Kennzahlen und Metriken	74
THG-Gesamtemissionen	81
Treibhausgasintensität	82
Konnektivität der Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Umsatz- erlöse mit Informationen zur Finanzberichterstattung	82

Sozialinformationen	84
Arbeitskräfte des Unternehmens	84
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	84
Konzepte	88
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	92
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	95
Maßnahmen	97
Ziele	103
Kennzahlen und Metriken	108
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	114
Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	114
Konzepte	114
Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	116
Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	116
Maßnahmen	116
Ziele	117
Verbraucher und Endnutzer	118
Versicherungstätigkeiten	118
Bausparkasse	137
Governance-Informationen	141
Unternehmensführung	141
Konzepte	141
Management von Lieferanten und Dienstleistern	144
Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	144
Korruptions- oder Bestechungsfälle	148
Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	149
Tabellarische Darstellung der Angabepflichten aus anderen EU-Rechtsvorschriften	151
Abkürzungsverzeichnis	158

Konzernnachhaltigkeitserklärung



Allgemeine Informationen

Grundlagen für die Erstellung

Die Konzernnachhaltigkeitserklärung wurde zur Erfüllung der Anforderungen der Richtlinie (EU) 2022/2464 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14. Dezember 2022 (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) und des Art. 8 der Verordnung (EU) 2020/852 in Verbindung mit der Delegierten Verordnung (EU) 2026/73 sowie § 341a Abs. 1a HGB an eine nichtfinanzielle Erklärung des Debeka Lebensversicherungsvereins auf Gegenseitigkeit Sitz Koblenz am Rhein aufgestellt.

Die Konzernnachhaltigkeitserklärung bezieht sich auf den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025.

Gemäß § 341a Abs. 1a HGB ist der Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit verpflichtet, für den Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit eine nichtfinanzielle Erklärung zu erstellen. Darüber hinaus ist der Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit gemäß § 341a Abs. 1a HGB dazu verpflichtet, eine nichtfinanzielle Erklärung sowie gemäß § 341j Abs. 4 HGB eine nichtfinanzielle Konzernerklärung zu erstellen.

Der Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit, als aufsichtsrechtliches Mutterunternehmen, hat die konsolidierte Nachhaltigkeitsberichterstattung, in Vorbereitung der durch die Umsetzung der CSRD-Regelungen in nationales Recht entstehenden Pflichten, für die aufsichtsrechtliche Gruppe der Debeka (Debeka-Gruppe), bestehend aus Debeka Lebensversicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Debeka Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit, Debeka Allgemeine Versicherung AG, Debeka Pensionskasse AG und Debeka Bausparkasse AG, unter vollständiger Anwendung der Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt.

Gemäß § 289d HGB erfolgte die Erstellung der nichtfinanziellen Konzernerklärung unter der Zugrundelegung des ersten Satzes der ESRS als Rahmenwerk. Die übrigen enthaltenen nichtfinanziellen Erklärungen des Debeka Krankenversicherungsvereins auf Gegenseitigkeit wurden ohne Zugrundelegung eines Rahmenwerks aufgestellt.

Das Unterschreiten von Wesentlichkeitsgrenzen von Tochterunternehmen in Bezug auf finanzielle Messgrößen, was zu einer Nicht-Konsolidierung nach HGB führen kann, findet in der Nachhaltigkeitsberichterstattung keine Anwendung. Auf Basis der Auswirkungen, Risiken und Chancen, die in der Wesentlichkeitsanalyse ermittelt wurden, konnten für weitere Unternehmen der Debeka-Gruppe keine Themen ermittelt werden, die zu einer nichtfinanziellen Berichterstattung einzelner Kennzahlen führen.

Der von der EU-Kommission am 4. Juli 2025 verabschiedete delegierte Rechtsakt zur Vereinfachung der Berichterstattung nach der EU-Taxonomie-Verordnung (Delegierte Verordnung (EU) 2026/73) ist am 8. Januar 2026 im EU-Amtsblatt veröffentlicht worden und Ende Januar 2026 in Kraft getreten. Die Erleichterungen sind ab dem 1. Januar 2026 für Nachhaltigkeitsberichterstattungen über das Geschäftsjahr 2025 anwendbar. Die Debeka-Gruppe nutzt die geschaffene Möglichkeit, die detaillierten Taxonomie-Kennzahlen nach Art. 8 der EU-Verordnung 2020/852 vorläufig nicht zu veröffentlichen und erklärt: Es werden keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Art. 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.

Als Versicherungs- und Finanzdienstleister erbringt die Debeka-Gruppe den Großteil ihrer Wertschöpfung eigenständig. Die Produkte und Dienstleistungen durchlaufen überwiegend die Schritte der Produktentwicklung, des Vertriebs und des Services für Mitglieder und Kunden sowie der Schadens- und Leistungsbearbeitung. Die Beratung der Endkunden sowie der Vertrieb erfolgen durch den festgestellten Außendienst der Debeka. Darüber hinaus spielt die Kapitalanlage eine entscheidende Rolle für die Wertschöpfung der Debeka. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst den Bezug von Waren und Dienstleistungen, die Rückversicherung, die Beschäftigung sowie das Recruiting von internen und externen Arbeitskräften und die Beschaffung von Finanzmitteln für die Debeka Bausparkasse. Im eigenen Geschäftsbetrieb beinhaltet die Wertschöpfungskette die Kernfunktionen der Debeka (z. B. Underwriting,

Schadenbearbeitung, Produktentwicklung, Bestandsmanagement und Marketing) sowie unterstützende Funktionen (z. B. Finanzen, Rechnungslegung, Steuern, Risikomanagement, Compliance und Recht, interne Revision, Strategie und Kommunikation). Zudem umfasst sie das Personalwesen, die IT und zentrale Dienste sowie den Nachhaltigkeitsbereich. Die nachgelagerte Wertschöpfungskette beinhaltet die Versicherung von Privat- und Firmenkunden, die Mitglieder sowie die Leistungen für Kunden der Bausparkasse (jeweils inkl. Vertrieb). Der Vertrieb für das Bausparkassengeschäft ist ausgelagert und wird vollständig durch den Vertrieb der Versicherungsunternehmen übernommen. Darüber hinaus umfasst die nachgelagerte Wertschöpfungskette auch die Kapitalanlageaktivitäten der Debeka-Gruppe, einschließlich Direktinvestitionen, Partnerinvestitionen oder Investitionen in Projekte (Ebene 1) sowie indirekte Investitionen über Fonds, die ihrerseits in verschiedene Ziellanlagen investieren (Ebene 2). Die Konzernnachhaltigkeitserklärung der Debeka-Gruppe deckt insoweit auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette ab.

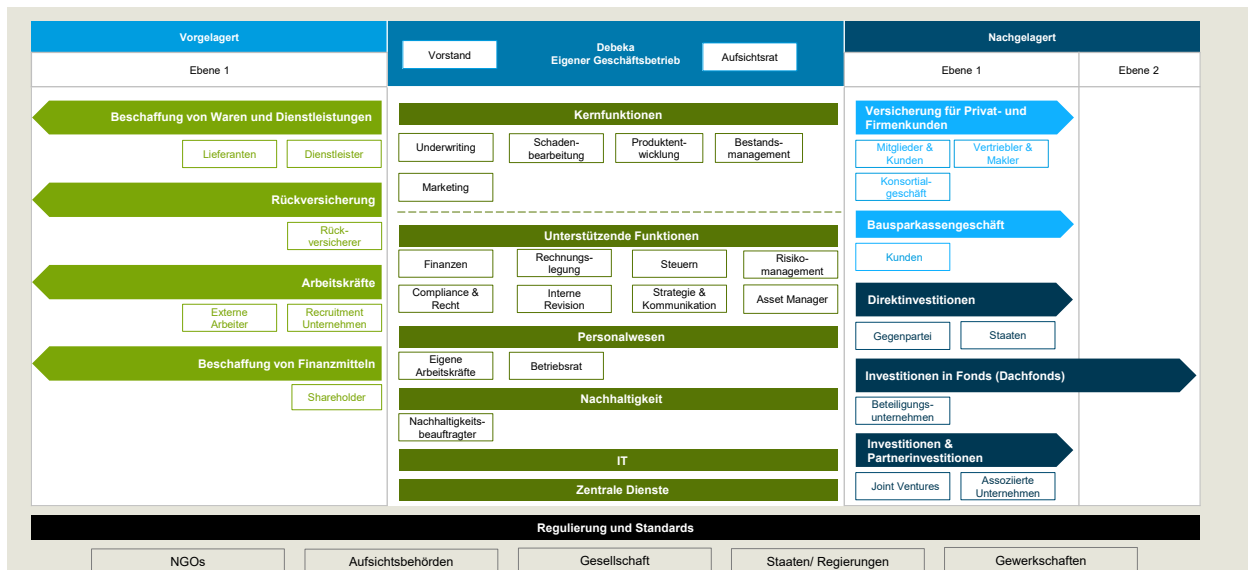


Abbildung 1: Wertschöpfungskette der Debeka

Bei der Erstellung des Berichts wurde nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, jede anwendbare Information, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen bezieht, auszulassen.

Die Debeka-Gruppe macht im vorliegenden Bericht von der Ausnahmeregelung zu bevorstehenden Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindenden Angelegenheiten gemäß Art. 19a Abs. 3 und Art. 29a Abs. 3 der Richtlinie 2023/34/EU keinen Gebrauch.

In der vorliegenden Berichterstattung wird grundsätzlich an den mittel- und langfristigen Zeithorizonten festgehalten, die in Abschnitt 6.4 von ESRS 1 definiert sind. Die Definition der Zeithorizonte steht im Einklang mit den Vorgaben der Finanzberichterstattung, wobei „mittelfristig“ eins bis fünf Jahre und „langfristig“ mehr als fünf Jahre umfasst. Die identischen Zeiträume werden auch im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse zugrunde gelegt, was eine konsistente und kohärente Darstellung der relevanten Informationen sicherstellt.

Sofern in dieser Berichterstattung Schätzungen enthalten sind, wird hierauf im Einzelfall hingewiesen. Die Schätzungen werden dann entsprechend nach den Vorgaben des ESRS 1 offengelegt und detailliert beschrieben. Sofern quantitative Parameter und Geldbeträge einem hohen Maß an Messunsicherheit unterliegen, werden im Einzelfall die Quellen für die Messunsicherheit angegeben sowie die Annahmen und Näherungswerte bereitgestellt, die der Messung zugrunde gelegt werden. Dieser Ansatz sichert die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Daten und trägt dazu bei, das Vertrauen der Stakeholder zu stärken sowie regulatorische Anforderungen zu erfüllen. Im vorliegenden Bericht wird bei der Ermittlung des Energieverbrauchs der bundesweiten Debeka Standorte, der Scope-3-Emissionen (vgl. Kapitel „Umweltinformationen/Klimawandel/Kennzahlen und Metriken/Energieverbrauch und -mix sowie THG-Bruttoemissionen und THG-Gesamtemissionen“) sowie der geleisteten indirekten politischen Zuwendungen (vgl. Kapitel „Governance-Informationen/Kennzahlen und Metriken“) auf Schätzungen zurückgegriffen. Für detailliertere Ausführungen zu den vorgenommenen Schätzungen wird an dieser Stelle auf die entsprechenden Kapitel verwiesen.

Die ESRS sehen für die Angabepflicht zu Aktionsplänen die Offenlegung erheblicher operativer Ausgaben (OpEx) und/oder Investitionsausgaben (CapEx) vor. Für Versicherungsunternehmen ist diese Anforderung jedoch nicht anwendbar, da CapEx- und OpEx-Kennzahlen in der Branche üblicherweise nicht als Steuerungsgröße verwendet werden.

Gemäß EFRAG Q&A ID 1090 zu den Übergangsbestimmungen ist für die erstmalige Anwendung der ESRS keine Angabe von Vorjahreszahlen erforderlich. Diese Regelung unterstützt Unternehmen dabei, sich auf die korrekte Erfassung aktueller Daten zu konzentrieren und gleichzeitig Transparenz sowie Nachvollziehbarkeit sicherzustellen. Vor dem Hintergrund, dass die CSRD derzeit noch nicht in deutsches Recht umgesetzt ist, werden in diesem Bericht keine Vergleichsinformationen aus dem Vorjahr veröffentlicht.

Im vorliegenden Bericht wurden keine Nachhaltigkeitsinformationen auf Grundlage anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Standards und Rahmen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung aufgenommen.

Der vorliegende Bericht enthält keine Verweise auf berichtsfremde Dokumente oder aus berichtsfremden Dokumenten.

Ereignisse nach dem Berichtszeitraum

Am 28. Februar 2026 brach im Nahen Osten ein militärischer Konflikt zwischen Israel, den Vereinigten Staaten und dem Iran aus. Dieser führt zu geopolitischen Spannungen und löst entsprechende Marktreaktionen aus. Nach derzeitiger Einschätzung ergeben sich keine wesentlichen Auswirkungen auf die Inhalte der nichtfinanziellen Berichterstattung der Debeka-Gruppe. Weiterführende Informationen sind dem Nachtragsbericht zu entnehmen.

Governance

Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit

Zusammensetzung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Zusammensetzung und Diversität der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Debeka Lebensversicherungsvereins gestaltet sich wie folgt:

Zusammensetzung	
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	6
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder	9
Anzahl der Vertretung von Arbeitnehmern und anderen Arbeitskräften	3
Prozentsatz der unabhängigen Gremienmitglieder	100 %
Diversität in Vorstand und Aufsichtsrat	
Prozentualer Anteil der weiblichen Mitglieder im Vorstand	33,33 %
Prozentualer Anteil der männlichen Mitglieder im Vorstand	66,66 %
Geschlechtervielfalt im Vorstand (die Geschlechtervielfalt des Gremiums wird als durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern berechnet)	50,00 %
Prozentualer Anteil der weiblichen Mitglieder im Aufsichtsrat	33,33 %
Prozentualer Anteil der männlichen Mitglieder im Aufsichtsrat	66,66 %
Geschlechtervielfalt im Aufsichtsrat (die Geschlechtervielfalt des Gremiums wird als durchschnittliches Verhältnis von weiblichen zu männlichen Mitgliedern berechnet)	50,00 %

Für die Geschäftsführung sind folgende Personen zuständig: Thomas Brahm, Annabritta Biederbick, Ralf Degenhart, Laura Müller, Dr. Normann Pankratz und Paul Stein als Vorstandsmitglieder des Debeka Lebensversicherungsvereins a. G. Die genannten Vorstandsmitglieder sind ebenfalls für die Geschäftsführung aller weiteren Versicherungsunternehmen der Debeka zuständig. Dirk Botzem und Alexander Weber (seit 1. September 2025; Jörg Phlippen bis 31. August 2025) sind die Vorstandsmitglieder der Debeka Bausparkasse. Die Mitglieder der Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse sind jeweils gemeinsam verantwortlich für die Geschäftsführung und die ordnungsgemäße Organisation der Geschäftsabläufe. In diesem Zusammenhang tragen diese Vorstände jeweils die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeit.

Der Aufsichtsrat ist in Entscheidungen, die von grundlegender Bedeutung sind und in die Überwachung der Auswirkungen, Chancen und Risiken unmittelbar eingebunden. Für die Überwachung sind die folgenden Mitglieder für den Debeka Lebensversicherungsverein a. G. zuständig:

- Uwe Laue, Prof. Dr. Heinz Kußmaul, Angelika Bastuck, Josef Dick, Andrea Ferring (bis 31. Dezember 2025), Thomas Berger-Piazzese (seit 1. Januar 2026), Thomas Hein (bis 31. Juli 2025), Dennis Koob (seit 1. August 2025), Michael Meyer, Helga Nipkau und Matthias Schmidt

Die weiteren Aufsichtsratsmitglieder sind:

- für den Krankenversicherungsverein a. G. – Uwe Laue, Dr. Sebastian Hopfner, Prof. Dr. Bernhard Arnold, Andrea Ferring (bis 31. Dezember 2025), Thomas Berger-Piazzese (seit 1. Januar 2026), Herbert Georgi, Jutta Haus, Thomas Hein (bis 31. Juli 2025), Simon Berg (seit 1. August 2025), Heinz-Georg Klapper, Michael Meyer, Susanne Schade, Jörg Schallhorn und Renate Schroth
- für die Allgemeine Versicherung AG – Uwe Laue, Dr. Peter Görg und Dennis Koob
- für die Bausparkasse AG – Thomas Brahm, Ralf Degenhart, Dr. Normann Pankratz, Paul Stein, Martin Pleitgen und Markus Wilbert

Die für die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der Debeka relevanten Erfahrungen in Bezug auf Sektoren, Produkte und geografische Standorte leiten sich aus den gesetzlichen Normen, insbesondere § 24 VAG, ab. Diese Normen definieren die Anforderungen an Personen, die die Debeka-Versicherungsgruppe tatsächlich leiten oder andere Schlüsselaufgaben übernehmen, und schließen auch umfassende Kenntnisse und Erfahrungen in den Wirtschaftstätigkeiten der Debeka ein. Darüber hinaus sind die Aufsichtsräte verpflichtet, jährlich eine Selbsteinschätzung ihrer Kenntnisse gegenüber der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) vorzulegen.

Regelmäßig werden sie vom jeweiligen Vorstand über die Geschäfts- und Risikostrategie sowie grundsätzliche Fragen zum Thema Nachhaltigkeit unterrichtet. Die Aufsichtsräte der berichtenden Versicherungsunternehmen und der Bausparkasse haben jeweils einen Prüfungsausschuss eingerichtet. Im Rahmen der Aufsichtsratssitzungen der Versicherungsunternehmen und der Bausparkasse werden auch die jeweiligen Prüfungsausschüsse zu Nachhaltigkeitsthemen unterrichtet.

Um das Thema Nachhaltigkeit in den Unternehmen der Debeka-Gruppe erfolgreich umzusetzen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, haben die Vorstände Jens Metzinger am 6. Dezember 2019 zum Nachhaltigkeitsbeauftragten der Versicherungsunternehmen ernannt. Er ist direkt dem Vorstandsvorsitzenden der Debeka-Versicherungsunternehmen unterstellt und ihm gegenüber berichtspflichtig.

Gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitsbereich bildet er die zentrale Organisationseinheit für alle Nachhaltigkeitsthemen. Zu den Aufgaben gehören die fachliche Begleitung für die Nachhaltigkeitsberichterstattung, die Initiierung von Impulsen zur Weiterentwicklung der unternehmerischen Nachhaltigkeit sowie die interdisziplinäre Koordination des Themas im Unternehmen. Darüber hinaus obliegt ihm die Koordination der Analysen zu den wesentlichen Auswirkungen der Debeka-Gruppe auf Mensch und Umwelt (siehe hierzu ausführlich Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“). Er unterstützt fortlaufend dezentrale Einheiten mit fachlicher Expertise und Informationen zu Nachhaltigkeitsthemen aus verschiedenen Quellen für die interne Bearbeitung.

Die Analyse und Überwachung der Nachhaltigkeitsrisiken sowie -chancen ist Bestandteil des Risikomanagementsystems der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse (siehe hierzu ausführlich das Kapitel „Allgemeine Informationen/Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“). In diesem Zusammenhang sind die Risikomanagementfunktion der Debeka-Versicherungsunternehmen und die Risikocontrolling-Funktion der Debeka Bausparkasse für die effektive Umsetzung des jeweiligen Risikomanagementsystems verantwortlich:

- Die Risikomanagementfunktion der Debeka-Versicherungsunternehmen ist zentral in der Hauptabteilung Risikomanagement organisiert. An der Spitze dieser Funktion steht der Risikomanagementbeauftragte, der zugleich Leiter der Hauptabteilung Risikomanagement ist. Diese Risikomanagementfunktion ist direkt den Vorständen der Debeka-Versicherungsunternehmen unterstellt und ihnen gegenüber berichtspflichtig. Die Verantwortung für die Funktionsfähigkeit der Risikomanagementfunktion liegt bei dem für das Ressort Risikomanagement zuständigen Vorstandsmitglied.
- Die Risikocontrolling-Funktion der Debeka Bausparkasse ist in der Hauptabteilung Unternehmenssteuerung und hier in der Abteilung Risikomanagement verankert. Die Risikocontrolling-Funktion ist als eigenständige Organisationseinheit dem für die Marktfolge zuständigen Vorstandsmitglied der Debeka Bausparkasse unmittelbar unterstellt und ihm gegenüber berichtspflichtig. Der Risikocontrolling-Funktion steht der Leiter der Risikocontrolling-Funktion vor.

Die Kapitalanlage hat im Kontext der Nachhaltigkeit eine zentrale Bedeutung. Daher wurde ein ESG-Komitee eingerichtet, das sich mit der strategischen Ausrichtung zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien befasst und über ESG-Themen im Bereich der Kapitalanlage berät und entscheidet. Das ESG-Komitee ist dem Finanzvorstand der Debeka-Versicherungsunternehmen zugeordnet und setzt sich aus Vertretern des Anlage- und Risikomanagements zusammen.

Um darüber hinaus die Thematik Nachhaltigkeit umfassend in den Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse zu integrieren, wurde unter der Koordination des Nachhaltigkeitsbeauftragten eine dezentrale Arbeitsweise etabliert. Diese erfolgt u. a. über das Interne Nachhaltigkeitsnetzwerk sowie die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit und Regulatorik:

- Das Interne Nachhaltigkeitsnetzwerk verfolgt das Ziel, die strategische Ausrichtung im Bereich Nachhaltigkeit dezentral durch konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen zu gestalten. Es setzt sich aus Vertreterinnen und Vertretern jeder Hauptabteilung der Versicherungsunternehmen sowie zusätzlich aus Vertreterinnen und Vertretern der Bausparkasse zusammen, die neben der inhaltlichen Entwicklung auch für die Bearbeitung regulatorischer Vorgaben, das Monitoring relevanter Themen sowie den Wissenstransfer in die Fachabteilungen verantwortlich sind. Die Mitglieder des Netzwerks tauschen sich regelmäßig im Netzwerk aus.
- Die Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit und Regulatorik, bestehend aus dem Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie je einem Vertreter des Anlagemanagements und des Risikomanagements, koordiniert und bearbeitet die wachsenden regulatorischen Anforderungen im Bereich Nachhaltigkeit.

Die Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse tragen die Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeit der jeweiligen Unternehmen. In diesem Rahmen werden Nachhaltigkeitsziele grundsätzlich in den Geschäfts- und Risikostrategien verankert:

- Die Geschäftsstrategien sowie die dazugehörigen Teilstrategien der Debeka-Versicherungsunternehmen und die Geschäftsstrategie der Debeka Bausparkasse legen die Ausrichtung der Geschäfte sowie die konkreten Zielsetzungen und Planungen über einen Zeithorizont von fünf Jahren fest. Dabei wird insbesondere festgelegt, in welchen Geschäftsfeldern die jeweiligen Unternehmen in welchem Ausmaß tätig sein wollen und welche Aspekte während des Geschäftsplanungszeitraums für jedes Unternehmen von besonderer Bedeutung sind.
- Die Risikostrategien der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse betrachten die Auswirkungen der Geschäftsstrategien auf die Risikosituation des jeweiligen Unternehmens und legen den Rahmen für das Risikomanagement, nebst Risikohandhabung und Risikosteuerung fest. Sie regeln insbesondere auch den Umgang mit vorhandenen und ggf. neu hinzukommenden Risiken und bestimmen, in welchem Umfang das jeweilige Unternehmen Risiken eingehen darf bzw. möchte.

Die genannten Strategien werden jährlich überprüft, kontinuierlich weiterentwickelt sowie dem jeweiligen Aufsichtsrat vorgelegt. Auf Basis der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse wird die Nachhaltigkeit in der Unternehmenspolitik zunehmend strategisch ausgestaltet, um Wettbewerbsvorteile und Prozessinnovationen zu erreichen. Hieraus werden in den Hauptabteilungen dezentrale, operationalisierbare Zielsetzungen und Maßnahmen abgeleitet und umgesetzt.

Die Erreichung dieser Ziele wird vom Nachhaltigkeitsbeauftragten überwacht und an die Vorstände berichtet. In Bezug auf die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen müssen bei Bedarf und unter Einbindung des Nachhaltigkeitsbeauftragten und der Vorstände neue Ziele formuliert oder bestehende enger an diese Aspekte gekoppelt werden.

Die fachliche Eignung der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane der Debeka-Versicherungsgruppe nach § 24 VAG umfasst auch Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit. Die interne „Leitlinie zu Fit und Proper (FuP)“ definiert die Kriterien und Verfahren zur Nachweisführung und Überprüfung der fachlichen Eignung von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern. Eine Beurteilung der fachlichen Eignung erfolgt bei Neubesetzungen, Wiederbestellungen oder anlassbezogenen Überprüfungen anhand festgelegter Beurteilungskriterien und der Vorlage entsprechender Beurteilungsunterlagen. Die Aufsichtsratsmitglieder führen jährlich eine Selbsteinschätzung ihrer fachlichen Eignung durch. Zudem sind sie nach dem „Rundschreiben 10/2023 (VA) – Fachliche Eignung und Zuverlässigkeit von Mitgliedern von Verwaltungs- oder Aufsichtsorganen gemäß VAG“ der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht dazu

angehalten, Beratungsbedarf zur Wahrnehmung ihrer Tätigkeit zu erkennen und diesen durch geeignete Weiterbildungen zu decken. Das schließt relevante Fähigkeiten und nachhaltigkeitsbezogene Fachkenntnisse ein. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat die Möglichkeit, Weiterbildungen und Schulungen zu nachhaltigkeitsbezogenen Themen zu besuchen. Die Vorstandsmitglieder sind im Rahmen ihrer Aufgaben aktiv in nachhaltigkeitsbezogene Fragestellungen eingebunden. Der gesetzliche Anspruch an eine umsichtige Unternehmensführung erfordert eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit diesen Themen und die Aufrechterhaltung des Fachwissens. Den Vorstandsmitgliedern steht es jederzeit frei, die operativ tätigen Organisationseinheiten zu konsultieren. Zudem bieten Mitgliedschaften in verschiedenen Branchenverbänden und deren Gremien die Möglichkeit zum unternehmensübergreifenden Informationsaustausch. Für die jährliche gemeinsame Fachschulung von Aufsichtsräten und Vorstandsmitgliedern können Gremienmitglieder im Vorfeld Themen vorschlagen, wobei aktuelle Nachhaltigkeitsaspekte bei Bedarf berücksichtigt werden.

Die Aufsichtsräte und die Vorstandsmitglieder werden durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten über relevante Nachhaltigkeitsthemen informiert (z. B. im Rahmen einer Fachschulung). Darüber hinaus steht den Gremien jederzeit die Möglichkeit offen, bei Bedarf zusätzliche Schulungsangebote zum Thema Nachhaltigkeit, etwa bei der Deutschen Versicherungsakademie (DVA), wahrzunehmen.

Das deutsche Aufsichtsratssystem trennt die Verantwortlichkeiten für Geschäftsführung und Überwachung. Der Vorstand der Debeka ist für die Geschäftsführung und die Entwicklung der Unternehmenspolitik zuständig. Der Aufsichtsrat ist verpflichtet, den Vorstand laufend zu überwachen. Er wirkt nach den Regelungen der Geschäftsordnung bei zustimmungspflichtigen Geschäften mit.

Die fachliche Qualifikation von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern nach § 24 VAG erfordert berufliche Kompetenzen, Fachwissen und Erfahrung, die eine solide und verantwortungsvolle Unternehmensführung gewährleisten. Dies umfasst fundierte theoretische und praktische Kenntnisse im Versicherungswesen sowie, bei Leitungsfunktionen, ausreichende Führungserfahrung. Diese Anforderungen sind erfüllt. Die Aufgabe des Aufsichtsrats besteht darin, den Vorstand angemessen zu überwachen und die Unternehmensentwicklung aktiv zu begleiten. Voraussetzung dafür ist, dass die Aufsichtsratsmitglieder jederzeit in der Lage sind, die Geschäftsvorgänge des Unternehmens zu verstehen und deren Risiken zu bewerten. Der Aufsichtsrat hat in seiner Geschäftsordnung Grundsätze zur Sicherstellung der fachlichen Eignung seiner Mitglieder festgelegt. Die Unternehmensführung ist im Unternehmensleitbild sowie im Mitarbeiter- und Führungsleitbild verankert. Der Vorstand hat sich ausdrücklich zu diesen Leitbildern bekannt und verpflichtet sich zusätzlich zu den Compliance-Grundsätzen der Debeka-Gruppe.

Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Die Debeka-Versicherungsunternehmen und die Debeka Bausparkasse aktualisieren mindestens einmal jährlich ihre Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden sowohl die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen (Inside-out) als auch die bestehenden und potenziellen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen (Outside-in) überprüft und falls notwendig an aktuelle Entwicklungen angepasst. Neben der jährlichen Aktualisierung der Wesentlichkeit erfolgt auch eine fortlaufende Betrachtung der Entwicklung von Auswirkungen, Risiken und Chancen, um die Analyse der Wirksamkeit der beschlossenen Maßnahmen und Strategien zu überprüfen und zu bewerten. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden den Vorständen präsentiert und mit ihnen erörtert. Falls erforderlich, beschließen sie weitere geeignete Maßnahmen zum Umgang mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsbeauftragten für die Auswirkungen sowie von der Risikomanagementfunktion für die Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen der Debeka-Versicherungsunternehmen nachverfolgt. Betreffen die Maßnahmen auch die Bausparkasse, wird die Abteilung Vorstandsstab der Bausparkasse entsprechend einbezogen. Eine Berichterstattung über den Umsetzungsstand dieser Maßnahmen erfolgt mit der nächsten Wesentlichkeitsanalyse. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sowie der Maßnahmenverfolgung werden den Aufsichtsräten der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse vorgelegt, um sicherzustellen, dass sie umfassend informiert sind und ihrer Kontrollfunktion nachkommen können.

Das Thema Nachhaltigkeit wird darüber hinaus im Kontext der Risikoanalyse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) sowie im Kontext der unternehmenseigenen Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung (ORSA) eingehend betrachtet und den Vorständen der Versicherungsunternehmen berichtet:

- Die Risikoanalyse nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zielt darauf ab, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen aus dem eigenen Geschäftsbereich, aus dem Handeln von Vertragspartnern oder weiteren (mittelbaren) Zulieferern zu erkennen und entsprechende Maßnahmen zur Gegensteuerung zu veranlassen. Der Fokus liegt hier auf den Auswirkungen. Die Risikoanalyse wird anlassbezogen sowie regelmäßig durchgeführt und liegt im Verantwortungsbereich der Organisationseinheit Compliance.
- Im Kontext des ORSA werden Szenarioanalysen von Klimaänderungsrisiken durchgeführt, um deren Wesentlichkeit zu bestimmen und etwaige Maßnahmen zur Risikosteuerung und -überwachung zu veranlassen. Der Fokus liegt hier auf den Risiken zum Klimawandel. Der ORSA wird regelmäßig sowie anlassbezogen durchgeführt und liegt im Verantwortungsbereich der Hauptabteilung Risikomanagement.

Über den Nachhaltigkeitsbeauftragten, das Risikomanagementsystem der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse sowie das ESG-Komitee wird sichergestellt, dass Ergebnisse und Wirksamkeit u. a. von beschlossenen Strategien und Maßnahmen zum Thema Nachhaltigkeit einer kontinuierlichen Steuerung und Nachverfolgung unterliegen und gegenüber den Vorständen berichtet werden. Detaillierte Informationen zur Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit sind im nachfolgenden Kapitel aufgeführt (siehe Kapitel „Allgemeine Informationen/Governance/Erklärung zur Sorgfaltspflicht“).

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse und des ORSA fließen u. a. in die Strategieentwicklung ein. Dabei werden die bestehenden Geschäftsstrategien auf Anpassungsbedarf überprüft. Zudem werden die Auswirkungen, Risiken und Chancen über den Planungszeitraum hinaus diskutiert. Die Ergebnisse werden ebenfalls in die von den Vorständen zu beschließende Risikostrategie integriert. Darüber hinaus berücksichtigen die Vorstände die Erkenntnisse aus der Wesentlichkeitsanalyse und dem ORSA auch bei der Unternehmensplanung und -steuerung, insbesondere im Bereich Kapitalmanagement, der Kapitalanlagestrategie (im ALM) sowie bei der Produktentwicklung und -gestaltung. Im Hinblick auf das Kapitalmanagement wird dies u. a. durch das ESG-Komitee sichergestellt. Die Ergebnisse finden auch Berücksichtigung bei weiteren strategischen Festlegungen und unternehmerischen Entscheidungen. Die Vorstände haben den Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie die Hauptabteilung Risikomanagement damit beauftragt, den Umgang mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen aus der Wesentlichkeitsanalyse sowie die Entscheidungen über wesentliche Transaktionen zu überwachen und diese regelmäßig mit den im Bericht veröffentlichten Informationen abzugleichen. Wichtige Transaktionen sind Entscheidungen, die von den Vorständen beschlossen werden müssen. Es handelt sich insbesondere um strategische Entscheidungen, die nicht nur von den zuständigen Fachbereichen in den Vorstand eingebracht werden, sondern auch einer umfassenden Analyse unterliegen, die u. a. Chancen- und Risikoaspekte berücksichtigt. Dies führt zu einer Stellungnahme der relevanten Schlüsselfunktionen. Die Vorstände treffen schließlich eine Entscheidung unter Berücksichtigung der vorliegenden Stellungnahmen.

Die Vorstände haben sich mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen auseinandergesetzt und diese am 30. Januar 2026 genehmigt. Die nachfolgende Darstellung zeigt die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich eingestuft wurden. Eine detailliertere Übersicht ist in Kapitel „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ aufgeführt.

Weitere Ausführungen zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen werden in den thematischen Kapiteln „Umweltinformationen“, „Sozialinformationen“ und „Governance-Informationen“ gemacht.

	Eigener Geschäftsbetrieb*			Kapitalanlage			Versicherung			Bausparkassengeschäft			Erläuterung und Implikationen für die nächsten Schritte
	I	R	O	I	R	O	I	R	O	I	R	O	
E1 - Klimawandel	I	R		I	R		I	R		I	R	O	<p>Wesentlich Berücksichtigung in der Berichterstattung</p> <p><input type="checkbox"/> Nicht wesentlich Keine Berücksichtigung in der Berichterstattung</p> <p><input type="checkbox"/> Keine Anwendbarkeit Keine Anwendbarkeit des Themas für den Analysebereich</p> <p>I: Impact (Auswirkung) R: Risk (Risiko) O: Opportunity (Chance)</p> <p>*Die Themen des eigenen Geschäftsbetriebs beziehen sich gleichermaßen auf die Bausparkasse.</p>
E2 - Umweltverschmutzung													
E3 - Wasser- und Meeresressourcen													
E4 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme													
E5 - Ressourcen und Kreislaufwirtschaft													
S1 - Eigene Belegschaft	I												
S2 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette				I									
S3 - Betroffene Gemeinschaften													
S4 - Verbraucher und Endnutzer		R					I		O	I		O	
G1 - Unternehmenspolitik	I			I									

Abbildung 2: Ergebnisse der doppelten Wesentlichkeitsanalyse 2025

Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Die Debeka gewährt für Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder ausschließlich feste Vergütungsbestandteile; variable Vergütungsbestandteile werden nicht eingesetzt, so dass auch keine nachhaltigkeits- oder klimabezogenen Erwägungen Eingang finden. Die Vergütungssysteme orientieren sich an den Grundsätzen des öffentlichen Dienstes beziehungsweise des Beamtenrechts. Dadurch werden mögliche Fehlanreize, Interessenkonflikte und übermäßige Risiken vermieden. Die Systeme sind transparent gestaltet und auf eine langfristige, nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Für die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen werden in diesem Bericht folgende Informationen offengelegt:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Kapitel in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	<p>Allgemeine Informationen/Governance/Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit</p> <p>Allgemeine Informationen/Strategie/Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette</p> <p>Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p>
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	<p>Allgemeine Informationen/Governance/Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit</p> <p>Allgemeine Informationen/Strategie/Interessen und Standpunkte der Interessenträger</p> <p>Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Konzepte/Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen</p>
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	<p>Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell</p>
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	<p>Umweltinformationen/Klimawandel/Eigener Geschäftsbetrieb/Maßnahmen</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Maßnahmen/Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Konzepte/Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Maßnahmen/Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze</p> <p>Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen</p>
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	<p>Umweltinformationen/Klimawandel/Eigener Geschäftsbetrieb/Ziele</p> <p>Umweltinformationen/Klimawandel/Kapitalanlage/Ziele</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Ziele/Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen</p> <p>Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken</p>

Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die Umsetzung eines wirksamen und angemessenen Risikomanagements erfolgt, als wesentlicher Bestandteil des Governance-Systems, über das Risikomanagementsystem. Dieses bildet den strategischen Rahmen für alle Aspekte und Aufgaben eines ganzheitlichen Risikomanagements.

Die Debeka Bausparkasse unterliegt als Tochterunternehmen der Debeka Krankenversicherung der Bankenaufsicht. Daher verfügt sie aufgrund der im Vergleich zu den Versicherungsunternehmen unterschiedlichen regulatorischen Anforderungen über ein eigenes Risikomanagementsystem.

Das Risikomanagementsystem der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse umfasst jeweils einen Risikomanagementprozess, der darauf abzielt, die mit den Risiken verbundenen Chancen und Gefahren für die Unternehmen frühzeitig, proaktiv und systematisch zu identifizieren, zu erfassen, zu analysieren, zu beurteilen, zu überwachen und zielorientiert zu steuern sowie zu berichten. Um die Zielerreichung jederzeit sicherzustellen, leben die Debeka-Versicherungsunternehmen sowie die Debeka Bausparkasse den Risikomanagementprozess als kontinuierlichen Regelkreis.

Nachhaltigkeitsrisiken sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintritt tatsächlich oder potenziell negative Effekte auf die Vermögens-, Finanz-, Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben kann. Insgesamt bilden Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikokategorie, sondern sie sind als Risikotreiber und Ursache zu verstehen, die auf bestehende Risikokategorien (bspw. Marktrisiko) wirken. Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden darüber hinaus Chancen als Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung betrachtet, deren Eintritt tatsächlich oder potenziell positive Effekte auf die o. g. Größe haben kann. Nachhaltigkeitsrisiken (nebst Chancen) unterliegen ebenfalls dem übergreifenden Risikomanagementprozess.

Eine explizite Betrachtung bzw. Analyse der Nachhaltigkeitsrisiken für die Debeka-Versicherungsunternehmen erfolgt im Rahmen der jährlichen Risikoinventur, des ORSA, über die Risiko- bzw. Risiko- und Kennzahlenberichte sowie bei Bedarf anlassbezogen. Bei der Debeka Bausparkasse erfolgt dies im Rahmen der jährlichen Risikoinventur, der Risikotragfähigkeitsberechnung und des Berichts zur Geschäftsentwicklung und Risikolage.

Dies bildet jeweils die Basis, auf der die Wesentlichkeitsanalyse der Risiken (nebst Chancen) im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung durchgeführt wird.

Insgesamt unterliegt das Risikomanagementsystem der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung den Vorgaben des internen Kontrollsystems.

Die Debeka-Versicherungsunternehmen und die Debeka Bausparkasse verfügen jeweils über ein eigenes, jedoch analog aufgebautes internes Kontrollsystem. Dieses dient jeweils der Sicherstellung der Unternehmensziele. Es verfolgt in drei Zielkategorien eine hinreichende Kontrollsicherheit, um die Umsetzung der von den Vorständen eingeführten Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen zu gewährleisten. Hierbei handelt es sich um Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit der betrieblichen Geschäftstätigkeit, Verlässlichkeit der internen und externen Berichterstattung und Einhaltung der maßgeblichen Gesetze und Regelungen. Die Ausgestaltung des internen Kontrollsystems der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse erfolgt im Sinne des Proportionalitätsprinzips, welches damit an die individuellen Risikoprofile der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse anknüpft.

Der Risikomanagementprozess sieht grundsätzlich vor, dass die Risikoeigner im Rahmen der Risikoanalyse eine Beschreibung u. a. der wesentlichen Risikotreiber, Risikoursachen sowie eine Einschätzung des Risikoausmaßes vornehmen, die Risiken definierten Risikokategorien zuordnen und Maßnahmen zur Risikosteuerung erfassen. In diesem Zuge werden die Effekte jedes Risikos auf andere Unternehmens- oder Risikobereiche betrachtet sowie nachgelagert mögliche Zusammenhänge zwischen den identifizierten Risiken untersucht. Dabei werden im Rahmen der quantitativen oder qualitativen Risikobewertung

Aussagen über die generelle Exponierung der Risiken im Kontext des Gesamtrisikoprofils getroffen, um hierüber deren Wesentlichkeit zu bestimmen. Im Ergebnis erlangt die Risikomanagementfunktion der Debeka Versicherungsunternehmen bzw. die Risikocontrolling-Funktion der Debeka-Bausparkasse einen Gesamtüberblick über alle Risiken, welche die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Debeka Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse beeinträchtigen bzw. das Erreichen ihrer Geschäftsziele gefährden könnten. Basierend auf den Ergebnissen der Risiko-identifikation sowie der Risikoanalyse und -bewertung überführt die Risikomanagementfunktion der Debeka-Versicherungsunternehmen bzw. die Risikocontrolling-Funktion der Debeka Bausparkasse die Risiken in das Gesamtrisikoprofil.

Im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden Nachhaltigkeitsrisiken (nebst Chancen) anhand ihrer bestehenden Abhängigkeiten zu den ESG-Themen beschrieben und anhand ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und finanziellen Effekte unter Berücksichtigung des Zeithorizonts bewertet. Durch eine Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und der finanziellen Auswirkung ergibt sich der Risikowert. Die Bewertung der Wesentlichkeit erfolgt anhand einer Risikomatrix, die basierend auf dem Risikowert eine Einstufung und damit Priorisierung der Risiken vornimmt.

Die mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung einhergehenden operationellen Risiken werden im Kontext des internen Kontrollsystems eingehender betrachtet. Die operationellen Risiken umfassen hierbei u. a. Compliance-Risiken, IT-Risiken oder Prozesse und Abläufe, die in Summe zu einer mangelhaften Berichterstattung führen können.

Hierzu werden die operationellen Risiken mit den zugehörigen Prozessen verknüpft. Basierend auf der Risikoanalyse und -bewertung erfolgt die Festlegung bzw. die Einrichtung von Kontrollen und Maßnahmen. Diese dienen dazu, auf vorliegende Risiken in Prozessen einzuwirken, um ein erwartetes Ergebnis (Prozessziel) zu erreichen. Die Art der Kontrolle und Maßnahme soll die Risiken bzw. deren Ursachen verhindern, verringern und/oder verlagern. Daher werden Risiken und Kontrollen stets integriert betrachtet. Die Kontrollen werden dabei regelmäßig auf Angemessenheit und Wirksamkeit untersucht. Für oben genannte Risiken unterliegen die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung u. a. einem regelmäßigen Rechtsmonitoring, sowie einem Prüf- und Freigabeverfahren.

Die Risikoberichterstattung informiert die jeweiligen Vorstände fortlaufend sowie anlassbezogen über die aktuelle und zukünftige Risikosituation des jeweiligen Unternehmens. Zu diesem Zweck werden zu festen Stichtagen innerhalb der Debeka-Versicherungsunternehmen u. a. ORSA-Berichte, Risiko- und Kennzahlenberichte, interne Berichte über das Risikomanagement der Kapitalanlagen sowie anlassbezogene Meldungen (z. B. nach § 132 VAG) erstellt. In der Debeka Bausparkasse erfolgt die Risikoberichterstattung an den Vorstand u. a. halbjährlich über den Risikobericht sowie einmal jährlich über den Risikotragfähigkeitsbericht in Form des Berichts zur Gesamtentwicklung und Risikolage, mit dem auch die Risikomanagementfunktion der Debeka-Versicherungsunternehmen informiert wird.

Aufgrund dieser Berichte bzw. Meldungen können die Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse die Zielerreichung der Risikostrategie, die Limitauslastung der festgelegten Kennzahlen und die Wirksamkeit bereits getroffener Maßnahmen beurteilen und ggf. erforderliche weitere Maßnahmen veranlassen.

Darüber hinaus werden dem Vorstand der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse die Ergebnisse der CSRD-Wesentlichkeitsanalyse vorgelegt, mit ihm diskutiert und per Beschluss verabschiedet. Etwaige Mängel am internen Kontrollsystem bezüglich der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden im Bericht zum internen Kontrollsystem festgehalten und an den Vorstand kommuniziert.

Strategie

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Die Geschäftsstrategien der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse integrieren Nachhaltigkeit als grundlegendes Leitprinzip. Auf Basis des von den Vorständen festgelegten Ambitionsniveaus zur Weiterentwicklung des Themas Nachhaltigkeit (5-Stufen-Modell) sowie eines dezentralen Ansatzes entwickeln die Fachbereiche innerhalb des vorgegebenen Rahmens (Erreichung der Stufe 4: Wettbewerbsvorteile und Prozessinnovationen) eigenständig Themen in ihrem Verantwortungsbereich, setzen entsprechende Ziele und leiten daraus Maßnahmen ab. Der Nachhaltigkeitsbereich unterstützt und überwacht diese Ziele und Maßnahmen und liefert über das interne Nachhaltigkeitsnetzwerk Impulse, vermittelt Fachwissen und organisiert Weiterbildungsangebote für die Fachbereiche. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die Treibhausgasemissionen der Debeka in Anlehnung an die Ziele der Bundesregierung und den 1,5-°C-Erwärmungspfad (IPCC) bis zum Jahr 2050 zu reduzieren. In den relevanten Bereichen – Eigener Geschäftsbetrieb, Kapitalanlage, Bausparkasse und Versicherungstätigkeit – werden darauf aufbauend bei vorliegender Notwendigkeit Strategien und Maßnahmen zur Vermeidung und Reduktion von Emissionen durch die Fachbereiche initiiert und fortlaufend überwacht.

Als Versicherungs- und Finanzdienstleister wird eine breite Produktpalette sowohl für private Haushalte als auch für Gewerbebetriebe angeboten. Die Unternehmen sind sich ihrer Verantwortung gegenüber Mitgliedern, Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst, daher fließen ökologische, soziale und ökonomische Aspekte in alle unternehmerischen Entscheidungen ein. Die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmenspolitik wird als strategische Chance verstanden, um einen Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft zu leisten. Die Debeka vertreibt ihre Produkte und Dienstleistungen ausschließlich im deutschen Markt:

	Krankenversicherung	Lebensversicherung	Bausparkasse	Allgemeine Versicherung
Gründungsjahr	1905	1947	1974	1981
Zahl der Mitarbeitenden (2025)	16.518			
Markt	Deutschland			
Kundengruppe	Privatpersonen: Beihilfeberechtigte, Arbeitnehmer, Selbstständige	Privat- und Firmenkunden	Privatpersonen	Privatpersonen (Selbstständige, Freiberufler), kleine/mittelständische Unternehmen
Versicherungsart/ Geschäftsfeld	Private Kranken- und Pflegeversicherung, Zusatzversicherungen	Einzel- und Kollektivversicherungen, Rentenversicherung, Berufsunfähigkeit	Bauspar- und Baufinanzierungsprodukte, Immobilienvermittlung, Sonstiges Einlagengeschäft, Hilfsgeschäfte	Unfall-, Haftpflicht-, Sach-, Rechtsschutz-, Kraftfahrt-, Reiseversicherungen
Schwerpunkt	Krankheitskostenvollversicherung, Zusatzversicherungen	Altersvorsorge (chancenorientierte Rentenversicherungen)	Bausparverträge, Baufinanzierung	Gewerbeversicherungsschutz, Sachversicherungen

Lebensversicherung

Der Debeka Lebensversicherungsverein a. G. richtet sein Produktangebot sowohl an private als auch an gewerbliche Kundinnen und Kunden in Deutschland. Das vorrangige Ziel ist es, als verlässlicher Partner in allen Belangen rund um Einzel- und Kollektivversicherungen, Lebensversicherungen sowie Zusatzversicherungen zu agieren. Im Privatkundensegment bietet die Debeka Lebensversicherung alle wesentlichen Arten von Lebensversicherungen an, darunter Rentenversicherungen, Unfalltod-Zusatzversicherungen und Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen. Auch selbstständige Berufsunfähigkeitsversicherungen gehören zum Portfolio. Ein besonderer Schwerpunkt der Geschäftsausrichtung liegt auf der Altersvorsorge, insbesondere durch chancenorientierte Rentenversicherungsprodukte. Die Debeka Lebensversicherung

hält eine Mehrheitsbeteiligung an der Debeka Pensionskasse AG, wodurch nach § 17 AktG ein Konzernverhältnis entsprechend § 18 Abs. 1 AktG besteht. Zudem ist die Debeka Lebensversicherung mit einem Anteil von 49 % an der Debeka proService und Kooperations-GmbH beteiligt, während sie Alleingesellschafterin der Debeka proBUSINESS betriebliche Vorsorgesysteme GmbH ist. Die bestehende Verwaltungs- und Organisationsgemeinschaft mit dem Debeka Krankenversicherungsverein a. G., der Debeka Allgemeinen Versicherung AG sowie der Debeka Pensionskasse AG wurde im Berichtsjahr fortgeführt. Als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist die Debeka Lebensversicherung ausschließlich den Mitgliedern verpflichtet, die mit Abschluss eines Vertrages dem Verein beitreten. Aus diesem Grund existieren keine natürlichen oder juristischen Personen, die eine qualifizierte Beteiligung an der Debeka Lebensversicherung halten.

Als Versicherungs- und Finanzdienstleister erbringt die Debeka Lebensversicherung den Großteil ihrer Wertschöpfung in Eigenregie. Die Wertschöpfungskette umfasst dabei insbesondere die Schritte der Produktentwicklung, den Vertrieb und Service für Mitglieder und Kunden sowie die Schadens- und Leistungsbearbeitung. Zudem spielt die Kapitalanlage eine wesentliche Rolle im Wertschöpfungsprozess. Auf allen relevanten Stufen wird Wert auf eine verantwortungsvolle Erbringung der Leistungen gelegt – so setzt die Debeka Lebensversicherung beispielsweise in der Kapitalanlage auf Ausschlusskriterien. Weiterhin wird gewährleistet, dass die Beratung und der Vertrieb der Produkte vorrangig durch den festangestellten Außendienst erfolgen. Bei der Produktentwicklung werden, entsprechend interner Richtlinien und wo produktspezifisch vorgesehen, Nachhaltigkeitsfaktoren oder -ziele als Produkteigenschaften berücksichtigt und transparent dargestellt, um Mitglieder, Kunden oder Interessenten umfassend zu informieren. Auch die Produktüberwachung umfasst Nachhaltigkeitsaspekte. Um den spezifischen Nachhaltigkeitspräferenzen der Interessenten gerecht zu werden, werden diese bei der Beratung zu Versicherungsanlageprodukten gezielt erfragt.

Krankenversicherung

Die 1905 gegründete Debeka Krankenversicherung ist mit über 2,5 Millionen vollversicherten Personen der größte private Krankenversicherer in Deutschland. Sie bietet ihren Mitgliedern umfassende Versicherungslösungen in den Bereichen private Kranken- und Pflegeversicherung an, wobei der Schwerpunkt auf der Krankheitskostenvollversicherung für beihilfeberechtigte Personen, Arbeitnehmer und Selbstständige liegt. Zusätzlich stellt sie eine breite Palette an Zusatz- und Ergänzungsversicherungen zur Verfügung und plant, ihr Angebot an Gesundheitservices künftig weiter auszubauen, um ihre Position im Bereich der privaten Krankenversicherung weiter zu stärken. Die Produkte der Debeka Krankenversicherung richten sich im Einzelversicherungsgeschäft an Privatpersonen sowie im Gruppenversicherungsgeschäft an Behörden, Unternehmen, Verbände und Vereine.

Allgemeine Versicherung

Die 1981 gegründete Debeka Allgemeine Versicherung ist auf Schaden- und Unfallversicherungen spezialisiert. Im Zentrum ihrer Geschäftstätigkeit stehen Unfall-, Haftpflicht-, Sach-, Rechtsschutz-, Kraftfahrt- und Reiseversicherungen. Darüber hinaus bietet sie Selbstständigen, Freiberuflern sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen einen bedarfsgerechten Gewerbeversicherungsschutz.

Bausparkasse

Die Debeka Bausparkasse AG ist seit ihrer Gründung im Jahr 1974 ein integraler Bestandteil der Debeka-Gruppe. Als nicht systemrelevantes Spezialkreditinstitut befindet sie sich zu 100 % im Eigentum der Debeka Krankenversicherung. Gemeinsam bilden die beiden Unternehmen ein Konzernverhältnis nach § 18 Abs. 1 AktG. Innerhalb der Debeka-Gruppe fungiert die Debeka Bausparkasse als exklusiver Anbieter von Bauspar- und Baufinanzierungsprodukten. Neben dem klassischen Bausparvertrag bietet sie eine breite Palette an Finanzierungs- und Kapitalanlageprodukten an. Zudem betreibt sie über den Debeka Immobilienservice ein zinsunabhängiges Geschäft, das in den kommenden Jahren weiter ausgebaut werden soll.

Die Debeka berücksichtigt bei Unternehmensentscheidungen ökonomische, soziale und ökologische Aspekte. Es wird der Ansatz der doppelten Wesentlichkeit verfolgt, wonach sowohl die Auswirkungen der eigenen Tätigkeit auf Menschen oder die Umwelt als auch die Einflüsse von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen auf die Debeka berücksichtigt werden. Beide Aspekte werden fortlaufend betrachtet.

Die Debeka verfolgt das Ziel, ihre Treibhausgasemissionen in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Bundesregierung und dem 1,5-°C-Erwärmungspfad (IPCC) bis 2050 zu reduzieren. Bei der Produktentwicklung werden entsprechend den internen Leitlinien, sofern dies produktspezifisch vorgesehen ist, Nachhaltigkeitsfaktoren und -ziele als Produkteigenschaften berücksichtigt und in transparenter Weise dargestellt, um Mitgliedern, Kunden oder Interessenten die einschlägigen Informationen zur Verfügung stellen zu können.

Für den Debeka Krankenversicherungsverein stellt die Krankheitskostenvollversicherung das derzeit wichtigste Produkt dar, während für den Debeka Lebensversicherungsverein die chancenorientierte Rentenversicherung, für die Debeka Allgemeine Versicherung die Unfallversicherung und für die Debeka Bausparkasse der Bausparvertrag zu den bedeutendsten Produkten zählen. Der Zielmarkt für alle Produkte der Debeka ist die Bundesrepublik Deutschland, wobei die Angehörigen des öffentlichen Dienstes die bedeutendste Kundengruppe darstellen. Eine Bewertung der aktuell relevanten Produkte und/oder Dienstleistungen der Debeka-Gruppe im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsziele wird bislang nicht durchgeführt.

Bereits in den Geschäftsstrategien der Debeka-Versicherungsgruppe und der Debeka Bausparkasse ist festgehalten, dass die Debeka sich ihrer Verantwortung gegenüber Mitgliedern, Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt bewusst ist und deshalb bei allen Unternehmensentscheidungen ökologische, soziale und ökonomische Aspekte berücksichtigt. Die nachhaltige Ausrichtung der Unternehmenspolitik nimmt sie als strategische Chance wahr, um Wettbewerbsvorteile und Prozessinnovationen zu generieren. Zur Bestimmung der internen Handlungsfelder zur Nachhaltigkeit wird der Ansatz der doppelten Wesentlichkeit verfolgt, wonach die Auswirkungen auf die Umwelt durch die eigene Tätigkeit und die Einwirkung von Umwelteinflüssen und damit verbundene Risiken auf die Debeka fortlaufend betrachtet und gesteuert werden sollen. Eine derzeitige Herausforderung der Debeka-Gruppe im Hinblick auf das Thema Klimawandel ist die Erarbeitung eines Transitionsplans zur Festlegung der künftigen Klimaschutzbemühungen. Zur Darstellung der derzeitigen Konzepte, Maßnahmen und Ziele der Debeka zum Thema Klimawandel wird an dieser Stelle auf das Kapitel „Umweltinformationen/Klimawandel“ verwiesen.

Die Mitarbeiterperspektive wird ebenfalls bereits auf Ebene der Geschäftsstrategie und der daran anschließenden Teilstrategie Personal berücksichtigt. Die Debeka verfolgt dabei eine nachhaltige Personalpolitik, die Instrumente zur Planung und Steuerung des künftigen Personalbedarfs sowie den Wissenstransfer und das Changemanagement stärkt, um den Herausforderungen der Digitalisierung sozialverträglich zu begegnen. Durch eine qualitativ hochwertige Ausbildung und vielfältige Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -beschaffung, einschließlich der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, will sie dem Fachkräftemangel entgegenwirken und eine authentische Arbeitgebermarke entwickeln. Zur Darstellung der derzeitigen Konzepte, Maßnahmen und Ziele der Debeka bzgl. ihrer Mitarbeitenden wird an dieser Stelle auf das Kapitel „Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens“ verwiesen. Auch die Kundenperspektive wird bereits auf Ebene der Geschäftsstrategie und der daran anschließenden Teilstrategie Mitglieder/Kunden berücksichtigt. Die Zufriedenheit der Mitglieder und Kunden steht im Mittelpunkt der Debeka, die durch bedarfsgerechte Produkte, hohe Servicequalität und persönliche Beratung eine führende Position als Versicherungsunternehmen am deutschen Markt anstrebt. Zur Darstellung der derzeitigen Konzepte, Maßnahmen und Ziele der Debeka bzgl. ihrer Mitglieder und Kunden wird an dieser Stelle auf Kapitel „Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer“ verwiesen. Das in der Geschäftsstrategie festgehaltene Verantwortungsbewusstsein der Debeka gegenüber Mitgliedern, Mitarbeitenden, Gesellschaft und Umwelt spiegelt sich auch in den Compliance-Grundsätzen der Debeka wider. Die Debeka entwickelt ihre Geschäftstätigkeit im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben, Regelungen und Standards auf Basis verantwortungsvollen, integren und regelkonformen Handelns. Zur Darstellung der derzeitigen Konzepte, Maßnahmen und Ziele der Debeka bzgl. der Unternehmensführung wird an dieser Stelle auf das Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung“ verwiesen.

Die Debeka-Gruppe gestaltet ihre Wertschöpfung insbesondere entlang der Schritte der Produktentwicklung, des Vertriebs sowie des Services für Mitglieder und Kunden. Ergänzend kommen die Schadens- und Leistungsbearbeitung und das Bausparkassengeschäft hinzu. Darüber hinaus spielt die Kapitalanlage eine bedeutende Rolle im Wertschöpfungsprozess. Auf allen wesentlichen Stufen wird darauf geachtet, dass die Wertschöpfung verantwortungsvoll erfolgt – so nutzt die Debeka-Versicherungsgruppe beispielsweise in der Kapitalanlage Ausschlusskriterien.

Die Beratung und der Vertrieb der Produkte erfolgen vorrangig über den festangestellten Außendienst. Die Mitarbeitenden leisten hierbei auf allen Stufen der Wertschöpfung einen entscheidenden Beitrag. Für die Kalkulation der Versicherungstarife sind darüber hinaus Daten sowie die physische und technische Infrastruktur, einschließlich Hard- und Software, Systeme und Gebäudeinfrastruktur, von großer Bedeutung.

Das Recruiting ist ein zentraler Ansatz zur Gewinnung, Förderung und Bindung von Mitarbeitenden. Die Debeka-Gruppe verfolgt hierbei eine Strategie langfristiger Arbeitsverhältnisse und setzt auf einen etablierten internen Weiterempfehlungsprozess. Ergänzend bietet sie zahlreiche Angebote für ihre Mitarbeitenden an, fördert familienfreundliche Arbeitsbedingungen und ermöglicht Weiterbildungen. Durch langfristige Vertragsbeziehungen positioniert sie sich als verlässlicher Partner für Dienstleister, die u. a. die erforderliche Infrastruktur bereitstellen.

Die Ergebnisse der Wertschöpfung spiegeln den aktuellen und erwarteten Nutzen für Mitglieder und Kunden sowie weitere Interessengruppen wider. Neben dem Vertrieb und der Vermittlung von Tarifen engagieren sich die Mitarbeitenden aktiv in Fachverbänden und geben ihr Wissen weiter. Als bedeutender Arbeitgeber in der Region sowie größter Ausbilder in der Versicherungswirtschaft trägt die Debeka maßgeblich zur wirtschaftlichen Stärkung der Region bei. Zu den Leistungen zählen die Produkte, Tarife sowie die Funktion der Debeka als Wissensvermittler und -träger in der Branche – insbesondere durch ihre Mitgliedschaft in Verbänden wie dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV-Verband).

Innerhalb der Wertschöpfungskette sind Ausgliederungen von IT-Themen, Ausgliederungen im Schaden- und Leistungsbereich der Krankenversicherung, die Vertriebskanäle, der Außendienst sowie die Endnutzer zentrale Akteure. Vorgelagerte Prozesse umfassen den Bezug von Waren und Dienstleistungen, die Rückversicherung, das Recruiting und die Anstellung von externen Arbeitskräften, die Beschaffung von Finanzmitteln für die Debeka Bausparkasse sowie die Einhaltung von Regulierungen und Standards. Im eigenen Geschäftsbetrieb gehören zu den Kernfunktionen der Debeka Underwriting, Schadenbearbeitung, Produktentwicklung, Bestandsmanagement und Marketing. Zudem beinhaltet der eigene Geschäftsbetrieb unterstützende Funktionen wie Finanzen, Rechnungslegung, Steuern, Risikomanagement, Compliance und Recht, interne Revision sowie Strategie und Kommunikation. Auch das Personalwesen, die IT, zentrale Dienste sowie der Bereich Nachhaltigkeit sind integrale Bestandteile der Wertschöpfungskette. Nachgelagerte Stationen umfassen darüber hinaus die Versicherung von Privat- und Firmenkunden, die auch den Vertrieb betreffen, sowie das Bausparkassengeschäft. Darüber hinaus werden Direktinvestitionen, Investitionen und Partnerinvestitionen (Ebene 1) sowie Investitionen in Fonds (Ebene 2) berücksichtigt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden sowohl die spezifische Wertschöpfungskette als auch das Geschäftsmodell der Debeka als Versicherer und Finanzdienstleister berücksichtigt. Der Zusammenhang zwischen den Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie dem Geschäftsmodell bzw. der Strategie wird in den Abschnitten zu „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ erläutert.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Die wichtigsten Anspruchsgruppen der Debeka ergeben sich aus dem Unternehmensmodell als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit und der damit verbundenen Unternehmensphilosophie sowie der Unabhängigkeit von beherrschenden Unternehmen oder Kapitalgebern. Die Debeka kommuniziert offen, ehrlich und transparent mit ihren Anspruchsgruppen. Dieser Austausch mündet auch in Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit. Die bedeutendsten Interessengruppen sind die Mitglieder und Kunden sowie die Mitarbeitenden. Beide Gruppen haben maßgeblichen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit und das wirtschaftliche Handeln der Debeka.

Die Debeka orientiert sich stets an den Bedürfnissen ihrer Mitglieder und Kunden. Die Einbindung der Mitglieder und Kunden erfolgt über Mitgliedervertreterversammlungen, Kundenbefragungen (z. B. durch Kundenmonitor, Assekurata) sowie über soziale Netzwerke und das Beschwerdemanagement. Auch über E-Mail-Newsletter, Pressemitteilungen und Zeitungsberichte kommuniziert das Unternehmen mit Mitgliedern, Kunden und Interessenten.

Auch die Interessen der Mitarbeitenden haben seit jeher einen hohen Stellenwert bei der Debeka. Diese Interessen werden durch die Betriebsräte vertreten. Zum Selbstverständnis der Debeka gehört auch eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Weitere Möglichkeiten zur Beteiligung bieten Befragungen der Mitarbeitenden sowie das Debeka-Ideenmanagement, über das der Arbeitgeber zahlreiche Vorschläge zum Thema Nachhaltigkeit erhält.

Weitere Anspruchsgruppen sind Politik, Aufsichtsbehörden, Branchenverbände, Verbraucherschutzorganisationen, Öffentlichkeit und Medien. Die Debeka ist Mitglied in relevanten Verbänden wie dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV), im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV) und im Verband der Privaten Bausparkassen e. V. (VdPB), die größtenteils die Kommunikation mit politischen Akteuren übernehmen. Die Branchenverbände vertreten die Interessen ihrer Mitgliedsunternehmen gegenüber der Politik. Der GDV hat seit 2021 eine Nachhaltigkeitspositionierung etabliert. Die Debeka ist Mitglied der entsprechenden Arbeitsgruppen und begleitet das Thema somit im Branchenkontext.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse werden die Interessen der Stakeholder berücksichtigt. Dies erfolgte auf Basis der Einschätzungen und der fachlichen Expertise interner Fachbereiche, die die Perspektiven der identifizierten Stakeholdergruppen in die Bewertung einbezogen haben. Darüber hinaus wurden keine separaten Analysen, direkte Stakeholderbefragungen oder weitergehende Erhebungen zu Nachhaltigkeitsthemen durchgeführt.

Die Gesamtverantwortung für die Geschäftsstrategien obliegt den Vorstandsmitgliedern der Debeka. Die Geschäftsstrategien werden mindestens jährlich überprüft und kontinuierlich weiterentwickelt. Auf der Ebene der unmittelbar nachgeordneten Hauptabteilungen werden die entsprechenden Strategien umgesetzt, überwacht und analysiert.

Die Strategiedokumente werden regelmäßig hinsichtlich des Themas Nachhaltigkeit evaluiert und überarbeitet. Im Zuge der turnusmäßigen Überprüfung der Geschäftsstrategien können weitere Anpassungen vorgenommen werden. Es ist jedoch nicht zu erwarten, dass sich das Verhältnis zu den Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitenden infolge dieser turnusmäßigen Überprüfung verändert.

Die Vorstände sowie die Aufsichtsräte werden über die Standpunkte und Interessen der relevanten Stakeholder in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen der Debeka informiert. Die Standpunkte und Interessen werden mittels interner Stakeholder-Überlegungen in die Wesentlichkeitsanalyse einbezogen.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens

Eine wichtige Gruppe der Interessenträger der Debeka sind die eigenen Arbeitskräfte. Für die Berücksichtigung ihrer Interessen, Standpunkte und Rechte sind fest etablierte Zuständigkeitsbereiche innerhalb der Debeka verankert. Der Vorstand der Debeka bekennt sich zum Wohle der Arbeitnehmer und der Unternehmensgruppe zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden. Ihre Vertretungen werden über Arbeitnehmersvertretungen und Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrates auf Betriebs- und Unternehmensebene sichergestellt. Konkret wird die Mitbestimmung in den einzelnen bundesweiten Betriebsstätten durch die jeweiligen Arbeitnehmervertreter vor Ort sichergestellt. Geht es um übergreifende, standortunabhängige Belange, ist der Gesamtbetriebsrat das zuständige Betriebsratsorgan. Analog dazu verhält es sich mit der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Schwerbehindertenvertretung.

Der jeweilige Betriebsrat bzw. der Gesamtbetriebsrat fungieren für Arbeitnehmer unabhängig von den mitbestimmungspflichtigen Sachverhalten nach dem Betriebsverfassungsgesetz auch wie eine autonome Beschwerdestelle. Sie stehen den Beschäftigten als unmittelbare Ansprechpartner zur Verfügung und führen bei Bedarf selbständig Befragungen der Arbeitnehmer durch und unterstützen diese – als Maßnahme zum Schutz von deren Rechten als Arbeitnehmer oder auch zum Schutz von Menschenrechten – im Kollektiv wie auch auf individueller Ebene. Deshalb spielt insbesondere der Gesamtbetriebsrat im Prozess zur Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und der Überwachung potenzieller wie auch tatsächlicher Auswirkungen auf seine Arbeitnehmer eine hervorgehobene Rolle.

Unabhängig davon bietet die Debeka ihren Mitarbeitenden eine „Interne Meldestelle“, die in einem eigenen Auftritt im Mitarbeiterportal wie folgt umschrieben ist: „Die Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften und internen Verhaltensrichtlinien hat für die Debeka die höchste Priorität. Verstöße hiergegen müssen frühzeitig erkannt werden, um entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten und mögliche Schäden für Versicherte, Beschäftigte, Geschäftspartner und das Unternehmen abzuwenden. Die „Interne Meldestelle“ gibt Ihnen die Möglichkeit, uns über Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und/oder Verhaltensrichtlinien zu informieren und dadurch zu deren Aufdeckung beizutragen. Hierzu können neben Meldungen, die dem Hinweisgeberschutzgesetz unterliegen, auch Beschwerden nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz gehören.“

Daneben hat die Debeka nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz eine AGG-Beschwerdestelle geschaffen, die den Bewerbenden und Beschäftigten zur Verfügung steht, um diesen Personen in diesem Zusammenhang Gehör zu verschaffen. In diesem Zusammenhang befassen sich die AGG-Beauftragten mit Fragen der Benachteiligung, Diskriminierung, Belästigung und dem Schutz der Menschenrechte innerhalb der Organisation. Diese Beauftragten setzen außerdem Kontrollaktivitäten, Risikobewertungen und Schulungen um. Zusätzlich nehmen sie sich der Bearbeitung von Beschwerden und der Durchsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen und Sanktionen an.

Die Debeka versteht wirtschaftlichen Erfolg, soziale Verantwortung und ökologisches Bewusstsein als feste Bestandteile ihrer Unternehmensphilosophie. Auch um den Geschäftsbetrieb ökologisch nachhaltig auszurichten und dabei allen einschlägigen gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben zu entsprechen, ist die Achtung der Menschen- und Umweltrechte von zentraler Bedeutung. Zu dieser Verantwortung hat sich die Debeka in ihrer „Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG“ ausdrücklich bekannt. Diese zu beachten, betrifft nicht nur die Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, sondern auch den eigenen Geschäftsbetrieb. Seit dem 1. Januar 2023 zählt die Debeka zu den nach dem LkSG verpflichteten Unternehmen.

Ihre nach LkSG für das Geschäftsjahr 2025 erforderliche Analyse menschen- und umweltrechtlicher Risiken war zum Zeitpunkt der Zulieferung zu diesem Bericht noch nicht abgeschlossen. Die Analysen bestätigen bisher aber sowohl für den eigenen Geschäftsbereich wie auch für die Zulieferer das positive Ergebnis des Vorjahres, d. h. es wurden keine Risiken identifiziert, die ein Einschreiten der Debeka erfordern. Das erklärt sich durch die eigenen Anstrengungen der Debeka zum Schutz von Menschen- und Umweltrechten.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die Debeka ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte bewusst. Durch ihre Investitionstätigkeiten kann die Debeka potenziell zu Menschen- und Arbeitsrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette beitragen. Deshalb spielen neben ökologischen Merkmalen auch soziale Faktoren eine wichtige Rolle in den Strategien der Kapitalanlage, um die Interessen und Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu schützen. Insbesondere wird die Einhaltung international anerkannter Standards für Menschen- und Arbeitsrechte seitens der Debeka von den Emittenten erwartet. Des Weiteren wird ein umfassender Due-Diligence-Prozess bei der Auswahl externer Fondsmanager durchgeführt, um die Eignung und die ESG-Standards des Fonds und seiner Manager zu bewerten. Die Einhaltung dieser Standards wird vor einer Investitionsentscheidung überprüft und u. a. in vierteljährlichen ESG-Reports sichergestellt. Weitere Details zur Strategie der Debeka bezüglich der Menschenrechte werden im Kapitel „Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Konzepte“ beschrieben.

Interessen und Standpunkte der Interessenträger im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Entsprechend den regulatorischen Vorgaben, insbesondere der IDD, dem VAG oder Initiativen wie dem Verhaltenskodex des GDV, stehen die Interessen, Wünsche und Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden an oberster Stelle. Dieser Grundsatz ist ein zentraler Bestandteil der Geschäftsstrategie. Die Zufriedenheit der Kunden und Mitglieder steht bei der Debeka im Mittelpunkt.

Die Strategie diesbezüglich – festgehalten in der Geschäftsstrategie sowie der daraus abgeleiteten Teilstrategie Mitglieder/Kunden – zielt darauf ab, die Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden durch eine hohe Servicequalität, ein breites Angebot an Versicherungs- und Finanzdienstleistungen aus einer Hand sowie durch bedarfsgerechte Produkte zur (finanziellen) Absicherung und dem Schutz der Gesundheit zu erfüllen. Eine ganzheitliche, hochqualifizierte und persönliche Beratung und Betreuung durch den fest angestellten Außendienst sind hierfür entscheidend, um den Mitgliedern und Kunden Zugang zu hochwertigen Informationen zu ermöglichen.

Neben dem persönlichen Kundenkontakt ist der Ausbau digitaler Kommunikations- und Servicewege ein wichtiger Schritt zur Transformation hin zu einem hybriden Vertrieb, um sich noch gezielter an das veränderte Kundenverhalten anzupassen. Diese hybride Ausrichtung wird ebenfalls in der Teilstrategie Mitglieder/Kunden der Debeka-Versicherungsgruppe berücksichtigt. Darin wird festgelegt, dass Vertrieb, Service und Marketing auf das veränderte hybride Kundenverhalten ausgerichtet werden. Die Weiterentwicklung einer ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratungsstruktur sowie die Produktentwicklung, die sich am Kundenbedarf orientiert, sind wesentliche Bestandteile der aktuellen und zukünftigen strategischen Ziele. In Anbetracht der steigenden Nachfrage nach einfachen, digitalen Prozessen im Service und in der Leistungsbearbeitung sowie der Vertragsverwaltung, auch in Kombination mit online und offline angebotenen Services, fokussiert sich die Teilstrategie Mitglieder/Kunden darauf, die hybride Vertriebsstrategie weiterzuentwickeln und die Erwartungen des hybriden Kunden noch gezielter zu erfüllen. Somit kann den Mitgliedern und Kunden ein besserer Zugang zu den Produkten und Dienstleistungen der Debeka ermöglicht werden.

Die Zufriedenheit der Kunden bildet einen maßgeblichen Orientierungsrahmen für die Geschäftsaktivitäten der Debeka Bausparkasse. Diese wird zum einen durch eine hohe Servicequalität und zum anderen durch hochwertige und bedarfsgerechte Produkte sichergestellt. Die Bausparkasse legt Wert auf eine ganzheitliche, hochqualifizierte sowie persönliche Beratung und Betreuung mit dem Ziel, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Sichergestellt wird dies durch das flächendeckende Servicenetz, das sich insbesondere durch den festangestellten Außendienst der Debeka Krankenversicherung auszeichnet. Ergänzend dazu bietet die Debeka Bausparkasse ihren Kunden mit dem hauseigenen Telefonservice einen zusätzlichen Kommunikationskanal, um eine unkomplizierte Kontaktaufnahme sowie die zeitnahe Bearbeitung der Kundenanfragen zu ermöglichen. Mittels regelmäßiger Kundenbefragungen erhält die Debeka Bausparkasse Aufschluss über die Zufriedenheit ihrer Kunden. Um diesen auch zukünftig einen bedarfsgerechten Service anzubieten, arbeitet die Debeka Bausparkasse vermehrt an digitalen Lösungen, die die Kontaktaufnahme sowie die Kommunikation und Interaktion vereinfachen sollen. Darüber hinaus soll damit der Zugang zu Informationen erleichtert und ganzheitlich ein Mehrwert für ihre Kunden geschaffen werden.

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Wesentlichkeitsanalyse der Debeka erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette – vom eigenen Geschäftsbetrieb über die Kapitalanlage und Versicherungstätigkeiten bis hin zur Bausparkasse. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurden die folgenden Themenstandards als wesentlich identifiziert:

- E1 Klimawandel: positive und negative Auswirkungen und Risiken in allen Analysebereichen (eigener Geschäftsbetrieb, Kapitalanlage, Versicherungstätigkeiten und Bausparkasse); zusätzlich Chancen in der Bausparkasse.
- S1 Eigene Belegschaft: positive und negative Auswirkungen im eigenen Geschäftsbetrieb.
- S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette: negative Auswirkungen im Bereich Kapitalanlage.
- S4 Verbraucher und Endnutzer: positive Auswirkungen in der nachgelagerten Wertschöpfungskette (Versicherungstätigkeiten und Bausparkasse); zusätzlich Risiken im eigenen Geschäftsbetrieb und Chancen im Analysebereich Versicherungstätigkeiten und Bausparkasse.
- G1 Unternehmenspolitik: positive Auswirkungen im eigenen Geschäftsbetrieb und negative Auswirkungen in der Kapitalanlage.

Abgesehen von den Themen im Bereich Kapitalanlage konzentrieren sich die wesentlichen Themen grundsätzlich auf die Kernfunktionen des Unternehmens und den deutschen Markt, da die Hauptverwaltung sowie alle Landesgeschäftsstellen und Geschäftsstellen in Deutschland liegen. Auswirkungen im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten betreffen überwiegend regionale Anbieter, die der deutschen Gesetzgebung unterliegen.

Eine strategische Steuerung dieser als wesentlich identifizierten Themen erfolgt derzeit, abgesehen von den Themen in der Analysedimension Kapitalanlage, nicht explizit im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung, sondern ist bereits über bestehende strategische Steuerungsmaßnahmen abgedeckt.

Im Hinblick auf die Kapitalanlagen wurden Geschäftsbeziehungen mit negativen Auswirkungen identifiziert (vgl. Ausführungen dazu in Kapitel „Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“).

Die Geschäftsstrategien sowie die dazu gehörigen Teilstrategien der Debeka-Versicherungsunternehmen und die Geschäftsstrategie der Debeka Bausparkasse werden regelmäßig überprüft, aktualisiert und kontinuierlich weiterentwickelt. Die Risikostrategie der Debeka-Versicherungsunternehmen und die Risikostrategie der Debeka Bausparkasse leiten sich unmittelbar aus der jeweiligen Geschäftsstrategie ab. Die Ergebnisse der unternehmenseigenen Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung (ORSA) sowie der Risikotragfähigkeitsrechnung (ICAAP) im Rahmen des Risikomanagementprozesses (einschließlich der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse) stehen in Wechselwirkung mit der Geschäftsstrategie und der Geschäftsplanung der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse. Diese Erkenntnisse fließen in die Strategieentwicklung ein und werden bei der Unternehmensführung berücksichtigt. Durch die in Kapitel „Allgemeine Information/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ beschriebene strategische Auseinandersetzung mit den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse – sowohl im Rahmen der Geschäfts- und Risikostrategie als auch im Bereich des Kapitalanlagen- oder Produktmanagements – wird gewährleistet, dass alle wesentlichen Auswirkungen, Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen im Geschäftsmodell, in der Wertschöpfungskette sowie in den strategischen Entscheidungen angemessen berücksichtigt werden. Sofern erforderlich, werden darüber hinaus geeignete steuernde Maßnahmen frühzeitig ergriffen.

Zur Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen werden u. a. die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- **Kapitalanlage (betrifft alle ESG-Themen):** Im Rahmen einer verantwortungsvollen und bewusst nachhaltigen Kapitalanlage setzt die Debeka eigene ESG-Kriterien an. Durch norm- und geschäftsfeldbasierte Ausschlusskriterien stehen bestimmte Einzeltitel bzw. Branchen für die Kapitalanlage nicht zur Verfügung. Auf diese Weise wird die Konformität mit den Prinzipien des „United Nations Global Compact“ (UNGC) sowie der „International Labour Organisation“ (ILO) sichergestellt. Die Debeka nutzt eine IT-Anwendungssoftware von 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. Im Zusammenhang mit dem Beitritt zur UN PRI wurde die Debeka auch Unterstützer der Initiativen Climate Action 100+ und Spring. Die UN PRI, Climate Action 100+ und Spring sind Initiativen, die im Bereich der Kapitalanlage der Debeka-Gruppe und damit auf die Ausrichtung der Kapitalanlagestrategien wirken. Mit dem Beitritt zu diesen Initiativen wird die Umsetzung der Ziele der Nachhaltigkeitsstrategie im Bereich der Kapitalanlage wirksam unterstützt.
- **Versicherungstechnik (betrifft E1):** 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. Die vielfältigen kommenden Veränderungen gehen wahrscheinlich mit erhöhter Risikobelastung des versicherten Bestands einher. Gegebenenfalls ist mit intensiveren Überlegungen zu Aspekten der Prämienkalkulation (z. B. Eigenbehalte, erforderliche Risikozuschläge oder Zeichnungsgrenzen) zu rechnen. Darüber hinaus fließen umweltfreundliche Aspekte bzw. Alternativen im Rahmen der Risikoübernahme und der Leistungsbearbeitung vermehrt ein. Die Chance für die Debeka liegt darin, zukünftig ihre Produktpalette auf die kommenden Transformationen sowohl im Lebens- als auch im Nichtlebensversicherungsbereich zu adaptieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben und zugleich auf die Erfordernisse eines nachhaltigen Umfelds zu reagieren.
- **Eigener Geschäftsbetrieb (betrifft S1):** Der demografische Wandel stellt auch die Debeka vor große Herausforderungen. Mit einer breit angelegten Recruiting-Kampagne für den Außen- und Innendienst steuert die Debeka dieser Entwicklung entgegen. Das Unternehmen steht für eine nachhaltige Personalpolitik und bietet allen Beschäftigten langfristige berufliche Perspektiven. Im Rahmen der Personalplanung (für Auszubildende und dual Studierende) werden sämtliche strategische Faktoren sowie Digitalisierungs- und Automatisierungsvorhaben, die sich auf den Personal- bzw. Übernahmebedarf auswirken könnten, berücksichtigt. Darüber hinaus können Auszubildende und dual Studierende im Anschluss an ihre Ausbildung stets in verschiedenen Unternehmensbereichen eingesetzt und übernommen werden.
- **Eigener Geschäftsbetrieb (betrifft G1):** 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 unter Solvency II fallenden Debeka-Versicherungsunternehmen geben darüber Aufschluss. Weitere Aspekte, die einen Einfluss auf die eigene Geschäftstätigkeit der einzelnen Unternehmen der Debeka-Gruppe haben, werden in den jeweiligen Geschäftsberichten näher erläutert.

Die als berichtspflichtig eingestuften Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen haben im aktuellen Berichtszeitraum keine wesentlichen Effekte auf die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit sowie die Cashflows der Debeka-Versicherungsunternehmen und der Debeka Bausparkasse. Folglich unterliegen die Buchwerte der Vermögenswerte und Verbindlichkeiten keiner wesentlichen Anpassung. Bezüglich der Aussagen zu kurz-, mittel- und langfristig erwarteten finanziellen Effekte der wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens auf seine Finanzlage, finanzielle Leistungsfähigkeit und Cashflows, einschließlich der vernünftigerweise zu erwartenden Zeithorizonte für diese Effekte greift die Übergangsbestimmung der ESRS 1 Anlage C.

Im Rahmen der regelmäßigen strategischen Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen – insbesondere mit Blick auf Ambitionsniveau sowie wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen – stellt die Debeka sicher, dass Geschäftsmodell und strategische Entscheidungen unter Nachhaltigkeitsaspekten überprüft werden. Dies führt grundsätzlich zu einer Steigerung der unternehmerischen Widerstandsfähigkeit gegenüber unerwarteten Veränderungen, Krisen und Risiken. Neben den Analysen zur Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen erfolgt eine dezidierte Auseinandersetzung mit dem Risikoprofil der Debeka. Im Rahmen dessen wird – auch unter Berücksichtigung konkreter Klimawandelszenarien – die Risikotragfähigkeit zum betrachteten Stichtag sowie über den Geschäftsplanungszeitraum untersucht.

Im Rahmen der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse 2025 wurden zusätzliche wesentliche Themen identifiziert. Das Thema "Vielfalt" im eigenen Geschäftsbereich wurde neu aufgenommen, da sich im Bewertungsprozess zeigte, dass spezifische Aspekte bislang nicht ausreichend durch bestehende Themen abgedeckt waren. In der Kapitalanlage ergab die Analyse mithilfe des MSCI-Tools zusätzliche Erkenntnisse zur Bedeutung der Unternehmensführung im Investitionskontext. Damit wird das Thema erstmals für diesen Analysebereich berichtet. Im Themenstandard Verbraucher und Endnutzer wurden neue wesentliche Chancen identifiziert und bereits vorhandene Chancen als wesentlich bewertet. Zudem wurden wenige bestehende wesentliche Auswirkungen zusammengeführt, da sie inhaltlich identische Themenbereiche adressieren und nun als konsolidierte Auswirkung abgebildet werden. Bei den Risiken haben sich keine Änderungen ergeben.

In der nachfolgenden Übersicht werden alle wesentlichen positiven und negativen Auswirkungen, Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen von 2025 aufgeführt.

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zum Klimaschutz durch Umsetzung eines Übergangsplans	Durch die Umsetzung eines Übergangsplans stellt die Debeka sicher, dass ihre Strategie und ihr Geschäftsmodell mit dem Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft und mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C gemäß dem Übereinkommen von Paris und mit dem Ziel, bis 2050 Klimaneutralität zu erreichen, sowie gegebenenfalls mit der Exposition des Unternehmens gegenüber Aktivitäten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas vereinbar sind.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Beitrag zum Pariser Klimaabkommen durch Netto null Ziel bis 2050	Beitrag zur Erreichung des Pariser Klimaabkommens und damit zur Emissionsreduktion durch Zielsetzungen von Net-Zero Emissionen in Kapitalanlagen bis 2050 und die verabschiedete Klimastrategie als Grundlage für die sukzessive Umstellung der Kapitalanlage der Debeka-Versicherungsunternehmen auf Klimaneutralität.	langfristig (5 bis 10 Jahre)

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeit- horizont ¹⁾
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Beitrag zur nachhaltigen Immobilienwirtschaft durch Investitionen in zertifizierte Immobilien	Investitionen in Immobilien mit Zertifizierungen und Nachhaltigkeitskriterien (Energieausweise)	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Beitrag zum Klimawandel durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind	Durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind, trägt die Debeka zur Unterstützung und Aufrechterhaltung von CO ₂ -intensiven Energieträgern bei, was den Klimawandel verstärkt.	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Beitrag zum Klimaschutz durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien tätig sind	Durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien tätig sind, trägt die Debeka zur Reduzierung von THG-Emissionen bei.	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Behinderung der Energiewende durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind	Durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der fossilen Brennstoffe tätig sind, trägt die Debeka zur Verzögerung der Energiewende bei. Diese Investitionen können dazu führen, dass weniger Ressourcen in erneuerbare Energien und nachhaltige Technologien fließen, was die Umstellung auf eine kohlenstoffarme Energieversorgung behindert.	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Förderung der Energiewende durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien tätig sind	Durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien tätig sind, trägt die Debeka zu deren Ausbau bei und fördert die Energiewende.	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Beitrag zum Klimawandel durch Investitionen in Unternehmen und Sektoren mit hohem Energieverbrauch und ohne Initiativen zur Verringerung der CO ₂ -Emissionen	Die Investitionen in Unternehmen und Sektoren mit hohem Energieverbrauch stehen im Zusammenhang mit der Entstehung von Emissionen, die während der Produktion und/oder Nutzung anfallen. Durch die Investition in Unternehmen ohne Initiativen zur Verringerung der CO ₂ -Emissionen verlangsamt die Debeka die Reduktion von Treibhausgasemissionen, wobei der Anteil dieser Investments 21 bis 26 % der Portfolios ausmacht (vgl. PAI-Statements).	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Beitrag zum Klimaschutz durch Investitionen in Unternehmen, die im Bereich der öffentlichen Transportmittel (Bahnverkehr) tätig sind	Durch Investitionen in Unternehmen und Sektoren, die im Bereich der öffentlichen Transportmittel tätig sind, trägt die Debeka zur Reduzierung der THG-Emissionen des Transportsektors bei.	
E1 Klima- wandel	nachgelagert - Kapitalanlage	positive Auswirkung	Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel durch Investments in nachhaltige Unternehmen die sich an den Paris-Aligned Benchmarks orientieren	Förderung/Beitrag zum Pariser Klimaabkommens durch gezielten Fokus auf Investments, die sich an den Paris-Aligned Benchmarks orientieren und hohe Emissionstreiber ausschließen.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	Risiko	Erhöhte Morbidität aufgrund von Klimawandeleffekten führt zu einem erhöhten Krankheitsaufkommen und damit zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Leistungen in der Debeka KV.	Es besteht die Gefahr, dass aufgrund der wahrscheinlich in der Zukunft vermehrt auftretenden physischen Risiken Krankheiten öfter und ggf. mit intensiveren Folgen auftreten, die eine steigende Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen (Höhe und Dauer) durch die Mitglieder/Kunden implizieren und somit die Krankheitskosten ansteigen lassen.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Kapitalanlage	Risiko	Ein Umwelt-, soziales oder Unternehmensführungereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im Bestand der KA der Debeka KV, was zu einer Spreadausweitung dieser Emittenten führt.	Die globale Erderwärmung beeinflusst die wirtschaftlichen Aktivitäten der betroffenen Unternehmen, was in Konsequenz zu einer negativen Beeinflussung des Spreadrisikos führt.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Kapitalanlage	Risiko	Ein Umwelt-, soziales oder Unternehmensführungereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im Bestand der KA der Debeka KV.	Jeglicher Verstoß oder auch schon jegliche Kontroverse im Bereich ESG kann zu einer Verschlechterung des Aktienkurses führen und somit das Aktienrisiko für die Debeka erhöhen. Zusätzlich können globale Klimaveränderungen und Naturkatastrophen zu einer negativen Veränderung der Aktienkurse führen.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	Steigende Arbeitsbelastung durch transitorische Risiken (z. B. Verpflichtung zum Abschluss einer Elementarversicherung); Steigende Arbeitsbelastung durch physische Risiken (z. B. durch erhöhtes Schadenaufkommen im Zuge der Zunahme von Extremwetterereignissen) Sinkende Servicequalität durch physische Risiken (z. B. durch Pandemien/klimawandelbedingte Krankheiten und damit verbundene Personalausfall)	Durch den möglichen Eintritt transitorischer Risiken (bspw. Einführung Elementarpflichtversicherung) kann die Arbeitsbelastung steigen. Dies kann zu Fehlern und Verzögerungen bei der Durchführung von Prozessen führen. Durch den möglichen Eintritt physischer Risiken (erhöhtes Schadenaufkommen) kann im Zuge der steigenden Arbeitsbelastung die Fehlerhäufigkeit in bzw. die Bearbeitungsdauer von Prozessen steigen. Durch vermehrt auftretende oder immer tödlicher wirkende klimawandelbedingte Krankheiten kann die Personalausfallwahrscheinlichkeit steigen, die Fehlerhäufigkeit und die Produktivität der Mitarbeitenden und somit die Servicequalität der Debeka sinken.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	negative Auswirkung	Finanzierung von Gebäuden mit schlechter Energieeffizienzklasse	Durch die Vergabe von Bauspar- und Immobiliendarlehen und die Finanzierung von bestehenden Gebäuden mit schlechter Energieeffizienzklasse trägt die Debeka zu den THG-Emissionen des Immobiliensektors bei und finanziert somit CO ₂ -Emissionen mit.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Verringerung der Emissionen im Immobiliensektor durch Finanzierung von neuen Technologien	Durch die Vergabe von Immobiliendarlehen für die Finanzierung von Gebäuden mit guter Energieeffizienzklasse sowie von Bau-, Bauspar- und Modernisierungsdarlehen zur Finanzierung von Energieeffizienzmaßnahmen (z. B. Gebäudesanierung mit neuer Klimatechnik, Heizungs- und Lüftungsanlagen, verbesserter Wärmeschutz, Umrüstung auf LED-Leuchtmittel) und erneuerbaren Energien (z. B. Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, etc.) trägt die Debeka zur Verringerung der Treibhausgasemissionen des Immobiliensektors und zur Energiewende bei.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Beitrag zur Energiewende durch Finanzierung von neuen Technologien	Durch die Vergabe von Bauspar- und Modernisierungsdarlehen zur Finanzierung von erneuerbaren Energien (z. B. Photovoltaikanlagen, Wärmepumpen, etc.) sowie zur Finanzierung von Wallboxen trägt die Debeka zur Energiewende bei.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	negative Auswirkung	Beitrag zu Baumaßnahmen mit hoher CO ₂ -Belastung durch Einsatz von klimaintensiven Materialien und Baustoffen (z. B. Beton, Stahl)	Durch die Vergabe von Bauspardarlehen und der Finanzierung von Baumaßnahmen mit hoher CO ₂ -Belastung durch den Einsatz von klimaintensiven Materialien und Baustoffen (z. B. Beton, Stahl) trägt die Debeka zu den THG-Emissionen des Immobiliensektors bei.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	Risiko	Transitorische Risiken, die sich aus der Zielerreichung zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad ergeben	Risiko, das sich insbesondere im Adressenausfallrisiko niederschlägt und primär durch die im Bestand befindlichen Objekte mit niedriger Energieeffizienzklasse (EEK; F-H) getrieben werden kann. Es wird erwartet, dass weniger energetische Objekte einen Preisverfall erleiden, was sich auf die risikogewichteten Aktiva, aber auch auf den Risikoparameter (LGD) auswirkt, wodurch das Risiko eines Verlustes bei Ausfall steigt. Zudem wirken sich potenzielle Energiepreissteigerungen auf Objekte mit einer niedriger EEK stärker auf die freie Liquidität unserer Kunden aus, was die Ausfallwahrscheinlichkeit (PD) erhöhen kann.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	Risiko	Physisches Risiko aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Extreme Wetterereignisse wie Überschwemmungen und Stürme können zu Schäden an Immobilien führen. Diese Schäden könnten zu Wertverlusten von Immobilien führen, die als Sicherheiten für die Kredite der Bausparkasse dienen.	langfristig (5 bis 10 Jahre)

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
E1 Klimawandel	nachgelagert - Bausparkasse	Chance	Chance, die sich aus der Zielerreichung zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 Grad ergeben	Chance, welche sich insbesondere für das Bausparkassengeschäft ergibt, da mehr Immobilien höheren Energiestandards unterliegen müssen und daher saniert werden. Forcierung des "kleinteiligen" Geschäftes zur Hebung der EEK. Es ergibt sich erhöhter Finanzierungsbedarf, woraus für die Bausparkasse die Chance der steigenden Nachfrage entsteht.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	Risiko	Zunehmde physische Risiken führen zu einer höheren Anzahl an Schadenfällen als kalkuliert bzw. angenommen.	Durch die Zunahme von Extremwetterereignissen (physische Risiken) besteht die Gefahr höherer Schadenzahlungen, verursacht durch zunehmende Kumul- und Einzelschäden (steigende Schadenanzahl) als für die einzelnen Sparten bei der Beitragskalkulation angenommen.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	Risiko	Aufgrund zunehmender Extremwetterereignisse wird der Rückversicherungsschutz teurer oder Rückversicherung kann nicht mehr angeboten werden.	Die zunehmende Anzahl und Intensität von Extremwetterereignissen erhöhen die Schadenanzahl und Schadenintensität, was die Kosten für Leistungen bedeutend beeinflussen kann. Die Rückversicherungsgestaltung (Kumulschadenexzedent und Fakultativ-obligatorisch) kann nicht mehr oder nur noch gegenüber dem Status quo mit deutlich teureren Prämienraten zu der von der Debeka favorisierten Ausgestaltung (Priorität, Layer, Haftungsstrecke, Höchsthaftung) abgeschlossen werden oder wird vom Rückversicherer nicht mehr angeboten.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	negative Auswirkung	Entstehung von Emissionen durch den Energieverbrauch bei der Produktion und Nutzung des versicherten Objekts/ Gebäudes	Die Versicherung von Objekten und Gebäuden durch die Debeka steht im Zusammenhang mit der Entstehung von Emissionen, die während der Produktion und Nutzung anfallen. Bei diesen Emissionen handelt es sich um die sogenannten IAE = Insurance-Associated Emissions (Versicherungsbezogene Emissionen).	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel durch Abdeckung von Schäden durch Extremwetterereignisse	Durch die Abdeckung von Schäden aus klimabedingten Risiken trägt die Debeka mit ihren Versicherungsprodukten bei ihren Versicherungsnehmern zur Anpassung an den Klimawandel bei.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zur Anpassung an den Klimawandel durch Zonierung	Durch die Berücksichtigung von Zonierung in der Produktentwicklung und Preisgestaltung trägt die Debeka zur risikogerechten Abdeckung von klimabedingten Faktoren (z. B. Überschwemmungen) und trägt bei ihren Versicherungsnehmern zur Anpassung an den Klimawandel bei.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	negative Auswirkung	Beitrag zum Klimawandel durch Verbrennerfahrzeuge	Die Versicherung von Verbrennerfahrzeugen durch die Debeka steht im Zusammenhang mit der Entstehung von Emissionen, die während der Nutzung anfallen. Bei diesen Emissionen handelt es sich um die sogenannten IAE = Insurance-Associated Emissions (Versicherungsbezogene Emissionen).	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	negative Auswirkung	Beitrag zum Klimawandel durch die Entstehung von Emissionen bei der Schadenregulierung	Die Schadenregulierung und -abwicklung durch die Debeka steht im Zusammenhang mit der Entstehung von Emissionen, die zum Klimawandel beitragen. Z. B. entstehen Emissionen durch die Produktion von Neu-oder Ersatzteilen.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Versichertes Gebäude nutzt erneuerbare Energie und Energieeffizienzmaßnahmen	Durch die Versicherung eines Gebäudes mit hoher Energieeffizienz trägt die Debeka zur Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen bei, da die Versicherung dazu beiträgt, dass Verbraucher sich diese Maßnahmen besser leisten können.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zur Reduzierung von Emissionen durch Versicherung von umweltfreundlichen Technologien	Durch das Versicherungsangebot für Solarthermie, Geothermie, sonstige Wärmepumpenanlagen und Photovoltaikanlagen sowie die Versicherung von E-Fahrzeugen, Akkus und Ladestationen trägt die Debeka zur Reduzierung von Emissionen bei und unterstützt sowohl den Ausbau der Energiewende als auch die Förderung der Verkehrswende.	
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	negative Auswirkung	Energieverbrauch der eigenen Geschäftstätigkeit aus fossilen Energiequellen	Durch den Energieverbrauch der Betriebsstätten mit fossilen Energiequellen kommt es zu direkt und indirekt verursachten THG-Emissionen (Scope 1 & 2).	
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Energiewende durch den Bezug von Energie aus erneuerbaren Quellen	Durch den Bezug von Ökostrom in Niederlassungen, bundesweit zu ca. 90–95 %, werden THG-Emissionen vermieden und ein Beitrag zur Energiewende geleistet. Zusätzlich sind Photovoltaikanlagen an verschiedenen Standorten installiert, mit weiteren Anlagen in Planung.	
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Klimamitigation durch Dienstreisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln	Dienstreisen werden bevorzugt mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt (z. B. Bahn).	
E1 Klimawandel	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Klimamitigation durch das Angebot eines Jobtickets und Jobrad für Mitarbeitende	Durch das Angebot des Jobrads und des Zuschusses zum Deutschlandticket ermöglicht die Debeka ihren Mitarbeitenden, die für den Arbeitsweg anfallenden CO ₂ -Emissionen zu reduzieren.	
E1 Klimawandel	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Förderung des Zugangs zu erneuerbaren Energien.	Durch das Versicherungsangebot für Solarthermie, Geothermie und sonstige Wärmepumpenanlagen sowie Photovoltaikanlagen trägt die Debeka zum Zugang von erneuerbaren Energien bei.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Die Debeka trägt aktiv zum Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden bei, u. a. durch die Bereitstellung ergonomischer Arbeitsmittel. Ergänzend dazu werden im Mitarbeiterportal umfassende Informationen zu den Themen Arbeitsschutz und Gesundheit bereitgestellt.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zum Gesundheitsschutz und der Sicherheit von Mitarbeitenden	Die Debeka fördert die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden durch Schulungen wie Suchtprävention, psychosoziale Unterstützung und Telefontrainings. Gesundheitstage, Informationen zu Ernährung, Bewegung und Stressmanagement sowie gesunde Kantinenangebote ergänzen das Angebot. Zur Arbeitsschutzsteuerung werden Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz durchgeführt.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit durch Förderung der Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz	Die Debeka ermöglicht allen Mitarbeitenden einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz sowie betriebliche Eingliederungs- und Präventionsmaßnahmen, die sich auch an Mitarbeitende mit Behinderung richten. Informationen hierzu sowie interne und externe Ansprechpartner sind im Mitarbeiterportal auf eigens dafür entwickelten Seiten zugänglich.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	negative Auswirkung	Benachteiligung und Belästigung am Arbeitsplatz	Im Berichtsjahr 2025 ergaben sich bei den Debeka-Versicherungsunternehmen aus den eingegangenen Beschwerden 36 bestätigte und nachweisliche Vorfälle. Bei einer Beschwerde befinden sich die AGG-Beauftragten noch im Ermittlungsverfahren. Bei der Debeka Bausparkasse sind keine entsprechenden Beschwerden eingegangen.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeit- horizont ¹⁾
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag durch Angebot von Schulungen zur Schließung von Qualifikationslücken	<p>Die Debeka-Unternehmen legen großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Sämtliche Aktivitäten werden in der Debeka-Akademie gebündelt und koordiniert. 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.</p> <p>Der unternehmenseigene Coachingpool bietet den Mitarbeitenden eine Möglichkeit der lösungsorientierten Selbstreflexion, zur Potenzialentfaltung und die Befähigung zur eigenverantwortlichen Handlungsfähigkeit. Durch die Begleitung in Veränderungsprozessen unterstützt die Debeka das Ziel, Veränderungen als positive Herausforderungen zu betrachten.</p>	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Kompetenzentwicklung durch Ausbildungen und duale Studiengänge	Die Debeka bildet kontinuierlich junge Menschen in attraktiven und für die Debeka zukunftsorientierten und bedarfsgerechten Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus. Sie bietet ihnen sehr gute Übernahmechancen.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zu sicheren Arbeitsplätzen durch unbefristete Verträge und Festanstellungen	Das Ziel der Debeka-Gruppe ist, den Arbeitnehmern sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Entlohnung, überdurchschnittliche Sozialleistungen bzw. betriebliche Zusatzleistungen (VL, bKV) und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten. Hierzu verfolgt die Unternehmensführung die Strategie einer nachhaltigen und bedarfsorientierten Personalpolitik.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zu angemessenen Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten sind für den Großteil der Arbeitskräfte durch den Tarifvertrag festgelegt. Gesetzliche und tarifvertragliche Schutzvorschriften definieren den maximalen Umfang möglicher Überstunden (Wochenüberstunden/Überstunden Wochenende). Die Debeka ist zur Einhaltung verpflichtet. Alle Überstunden werden dokumentiert. Eine Begrenzung von Überstunden ist dadurch sichergestellt.	

ESRS-Thema	Dimension/Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zu angemessenen Löhnen durch Anlehnung an EU-weite, nationale oder lokale rechtliche Definitionen von angemessener Entlohnung, gerechten Löhnen und Mindestlöhnen	Das Arbeitsentgelt richtet sich nach den entsprechenden Vorschriften der Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft in Verbindung mit den Besoldungsrichtlinien, welche gemeinsam mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung festgelegt werden, sowie der Provisionsbetriebsvereinbarung und weiteren monetären Vergütungsbestandteilen auf Grundlage von BV (etwa UZ/WZ, Altersversorgung, sonstige Zuwendungen und Vergünstigungen, etc.).	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Gewerkschaften und/oder Betriebsräte sowie Aufstockung der Mittel für Betriebsräte	Die Vereinigungsfreiheit wird durch Nichteinmischung in die Bildung und Mitgliederanwerbung von Gewerkschaften und Betriebsräten gefördert. Die Vertretung der Arbeitnehmer wird über Betriebsräte, weitere Interessenvertretungen (JAV und SchwbV) und die Arbeitnehmervertreter der Aufsichtsräte auf Betriebs- und Unternehmensebene sichergestellt. Die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung basiert auf einer vertrauensvollen Zusammenarbeit (bspw. durch regelmäßigen Austausch, Bereitstellung von Räumen und Arbeitsmitteln, Übernahme von Weiterbildungskosten etc.). Des Weiteren steht der Arbeitnehmervertretung die Expertise von Experten/Spezialisten aus den jeweiligen Fachbereichen zur Verfügung.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub, sowie durch Tagesbetreuungseinrichtungen am Hauptstandort	Durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen sowie einer Tagesbetreuungseinrichtung am Hauptstandort trägt die Debeka zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.	
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag durch gezielte Einstellung und Förderung von Frauen, Verringerung des Verdienstgefälles durch Aushandlung von Tarifverträgen	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). Die Debeka sensibilisiert ihre Führungskräfte in verschiedenen Schulungen für diese Thematik. Durch die Debeka-weite Anwendung des Tarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe (auch Bausparkasse) und Regelung der Tarifgruppenzuordnung in Besoldungsrichtlinien ist eine geschlechtsneutrale Grundlage für die Vergütung angelegt. Zudem werden in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ regelmäßig Zielwerte/Frauenquoten in Führungspositionen offengelegt.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeit- horizont ¹⁾
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag durch Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen an der eigenen Belegschaft	Die Debeka trägt durch die Erfüllung der Beschäftigungspflicht in angemessenem Umfang nach SGB zur Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen in der eigenen Belegschaft bei.	mittel- bis langfristig (1 bis 10 Jahre)
S1 Eigene Belegschaft	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Beitrag zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz durch Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur	Die Debeka engagiert sich für Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens, beispielsweise durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2024 sowie das Auditierungsverfahren berufundfamilie und beruf&vielfalt.	
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Unterstützung von Unternehmen mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen durch Investition in besonders risikoreiche Sektoren und Unternehmen	Investitionen in Unternehmen im Bereich Bergbau stehen im Zusammenhang mit der mangelnden Einhaltung von Arbeitsrechten, einschließlich schlechter Arbeitsbedingungen und unzureichender Entlohnung in einigen Bergbau- und Produktionsstätten (Peru, DRC, Kolumbien)	
S4 Verbraucher und Endnutzer	eigener Geschäftsbetrieb	Risiko	Risiko durch Reputationsschäden bei der Verletzung von Datenschutzvorgaben	Durch die Verletzung der Datenschutzvorgaben (z. B. nicht datenkonforme Erstellung von Gesundheitsrisikoprofilen) kann für die Debeka ein Reputationsschaden verbunden mit finanziellen Ausfällen entstehen.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Beitrag zum Zugang zu Produkten und Dienstleistungen für Konsumenten	Durch die Vergabe von Bauspardarlehen und der Finanzierung von Baumaßnahmen schafft die Debeka Zugang zu Immobilien.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Beitrag zur Vermögensbildung	Durch zielgerichtetes Ansparen und den Aufbau von Eigenkapital im Rahmen eines Bausparvertrages ermöglicht die Debeka den Zugang zu einer vergleichsweise günstigen Finanzierung. Durch die Finanzierung von Wohneigentum trägt die Debeka dazu bei, dass Verbraucher Vermögen aufbauen können und auch im Rentenalter mietfrei leben können.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Beitrag zum Zugang zu hochwertigen Informationen und die Verständlichkeit von Produkten, die Behandlung von Kunden	Mit der Bereitstellung von Unterlagen zu klimarelevanten Themen (Debeka Energieratgeber und KfW Sanierungsrechner) geht die Debeka über die gesetzlich festgelegten Informations- und Aufklärungspflichten hinaus und leistet damit einen Beitrag zur Informationsversorgung der Kunden.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	positive Auswirkung	Beitrag zur Altersvorsorge und Generationenvorsorge	Mit dem Angebot des Immobilienservices leistet die Debeka Bausparkasse einen Beitrag zur finanziellen Sicherheit der Verbraucher, indem sie den Kunden dabei unterstützt ein Eigenheim zu erwerben. Gleichzeitig ermöglicht sie dem Kunden damit für nachfolgende Generationen vorzusorgen.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	Chance	Feste Konditionen bei Abschluss eines Bausparvertrages	Die Chance der Debeka Bausparkasse besteht darin, dass sie sich als verlässlicher und transparenter Partner bei der Finanzierung der Energiewende bei den Kunden etablieren kann, da bei Abschluss eines Bausparvertrages für die Zukunft alle wesentlichen Merkmale unveränderbar feststehen und somit für Planungssicherheit gesorgt ist.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Bausparkasse	Chance	Erhöhter Beratungsbedarf	Durch den erhöhten Beratungsbedarf im Bereich der energetischen Sanierung und Modernisierung besteht die Chance, den Kunden als kompetenter Berater bei allen Fragen rund um das Thema nachhaltiges Bauen zur Seite zu stehen und die Marktposition in diesem Bereich zu stärken.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte	Durch die angebotene Produktpalette (z. B. private Altersvorsorgetarife mit Fondskomponenten, Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsabsicherungstarife, Todesfallabsicherungstarife) schafft die Debeka Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation	Die Kalkulation in der Lebensversicherung ist im Grunde durch die Verteilung der Risiken im Kollektiv und über die Zeit sowie durch die Verwendung vorsichtig angesetzter Rechnungsgrundlagen langfristig und auskömmlich angelegt und leistet damit einen Beitrag zur persönlichen Absicherung der Verbraucher/Endnutzer.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Ermöglichung von Zugang zum Gesundheitssystem für PKV-Versicherte	Durch die Vergabe von privaten Krankenversicherungen schafft die Debeka Zugang zum Gesundheitssystem.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Ermöglichung von hochwertigem Zugang zum Gesundheitssystem für GKV-Versicherte	Durch die Vergabe von Zusatzversicherungen für GKV-Versicherte und das Angebot von betrieblicher Krankenversicherungen für Mitarbeitende schafft die Debeka für eine breite Bevölkerungsschicht einen höherwertigen Zugang zum Gesundheitssystem (Zahnzusatzversicherung, Krankenhaus-Zusatzversicherung, Ambulante Zusatzversicherung usw.).	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zum Gesundheitsschutz der Versicherten durch Anreize und Vorsorge	Das Gesundheitsmanagement der Debeka bietet den Versicherten freiwillige Gesundheitservices und -programme für unterschiedliche Indikationsgebiete an. Durch die Abdeckung von Vorsorgeuntersuchungen setzt die Debeka Anreize für regelmäßige Gesundheitschecks und leistet somit einen umfassenden Beitrag zum Gesundheitsschutz.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Durch Prozessverbesserungen möchten wir den Zugang zu (hochwertigen) Informationen für das Mitglied erleichtern und verbessern	Mithilfe einer fortschreitenden Digitalisierung der Geschäftsprozesse verbessert die Debeka KV die Kundenansprache und das Kundenerlebnis für unsere Mitglieder. Darüber hinaus leistet die Debeka durch einen frühzeitigen Hinweis zu Tarifalternativen, insbesondere Standard- und Basistarif, ab 55 Jahren einen Beitrag zur Informationsversorgung der Mitglieder. Weiterhin bietet das Gesundheitsportal online Zugang zu Informationen zu Gesundheitsthemen und kann zu einem nachhaltigen und gesundheitsfördernden Verhalten der Mitglieder führen.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zur medizinischen Versorgung durch Versicherung von Medizintechnik	Durch die Versicherung von Medizintechnik trägt die Debeka positiv zur medizinischen Versorgung der Gesellschaft bei, da sie den Zugang zur Versorgung unabhängig von der finanziellen Situation der Versicherten ermöglicht.	
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	positive Auswirkung	Beitrag zum Zugang zu hochwertigen Informationen und die Verständlichkeit von Versicherungsprodukten	Durch die Einhaltung der Informations- und Aufklärungspflichten bei der Beratung zu Versicherungsprodukten leistet die Debeka einen Beitrag zur Informationsversorgung der Kunden.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	Chance	Eine bedarfsgerechte Beratung und ganzheitliche Betreuung der Mitglieder der Debeka kann zur Erhöhung der Zufriedenheit führen	<p>Beratung: Die Interessen und Wünsche des Kunden haben bei der Debeka stets die höchste Priorität und stehen im Mittelpunkt der Beratung. Im Rahmen eines persönlichen (bzw. digital durchgeführten) Gespräches ermittelt der Außendienstmitarbeitende die Interessen und Wünsche systematisch und berücksichtigt die individuelle Situation (z. B. Familienstand, Berufsstellung, bestehender Versicherungsschutz) der Interessenten. Die erhobenen Daten strukturiert der Außendienst und wertet sie aus.</p> <p>Betreuung: die Debeka stellt ihrem Außendienst unterschiedliche digitale Werkzeuge (z. B. Anwendungen wie EASY2000, digitale Beratungsmedien und Online-Tarifrechner) zur Verfügung, mit denen die Kundenwünsche erhoben und analysiert werden können. Auf dieser Grundlage bewertet der Außendienst gemeinsam mit dem Kunden dessen Bedarf.</p> <p>Der Kunde fühlt sich stets einbezogen. Dies wirkt sich positiv auf seine Zufriedenheit aus.</p>	langfristig (5 bis 10 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	Chance	Aus einem Fokus auf Kundenzufriedenheit entsteht langfristig die Möglichkeit, Kunden noch mehr an das Unternehmen zu binden	Die Chance für die Debeka besteht darin, durch ihre Produktpalette flexibel und zeitnah auf sich verändernde Kundenbedürfnisse zu reagieren und Erträge durch Wettbewerbsvorteile zu realisieren.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	Chance	Der Einsatz von künstlicher Intelligenz beschleunigt die Prozesse	Durch den Einsatz künstlicher Intelligenz kann die Bearbeitungszeit von Kundenanfragen verkürzt und gleichzeitig die Servicequalität verbessert werden. Dies führt zu einer höheren Kundenzufriedenheit und stärkt die Wettbewerbsfähigkeit.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
S4 Verbraucher und Endnutzer	nachgelagert - Versicherung	Chance	Die zunehmende Digitalisierung von Prozessen ermöglicht ein ressourcensparendes Arbeiten	Die zunehmende Digitalisierung ermöglicht eine effizientere, schnellere und nachhaltigere Kundenkommunikation. Ein zentrales Mitgliederportal stellt Informationen jederzeit aktuell und ortsunabhängig zur Verfügung und unterstützt eine ressourcenschonende papierlose Kommunikation. Kunden profitieren von einer übersichtlichen, personalisierten Darstellung aller relevanten Dokumente an einem Ort. Digitale Prozesse beschleunigen Rückfragen und erhöhen die Nachvollziehbarkeit der Kommunikation. Gleichzeitig stärkt die Mitgliederplattform durch Transparenz und modernen Service die Kundenbindung.	langfristig (5 bis 10 Jahre)

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeithorizont ¹⁾
G1 Unternehmenspolitik	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Beitrag zur Verhinderung von Korruption und Bestechung sowie zur Förderung von mehr Transparenz bei den Kapitalanlagen	Die Förderung einer Unternehmenskultur, die Korruption und Bestechung aktiv verhindert und Transparenz bei Kapitalanlagen gewährleistet. Die Vorgaben in der "Leitlinie - ESG-Kriterien für die Kapitalanlage der Debeka-Versicherungsunternehmen" sollen dies sicherstellen.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
G1 Unternehmenspolitik	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Beitrag zum Schutz vor Strafen für Whistleblower sowie zur Förderung von mehr Transparenz bei den Kapitalanlagen	Die in der "Leitlinie - ESG-Kriterien für die Kapitalanlage der Debeka-Versicherungsunternehmen" festgelegten Maßnahmen dienen der Verhinderung von Korruption und Bestechung. Derzeit befindet sich kein Emittent im Portfolio, der mit sehr kontroversen Fällen von Strafen für Whistleblower in Verbindung gebracht werden kann.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
G1 Unternehmenspolitik	nachgelagert - Kapitalanlage	negative Auswirkung	Beitrag zur Verhinderung von Korruption und Bestechung sowie zur Förderung von mehr Transparenz bei den Kapitalanlagen.	Die in der "Leitlinie - ESG-Kriterien für die Kapitalanlage der Debeka-Versicherungsunternehmen" festgelegten Maßnahmen dienen der Verhinderung von Korruption und Bestechung. Derzeit befindet sich kein Emittent im Portfolio, der mit sehr kontroversen Fällen von Korruption und Bestechung in Verbindung gebracht werden kann.	langfristig (5 bis 10 Jahre)
G1 Unternehmenspolitik	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Förderung der Aufdeckung von Korruptions- und Betrugsfällen durch z. B. anonymes Hinweisgebersystem	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.	kurzfristig (unter 1 Jahr)
G1 Unternehmenspolitik	eigener Geschäftsbetrieb	positive Auswirkung	Förderung des Gemeinwesens	Die Debeka ist Mitglied der Initiative Region56+ und weiteren Organisationen. Die Mitgliedschaft bei R56+ verfolgt das Ziel, 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. Durch das Zusammenwirken mit verschiedenen Organisationen, wie dem Bündnis "Demokratie gewinnt!", verfolgt das Unternehmen die Intention demokratische Werte zu unterstützen, die es selbst als genossenschaftlich geprägtes Unternehmen nach dem Grundsatz „Das Füreinander zählt“ lebt, sowie generell einen positiven Einfluss auf das gesellschaftliche Miteinander in der Region, aber auch darüber hinaus, zu nehmen.	

ESRS-Thema	Dimension/ Wertschöpfungskette	Auswirkung, Risiko und Chance	Einflussfaktor	Beschreibung der Auswirkung	Zeit- horizont ¹⁾
G1 Unternehmenspolitik	eigener Geschäftsbe- trieb	positive Auswir- kung	Engagement in (nach- haltigen) Vereinen und Netzwerken	Mitgliedschaften in Interessenver- tretungen und Arbeitsgruppen (z. B. GDV, DAV, Amice, PKV-Verband, ARGE-VVG)	
G1 Unterneh- menspolitik	eigener Geschäftsbe- trieb	positive Auswir- kung	Beitrag zur Unter- nehmenskultur durch Verhaltenskodex, Unternehmensleitbild und Werte	Das Unternehmensleitbild der Debe- ka gibt Mitarbeitenden Orientierung und verdeutlicht gegenüber den Mitgliedern und der Öffentlichkeit, welche Philosophie und Ziele die Debeka verfolgt.	
G1 Unterneh- menspolitik	eigener Geschäftsbe- trieb	positive Auswir- kung	Stärkung von Vertrauen in das Unternehmen und die Versicherungs- branche insgesamt durch transparenten Umgang mit den The- men Korruption und Bestechung	Durch ihren verantwortungsbewusst- en Umgang mit Themen wie Kor- ruption, Bestechung und Kartellrecht leistet die Debeka einen Beitrag zur Vertrauensbildung in das Unterneh- men sowie in die gesamte Versiche- rungsbranche.	
G1 Unterneh- menspolitik	Vorgelagert - eigener Geschäftsbe- trieb	positive Auswir- kung	Sicherstellung ethi- scher und rechtlicher Geschäftspraktiken in der Lieferkette durch die Lieferantencharta sowie den Lieferan- tenkodex	Der Lieferantenkodex schreibt ethische, ökologische und rechtliche Grundsätze fest. Die Lieferantenchar- ta ergänzt weitere Verhaltensanforde- rungen. Diese werden den Liefere- ranten ausgehändigt und sind eine Grundlage für die Zusammenarbeit. Außerdem handelt es sich bei den Geschäftsbeziehungen der Debeka mit Dienstleistern und Lieferanten überwiegend um regionale Anbieter, die im Rahmen ihrer Geschäftstätig- keit der Einhaltung der deutschen Gesetzgebung verpflichtet sind.	mittelfristig (1 bis 5 Jahre)

¹⁾ Auswirkungen können neben ihrer negativen oder positiven Ausprägung auch potenziell oder tatsächlich sein. Eine zeitliche Einwertung der tatsächlichen Auswirkungen wurde nicht vorgenommen.

Zusätzlich zu den oben dargestellten Auswirkungen, Risiken und Chancen aus den thematischen ESRS-Standards wurden keine unternehmensspezifischen Auswirkungen, Risiken oder Chancen für die CSRD-Berichterstattung der Debeka identifiziert.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse basiert auf dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Hierbei werden die Wesentlichkeit der Auswirkungen sowie die finanzielle Wesentlichkeit bewertet. Auf diese Weise wird ein Verständnis dafür entwickelt, wie sich die Geschäftstätigkeiten der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse auf Nachhaltigkeitsaspekte einerseits auswirken und wie andererseits Nachhaltigkeitsaspekte die Entwicklung, Leistung und Position der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Debeka Bausparkasse beeinflussen. Aufgrund der heterogenen Sichtweisen zu Auswirkungen, Risiken und Chancen werden unterschiedliche Ansätze verwendet, um diese zu identifizieren.

Auswirkungen

Die Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte werden durch mehrere Schritte identifiziert:

Verständnis des Geschäftskontexts und Liste relevanter Nachhaltigkeitsaspekte

Zunächst steht der Aufbau eines Verständnisses des Geschäftskontexts in Bezug auf die Wertschöpfungskette, Stakeholder und Geschäftstätigkeiten im Fokus. Anschließend werden die potenziell relevanten Nachhaltigkeitsaspekte vorausgewählt, dabei fließen auch mögliche Erkenntnisse aus der Risikoanalyse gemäß Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz ein. Die Vorauswahl potenziell betroffener Nachhaltigkeitsaspekte (sog. „Sustainability Matter“) basiert grundsätzlich auf der Longlist nach ESRS 1, Anhang A, AR 16.

Desk Research zur Identifizierung und Erstbewertung von Auswirkungen

Die Identifizierung und Erstbewertung von Auswirkungen findet entlang der relevanten Geschäftssegmente der Debeka (Eigener Geschäftsbetrieb, Versicherungstätigkeiten, Kapitalanlage und Bausparkassengeschäft) statt.

Darauf basierend wird die Wesentlichkeit der Auswirkungen ermittelt. Ausgehend von den in den ESRS definierten Nachhaltigkeitsaspekten werden die Auswirkungen für jedes Geschäftssegment durch die Fachbereiche identifiziert. Dies erfolgt abhängig vom jeweiligen Fachbereich über Desk Research (Eigener Geschäftsbetrieb, Versicherungstätigkeiten, Bausparkassengeschäft) oder eine datenbasierte Analyse (Kapitalanlage). Im Rahmen der datenbasierten Analyse der Kapitalanlage wurden die Daten von MSCI ESG verwendet, um Investitionen in Sektoren mit typischerweise hohen Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren.

Hinsichtlich der Auswirkungen auf den Klimawandel werden in dieser Analyse auch die Treibhausgasemissionen der Debeka-Gruppe sowie die Emissionen in der Wertschöpfungskette berücksichtigt.

Nach Identifizierung der Auswirkungen findet im nächsten Schritt eine Erstbewertung zur Einschätzung der Wesentlichkeit durch die Fachbereiche statt, die als Diskussionsgrundlage dient.

Interne Workshops

Für die Auswirkungen werden relevante Experten pro Geschäftsbereich gebeten, die Ergebnisse der o. g. Analyse auf der Grundlage ihres Verständnisses der Geschäftsbereiche und des Portfolios der Debeka zu hinterfragen. Die Ergebnisse werden in Workshops pro Geschäftsbereich diskutiert, um eine einheitliche Sicht auf wesentliche Auswirkungen zu erzielen. In dieser Analyse wurden auch die Standorte der Debeka einbezogen sowie die Länder berücksichtigt, in denen die Lieferanten, Emittenten und versicherten Unternehmen tätig sind.

Die möglichen Auswirkungen werden anhand der folgenden Kriterien auf ihre Wesentlichkeit überprüft:

- Positive Auswirkungen: Für tatsächliche positive Auswirkungen wird die Wesentlichkeit anhand der Kriterien Schwere und Umfang überprüft. Für potenzielle positive Auswirkungen wird zusätzlich die Wahrscheinlichkeit der positiven Auswirkung in die Bewertung mit einbezogen.
- Negative Auswirkungen: Für tatsächliche negative Auswirkungen wird die Wesentlichkeit anhand der Kriterien Schwere, Umfang und Unumkehrbarkeit überprüft. Für potenzielle negative Auswirkungen wird zusätzlich die Wahrscheinlichkeit der negativen Auswirkung in die Bewertung mit einbezogen. Bei potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte hat die Schwere der Auswirkungen Vorrang vor Ihrer Wahrscheinlichkeit.

Um die wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte aus der Auswirkungsperspektive zu bestimmen, muss ein Bewertungssystem für die zuvor beschriebenen Kriterien angewendet werden. Für jedes der Kriterien erfolgt die Bewertung innerhalb von fünf Abstufungen (1 – sehr gering/unbedeutend bis 5 – sehr hoch/schwerwiegend).

Durch die Kombination der Bewertungen für die verschiedenen Kriterien ergibt sich für jede Auswirkung eine Wesentlichkeitsbewertung. Liegt diese Wesentlichkeitsbewertung über dem Schwellenwert von 2,5, wird die entsprechende Auswirkung als wesentlich eingestuft. Liegt die Wesentlichkeitsbewertung bei 2,5 oder unter dem festgelegten Schwellenwert, wird die Auswirkung als nicht wesentlich eingestuft.

Risiken und Chancen

Die Risiken und Chancen von Nachhaltigkeitsaspekten für die Debeka-Gruppe werden ebenfalls durch mehrere Schritte identifiziert. Im Kontext des übergreifenden Risikomanagementsystems werden Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen unter Vorgabe des zentralen Risikomanagements von den Risikoeignern und Risikobeauftragten identifiziert, analysiert und bewertet (vgl. Ausführungen in Kapitel „Allgemeine Information/Governance/Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“). Das zentrale Risikomanagement nimmt sodann die Validierung und Plausibilisierung vor. Dabei wurden die Tätigkeiten der Debeka-Gruppe auf mögliche Umwelt-, Soziale, Unternehmensführungs- sowie systemische Risiken und Chancen geprüft.

Wie bereits in Kapitel „Allgemeine Information/Governance/Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“ erwähnt, bilden Nachhaltigkeitsrisiken keine eigene Risikokategorie, sondern wirken als Risikotreiber und -ursache auf bestehende Risikokategorien. Die Analyse der finanziellen Wesentlichkeit (von Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen) basiert auf folgenden Grundlagen:

- Vorgelagerte Analysen zur Feststellung der Wesentlichkeit der Auswirkungen: Diese werden dahingehend untersucht, ob den Debeka-Versicherungsunternehmen bzw. der Debeka Bausparkasse hieraus Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen entstehen.
- Risikoinventur: Im Rahmen der Risikoinventur werden Nachhaltigkeitsrisiken als Risikotreiber und Ursache bestehender Risikokategorien erhoben. Diese werden im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung eingehend analysiert und bewertet.
- Weitere Expertenschätzungen: Weitere Expertenschätzungen zielen auf die Erhebung und Analyse weiterer sowie die Plausibilisierung bereits erhobener Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen ab. Unter die Expertenschätzungen fallen auch die im Rahmen des ORSA durchgeführten Analysen.

Analog zur Bewertung der Auswirkungen erfolgt bei der Analyse der finanziellen Wesentlichkeit eine Unterteilung in die Geschäftssegmente Eigener Geschäftsbetrieb, Versicherungstätigkeiten, Kapitalanlage und Bausparkassengeschäft. Hierbei wird die Annahme getroffen, dass die Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen auf folgende Risikokategorien des übergreifenden Risikoprofils eines Unternehmens wirken:

- Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen des eigenen Geschäftsbetriebs wirken auf operationelle und strategische Risiken.
- Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen der Versicherungstätigkeiten wirken auf versicherungstechnische Risiken.
- Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen der Kapitalanlagen wirken auf Marktrisiken.
- Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen des Bausparkassengeschäfts wirken auf Adressenausfall-, Marktpreis-, Liquiditäts-, operationelle, Geschäfts- und strategische sowie sonstige Risiken.

Generell wirken sowohl Auswirkungen als auch Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen auf die Reputation und werden über das gleichnamige Risiko entsprechend erfasst, analysiert, bewertet, gesteuert und überwacht.

Die Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen eines Geschäftssegments werden anhand der Longlist nach ESRS 1, Anhang A, AR 16 („Sustainability Matters“) sowie zusätzlich unternehmensspezifischer Themen untersucht. Dazu werden je nach ESG-Thema die Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen szenarienbasiert beschrieben und anhand ihres Zeithorizonts, ihrer finanziellen Effekte sowie ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit analysiert:

- Der Zeithorizont entspricht dem Zeitpunkt, zu dem der Eintritt eines Nachhaltigkeitsrisikos bzw. einer Chance erwartet wird. Hier wird ein kurz- (bis zu einem Jahr), mittel- (bis zu fünf Jahren) und langfristiger (größer als fünf Jahre) Zeithorizont angenommen.
- Die finanzielle Auswirkung entspricht dem potenziellen Ausmaß des Einflusses auf die Entwicklung, die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit, die Cashflows, den Zugang zu Finanzmitteln sowie die Kapitalkosten, das sich bei Eintritt des Nachhaltigkeitsrisikos bzw. der Chance mit Blick auf den Zeithorizont realisiert. Die Einstufung der Höhe der finanziellen Auswirkung erfolgt anhand einer Skala unter Zugrundelegung unternehmensspezifischer Schwellenwerte.
- Die Eintrittswahrscheinlichkeit umfasst die Wahrscheinlichkeit, mit der das Nachhaltigkeitsrisiko bzw. die Chance im angegebenen Ausmaß mit Blick auf den Zeithorizont eintritt. Auch hier erfolgt die Einstufung anhand einer Skala.

Die Bestimmung der Wesentlichkeit der Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen erfolgt sodann anhand eines Risikowerts, der sich aus Kombination der Eintrittswahrscheinlichkeit und finanziellen Auswirkung ergibt. Die Einstufung der Höhe des Risikos resultiert aus der übergeordneten Risikomatrix.

Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse soll darüber hinaus von externen Interessengruppen bewertet werden. Bei der Debeka werden Expertenschätzungen der Fachabteilungen (z. B. Kapitalanlage, Personal, Zentrale Dienste, Versicherungstechnik/Produkte), auf denen die Wesentlichkeitsanalyse beruht, auch dazu genutzt, um externe Perspektiven zu verstehen und abzubilden. Insofern entfällt eine explizite Bewertung externer Interessengruppen. Es werden auch keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt.

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden schließlich durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten, das zentrale Risikomanagement der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie das Risikomanagement der Debeka Bausparkasse übergreifend konsolidiert, diskutiert und bewertet, um ein konsistentes und abgestimmtes Gesamtergebnis zu gewährleisten.

Anschließend werden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse in einem Bericht zusammengefasst und dem Gesamtvorstand zur Beschlussfassung vorgelegt. Hierzu diskutiert der Gesamtvorstand die Ergebnisse und nimmt diese ab. Sofern erforderlich, entscheidet er darüber hinaus über die Umsetzung etwaiger erforderlicher Maßnahmen und gibt deren Umsetzung in Auftrag.

Bei der Wesentlichkeitsanalyse für die Kapitalanlage kommt es aufgrund einer begrenzten Datenverfügbarkeit zu Einschränkungen. Die Bewertung von Unternehmen erfolgt überwiegend auf Basis eines Sektoransatzes, da unternehmensspezifische Daten nur in begrenztem Umfang zur Verfügung stehen. Für Staaten wird eine alternative Methodik verwendet, die auf einem SDG-ESRS-Mapping basiert. Die Themen ESRS S2 und S3 können hierbei nicht berücksichtigt werden, da sie vorrangig unternehmens- und wertschöpfungskettenbezogene Aspekte adressieren und standardisierte Länderdaten fehlen.

Im Berichtsjahr 2025 wurde die Wesentlichkeitsanalyse aus 2024 überprüft und aktualisiert. Eine vollständige Neuanalyse war nicht erforderlich, da sich das Geschäftsmodell der Debeka nicht geändert hat.

Im Vergleich zum Vorjahr wurden im Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen methodische Anpassungen vorgenommen. Die Methodik der Debeka Bausparkasse wurde hinsichtlich der Bewertung der Chancen an die Vorgehensweise der Versicherungsunternehmen angeglichen, um eine einheitliche Bewertung und ein vereinfachtes Zusammenführen der Ergebnisse sicherzustellen. Darüber hinaus wurde bei der Kapitalanlage die Datengrundlage des dritten Quartals herangezogen, um frühzeitig belastbare Ergebnisse zu erhalten. Zusätzlich wurde die Kapitalanlage der Bausparkasse bei der Ermittlung der Wesentlichkeit berücksichtigt. Für die Bewertung der Kapitalanlage wurden die Daten des vierten Quartals ausschließlich dahingehend geprüft, ob sich wesentliche Rahmenbedingungen – wie die Anlagestrategie, das Geschäftsmodell oder vergleichbare Faktoren – verändert haben. Eine erneute inhaltliche Analyse des Portfolios auf Basis der Q4-Daten wurde nicht durchgeführt. Die nächste Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt im zweiten Halbjahr 2026 für die Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2026.

In Kapitel „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ werden die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Debeka-Gruppe offengelegt. Für die Nachhaltigkeitsthemen Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen, Biologische Vielfalt und Ökosysteme, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sowie betroffene Gemeinschaften wurden weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch in der Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für die Debeka identifiziert. Aus diesem Grund erfolgten keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Als Versicherer und Finanzdienstleister hat die Debeka im eigenen Geschäftsbetrieb keinen wesentlichen Einfluss auf Umweltverschmutzung. Die angebotenen Produkte und Dienstleistungen sind immateriell, sodass keine Tätigkeiten stattfinden, die typischerweise mit Emissionen oder Schadstoffeinträgen verbunden sind.

Die Debeka hält keine wesentlichen Investitionen in Emittenten, deren wirtschaftliche Tätigkeiten ein erhöhtes Risiko für Umweltverschmutzung aufweisen. Im Versicherungsgeschäft stellen die bestehenden Zeichnungsrichtlinien sicher, dass keine Betriebsarten mit typischerweise hohem Umweltrisiko versichert werden. Daher entstehen weder wesentliche Auswirkungen noch Risiken oder Chancen im Bereich Umweltverschmutzung.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Als Versicherer und Finanzdienstleister ist die Debeka nicht von bestimmten Meeresressourcen abhängig, da es sich bei Versicherungen und Finanzdienstleistungen um immaterielle Produkte handelt. Ebenso hat die Debeka-Gruppe keine wesentlichen Investitionen in Emittenten, die besonders von Meeresressourcen abhängig sind.

Die Debeka-Gruppe verfügt nicht über ausreichende Informationen zur Lokalität (z. B., ob es sich um ein Flusseinzugsgebiet handelt) ihrer Investitionen und Versicherungsaktivitäten sowie zur dortigen Wasserqualität. Eine Bewertung anhand dieser Parameter mit der aktuellen Datenlage ist nicht möglich. Es gibt Standorte der Debeka in unmittelbarer Nähe von Flusseinzugsgebieten, jedoch ergeben sich hier aufgrund des Geschäftsmodells der Versicherung keine Risiken oder negativen Auswirkungen für die Debeka.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

In Bezug auf biologische Vielfalt verfügt die Debeka nicht über Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Es wurden weder im eigenen Geschäftsbetrieb noch in der Wertschöpfungskette wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Biodiversität identifiziert. Es wurden folglich auch keine wesentlichen negativen Auswirkungen identifiziert, für die Abhilfemaßnahmen ergriffen werden müssen. Als Versicherer und Finanzdienstleister ist die Debeka nicht von der biologischen Vielfalt und von Ökosystemen sowie deren Leistung abhängig, da Versicherungen und Finanzdienstleistungen immaterielle Produkte sind und nicht von bestimmten Ressourcen abhängen. Auch das Investitionsportfolio der Debeka ist diversifiziert und damit nicht von bestimmten Sektoren oder Ressourcen abhängig.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Für die Identifizierung von wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen erfolgte eine Überprüfung der Betroffenheit der Vermögenswerte und der Geschäftstätigkeit im Hinblick auf die Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Als Versicherer und Finanzdienstleister ist die Debeka nicht von bestimmten Ressourcen abhängig und produziert an keinem Standort wesentliche Mengen von Abfall. Daher sind die Themen rund um Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft nicht einschlägig für den eigenen Geschäftsbetrieb der Debeka und den Bereich der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Für die Kapitalanlage erfolgten Untersuchungen, nach denen jedoch keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen identifiziert wurden.

Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Unternehmensführung

Die Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen (detailliert im Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ dargestellt) im Zusammenhang mit der Unternehmensführung erfolgte auf Grundlage des Tätigkeitsgebiets der Debeka in Deutschland. Bei der Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurde sowohl berücksichtigt, dass die Debeka im Versicherungs- und Finanzsektor tätig ist, als auch die Struktur der Transaktion und für die Debeka geltende Gesetze und Vorschriften als möglicher Treiber für die entsprechenden Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimawandel

Die Analysen der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen werden grundsätzlich anhand des oben beschriebenen Vorgehens durchgeführt. Die Analysen basieren auf Expertenschätzungen und werden vom zentralen Risikomanagement validiert und plausibilisiert. Für die Plausibilisierung werden für die Debeka-Versicherungsunternehmen mit Blick auf den Klimawandel die Analysen und Ergebnisse aus dem aktuellen ORSA zugrunde gelegt.

Wie bereits in Kapitel „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ erwähnt, ist der ORSA ein Instrument, um die Risikosituation zu einem aktuellen Stichtag sowie im Verlauf des Geschäftsplanungszeitraums zu beurteilen. Ziel dabei ist es, ein fundiertes Bild der aktuellen und erwarteten Risikoexpositionen sowie des sich daraus ergebenden Risikokapitalbedarfs zu erhalten. Dieser wird den vorhandenen anrechnungsfähigen Eigenmitteln gegenübergestellt, um Aussagen über die Risikotragfähigkeit zu treffen. Die hierfür erforderlichen Analysen erfolgen für die Debeka Krankenversicherung, die Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeine Versicherung über einen Geschäftsplanungszeitraum von fünf Jahren. Im ORSA werden, wie bereits erwähnt, auch die Betroffenheit von Klimarisiken analysiert. Da diese sich über längere Zeiträume entwickeln und manifestieren können, werden im ORSA auch längere, d. h. über den Geschäftsplanungszeitraum hinausgehende, Analysen berücksichtigt. Dadurch erfolgt eine aktive strategische Auseinandersetzung mit den aktuellen und potenziellen Risiken. Die Ergebnisse des ORSA fließen in die Unternehmensplanung und -steuerung ein und werden insbesondere auch im Kapitalmanagement, in der Kapitalanlagestrategie/im ALM sowie bei der Produktentwicklung und -gestaltung berücksichtigt (siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel „Allgemeine Informationen/Governance/Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit“).

Die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Unternehmen weisen – gemäß der Wesentlichkeitsanalyse – eine wesentliche Exponierung gegenüber Risiken des Klimawandels auf. Die Exponierung besteht primär gegenüber langfristigen physischen Risiken. Wesentliche transitorische Risiken resultieren lediglich im Geschäftssegment der Kapitalanlagen der Debeka Krankenversicherung, der Debeka Lebensversicherung und der Debeka Allgemeinen Versicherung:

Unternehmen	Bereich der Dimension/Wertschöpfungskette	Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos	Art des Risikos
Debeka KV	nachgelagert Versicherung	Zunehmende Erkrankungen aufgrund von Klimawandeleffekten führen zu einem erhöhten Krankheitsaufkommen und damit zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Leistungen in der Debeka KV.	Es besteht die Gefahr, dass aufgrund der (wahrscheinlich) in der Zukunft vermehrt auftretenden physischen Risiken Krankheiten öfter und ggf. mit intensiveren Folgen auftreten, die eine steigende Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen (Höhe und Dauer) durch die Mitglieder implizieren und somit die Krankheitskosten ansteigen lassen.	physisches Risiko
Debeka AV	nachgelagert Versicherung	Physisches Risiko für die Debeka AV aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Durch die Zunahme von Extremwetterereignissen (physische Risiken) besteht die Gefahr höherer Schadenzahlungen, verursacht durch zunehmende Kumul- und Einzelschäden (steigende Schadenanzahl) als für die einzelnen Sparten bei der Beitragskalkulation angenommen.	physisches Risiko
Debeka AV	nachgelagert Versicherung	Physisches Risiko für die Debeka AV aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Die Zunehmende Anzahl und Intensität von Extremwetterereignissen erhöhen die Schadenanzahl und Schadenintensität, was die Höhe der Versicherungsleistungen bedeutend beeinflussen kann. Rückversicherungsschutz könnte ggf. nur noch zu deutlich höheren Konditionen abgeschlossen werden oder dieser wird vom Rückversicherer nicht mehr angeboten.	physisches Risiko

Unternehmen	Bereich der Dimension/Wertschöpfungskette	Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos	Art des Risikos
Konzern LV; Konzern KV	nachgelagert Kapitalanlagen	Ein Umweltereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im KA-Bestand in Form von Spreadausweitungen.	Die globale Erderwärmung beeinflusst die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen, was zu einer Beeinflussung des Spreadrisikos führen kann.	physisches Risiko; transitorisches Risiko
Konzern LV; Konzern KV	nachgelagert Kapitalanlagen	Ein Umweltereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im KA-Bestand in Form von Aktienkursrückgängen.	Die globale Erderwärmung beeinflusst die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen, was zum Rückgang des Aktienkurses – mit Einfluss auf das Aktienrisiko – führen kann.	physisches Risiko; transitorisches Risiko
Debeka-Gruppe	eigener Geschäftsbetrieb	Steigende Arbeitsbelastung in relevanten Prozessen der Debeka durch physische Risiken (z. B. durch erhöhtes Schadenaufkommen im Zuge der Zunahme von Extremwetterereignissen)	Durch den möglichen Eintritt physischer Risiken (erhöhtes Schadenaufkommen) kann im Zuge der steigenden Arbeitsbelastung die Fehlerhäufigkeit bzw. die Bearbeitungsdauer von Prozessen steigen.	physisches Risiko

Mit besonderem Blick auf den Klimawandel wird im Rahmen des ORSA grundsätzlich analysiert, inwiefern das jeweilige Versicherungsunternehmen von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen ist. Dabei stehen Klima- und Umweltrisiken im Vordergrund, welche sich in physische und transitorische Risiken unterteilen:

- Physische Risiken ergeben sich sowohl im Hinblick auf einzelne Extremwetterereignisse (akute physische Risiken) und deren Folgen als auch in Bezug auf langfristige Veränderungen klimatischer und ökologischer Bedingungen (chronische physische Risiken) unmittelbar aus dem Klimawandel.
- Transitorische Risiken (Transitionsrisiken) bestehen im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft. Hierbei handelt es sich um die Auswirkungen, die sich aus der Reaktion von Regierungen, Unternehmen, Einzelpersonen und anderen Beteiligten auf den Klimawandel ergeben.

Die Analysen sind dabei qualitativer und – sofern auf Basis vorhandener Datengrundlagen möglich und zielführend – quantitativer Natur. Mit Blick auf die identifizierten wesentlichen Risiken (Outside-In) können im Kontext des aktuellen ORSA folgende Aussagen getroffen werden:

Debeka-Krankenversicherung: Physische Klimarisiken im Geschäftssegment Versicherungstechnik:

- Die qualitativen Analysen basieren auf den Annahmen der Zunahme von Erkrankungen sowie der verstärkten Ausbreitung von bekannten oder der Entstehung von neuen Krankheiten, u. a. infolge von Klimarisiken.
- Die quantitativen Analysen umfassen eine Sensitivitätsanalyse, in der ein Anstieg der medizinischen Inflation um 1 % p. a. kombiniert mit einer dauerhaften Erhöhung der tatsächlichen Sterbewahrscheinlichkeiten angenommen wird.

Basierend auf der Analyse hat ein dauerhafter Anstieg der Sterbewahrscheinlichkeiten und Krankheitskosten keine negativen Auswirkungen auf die Solvency-II-Ergebnisse.

Debeka Allgemeine Versicherung: Physische Klimarisiken im Geschäftssegment Versicherungstechnik:

- Die qualitativen Analysen zielen in einem ersten Schritt darauf ab, festzustellen, inwiefern die Geschäftsbereiche der Debeka Allgemeinen Versicherung von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen sind. Basierend auf dem seitens des NGFS („Network for Greening the Financial System“) zur Verfügung gestellten Satzes von sieben Klimawandelszenarien werden hierbei zwei unterschiedliche Szenarien näher betrachtet: (1) Das Szenario „Current Policies“ betrachtet die durch den Temperaturanstieg verursachten physischen Risiken. Hierbei werden die bereits geltenden Klimaschutzmaßnahmen fortgeführt, jedoch ohne die Implementierung zusätzlicher bzw. verschärfter Maßnahmen. Es ergibt sich ein globaler Temperaturanstieg von 3,0 °C mit anschließend ungebremsst weiter steigenden Temperaturen. (2) Das Szenario „Delayed Transition“ betrachtet die durch den Temperaturanstieg verursachten transitorischen Risiken. Das Szenario entwickelt sich bis 2030 analog zum Szenario „Current Policies“, da auch in diesem Szenario die Annahme gilt, dass zunächst keine zusätzlichen Maßnahmen ergriffen werden. Ab 2030 wird eine verschärfte Klimaschutzpolitik unterstellt, wobei die spät ergriffenen Maßnahmen umso gravierender ausfallen müssen, um das Temperaturziel (+ 1,7 °C bis 2100) erreichen zu können.
- Bei den quantitativen Analysen der im Rahmen der qualitativen Analyse identifizierten Geschäftsbereiche handelt es sich um eine What-if-Analyse, bei welcher im Rahmen einer Zeitreise abgeschätzt werden kann, wie sich der aktuelle 200-Jahres-Schaden der Debeka Allgemeinen Versicherung für eine Gefahr (z. B. Überschwemmung) zukünftig aufgrund der steigenden physischen Risiken (als Folge des Klimawandels) verändern könnte.

Anhand der Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Analysen im ORSA der Debeka Allgemeinen Versicherung ist die Expertenschätzung aus der Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen nachvollziehbar und plausibel. Als Folge des Klimawandels wird im Rahmen des aktuellen ORSA der Debeka Allgemeinen Versicherung eine Auswirkung durch eine mögliche Erhöhung der Schadenfrequenz sowie der Schadenhöhe als möglich angesehen. Die Bewertung der finanziellen Auswirkung im ORSA erfolgt ohne die Berücksichtigung der Rückversicherung. Eine mögliche Erhöhung der Schadenfrequenz und -höhe wird daher in vollem Umfang abgebildet. In einem separaten Stressszenario kann jedoch zusätzlich angenommen werden, dass die Rückversicherung nicht verfügbar ist bzw. ausfällt; ein solcher Ausfall würde grundsätzlich eine wesentliche zusätzliche Auswirkung entfalten. Wie bereits erwähnt, haben Schaden- und Unfallversicherer generell die Möglichkeit, kurzfristige Anpassungen (u. a. im Bereich der Prämien) vorzunehmen, sodass ausreichend Handlungsspielraum besteht, um auf die Folgen des Klimawandels reagieren zu können. Aus diesem Grund werden mögliche negative Auswirkungen von Naturkatastrophen – die sich auf die Schadenaufwände auswirken können – regelmäßig im Rahmen des ORSA der Debeka Allgemeinen Versicherung im Kontext möglicher adverser Entwicklungen untersucht. Hierbei fließt als Ursache auch indirekt der Klimawandel mit ein.

Debeka Krankenversicherung, Debeka Lebensversicherung, Debeka Allgemeine Versicherung: Physische und transitorische Klimarisiken im Geschäftssegment Kapitalanlage:

- Im Rahmen einer ersten qualitativen Einschätzung wird das Kapitalanlageportfolio der Debeka Krankenversicherung, der Debeka Lebensversicherung und der Debeka Allgemeinen Versicherung auf die Konzentration in klimapolitisch relevante Sektoren (Climate Policy Relevant Sectors, CPRS) untersucht. Die CPRS sind eine Klassifizierung wirtschaftlicher Aktivitäten zur Bewertung von Klimatransitionsrisiken und wurden in einem Artikel von Stefano Battiston et al. (2017) entwickelt. Dem Ansatz von Battiston folgend, wird hierzu eine Zuordnung der Einzelpositionen gemäß ihrem NACE-Code in die sechs Kategorien „fossile Brennstoffe“, „Energieversorger“, „energieintensive Produktion“, „Gebäude“, „Verkehr“ und „Landwirtschaft“ vorgenommen. Insgesamt zeigt sich, dass für die Debeka Krankenversicherung, Debeka Lebensversicherung und Debeka Allgemeine Versicherung lediglich eine geringe Exponierung gegenüber diesen Sektoren vorliegt. Eine Sonderrolle

nimmt bei dieser Betrachtung jedoch der Finanzsektor ein. Dieser ist per se nicht den CPRS zuzuordnen, kann aber durch die Finanzierung von Unternehmen aus den anderen Sektoren indirekt von Transitionsrisiken betroffen sein. Da die Debeka Krankenversicherung, der Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeinen Versicherung einen hohen Anteil ihrer Kapitalanlagen im Finanzsektor halten, folgen weitere quantitative Untersuchungen.

- Dabei setzten diese quantitativen Untersuchungen auf einer Analyse des Kapitalanlageportfolios auf Einzeltitelebene auf. Der Portfolioallokation folgend liegen dabei die Kapitalanlagen mit Zins- und Laufzeitvereinbarung im besonderen Fokus. Zur Analyse der Teilportfolios wird das Modul „Climate Value at Risk“ des Anbieters MSCI verwendet. Hiermit wird das Ziel verfolgt, die gesamten in der Zukunft erwarteten Klimakosten – mit Fokus auf transitorischen Risiken – auf Unternehmensebene zu quantifizieren. Daran anschließend rechnet das Modul diese Klimakosten auf Unternehmensebene auf die ausstehenden Emissionen bzw. die ausgegebenen Aktien um. Im Ergebnis kann über das Modul für jedes betrachtete Einzelasset aus dem Bereich der festverzinslichen Wertpapiere – wie auch für notierte Aktien – ein Climate Value at Risk (CVaR) als prozentualer Zeitwertverlust für die jeweiligen Pfade (1,5; 2 und 3 Grad) abgelesen werden.

Basierend auf den Analysen sind negative finanzielle Auswirkungen für die Debeka Krankenversicherung, die Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeine Versicherung aufgrund von Klimarisiken möglich, diese sind jedoch im Kontext von Solvency II als moderat zu bewerten. Der CVaR ist in diesem Kontext als aggregierter Ansatz zu betrachten, in dem sowohl positive als auch negative Aspekte aufgerechnet werden. In der Outside-In-Wesentlichkeitsanalyse wird hingegen eine dezidiertere Betrachtung von negativen Effekten der Klimarisiken durchgeführt, die aufbauend auf den Analysen des ORSA auf eine Expertenschätzung zurückgreift. Wie bereits dargestellt, werden physische und transitorische Risiken im Hinblick auf Aktienkursrückgang und Spreadausweitung als wesentlich bewertet. Die konkreten Auswirkungen werden zukünftig weiter beobachtet und analysiert. Die im Kontext der Kapitalanlagen beschriebenen Maßnahmen werden in Kapitel „Umweltinformationen/Klimawandel/Kapitalanlagen“ ausführlich beschrieben.

**Debeka Krankenversicherung, Debeka Lebensversicherung, Debeka Allgemeine Versicherung:
Physisches Klimarisiko im Geschäftssegment eigener Geschäftsbetrieb:**

Die Abbildung des Geschäftssegments Geschäftsbetrieb erfolgt – wie bereits in Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen Risiken und Chancen“ erwähnt – über das operationelle Risiko. Im Kontext des ORSA wird das operationelle Risiko grundsätzlich mit Hilfe einer linearen Formel faktorbasiert über die Höhe der Beitragseinnahmen und der versicherungstechnischen Rückstellungen bestimmt. Da operationelle Risiken nicht pauschal von der Größe eines Unternehmens abhängen, ist diese Formel nicht risikosensitiv. Aus diesem Grund ist im Rahmen des ORSA eine explizite Analyse der Auswirkungen des Klimawandels an dieser Stelle nicht zielführend. Die Analysen der Risiken und Chancen basieren demnach an dieser Stelle ausschließlich auf den durchgeführten Expertenschätzungen im Kontext der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Die Debeka Krankenversicherung, die Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeine Versicherung haben in diesem Kontext verschiedene Maßnahmen etabliert, die es ermöglichen angemessen auf eintretende physische Klimarisiken im Geschäftssegment Geschäftsbetrieb zu reagieren. Hierbei spielt das im Kapitel „Allgemeine Informationen/Governance/Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“ dargestellte interne Kontrollsystem eine wichtige Rolle. Darüber hinaus wurde eine Notfallmanagementorganisation etabliert, welche die Widerstandsfähigkeit von Bereichen und Prozessen sowie der dafür benötigten IT erhöhen soll, um in möglichen Notfallsituationen die Fortführung der Geschäftstätigkeit durch im Vorfeld definierte Verfahren zu gewährleisten und somit Personen und Sachanlagen sowie Vermögenswerte zu schützen und das Ausmaß möglicher Schäden zu reduzieren.

Die Debeka Krankenversicherung, die Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeine Versicherung betreiben ihr Versicherungsgeschäft in Deutschland. Insofern bedarf es an dieser Stelle keiner standortspezifischen Betrachtung.

Physische und transitorische Risiken der Bausparkasse

Nachhaltigkeitsrisiken haben einen gesonderten Einfluss auf die Debeka Bausparkasse im Finanzierungs- und Bauspargeschäft. Die Debeka Bausparkasse definiert zur angemessenen Berücksichtigung von ESG-Risiken zwei Stressszenarien zur Abdeckung der im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifizierten klimabezogenen Risiken (transitorische und physische Risiken, siehe auch „Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“). Diese werden im Rahmen des ICAAP hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Risikotragfähigkeit untersucht und spiegeln die Resilienzfähigkeit der Debeka Bausparkasse gegenüber Einflüssen aus ESG-Risiken wider. Die transitorischen Risiken werden in einem Transitionsszenario und die physischen Risiken in einem Auswirkungsszenario betrachtet. Bei der Ausgestaltung angemessener Stress-Szenarien mit langfristigem Zeithorizont wird sich auf die Annahmen sowie die Übersetzung in physische und transitorische Risiken durch Anwendung der NGFS-Szenarien bezogen. Die NGFS-Szenarien bilden die Grundlage für ESG-bezogene Stresstests.

Auswirkungsszenario: Um die Resilienzfähigkeit der Debeka Bausparkasse gegenüber Naturkatastrophen zu testen, wird ein Ad-hoc-Schock einer Flutkatastrophe (Flood-Szenario der EZB) kombiniert mit einer anhaltenden Dürre/Hitzewelle (Hot-House-World-Szenario) unterstellt. Durch Extremwetterereignisse wird die Werthaltigkeit der Sicherheiten über einen langfristigen Zeithorizont beeinträchtigt. Es werden folgende Reaktionen erwartet:

- sinkende Nachfrage nach Immobilien in Überflutungsregionen
- Zahlungsschwierigkeiten von Kunden in Überschwemmungsregionen
- Abziehen der Einlagen durch Kunden zur Begleichung von Schäden
- Branchen, die besonders von anhaltenden Dürren und Hitzewellen betroffen sind, verlieren an Unternehmenswert
- Betriebsunterbrechungen aufgrund von Überschwemmungen/Zunahme an Pandemien aufgrund klimatischer Veränderungen

Nachfolgend sind die Auswirkungen der erwarteten Reaktionen auf die wesentlichen Risikoarten beschrieben.

Adressenausfallrisiko: Die physischen Risiken haben einen besonderen Einfluss auf das Adressenausfallrisiko, da die Sicherheitenwerte in den von Extremwetterereignissen betroffenen Regionen beeinträchtigt werden können. Angelehnt an den Grundgedanken der NGFS-Szenarien werden im Rahmen des Stresstests im Adressenausfallrisiko verschiedene Preisschocks sowie eine Staffelung des Immobilienpreissrückgangs modelliert, um den Einfluss auf das Sicherheitenportfolio der Debeka Bausparkasse zu untersuchen. Zusätzlich werden Zahlungsschwierigkeiten, deren Ursache in Kündigungen und Insolvenzen liegen oder aufgrund des Wohnsitzes der Kunden in einer Überschwemmungsregion auftreten, simuliert. Die qualitative Einwertung der Wirkungsweise erfolgt kurz-, mittel- und langfristig.

Marktpreisrisiko: Es werden keine Auswirkungen auf die Zinsstrukturkurve (auf Swap-Basis) aufgrund physischer Risiken erwartet. Angelehnt an das Hot-House-World-Szenario der EZB erfolgt zunächst ein Abfallen der Credit-Spreads, da geringere Klimaschutzmaßnahmen und -gesetze anfangs zu einer Erleichterung für die Wirtschaft führen. In den Folgeperioden erfolgt anschließend ein stärkerer Anstieg der Credit-Spreads. Dieser stellt die erhöhten Kosten und Risiken aufgrund der physischen Auswirkungen des Klimawandels (z. B. häufigere und heftigere Naturkatastrophen) dar.

Liquiditätsrisiko: Es wird davon ausgegangen, dass Kunden ihre Einlagen zur Beseitigung der Schäden durch Naturkatastrophen abziehen. Der zudem erwartete Rückgang der Neugeschäftsannahmen leitet sich aus dem volumengewichteten Anteil aller Kunden in der Region mit der größten Überschwemmungswahrscheinlichkeit ab. Es werden die Refinanzierungskosten entsprechend dem beschriebenen Credit-Spread-Anstieg des Hot-House-World-Szenarios der EZB erhöht.

Operationelles Risiko: Es wird erwartet, dass Betriebsunterbrechungen aufgrund von Überschwemmungen oder durch Pandemien, verursacht durch klimatische Veränderungen, in Zukunft zunehmen. Die resultierenden ESG-Risikowerte leiten sich von Expertenschätzungen der einzelnen Risikoeigner entsprechend der Risikoinventur ab.

Geschäfts- und strategisches Risiko: Im Auswirkungsszenario ist kein wesentlicher Einfluss auf die Geschäfts- und strategischen Risiken zu erwarten. Die Geschäfts- und strategischen Risiken spiegeln sich in den Auswirkungen auf die anderen Risikoarten wider.

Transitionsszenario: Es wird angenommen, dass die politischen Bemühungen ausreichen, um das von Deutschland gesetzte Ziel der Treibhausgasneutralität bis 2045 zu erreichen. Die mit der Zielerreichung verbundenen transitorischen Risiken werden hinsichtlich der Wirkungsweise auf das Portfolio der Debeka Bausparkasse untersucht. Dabei werden folgende Reaktionen erwartet:

- Anstieg der Energiepreise zur Reduktion der Treibhausgasemissionen
- sinkender Immobilienwert bei Immobilien mit niedrigen Energieeffizienzklassen
- Abzug von Einlagen aufgrund vermehrter Modernisierungsmaßnahmen der Kunden
- erhöhte Inflation u. a. durch einen Anstieg der Energiepreise
- Zinsanstieg durch den aufgrund steigender Energiepreise ausgelösten Inflationsdruck
- Rückgang der Unternehmenswerte in Branchen, die besonders von den Bemühungen der Treibhausgasneutralität betroffen sind
- Marktneuausrichtung infolge veränderten Kundenverhaltens
- Zunahme an ESG-Regularien

Nachfolgend sind die Auswirkungen der erwarteten Reaktionen auf die wesentlichen Risikoarten beschrieben.

Adressenausfallrisiko: Immobilien mit einer niedrigen Energieeffizienzklasse sind ein Haupttreiber für das Transitionsrisiko. Dies schlägt sich in einem steigenden Adressenausfallrisiko nieder. Unterschiedliche Ausmaße des Transitionsrisikos werden insofern innerhalb des Szenarios berücksichtigt, dass niedrige Energieeffizienzklassen einen größeren Wertverfall erleiden. Diese Gebäude verursachen aufgrund einer ineffizienten Energienutzung einen hohen CO₂-Ausstoß. Langfristig betrachtet stehen diese aus derzeitiger Sicht im Konflikt mit dem Erreichen von Klimazielen. Steigende Energiepreise treffen Kunden mit einem hohen Energieverbrauch stärker als Kunden mit einem geringen Energieverbrauch. Die aus dem Energiekostenanstieg resultierenden Mehrkosten wirken sich auf die freie Liquidität der Kunden der Debeka Bausparkasse aus, wodurch die Ausfallwahrscheinlichkeit zunimmt. Der Energiepreisanstieg leitet sich aus den Annahmen der EZB zu den CO₂-Preis-Entwicklungen, den Gas-Preis-Entwicklungen und den Öl-Preis-Entwicklungen als Indikatoren für die Heizkosten des Orderly-Szenarios, ab. Ferner wird erwartet, dass Unternehmen in bestimmten Branchen Wertverluste aufgrund gestiegener Energiekosten erleiden, die mit Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen einhergehen. Hieraus resultieren wiederum Zahlungsschwierigkeiten und steigende Ausfallwahrscheinlichkeiten.

Marktpreisrisiko: Die durch die Steigerung der Energiekosten getriebene Erhöhung der Inflation führt zu der Erwartung, einer Verschiebung der Zinsstrukturkurve (auf Swap-Basis). Die Annahmen eines erwarteten Zinsanstiegs zeigen im langfristigen Zeithorizont eine Zinserhöhung. Angelehnt an das Shortterm-Disorderly-Szenario der EZB findet hier ein konstanter Anstieg der Credit-Spreads statt, der die Kosten der Transformation in eine klimaneutrale Wirtschaft und die damit verbundenen Risiken für die Emittenten darstellt.

Liquiditätsrisiko: Es wird von einem zunehmenden Abzug der Einlagen durch die Kunden zur Durchführung energetischer Maßnahmen ausgegangen. Die Refinanzierungskosten werden entsprechend dem beschriebenen Credit-Spread-Anstieg des Shortterm-Disorderly-Szenarios der EZB erhöht.

Operationelles Risiko: Die erwarteten zunehmenden ESG-Regularien fordern einen erhöhten Arbeitsaufwand/Aufbau von zusätzlichem Know-how zur Umsetzung der regulatorischen Anforderungen. Wenn diese nur teilweise oder nicht eingehalten oder umgesetzt werden, steigt das operationelle Risiko.

Geschäfts- und strategisches Risiko: Ein steigendes Nachhaltigkeitsbewusstsein wirkt sich auch auf die Präferenzen der Kunden aus. Es besteht für die Debeka Bausparkasse das Potenzial, dass die Nachfrage nach Krediten für Bauprojekte zur Steigerung der Energieeffizienz von Immobilien zunimmt. Wenn keine entsprechenden Maßnahmen zur rechtzeitigen Anpassung an diese Entwicklung vorgenommen werden, führt dies zu einem Einbruch des Neugeschäfts. Das Geschäfts- und strategische Risiko spiegelt sich somit in der Geschäftsentwicklung sowie im Liquiditätsrisiko wider.

Auf Grundlage der Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Analysen ist die Einschätzung der wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken nachvollziehbar und plausibel. In der Debeka Bausparkasse werden sowohl die physischen Risiken durch Extremwetterereignisse als auch die transitorischen Risiken, die sich aus der Zielerreichung zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5°C ergeben, als wesentlich angesehen. Auf die Anpassungsfähigkeit, um auf diese Risiken reagieren zu können, wurde in der Resilienzanalyse Bezug genommen. Mögliche negative Auswirkungen der physischen und transitorischen Risiken werden von der Debeka Bausparkasse regelmäßig im Zuge der Überprüfung der Risikotragfähigkeit ermittelt.

Relevante Datenpunkte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung

Die als wesentlich eingestufteten Auswirkungen sowie Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen werden in diesem Bericht ausführlich erläutert. Eine zusammenfassende Darstellung befindet sich in der folgenden Tabelle.

Darüber hinaus wurden keine weiteren wesentlichen Auswirkungen, Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen identifiziert.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse der Debeka-Versicherungsunternehmen wurden für die Debeka Pensionskasse AG keine eigenständig wesentlichen bzw. abweichenden IROs identifiziert. In den nachfolgenden Berichtsteilen und Angabepflichten ist sie als Teil der Debeka-Gruppe inkludiert, es wird jedoch nicht gesondert auf die Debeka Pensionskasse AG Bezug genommen.

Die für die Wesentlichkeitsanalyse getroffenen Annahmen sowie das Vorgehen der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse werden in Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ ausführlich dargestellt.

Die Ermittlung der relevanten Datenpunkte für die Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich am Ablaufdiagramm (nach ESRS 1 Anlage E) zur Bestimmung der Angaben im Rahmen der ESRS. Die Grundlage bilden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2025. Darüber hinaus werden im Rahmen der Möglichkeiten Übergangsbestimmungen (nach ESRS 1 Anlage C) ergriffen und von der Umsetzung der Kann-Vorgaben in der Berichterstattung abgesehen.

Die Offenlegung wesentlicher Aspekte und die Anwendung des Wesentlichkeitsprinzips (gemäß ESRS 1, Abschnitt 3.2.) wurde berücksichtigt. Angaben wurden nicht aufgenommen, sofern ein Datenpunkt oder eine Angabepflicht aufgrund des Geschäftsmodells oder infolge der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich oder anwendbar bewertet wurde.

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Klimawandel					
Angabepflicht E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz	x	x		x	Umweltinformationen/ Klimawandel/Transitionsplan
Angabepflicht E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	x	x	x	x	Umweltinformationen/ Klimawandel/Eigener Geschäftsbetrieb, Umweltinformationen/ Klimawandel/Kapitalanlagen, Umweltinformationen/ Klimawandel/Versicherungstätigkeiten
Angabepflicht E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten	x	x	x	x	Umweltinformationen/ Klimawandel/Eigener Geschäftsbetrieb
Angabepflicht E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	x	x	x	x	Umweltinformationen/ Klimawandel/Bausparkasse
Angabepflicht E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	x				Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x		x	Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO ₂ -Zertifikate	x				Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht E1-8 – Interne CO ₂ -Bepreisung					
Angabepflicht E1-9 – Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen					
Umweltverschmutzung					
Angabepflicht E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung					
Angabepflicht E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung					
Angabepflicht E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung					
Angabepflicht E2-4 – Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung					
Angabepflicht E2-5 – Besorgniserregende Stoffe und besonders besorgniserregende Stoffe					

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Angabepflicht E2-6 – Erwartete finanzielle Effekte durch Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung					
Wasser- und Meeresressourcen					
Angabepflicht E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen					
Angabepflicht E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen					
Angabepflicht E3-4 – Wasserverbrauch					
Angabepflicht E3-5 – Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen					
Biologische Vielfalt und Ökosysteme					
Angabepflicht E4-1 – Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell					
Angabepflicht E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen					
Angabepflicht E4-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen					
Angabepflicht E4-4 – Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen					
Angabepflicht E4-5 – Kennzahlen für die Auswirkungen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemveränderungen					
Angabepflicht E4-6 – Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen					

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Angabepflicht E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Angabepflicht E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Angabepflicht E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Angabepflicht E5-4 – Ressourcenzuflüsse					
Angabepflicht E5-5 – Ressourcenabflüsse					
Angabepflicht E5-6 – Erwartete finanzielle Effekte durch Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft					
Eigene Belegschaft					
Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	x				Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte
Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	x				Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte
Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	x				Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte
Angabepflicht S1-4 – Erreichung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze	x				Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Maßnahmen

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Ziele
Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens	x				Phase-in
Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-10 Angemessene Entlohnung	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung	x				Phase-in
Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen	x				Phase-in
Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	x				Phase-in
Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	x				Phase-in
Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				Sozialinformationen/ Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette					
Angabepflicht S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette		x			Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte
Angabepflicht S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen		x			Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte
Angabepflicht S2-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können		x			Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte
Angabepflicht S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze		x			Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Maßnahmen
Angabepflicht S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen		x			Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Ziele
Betroffene Gemeinschaften					
Angabepflicht S3-1 Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften					
Angabepflicht S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen					
Angabepflicht S3-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können					

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Angabepflicht S3-4 – Erreichung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen					
Angabepflicht S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen					
Verbraucher und Endnutzer					
Angabepflicht S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern			x	x	Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Konzepte Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Bausparkasse
Angabepflicht S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen			x	x	Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Bausparkasse/ Maßnahmen
Angabepflicht S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können			x	x	Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Bausparkasse/ Maßnahmen
Angabepflicht S4-4 – Erreichung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze			x	x	Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Bausparkasse/ Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

Nachhaltigkeitsthema	Wesentlichkeitseinstufung				Kapitel
	Eigener Geschäftsbetrieb	Kapitalanlage	Versicherungsprodukte	Bausparkassenprodukte	
Angabepflicht S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen			x	x	Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Ziele Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Bausparkasse
Unternehmensführung					
Angabepflicht G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	x	x			Governance Informationen/Unternehmensführung/Konzepte
Angabepflicht G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	x				Governance Informationen/Unternehmensführung/Management von Lieferanten und Dienstleistern
Angabepflicht G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	x	x			Governance Informationen/Unternehmensführung/Konzepte
Angabepflicht G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle	x	x			Governance Informationen/Unternehmensführung/Kennzahlen und Metriken
Angabepflicht G1-5 – Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten; Politisches Engagement	x				Governance Informationen/Unternehmensführung/Maßnahmen
Angabepflicht G1-6 – Zahlungspraktiken					

Umweltinformationen

Angaben nach Art. 8 der VO (EU) 2020/852 Taxonomie-Verordnung

Es werden keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Art. 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten. Weitere Informationen sind im Kapitel „Allgemeine Informationen/Grundlagen für die Erstellung“ aufgeführt.

Klimawandel

Transitionsplan

Eigener Geschäftsbetrieb

Die Debeka hat mittel- bis langfristig geplant, durch die Umsetzung eines Transitionsplans eine positive Auswirkung auf den Klimaschutz zu erzielen. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde bereits ein Transitionsplan für die Kapitalanlage durch den Vorstand verabschiedet. Trotz der im Vergleich zu den Kapitalanlagen geringen Emissionsmengen im eigenen Geschäftsbetrieb, strebt die Debeka dort ebenfalls langfristig eine Reduktion der Emissionen an (Basisjahr 2024). Derzeit findet jedoch noch eine Analyse- und Planungsphase statt, um konkrete Ziele und Maßnahmen zu entwickeln. Die Debeka ist entschlossen, auch in diesem Bereich transparente und messbare Fortschritte über die nächsten Jahre zu erzielen und kontinuierlich an der Reduktion des ökologischen Fußabdrucks zu arbeiten.

Kapitalanlage

Die Debeka verfügt über einen wissenschaftlich fundierten Transitionsplan zur Erreichung der Klimaneutralität in der Kapitalanlage bis 2050. Dieser Plan wurde im Einklang mit den regulatorischen Anforderungen (u. a. CSRD, CSDDD) entwickelt und ist Bestandteil der Teilstrategie Finanzen. Die Existenz, die Umsetzung sowie die Zielerreichung des Plans werden jährlich im Rahmen der CSRD-Berichterstattung offengelegt.

Die Reduktionsziele werden als prozentuale Verminderung der Emissionen gegenüber dem Basisjahr 2022 definiert. Eine ausführliche Zielsetzung finden Sie im Abschnitt „Kapitalanlage Ziele“. Im Folgenden werden die Hebel und Maßnahmen zur Erreichung der Zielvorgaben des Transitionsplans erläutert.

Sie bekennt sich zum Pariser Klimaschutzabkommen und verfolgt das Ziel, die Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen. Die Kapitalanlage wird sukzessive auf Klimaneutralität bis 2050 umgestellt. Als Zwischenziel werden die THG-Emissionen (Scope 1 und 2) in Aktienportfolios und Unternehmensanleihen bis 2030 um 35 % gegenüber dem Stand zum 31. Dezember 2022 reduziert. Die in Verbindung mit dem Transitionsplan ausgewiesenen Emissionen sind nicht überleitbar auf die Emissionen aus der Tabelle: „THG-Gesamtemissionen, Kategorie 15“, da nur Aktien und Unternehmensanleihen enthalten sind.

Grundlage für die Zielsetzung und Szenarioanalysen ist das Net Zero Emissions 2050-Szenario der Internationalen Energieagentur (IEA).

Zur Erreichung der Ziele wurden folgende Maßnahmen implementiert:

- Strenge Ausschlusskriterien für CO₂-intensive Sektoren (Paris-Aligned Benchmark, PAB)
- Integration von Klimarisiken in die interne Kreditrisikoanalyse und jährliche Überprüfung
- Nutzung des MSCI ESG-Managers zur Bewertung von Klima-Kennzahlen und zur Steuerung der Emissionsentwicklung
- Durchführung von Klimaszenarioanalysen auf Basis des IEA Net Zero 2050-Szenarios

Im Kapitalanlageportfolio der Debeka entfallen die finanzierten Scope-1- und Scope-2-Emissionen maßgeblich auf wenige Unternehmen und Branchen. Eine aggregierte Betrachtung zeigt: Die zehn größten Emissionstreiber verursachen zusammen rund 1.265.525 tCO₂e, was etwa 50,2 % der finanzierten Gesamtemissionen zum Stichtag 31. Dezember 2025 entspricht.

Im Rahmen des Transitionsplans ist vorgesehen, die Gesamtemissionen der relevanten Assetklassen bis 31. Dezember 2030 auf etwa 2.041.000 tCO₂e zu senken. Bis dahin laufen Kapitalanlagen der zehn größten Emissionstreiber mit einem Emissionsvolumen von rund 671.288 tCO₂e aus. Neben festverzinslichen Anlagen werden auch Aktien mit geringem Emissionsanteil gehalten.

Ein Teil der potenziellen Investments ist aufgrund von Verstößen gegen Nachhaltigkeitskriterien von Neuanlagen ausgeschlossen. Weitere Unternehmen weisen sehr hohe Temperaturpfade (ITR) auf, sodass Neuanlagen ohne Begründung nicht mehr möglich sind. Andere Investments befinden sich auf einem ambitionierten Dekarbonisierungspfad und verfolgen Klimaziele, die mit der Science Based Targets Initiative vereinbar sind.

Alle betrachteten Unternehmen sind im Energiesektor oder in der chemischen Industrie tätig. Branchenanalysen zeigen, dass rund 63,6 % der Gesamtemissionen auf fünf Branchen entfallen: die Produktion, die Verteilung und den Vertrieb von Elektrizität (NACE-Codes 3511, 3512, 3513) sowie die Herstellung von raffinierten Erdölprodukten und organischen Grundchemikalien (NACE-Codes 1920, 2014).

Investitionen in Kohle, Öl und Gas werden durch die bestehenden Ausschlusskriterien weitgehend ausgeschlossen. Signifikante Kapitalanlagen in diesen Sektoren wurden im Berichtsjahr nicht getätigt.

Das Klimaziel ist Bestandteil der Teilstrategie Finanzen. Auch das Zwischenziel für 2030 ist dort festgehalten. Der Rahmen des Transitionsplans ist in der Leitlinie "ESG-Kriterien für die Kapitalanlage" definiert. Die Leitlinie wird vom ESG-Komitee formuliert und durch den Vorstand verabschiedet. Die Umsetzung des Transitionsplans wird durch die zuständigen Abteilungen das Anlagemanagement sowie das Risikomanagement überwacht.

Die Fortschritte bei der Umsetzung des Transitionsplans sowie der Stand der Zielerreichung werden jährlich an dieser Stelle transparent dargestellt.

Insgesamt verläuft die Umsetzung des Transitionsplans planmäßig und zeigt deutliche Fortschritte. Das Kapitalanlageportfolio entwickelt sich messbar in Richtung des für das Jahr 2030 festgelegten Zwischenziels. Mit einer aktuellen Reduktion von 19,71 % sind bereits mehr als die Hälfte des angestrebten 35 % Ziels umgesetzt.

Im Berichtsjahr 2025 konnten die absoluten THG-Emissionen in der Anlageklasse Unternehmensanleihen gegenüber dem Berichtsjahr 2024 um 6,68 % reduziert werden.

Im Aktienportfolio kam es hingegen zu einem Anstieg der Emissionen um 18,18 % gegenüber dem Vorjahr. Dieser Anstieg ist in erster Linie auf höhere Investitionssummen zurückzuführen und stellt damit keinen Rückschritt in Bezug auf den Transitionsplan dar. Das Aktienportfolio umfasst lediglich 5,18 % des betrachteten Portfolios und weist somit ein deutlich geringeres Volumen auf als die Anlageklasse der Unternehmensanleihen. Dadurch können bereits geringfügige Marktwertveränderungen oder Verschiebungen in einzelnen Positionen einen überproportionalen Einfluss auf die Emissionsintensität innerhalb des Portfolios haben.

Versicherungstätigkeiten

Unter Berücksichtigung einer Phase-in-Regelung (ESRS1.133b) werden aktuell keine Emissionen aus Versicherungsverträgen berichtet. Daher liegt auch kein Transitionsplan für die Versicherungstätigkeiten vor.

Bausparkasse

Für die Bausparkasse ist derzeit kein eigener Transitionsplan vorgesehen. Entsprechend werden die Emissionen aus dem eigentlichen Bausparkassengeschäft aktuell nicht erhoben. Die Emissionen aus dem eigenen Geschäftsbetrieb sowie aus der Kapitalanlage der Bausparkasse sind in den jeweiligen Emissionsberechnungen enthalten (Umweltinformationen/Klimawandel/Kennzahlen und Metriken).

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

In Anlehnung an die Ausführungen in Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ sorgt die Debeka-Gruppe im Rahmen ihrer regelmäßigen strategischen Auseinandersetzung mit Nachhaltigkeitsthemen dafür, dass die unternehmerische Widerstandsfähigkeit gegenüber unerwarteten Veränderungen, Krisen und Risiken steigt.

Neben den Analysen zur Bestimmung der wesentlichen Auswirkungen, Nachhaltigkeitsrisiken und Chancen erfolgt eine dezidierte Auseinandersetzung mit dem Risikoprofil der unter das Solvency-II-Regime fallenden Debeka-Versicherungsunternehmen im Rahmen des ORSA, in dem – auch unter Berücksichtigung konkreter Klimawandelszenarien – die Risikotragfähigkeit sowohl zum betrachteten Stichtag als auch über den Geschäftsplanungszeitraum (5 Jahre) analysiert wird. Die Analysen beziehen sich dabei auf erwartete und adverse Entwicklungen, um eine aktive strategische Auseinandersetzung mit den aktuellen und potenziellen Risiken des jeweiligen Versicherungsunternehmens zu erreichen. Mit besonderem Blick auf den Klimawandel wird dabei analysiert, inwiefern das jeweilige Versicherungsunternehmen von den Effekten des Klimawandels betroffen ist. Diese klimawandelbezogenen Analysen sind qualitativer und – sofern auf Basis vorhandener Datengrundlagen möglich und zielführend – quantitativer Natur und stellen wesentliche Effekte relevanter Klimaszenarien (z. B. Hagel, Überschwemmung) auf das Risikoprofil (z. B. Kapitalanlage Risiko und versicherungstechnisches Risiko) fest.

Eigener Geschäftsbetrieb

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine neuen wesentlichen klimabezogenen Risiken identifiziert, die den eigenen Geschäftsbetrieb betreffen (vgl. Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“). Das in der letztjährigen Analyse identifizierte Risiko besteht unverändert fort. Dabei handelt es sich um folgendes Risiko:

Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos/der Chance	Art des Risikos
Steigende Arbeitsbelastung in relevanten Prozessen der Debeka KV, LV, AV durch physische Risiken (z. B. durch erhöhtes Schadenaufkommen im Zuge der Zunahme von Extremwetterereignissen)	Durch den möglichen Eintritt physischer Risiken (erhöhtes Schadenaufkommen) kann im Zuge der steigenden Arbeitsbelastung die Fehlerhäufigkeit bzw. die Bearbeitungsdauer von Prozessen steigen.	physisches Risiko

Auf Grundlage der durchgeführten Analysen weisen die Debeka Krankenversicherung, die Debeka Lebensversicherung und die Debeka Allgemeine Versicherung eine wesentliche Exponierung gegenüber physischen Risiken des Klimawandels auf. Im Geschäftssegment eigener Geschäftsbetrieb sind geeignete Maßnahmen implementiert, die eine angemessene Reaktion auf eintretende physische Klimarisiken ermöglichen. Eine zentrale Rolle kommt dabei dem im Kapitel „Allgemeine Informationen/Governance/ Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung“ beschriebenen internen Kontrollsystem zu. Zudem wurde eine Notfallmanagementorganisation etabliert, welche die Widerstandsfähigkeit von Bereichen und Prozessen sowie der dafür benötigten IT erhöhen soll, um in möglichen Notfallsituationen die Fortführung der Geschäftstätigkeit durch im Vorfeld definierte Verfahren zu gewährleisten und somit Personen und Sachanlagen sowie Vermögenswerte zu schützen und das Ausmaß möglicher Schäden zu reduzieren.

Konzepte

Im Rahmen der Einführung des Energiemanagementsystems hat die Unternehmensleitung der Debeka-Gruppe ein Leitbild zum Energiemanagement eingeführt. Darin verpflichtet sie sich, zur fortlaufenden Verbesserung der energetischen Leistung. Mit Einführung der DIN EN ISO 50001 sollen drei Hauptergebnisse erreicht werden, die miteinander in Beziehung stehen:

- die CO₂-Emissionen zu reduzieren
- effizientere Nutzung der Energiequellen und durch diesen Effizienzgewinn
- Kosteneinsparungen und Verbesserung der Reputation

Das Leitbild gilt für alle bundesweiten Standorte (Betriebsstätten) der Debeka-Gruppe.

Mit dem Konzept werden die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentliche Auswirkungen und Risiken adressiert, die mit den Bereichen Klimaschutz, Energieeffizienz und Einsatz erneuerbarer Energien zusammenhängen.

Zur Umsetzung des Konzepts wurden ein Energiemanagementbeauftragter sowie ein Energiemanagement-Team benannt, welche für den Aufbau, die Steuerung, die Bewertung und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Energiemanagementsystems verantwortlich sind. Die Unternehmensleitung überprüft regelmäßig die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems, um sicherzustellen, dass die energiebezogenen Ziele erreicht werden und das System an veränderte Anforderungen angepasst wird.

Maßnahmen

Zur Minderung der energiebedingten Treibhausgasemissionen setzt die Debeka Maßnahmen um, die den Dekarbonisierungshebeln Erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Brennstoffwechsel zuzuordnen sind:

- Im eigenen Geschäftsbetrieb bezieht die Debeka für ihre Betriebsstätten (bundesweit) 100 Prozent Ökostrom aus erneuerbaren Energien (100 Prozent Hydro Power – Wasserkraft aus Europa). Die Nachweise erfolgen über die spezifischen Entwertungsnachweise (HKNR – über die jeweiligen Kennzeichnungen) der entwerteten Menge in MWh. Die Beschaffung der Herkunftsnachweise und der Nachweis der Entwertung erfolgen über die Energieversorgung Mittelrhein AG (evm). Dies führte im Berichtszeitraum zu einer ermittelten CO₂-Reduktion von 3.628 t/a gegenüber der Nutzung von konventionellem Strom.
- Der Gebäudeabschnitt DP 1B – Campus 1 der Debeka Hauptverwaltung in Koblenz befindet sich seit Anfang 2025 in einer energetischen Gesamtanierung. Neben dem Austausch der Fassadengläser und dem Einsatz von hocheffizienten technischen Anlagen sowie neuer Wärmepumpentechnik, erfolgt auch eine Installation einer PV-Anlage. Zusätzlich wird für das Gebäude eine DG-NB-Zertifizierung angestrebt. Zur erwarteten CO₂-Reduktion der Gesamtmaßnahme liegen aktuell noch keine konkreten Zahlen vor. Durch den Einsatz der Wärmepumpenanlage ist jedoch allein von einer jährlichen Reduktion von 83,8 tCO₂ auszugehen.
- Um den Energiebedarf am Standort der Hauptverwaltung in Koblenz weiter zu senken, wurde im laufenden Betrieb eine Optimierung des Dampfverbrauchs initiiert. Durch technische Anpassungen an der Betriebsführung sowie die sukzessive Optimierung der Prozessparameter konnten bereits erste Einsparungen identifiziert werden. Die Maßnahme befindet sich derzeit in der Umsetzung; basierend auf den bisherigen Analysewerten wird eine jährliche Reduktion des Dampfverbrauchs von rund 550.000 kWh (165 tCO₂) erwartet. Da die technischen Anpassungen noch nicht vollständig abgeschlossen sind, liegen aktuell keine belastbaren CO₂Berechnungen vor. Eine finale Bewertung erfolgt nach Abschluss der Maßnahme gemäß VDIMethodik.

- Das Gebäude DP 2 – Campus 2 der Debeka-Hauptverwaltung in Koblenz hat im Berichtsjahr das DGNB-Zertifikat in Gold für nachhaltig betriebene Gebäude erreicht. Mit dem Zertifikat wird die Qualität des nachhaltigen Bauprojektes belegt und zeigt zudem das Engagement der Debeka in diesem zukunftsweisenden Bereich.
- Im Rahmen der Optimierung der technischen Gebäudeausrüstung erfolgt aktuell eine schrittweise Anpassung der Steuerungs- und Regelprogramme verschiedener technischer Anlagen. Ziel ist eine bedarfsgerechtere und energieeffizientere Betriebsführung. Die Änderungen umfassen insbesondere die Anpassung von Schaltzeiten und Regelkurven. Da sich die Maßnahme derzeit noch in der Umsetzung befindet, stehen noch keine Berechnungen zur CO₂-Einsparung zur Verfügung. Eine abschließende energetische Bewertung erfolgt nach der vollständigen Implementierung aller Programmänderungen.
- Im Berichtszeitraum wurde der systematische Austausch konventioneller Leuchtmittel durch energieeffiziente LED-Technologie weiter vorangetrieben. Diese Maßnahme umfasste sowohl Debeka eigene Immobilien als auch angemietete Standorte und wurde im Rahmen der unternehmensweiten Energieeffizienzstrategie umgesetzt. Durch die sukzessive Umrüstung konnte der Stromverbrauch für Beleuchtung sowie die damit verbundenen Treibhausgasemissionen weiter reduziert werden. Insgesamt wird durch die Umrüstung eine jährliche CO₂-Einsparung von etwa 5 tCO₂e erwartet.
- Zur Steigerung der Energieeffizienz in den Landesgeschäftsstellen sowie am Standort der Hauptverwaltung in Koblenz wurden fortlaufende Anpassungen an den Betriebsparametern zentraler Heizung, Klima und Kälteanlagen eingeleitet. Dies umfasst u. a. die Optimierung von Vor- und Rücklauftemperaturen, bedarfsgerechte Laufzeiten sowie eine verbesserte Regelungslogik. Die Maßnahmen befinden sich im laufenden Betrieb und werden schrittweise umgesetzt. Erste energetische Effekte sind erkennbar, jedoch liegen aufgrund des noch nicht abgeschlossenen Umsetzungsstands derzeit keine Berechnungen zur CO₂-Einsparung vor. Die quantitativen Einsparpotenziale werden nach Abschluss der Feineinstellungen ermittelt.

Zur Verbesserung der energiebezogenen Leistung setzt die Debeka im Beschaffungsprozess eine verbindliche Maßnahme um:

- Beschaffungen von z. B. Roh- und Betriebsstoffen, technischen Komponenten, Energiedienstleistungen und energieverbrauchenden Anlagen, Maschinen und Komponenten unterliegen einer Richtlinie, welche Regelungen zum Energieverbrauch bzw. der Energieeffizienz festlegt. Von den verantwortlichen Fachbereichen werden langfristige Energieeffizienzkriterien, welche für die Bewertung der energiebezogenen Leistung bei der Beschaffung von energieverbrauchenden Produkten, Einrichtungen und Dienstleistungen, von denen eine wesentliche Auswirkung auf die energiebezogene Leistung zu erwarten ist, festgelegt. Diese Vorgehensweise im Rahmen des Beschaffungsprozesses hat eine Verbesserung der energiebezogenen Leistung, hervorgerufen durch den Einsatz energieeffizienterer Produkte und Dienstleistungen, zum Ziel. Darüber hinaus wird von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, diesbezüglich mit Lieferanten zusammenzuarbeiten und deren energiebezogenes Verhalten positiv zu beeinflussen. Die Anforderungen an die Energieeffizienz umfassen Vorgaben zu Terminen für Errichtung und Inbetriebnahme, Amortisationszeiten und Lebenszykluskosten. Die energiebezogenen Beschaffungskriterien orientieren sich am Stand der besten verfügbaren Technik (BVT). Die energetische Bewertung von neuen Anlagen setzt voraus, dass die Energiekennwerte der Altanlagen vorliegen. Die festgelegten Kriterien werden bei der Spezifikation berücksichtigt. Dies gilt auch für die Beschaffung von Energie.

Die Fähigkeit zur Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen hängt nicht von der Verfügbarkeit und Zuweisung von Mitteln ab. Die Finanzierung erfolgt – neben Fördergeldern – ausschließlich aus Eigenmitteln.

Es wurden keine erheblichen Ausgaben für die Maßnahmen aufgewendet.

Für die Durchführung der beschriebenen Maßnahmen sind die Abteilungen der Immobilienverwaltung und Zentrale Dienste zuständig.

Ziele

Für den eigenen Geschäftsbetrieb wurde im Jahr 2020 das Geschäftsjahr 2019 als Basisjahr für das THG-Reduktionsziel gewählt (10.815,23 tCO₂e; ohne vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette). Hierbei wurde festgelegt, dass bis 2025 bis zu 25 % der Emissionen im Geltungsbereich der CO₂-Bilanz (d. h. Scope-1-, (standortbasierte) Scope-2- und Scope-3-Emissionen) nach der CSR-Berichterstattung eingespart werden sollen. Diese Zielsetzung aus 2020 bezieht sich auf einen reduzierten Anwendungsbe- reich und damit ausschließlich auf Standorte der Hauptverwaltung in Koblenz (Eigentum und Anmietung). Das Ziel konnte sogar übertroffen werden. Statt der 25 % wurden 56,67 % im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 eingespart. Ein Einbezug von externen Stakeholdern im Prozess der Zielsetzung erfolgte nicht. Es handelt sich dabei nicht um ein wissenschaftlich fundiertes Ziel im Sinne der ESRS.

Die deutlichen Emissionseinsparungen resultieren maßgeblich aus den Abvermietungen und der daraus resultierenden Aufgabe mehrerer Standorte. Die Konzentration auf das Gebäude DP 2 – Campus 2 am Standort der Hauptverwaltung in Koblenz reduzierte so den energiebezogenen Verbrauch erheblich und führte zu einem überproportionalen Rückgang der THG-Emissionen.

Vor dem Hintergrund, dass das Reduktionsziel auf einem deutlich engeren organisatorischen Geltungs- bereich beruht und bis 2024 keine vollständige Datenbasis für alle Emissionsquellen der Gruppe vorlag, evaluiert die Debeka daher aktuell ihre gesamten THG-Emissionen, um ein belastbares und gruppenweit anwendbares Klimaziel zu definieren und dessen Erreichung künftig sicherzustellen.

Mit der Einführung des Energiemanagementsystems nach DIN EN ISO 50001 in 2025 werden die not- wendigen Datengrundlagen, Energiekennzahlen und Verbrauchsprofile aufgebaut. Die Debeka-Gruppe verpflichtet sich im Rahmen des Managementsystems, den spezifischen Energieverbrauch an all ihren Standorten langfristig zu reduzieren und die Energieeffizienz zu verbessern.

Es wurden somit zunächst qualitative Energieziele definiert, die auf einer kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistung basieren. Dazu zählen insbesondere die systematische Überwachung und Analyse sowie die langfristige Reduzierung des Energieverbrauchs.

Im Rahmen der jährlichen internen Audits und Managementbewertungen werden die erzielten Fortschrit- te beurteilt und überprüft. Sobald belastbare Messgrößen vorliegen, werden entsprechende quantitative Energie und Emissionsziele festgelegt und im Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

Kapitalanlagen

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine neuen wesentlichen klimabezogenen Risiken identifiziert, die den Bereich der Kapitalanlage betreffen (vgl. Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“). Die in der letztjährigen Analyse identifizierten Risiken bestehen unverändert fort. Dabei handelt es sich um die folgenden Risiken:

Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos/der Chance	Art des Risikos
Ein Umweltereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im KA-Bestand in Form von Spreadausweitungen.	Die globale Erderwärmung beeinflusst die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen, was zu einer Beeinflussung des Spreadrisikos führen kann.	physisches Risiko; transitorisches Risiko
Ein Umweltereignis hat einen negativen Einfluss auf Emittenten im KA-Bestand in Form von Aktienkursrückgängen.	Die globale Erderwärmung beeinflusst die wirtschaftlichen Aktivitäten der Unternehmen, was zum Rückgang des Aktienkurses – mit Einfluss auf das Aktienrisiko – führen kann.	physisches Risiko; transitorisches Risiko

Auf Grundlage der durchgeführten Analysen weisen die Kapitalanlagen der Debeka Krankenversicherung, Debeka Lebensversicherung und Debeka Allgemeinen Versicherung eine wesentliche Exponierung gegenüber physischen Risiken und transitorischen Risiken des Klimawandels auf. Im Bereich der Kapitalanlage werden (potenzielle) aus dem Klimawandel resultierende Entwicklungen sowie deren Auswirkungen auf das Geschäftsmodell und die Kapitalanlagen der genannten Unternehmen regelmäßig analysiert. Die Risiko- und Kapitalanlagestrategie wird jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst. Dabei werden auch neue Erkenntnisse zu klimabezogenen Risiken sowie deren Auswirkungen auf die Risikolage berücksichtigt.

Auf Basis der durchgeführten Analysen bestehen derzeit keine Hinweise auf eine wesentliche Beeinträchtigung der Resilienz der genannten Unternehmen gegenüber klimabezogenen Risiken.

Konzepte

Mit dem Konzept werden die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Risiken adressiert, die den Bereichen Klimaschutz sowie Anpassung an den Klimawandel zuzuordnen sind. Der Themenbereich Energie/Energieeffizienz ist nicht Bestandteil des beschriebenen Konzepts und wird entsprechend nicht explizit berücksichtigt.

Der Klimawandel und seine weitreichenden Folgen zählen zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Vor diesem Hintergrund ist es von zentraler Bedeutung, klimabezogene Risiken frühzeitig zu identifizieren sowie zugleich entstehende Chancen zu nutzen.

Derzeit befinden sich im Kapitalanlageportfolio unter anderem Unternehmen, die im Bereich fossiler Brennstoffe tätig sind oder einen hohen Energieverbrauch aufweisen, sowie Unternehmen, die zum aktuellen Zeitpunkt keine eigenen Initiativen zur Reduktion von CO₂-Emissionen haben. Die Debeka hat diese Risiken erkannt und entsprechende Maßnahmen festgelegt. Demgegenüber stehen Investitionen in Unternehmen und/oder Fonds, die einen positiven Beitrag zur Verringerung von CO₂-Emissionen darstellen. Dazu gehören unter anderem Investitionen in erneuerbare Energien, wie z. B. Wind, Solar und Wasserkraft. Für alle Investitionen in den Bereichen Alternative Investments und Immobilien gilt die Vorgabe, ausschließlich in Fonds zu investieren, die nach Artikel 8 oder 9 der SFDR zur Offenlegung verpflichtet sind. Damit wird sichergestellt, dass das jeweilige Finanzprodukt entweder mit ökologischen und/oder sozialen Merkmalen beworben wird (Art. 8 SFDR) oder eine nachhaltige Investition anstrebt (Art. 9 SFDR).

Die Anwendung der in der Tabelle dargestellten ESG-Kriterien und Maßnahmen wirkt sich zum einen positiv auf die Minderung von ESG-Risiken aus und leistet zum anderen einen Beitrag zur Unterstützung der Ziele des Pariser Klimaabkommens.

Ausschlusskriterien	
<p>Auf Grundlage der Paris Aligned Benchmark Ausschlusskriterien erwerben wir keine Kapitalanlagen von Unternehmen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> – ABC-Waffen oder andere geächtete bzw. kontroverse Waffen (z. B. Streumunition und Antipersonenminen) herstellen oder an der Herstellung beteiligt sind, – 1 Prozent oder mehr ihrer Einnahmen mit der Exploration, dem Abbau, der Förderung, dem Vertrieb oder der Veredelung von Stein- und Braunkohle erzielen, – 10 Prozent oder mehr ihrer Einnahmen mit der Exploration, der Förderung, dem Vertrieb oder der Veredelung von Erdöl erzielen, – 50 Prozent oder mehr ihrer Einnahmen mit der Exploration, der Förderung, der Herstellung oder dem Vertrieb von gasförmigen Brennstoffen erzielen, – 50 Prozent oder mehr ihrer Einnahmen mit der Stromerzeugung mit einer THG-Emissionsintensität von mehr als 100 g CO₂ e/kWh erzielen, sowie – Tabakprodukte herstellen. 	<p>Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses werden Kapitalanlagen von Staaten bzw. staatlichen Unternehmen ausgeschlossen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> – das Pariser Klimaschutzabkommen („Übereinkommen von Paris“) nicht unterzeichnet haben, – nach dem Freedom House Index nur geringe bürgerliche Freiheiten gewähren und einen Status der Kategorie „not free“ aufweisen, – nach dem Global Peace Index (GPI) ein geringes Maß (less peaceful) an Frieden aufweisen, – auf dem Korruptionswahrnehmungsindex durch Transparency International einen Kennwert (CPI-Wert) von unter 40 aufweisen oder – sich nach dem World Press Freedom Index im Hinblick auf die Presse- und Meinungsfreiheit in einer schwerwiegenden bzw. sehr ernsten Lage befinden.
<p>Zudem investiert die Debeka nicht in Unternehmen, die</p> <ul style="list-style-type: none"> – mehr als 5 Prozent ihres Jahresumsatzes aus arktischem Öl oder Gas sowie Ölsanden oder Schieferöl generieren, sowie – mehr als 10 Prozent ihres Jahresumsatzes mit der Entwicklung und dem Betrieb von Glücksspiel oder der Produktion und dem Vertrieb pornografischer Inhalte generieren. 	

Als Unterzeichner der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) und Mitglied der Engagement-Initiativen „Climate Action 100+“ sowie „Spring“ setzt sich die Debeka für eine ESG-orientierte Kapitalanlage ein. Dabei unterstützt sie Maßnahmen zur Reduzierung klimarelevanter Einflüsse und zum Erhalt der Biodiversität, die über die Kapitalanlage gesteuert werden können. Im Rahmen einer werteorientierten Unternehmenskultur sowie unter Berücksichtigung der gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung als einer der größten Kapitalanleger Deutschlands finden bei der Kapitalanlage ökologische, soziale und die Unternehmensführung betreffende Belange Berücksichtigung. Zu diesem Zweck hat die Debeka einen umfassenden und sich über alle Assetklassen erstreckenden Nachhaltigkeitsansatz etabliert.

Der Nachhaltigkeitsansatz umfasst verschiedene Anlagestrategien, darunter die Anwendung von Ausschlusskriterien für Unternehmen und Staaten sowie ein normbasiertes Screening. Einzelinvestitionen werden zudem auf sogenannte Positivkriterien, wie z. B. die Sustainable Development Goals (SDG), überprüft. Hierdurch werden wesentlichen Auswirkungen wie der Beitrag der Debeka zum Klimaschutz durch Investitionen in nachhaltige Unternehmen (z. B. Unternehmen, die im Bereich der erneuerbaren Energien oder öffentlichen Transportmittel tätig sind) weiter gestärkt.

In regelmäßigen Abständen werden neue Entwicklungen und Zielsetzungen durch ein ESG-Komitee beraten, welches sich aus dem Finanzvorstand, dem Nachhaltigkeitsbeauftragten sowie Vertretern der Abteilungen Kapitalanlage und Risikomanagement zusammensetzt. Letztere wurden vom Vorstand mit der Umsetzung der Strategien beauftragt.

Die Umsetzung des beschriebenen Konzeptes wirkt sich positiv auf die Minderung von ESG-Risiken aus und leistet einen Beitrag zur Unterstützung der Ziele des Pariser Klimaabkommens.

Maßnahmen

Die Anforderungen der ESRS zur Festlegung von Maßnahmen besagen, dass die Wirksamkeit der durch das Unternehmen festgelegten Maßnahmen quantifizierbar sein muss. Für die Versicherungswirtschaft ist diese Maßgabe nicht zielführend, da die beschriebenen Konzepte nicht mit Sicherheit quantifizierbar sind.

Dennoch stehen zur Dekarbonisierung des Kapitalanlageportfolios verschiedene Hebel zur Verfügung. Zum einen wird darauf geachtet, dass die Unternehmen, in die die Debeka investiert ist, Klimaziele haben und ihre CO₂-Emissionen senken. Zum anderen werden diese Kriterien auch bei der Neuanlage mittels eines Scorings-Modells berücksichtigt. Die genannten Hebel sind nicht mit quantitativen Zielsetzungen verknüpft, sorgen aber dafür, die CO₂-Emissionen in den Kapitalanlageportfolios zu senken.

Aus den oben beschriebenen Gründen hat die Kapitalanlage keine Maßnahmen zur Dekarbonisierung im Sinne des ESRS gesetzt, wendet aber als Teil ihrer Konzepte die beschriebenen Dekarbonisierungshebel an.

Ziele

Die Eindämmung der Folgen des Klimawandels sowie die Reduzierung der Faktoren, die den Klimawandel beschleunigen, sind für die Debeka zentrale Themen. Sowohl Ausschlusskriterien als auch Messung von Klimarisiken stellen bereits einen aktiven Managementansatz potenzieller Klimarisiken dar. Daher wird in der Kapitalanlage gemäß des Transitionsplans angestrebt, die THG-Emissionsintensität in den Anlageklassen Aktien und Unternehmensanleihen bis zum Jahr 2030 um 35 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu senken. Im Basisjahr 2022 betragen die uns zurechenbaren Emissionen für die im Transitionsplan betrachteten Investitionen 3.139.795,04 tCO₂e. Bis 2050 wird beabsichtigt, die Kapitalanlage klimaneutral zu stellen.

Zur Unterstützung des Transitionsplans werden auch qualitative Faktoren berücksichtigt. Für die Anlageklasse Aktien wurde ein kombiniertes Scoring implementiert. Dieses setzt sich zusammen aus einer Bewertung von Klimakennzahlen und der Beurteilung des Unternehmens in Hinblick auf Art. 2 Abs. 17 Offenlegungsverordnung und ermöglicht den Portfoliomanagern einen Best-in-Class-Vergleich.

Weitere Ausführungen zum Transitionsplan können dem Kapitel „Transitionsplan Kapitalanlage“ entnommen werden.

Darüber hinaus wird in beiden Assetklassen eine sogenannte rückwärts- und vorwärts gerichtete Betrachtung vorgenommen:

- rückwärtsgerichtet:
 - Klimakennzahlen: z. B. CO₂-Fußabdruck eines Emittenten
- vorwärtsgerichtet:
 - Implied Temperature Rise (ITR): stellt dar, auf welchem Pfad sich ein Emittent in Bezug auf das Pariser Klimaziel befindet
 - Climate Value at Risk (CVaR): Kennzahl, die den potenziellen Marktwertverlust eines Emittenten unter verschiedenen NGFS-Szenarien prognostiziert

Im letzten Jahr wurden keine CO₂-Gutschriften gekauft, die Debeka setzt allein auf Minderungsmaßnahmen.

Bei der Entwicklung der Konzepte finden regelmäßige abteilungsübergreifende Abstimmungen, z. B. im Rahmen des ESG-Komitees statt. Externe Stakeholder werden hier nicht mit einbezogen.

Versicherungstätigkeiten

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine neuen wesentlichen klimabezogenen Risiken identifiziert, die die Versicherungstätigkeiten tangieren (vgl. Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“). Die in der letztjährigen Analyse identifizierten Risiken bestehen unverändert fort. Dabei handelt es sich jeweils für die Debeka Allgemeine Versicherung und für die Debeka Krankenversicherung um die folgenden Risiken:

Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos	Art des Risikos
Zunehmende Erkrankungen aufgrund von Klimawandeleffekten führt zu einem erhöhten Krankheitsaufkommen und damit zu einer erhöhten Inanspruchnahme von Leistungen in der Debeka KV.	Es besteht die Gefahr, dass aufgrund der (wahrscheinlich) in der Zukunft vermehrt auftretenden physischen Risiken Krankheiten öfter und ggf. mit intensiveren Folgen auftreten, die eine steigende Inanspruchnahme der Versicherungsleistungen (Höhe und Dauer) durch die Mitglieder implizieren und somit die Krankheitskosten ansteigen lassen.	physisches Risiko
Physisches Risiko für die Debeka AV aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Durch die Zunahme von Extremwetterereignissen (physische Risiken) besteht die Gefahr höherer Schadenzahlungen, verursacht durch zunehmende Kumul- und Einzelschäden (steigende Schadenanzahl) als für die einzelnen Sparten bei der Beitragskalkulation angenommen.	physisches Risiko
Physisches Risiko für die Debeka AV aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Die Zunehmende Anzahl und Intensität von Extremwetterereignissen erhöhen die Schadenanzahl und Schadenintensität, was die Höhe der Versicherungsleistungen bedeutend beeinflussen kann. Rückversicherungsschutz könnte ggf. nur noch zu deutlich höheren Konditionen abgeschlossen werden oder dieser wird vom Rückversicherer nicht mehr angeboten.	physisches Risiko

Auf Grundlage der durchgeführten Analysen weisen die Debeka Allgemeine Versicherung und die Debeka Krankenversicherung eine wesentliche Exponierung gegenüber physischen Risiken des Klimawandels auf. Beide Unternehmen haben die Möglichkeit, Beitragsanpassungen durchzuführen, um auf die Folgen des Klimawandels zu reagieren. Insofern bestehen derzeit keine Hinweise auf eine wesentliche Beeinträchtigung der Resilienz der Debeka Krankenversicherung und der Debeka Allgemeine Versicherung gegenüber klimabezogenen Risiken.

Im Jahr 2025 wurden wesentliche positive und negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel identifiziert sowie zwei Risiken im Bereich der Debeka Allgemeinen Versicherung Privat und Gewerbe (siehe „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“).

Konzepte

In der Debeka Allgemeinen Versicherung werden zum aktuellen Zeitpunkt erste Überlegungen zu Strategien und Konzepten im Zusammenhang mit dem Klimaschutz, der Anpassung an den Klimawandel, Energieeffizienz und erneuerbaren Energien gesammelt. Einen Teil davon bilden die Aufnahmeleitlinien mit nachhaltigen Aspekten sowie die Empfehlung von Präventivmaßnahmen für den Versicherungsnehmer. Außerdem werden im Produktentwicklungs-Prozess Nachhaltigkeitsthemen berücksichtigt.

Maßnahmen

Im Bereich der Allgemeinen Versicherung werden zum aktuellen Zeitpunkt erste Überlegungen in Bezug auf Maßnahmen und Mittel, die im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel stehen, gesammelt. In diesem Zusammenhang setzt die Debeka Allgemeine Versicherung dem Kunden Anreize zur Risikominimierung (u. a. durch die Wahl der Bauartklasse und die Honorierung von geleisteten Präventivmaßnahmen), jedoch ohne konkrete Ergebnisse zu erwarten. Zudem versichert die Debeka Allgemeine Versicherung keine Betriebe der Mineralöl- und Gas- bzw. Kohleindustrie und fördert die Versicherung von Photovoltaik- Aufdachanlagen, Solarthermie, Geothermie und sonstigen Wärmepumpenanlagen und erleichtert so den Zugang zu erneuerbaren Energien.

Ziele

Im Bereich der Allgemeinen Versicherung bestehen zum aktuellen Zeitpunkt keine klimabezogenen Ziele. Erste Überlegungen hierzu werden jedoch bereits gesammelt. Diese umfassen u. a. Möglichkeiten, die Wirksamkeit der etwaigen Strategien oder Maßnahmen nachzuverfolgen, um den im Jahr 2025 identifizierten Auswirkungen und den Risiken im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (siehe Versicherungstätigkeiten/Konzepte) zu begegnen.

Bausparkasse

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine neuen wesentlichen klimabezogenen Risiken identifiziert, die die Bausparkasse betreffen (vgl. Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“). Die in der letztjährigen Analyse identifizierte Risiken bestehen unverändert fort. Dabei handelt es sich um die folgenden Risiken:

Einflussfaktor	Beschreibung des Risikos	Art des Risikos
Transitorische Risiken, die sich aus der Zielerreichung zur Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C ergeben	Risiko, das sich insbesondere im Adressenausfallrisiko niederschlägt und primär durch die im Bestand befindlichen Objekte mit niedriger Energieeffizienzklasse (EEK; F-H) getrieben werden kann. Es wird erwartet, dass weniger energetische Objekte einen Preisverfall erleiden, was sich auf die risikogewichteten Aktiva, aber auch auf den Risikoparameter (LGD) auswirkt, wodurch das Risiko eines Verlustes bei Ausfall steigt. Zudem wirken sich potenzielle Energiepreissteigerungen auf Objekte mit einer niedrigen EEK stärker auf die freie Liquidität unsere Kunden aus, was die Ausfallwahrscheinlichkeit (PD) erhöhen kann. Das Risiko, dass die Bausparkasse nicht in der Lage ist, den regulatorischen Anforderungen gerecht zu werden, ist ein regulatorisches Risiko, das bei jeder regulatorischen Neuerungen die Bausparkasse treffen kann und somit nicht explizit auf eine finanzielle Auswirkung möglicher Klimarisiken zurückzuführen ist.	transitorisches Risiko
Physisches Risiko aufgrund der Zunahme von Extremwetterereignissen	Extreme Wetterereignisse wie Überschwemmungen und Stürme können zu Schäden an Immobilien führen. Diese Schäden bedingen wiederum Wertverluste an den Immobilien, die als Sicherheiten für die Kredite der Bausparkasse dienen.	physisches Risiko

Auch die Debeka Bausparkasse beschäftigt sich fortlaufend mit der unternehmerischen Widerstandsfähigkeit gegenüber unerwarteten Veränderungen, Krisen und Risiken. Nachhaltigkeitsrisiken haben einen gesonderten Einfluss auf die Debeka Bausparkasse im Finanzierungs- und Bauspargeschäft. Nach AT 2.2 der MaRisk sind ESG-Risiken als Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung zu verstehen, deren Eintreten potenziell negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Ertrags- oder Liquiditätssituation eines beaufsichtigten Unternehmens haben kann. ESG-Risiken wirken demnach als Risikotreiber und können sich auf die die Debeka Bausparkasse betreffenden Risiken auswirken. In der vorangegangenen Wesentlichkeitsanalyse wurden physische und transitorische Risiken als wesentlich identifiziert. Die qualitative Einwertung der Wirkungsweise der Risiken erfolgt kurz-, mittel- und langfristig. Die Debeka Bausparkasse definiert zur angemessenen Berücksichtigung von ESG-Risiken zwei Stressszenarien zur Abdeckung der zuvor genannten transitorischen und physischen Risiken, die hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Risikotragfähigkeit untersucht werden und die Resilienzfähigkeit der Debeka Bausparkasse gegenüber Einflüssen aus ESG-Risiken widerspiegeln. Diese beziehen sich u. a. auf makroökonomische Trends, den Energieverbrauch und -mix sowie den Technologieeinsatz.

Für die Debeka Bausparkasse stellen ESG-Risiken im Adressenausfallrisiko wesentliche Risikotreiber dar. Es zeigt sich eine zunehmende Einflussnahme im langfristigen Zeithorizont. Zur Absicherung der physischen Risiken hat die Debeka Bausparkasse eine globale Elementarversicherung abgeschlossen. Die transitorischen Risiken ergeben sich aus der Unsicherheit in Bezug auf als Sicherheiten dienende Immobilien, mit niedrigen Energieeffizienzklassen. Diese Gebäude verursachen aufgrund einer ineffizienten Energienutzung einen hohen CO₂-Ausstoß und erleiden einen größeren Wertverfall als Immobilien mit höheren Energieeffizienzklassen. Langfristig betrachtet stehen diese aus derzeitiger Sicht im Konflikt mit

dem Erreichen von Klimazielen. Kunden mit hohem Energieverbrauch haben die Möglichkeit, energetische Modernisierungsdarlehen in Anspruch zu nehmen. Sie erlangen einen Vorteil aus den im Rahmen der mittels des Darlehens finanzierten Maßnahmen in Form der daraus resultierenden Energieeinsparungen, die sich wiederum positiv auf die Energiekosten auswirken können. Hinweise, dass keine hinreichende Resilienz gegen die Folgen des Klimawandels besteht, liegen nicht vor.

Konzepte

Die Debeka Bausparkasse arbeitet fortlaufend daran, Nachhaltigkeitsaspekte zunehmend in ihren Konzepten zu verankern. Zum aktuellen Zeitpunkt werden ökologische Aspekte bereits ausdrücklich in der „Anlagerichtlinie ESG-Kriterien für die Kapitalanlage der Debeka Bausparkasse“ sowie in der „Richtlinie Nachhaltigkeitsrisiken der Debeka Bausparkasse“ berücksichtigt.

Über eine umfassende Strategie im Zusammenhang mit dem Klimaschutz, der Anpassung an den Klimawandel, der Energieeffizienz und dem Einsatz erneuerbarer Energien verfügt die Debeka Bausparkasse bislang nicht. Sie bemüht sich jedoch fortlaufend ihrer ökonomischen und ökologischen Verantwortung gerecht zu werden und sowohl den Herausforderungen des Klimawandels als auch ihrem Auftrag zur Wohnraumförderung nachzukommen. Dazu bekennt sie sich innerhalb ihrer Geschäftsstrategie.

Maßnahmen

Eine Maßnahme entspricht den Anforderungen der ESRS, wenn ihre Wirksamkeit quantifizierbar ist. Bislang wurden innerhalb der Debeka Bausparkasse keine entsprechenden Maßnahmen festgelegt. Aussagen zur Fähigkeit der Durchführung von Maßnahmen und zum Einsatz von finanziellen Ressourcen können folglich nicht getroffen werden.

Die Debeka Bausparkasse hat eine koordinierende Stelle „ESG-Management“ eingerichtet und damit die Basis geschaffen, die Umsetzung der regulatorischen Anforderungen zum Thema Nachhaltigkeit ganzheitlich voranzutreiben und so zukünftig auch potenzielle Maßnahmen ableiten zu können.

Darüber hinaus setzt die Debeka Bausparkasse bereits heute Akzente, indem sie Kunden, die eine energetische Sanierung Ihrer Immobilie anstreben, sowohl grundpfandrechtlich gesicherte als auch unbesicherte, maßgeschneiderte Finanzierungslösungen anbietet. Mit zinsvergünstigten Sanierungs-, Renovierungs- oder Modernisierungsdarlehen, die die Finanzierung von Energieeffizienzmaßnahmen zum Zweck haben, schafft die Debeka Bausparkasse Möglichkeiten, ihrer ökonomischen und ökologischen Verantwortung gerecht zu werden.

Die genannten Schritte wurden jedoch ohne konkrete Ergebniserwartung einer Dekarbonisierung initiiert und dienen primär dem Ziel, der gesellschaftlichen Verantwortung nachzukommen und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.

Ziele

Die Eindämmung der Folgen des Klimawandels sowie die Reduzierung der Faktoren, die den Klimawandel beschleunigen, sind wichtige Themen, die zukünftig stärker in den Fokus der Debeka Bausparkasse rücken werden. Sowohl die Ausschlusskriterien in der Anlagestrategie als auch die Messung von Klimarisiken stellen bereits heute einen aktiven Managementansatz potenzieller Klimarisiken dar.

Aktuell bestehen noch keine Ziele zur Nachverfolgung der Wirksamkeit von Klimastrategien und Maßnahmen.

Die Debeka Bausparkasse prüft jedoch fortlaufend, welche Kennzahlen zur Quantifizierung des Fortschritts im Bereich Nachhaltigkeit geeignet sind und inwiefern es sinnvoll ist, sich weitere Ziele zu setzen.

Kennzahlen und Metriken

Energieverbrauch und -mix

Der Gesamtenergieverbrauch in 2025 beträgt 25.612,14 MWh.

Energieverbrauch und Energiemix	Berichtsjahr 2025
Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) [Fernwärme, Dampf, Diesel, Fuhrpark, Erdgas (grau), Heizöl]	13.213,75
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	51,59*
Verbrauch aus Kernkraftquellen (MWh) [Strom minus PV-Strom mal 0 % (Residualmix evm 2024)]	0,00
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0,00
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	—
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität (grün und grau), Erdgas (grau) und Kühlung, ohne PV-Strom	16.970,18
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh) [PV-Strom]	136,30
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) [Strom (grün), PV-Strom, 51,6% Grünstromanteil im Graustrom (Residualmix evm 2024)]	12.310,31
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	48,06*

* nicht inkludiert: Anteil nicht erneuerbarer Erzeugung im Graustrom; darum keine 100 %

Der Gesamtenergieverbrauch und die sich daraus ergebenden THG-Emissionen beziehen nachfolgende Gesellschaften ein:

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G.
- Debeka Lebensversicherungsverein a. G.
- Debeka Allgemeine Versicherung AG
- Debeka Rechtsschutz-Schadenabwicklung GmbH
- Debeka Bausparkasse AG
- Debeka Pensionskasse AG
- Debeka proBUSINESS betriebliche Vorsorgesysteme GmbH
- Debeka Zusatzversorgungskasse VaG
- Debeka proService und Kooperations-GmbH
- Debeka Asset Management GmbH
- widecare GmbH
- Wir für Gesundheit GmbH

Bei der Debeka zählt zum Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen:

- Fernwärme HV-Standorte
- Fernwärme LGS Eigentum
- Fernwärme LGS & GS Anmietung
- Fernwärme Beteiligungsgesellschaft
- Dampf HV-Standorte
- Diesel HV-Standorte (Notstromaggregate)
- Kraftstoff HV-Standorte (Fuhrpark)
- Erdgas HV-Standorte (ohne Ökogasanteil)
- Erdgas LGS Eigentum (ohne Ökogasanteil)
- Erdgas LGS & GS Anmietung (ohne Ökogasanteil)
- Erdgas Beteiligungsgesellschaft (ohne Ökogasanteil)
- Heizöl GS Anmietung

Bei der Debeka zählt zum Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen/Brennstoffen:

- Strom HV-Standorte
- Strom LGS Eigentum
- Strom LGS & GS Anmietung
- Strom Wärmepumpen mit separater Abrechnung
- Strom Fuhrpark HV-Standorte
- Strom Beteiligungsgesellschaft

Sowohl im evm-Residualmix als auch im Deutschlandmix wird für das Jahr 2024 (rückwirkende Veröffentlichung) ein nuklearer Anteil von 0 % ausgewiesen. Daher fällt für die Debeka kein Energieverbrauch aus nuklearen Quellen an.

Bei der Debeka zählt zum Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen:

- Strom HV-Standorte (mit Ökostromanteil & PV-Eigenverbrauch)
- Strom LGS Eigentum (mit Ökostromanteil & PV-Eigenverbrauch sowie Überschusseinspeisung)
- Strom LGS & GS Anmietung (mit Ökostromanteil)
- Strom Wärmepumpen mit separater Abrechnung (mit Ökostromanteil)
- Strom Fuhrpark HV-Standorte (mit Ökostromanteil)
- Strom Beteiligungsgesellschaft (Grünstrom)

Die Ermittlung der Energieverbräuche erfolgt generell auf Grundlage von Versorgerabrechnungen, Betriebskostenabrechnungen sowie Schätzungen, sofern zum Stichtag keine aktuellen Verbrauchsdaten vorliegen.

Angaben zum Verbrauch des Debeka-Fuhrparks basieren auf den von der DKV gelieferten Verbräuchen, die über Tankkarten für die einzelnen Fahrzeuge erhoben werden. Die Umrechnung in CO₂ (bzw. MWh) übernimmt die evm.

Da von den über 200 bundesweiten Standorten der Debeka zum Zeitpunkt der Berichterstellung nicht für alle angemieteten Standorte Energieverbräuche auf Grundlage von Versorgerabrechnungen oder Betriebskostenabrechnungen vorliegen (überwiegend für Wärmeverbräuche), müssen für diese Standorte die Energieverbräuche geschätzt werden. Für das Geschäftsjahr wurden die Energieverbräuche für 99 (Wärme) bzw. 21 (Strom) der bundesweiten Standorte der Debeka geschätzt. Um die Energieverbräuche dieser Standorte für den aktuellen Berichtszeitraum zu ermitteln, erfolgte pro Standort eine Hochrechnung basierend auf den durchschnittlichen Energieverbräuchen gemäß der letzten drei vorliegenden Betriebskostenabrechnungen, da aufgrund der gleichbleibenden Gebäudenutzung nur geringe Abweichungen in den Betriebskostenabrechnungen erwartet werden. Auf Grundlage der vorgenommenen Schätzungen wurden Energieverbräuche aus fossilen Quellen i. H. v. 13.213,75 MWh, nuklearen Quellen i. H. v. 0 MWh, sowie ein Verbrauch aus erneuerbaren Energien i. H. v. 12.310,31 MWh ermittelt. Dementsprechend sind 51,6 % des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen, 0 % des Energieverbrauchs aus nuklearen Quellen und 48,1 % des Energieverbrauchs aus erneuerbaren Quellen abhängig von den im Rahmen der Schätzungen getroffenen Annahmen und unterliegen einer gewissen Ergebnisunsicherheit.

Die Erfassung der Kennzahlen wird von dem Dienstleister evm – als externe Stelle – validiert und der Debeka zur Verfügung gestellt. Zusätzlich erfolgt die Qualitätssicherung intern bei der Debeka im Vier-Augen-Prinzip.

Bei der Debeka zählen die folgenden Posten zur erzeugten Energie aus erneuerbaren Quellen:

- Photovoltaikanlagen

Für die erzeugte Energie aus erneuerbaren Quellen erfolgt eine Aufschlüsselung zwischen Photovoltaikanlagen mit Einspeisevertrag (Einspeisevergütung) und Photovoltaikanlagen zur reinen Eigenstromerzeugung mit Überschusseinspeisung. Die Ermittlung der erzeugten Energie aus der Eigenstromerzeugung sowie die Ermittlung der ins Netz der örtlichen Energieversorger eingespeisten Menge erfolgt auf Grundlage von Versorgerabrechnungen/-gutschriften. Die im Jahr 2025 ins Netz eingespeiste Menge an Strom betrug 79,25 MWh; die Menge aus Eigenstromerzeugung betrug 136,3 MWh.

THG-Bruttoemissionen und THG-Gesamtemissionen

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 Bilanzierung der CO₂-Emissionen für das Geschäftsjahr 2025 umfasst die Erfassung der Emissionen nach Scope 1 bis 3 im gesamten Bundesgebiet. Alle gelisteten Energieverbräuche und Verbrauchsdaten (siehe Angaben unter Umweltinformationen/Klimawandel/Kennzahlen und Metriken) fließen in die CO₂-Bilanzierung nach der Methode des GHG-Protokolls ein und werden nach Scope 1, 2 und 3 aufgeteilt: Da wie unter den Angaben zum Energieverbrauch und -mix für einige bundesweite Standorte eine Schätzung der Energieverbräuche vorgenommen werden muss und die daraus ermittelten Energieverbräuche den dort beschriebenen Annahmen unterliegen, besteht auch für die aus den geschätzten Energieverbräuchen ermittelten THG-Emissionen zu einem gewissen Maße Ergebnisunsicherheit.

Direkte THG-Emissionen (Scope 1): Im Scope 1 sind Erdgas, Kraftstoff (Diesel/Benzin Fuhrpark, Diesel Notstromaggregate) und Kühlmittel enthalten.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2): Im Scope 2 sind die Energieträger Strom, Fernwärme und Dampf als Emissionsquellen enthalten.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope-3): Im Jahr 2025 wurden die verschiedenen Scope-3-Kategorien aus Signifikanz für die Debeka untersucht.

Auf Grundlage der Analyse wurden die folgenden Scope-3-Kategorien nicht in das Inventar aufgenommen, da diese nicht relevant für das Geschäftsmodell der Debeka sind:

- Investitionsgüter (Kategorie 2)
- Abfallaufkommen in Betrieben (Kategorie 5): Die durchgeführte Analyse hat ergeben, dass die Höhe der mit dieser Kategorie zusammenhängenden Emissionen im Vergleich zu den ins Inventar aufgenommenen Kategorien zu vernachlässigen ist.
- Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Kategorie 8)
- Nachgelagerter Transport (Kategorie 9)
- Verarbeitung verkaufter Produkte (Kategorie 10)
- Verwendung verkaufter Produkte (Kategorie 11)
- Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer (Kategorie 12)
- Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter (Kategorie 13)
- Franchises (Kategorie 14)

Die nachfolgend dargestellten Kategorien wurden stattdessen auf Grundlage der durchgeführten Analyse in das Inventar aufgenommen:

- **Erworbene Waren und Dienstleistungen (Kategorie 1):** In dieser Kategorie sind u. a. die Waren und Dienstleistungen erfasst, die für den täglichen Geschäftsbetrieb benötigt werden, wie beispielsweise Büromaterialien. Die Ermittlung der Emissionen erfolgt auf Basis, der für alle bundesweiten Standorte beschafften Inputs aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette der Debeka.
- **Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (Kategorie 3):** In dieser Kategorie sind die Emissionen aus der Produktion von Brennstoffen sowie Energie enthalten, die im Berichtsjahr von der Debeka erworben wurden. Die Ermittlung der Emissionen aus dieser Kategorie basiert auf den unter „Energieverbrauch- und -Energimix“ ausgewiesenen Verbräuchen der bundesweiten Standorte der Debeka, sowie der Unternehmen, über welche operative Kontrolle ausgeübt wird. Die ermittelten Emissionen beruhen vollständig auf Primärdaten, jedoch muss – wie unter „Energieverbrauch- und -Energimix“ beschrieben – für wenige der bundesweiten Standorte für den Fall, dass bis zur Berichterstattung keine Verbräuche auf Grundlage von Abrechnungen vorliegen, eine Schätzung der Energieverbräuche vorgenommen werden.
- **Vorgelagerter Transport und Vertrieb (Kategorie 4):** Unter dieser Kategorie weist die Debeka lediglich Emissionen aus den Fahrten des angestellten Außendienstes aus, Emissionen aus den Fahrten des Innendienstes werden dagegen unter Kategorie 7 erhoben. Um die für die Ermittlung der Emissionen nötigen Daten zu erheben, wurde eine Umfrage unter einem Teil des angestellten Außendienstes durchgeführt. Die darüber ermittelten Daten zu durchschnittlichen Fahrtwegen, Anteilen der gewählten Verkehrsmittel und Arten an verbrauchten Kraftstoffen dienen zusammen mit Durchschnittsdaten der Energieagentur Rheinland-Pfalz zu Kraftstoffverbräuchen und Emissionsfaktoren als Grundlage für die Berechnung der Emissionen aus dieser Kategorie. Um den Mitgliedern und Kunden bestmöglichen Service in Verbindung mit einer qualifizierten Beratung bieten zu können, setzt die Debeka auf einen fest angestellten Außendienst als Vertriebsweg. Da in Scope 3 sowohl die vor- als auch die nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt wird, werden dementsprechend auch die Fahrtwege des angestellten Außendienstes im Rahmen seiner vertrieblichen Tätigkeit für die Debeka betrachtet. Im Sinne der hybriden Vertriebsstrategie wird neben dem persönlichen Kundenkontakt ebenfalls der Ausbau digitaler Kommunikations- und Servicewege angestrebt, um sich noch gezielter an das veränderte Kundenverhalten anzupassen. Je nach Kundenwunsch hat der angestellte Außendienst bereits die Möglichkeit, das Beratungsgespräch auch digital mittels einer Videoberatungssoftware durchzuführen. Des Weiteren wird die stetige Implementierung und Weiterentwicklung digitaler Tools als Ergänzung zur persönlichen Beratung angestrebt. Hierzu gehört bspw. die Etablierung weiterer Online-Antragsstrecken sowie Online-Tarifrechner. Zukünftig soll ein Mitgliederportal den Mitgliedern und Kunden weitere digitale Möglichkeiten bieten.
- **Geschäftsreisen (Kategorie 6):** Unter dieser Kategorie sind die Emissionen von Debeka Mitarbeitenden und Vorständen aus der Beförderung für geschäftsbezogenen Aktivitäten erfasst. Dabei werden alle Geschäftsreisen per Bahn, PKW, und Flugzeug, sowie die dabei von Debeka Mitarbeitenden und Vorständen zurückgelegten Strecken erfasst und dienen als Grundlage für die Ermittlung der Emissionen aus dieser Kategorie.
- **Pendelnde Arbeitnehmer (Kategorie 7):** Unter dieser Kategorie werden lediglich die Emissionen aus dem Pendelverhalten der Mitarbeitenden im Innendienst ausgewiesen, die Emissionen aus den Fahrten des angestellten Außendienstes werden unter Kategorie 4 ausgewiesen. Die Emissionen aus dem Pendelverhalten der Mitarbeitenden der Debeka werden aus einem Mix von internen Kennzahlen sowie auf internen Kennzahlen beruhenden Annahmen wie durchschnittlichen Fehltagen und Büroarbeitstagen zur Ermittlung der Anzahl an Tagen, an den Mitarbeitende durchschnittlich ins Büro pendeln und öffentlichen Statistiken zu Arbeitsweg und Verbräuchen pro Verkehrsmittel der Energieagentur Rheinland-Pfalz ermittelt.
- **Investitionen (Kategorie 15):** siehe Ausführungen unter „Offenlegung der Finanzierten Emissionen“

Die THG-Bilanzierung wurde nach den Vorgaben des Greenhouse Gas Protokolls (GHG) (Corporate Standard, Corporate Value Chain (Scope-3-Standard) erstellt. Das GHG Protokoll, unter der Leitung des World Resources Institute (WRI) und des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), gibt verschiedene Standards und Leitfäden für die systematische Erstellung und Berichterstattung von THG-Bilanzen heraus. Die THG-Bilanz berücksichtigt neben CO₂ die weiteren im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgase Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Fluorkohlenwasserstoffe (HFKW, FKW), Stickstofftrifluorid (NF₃) sowie Schwefelhexafluorid (SF₆). Diese Treibhausgase werden entsprechend des jeweiligen globalen Erwärmungspotenzials (GWP – Global Warming Potential) in CO₂-Äquivalente (CO₂e) umgerechnet, wodurch die Wirkung der einzelnen Gase vergleichbar wird (siehe Tabelle/Screenshot unten). Die Umrechnungsfaktoren des GWP basieren auf den Werten des aktuellen Assessment Reports des IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change). Mit Veröffentlichung neuer Umrechnungsfaktoren werden diese im Rahmen des jährlichen Faktorenupdates zum Jahreswechsel überarbeitet.

Dabei wird ein spezifischer Emissionsfaktor in der Form Mengeneinheit (g, kg, t, Anzahl) CO₂e pro Einheit Aktivität verwendet (z. B. g CO₂e/kWh Erdgas, g CO₂e/Personenkilometer (PKM)). Der Emissionsfaktor berücksichtigt sowohl die direkten als auch indirekten Treibhausgas-Emissionen aus der Wertschöpfungskette der Brennstoffe bzw. der Strombereitstellung (Extraktion, Produktion, Netzverluste, die sog. energiebezogene Vorkette).

Alle Faktoren basieren auf den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen. Diese wurden von der KlimAktiv GmbH in Zusammenarbeit mit dem Institut für Energie- und Umweltforschung Heidelberg (IFEU) ermittelt und werden bei Bedarf jährlich aktualisiert. Analog zu den Aktivitätsdaten beziehen sich alle Emissionsfaktoren auf einen festen Bezugszeitraum.

Bei der CO₂-Bilanzierung des bezogenen Stroms sieht KlimAktiv eine Parallelführung von Emissionsfaktoren vor, damit die Bewertung von Stromangeboten sowohl nach dem Netz- als auch nach dem Vertragsansatz erfolgen kann. Der Netzansatz (standortbezogener Ansatz) berücksichtigt den bundesdeutschen Durchschnittsemissionsfaktor. Der Vertragsansatz (marktbezogener Ansatz) hingegen berücksichtigt einen Strombezug mit Stromkennzeichnung nach § 42 des Energiewirtschaftsgesetzes (EnWG), d. h. sofern vorhanden, den Mix des bezogenen Stromprodukts, ansonsten den Händlermix des gewählten Stromlieferanten. Bei KlimAktiv wird der Strombezug einer Liegenschaft erfasst und dabei zwischen Strom (Netz Deutschland), Grünstrom (Netz Deutschland) und Grünstrom Eigenproduktion, die zur Deckung des Eigenstrombedarfs eingesetzt wird, differenziert. Strom (Netz Deutschland): Bei der Erfassung von Strom (Netz Deutschland) wird der vertragliche CO₂-Emissionsfaktor des Lieferanten erfasst, der der Lieferrechnung des jeweiligen Energielieferanten zu entnehmen ist oder beim jeweiligen Lieferanten angefragt wird. Dieser bildet die Grundlage für die indirekten Emissionen aus bezogenen Energieträgern (Scope-2-Emissionen) nach dem Vertragsansatz. Grünstrom (Netz Deutschland): Bei Verbrauch von Grünstrom (Netz Deutschland) wird unterschieden, ob es sich um einen zertifizierten Grünstrom mit einem Gütesiegel handelt oder um Eigenstromerzeugung. Die Eigenstromerzeugung aus erneuerbaren Energien wird bei der Bilanzierung berücksichtigt, sofern der Strom für den Eigenbedarf eingesetzt wird.

Die erhöhten Treibhauseffekte von Flugreisen werden separat ausgewiesen. Diese Effekte werden durch einen Faktor repräsentiert, der allen klimawirksamen Effekten des Flugverkehrs Rechnung trägt und diese mit der Wirkung von flugverkehrsbedingtem CO₂ in Verhältnis setzt. Beispiele für entsprechende Effekte sind Ozonbildung infolge von NO_x-Emissionen, Abnahme von Methan, Wasserdampf-Emissionen und Bildung von Kondensstreifen. Diese Effekte werden über den Radiative Forcing Index (RFI) berücksichtigt. Ab einer Distanz von 400 Kilometern (Flüge in höheren Schichten der Atmosphäre) wird ein Faktor von 3 angewendet.

Netzansatz (konsolidierte Gruppe ohne Tochterunternehmen):

Einzelgase

Scope 1: Direkte Emissionen	THG [t]	CO ₂ e[t]
CO ₂	959,216	959,216
CH ₄	0,048	1,308
N ₂ O	0,007	1,951
HFCs	0,009	24,288
PFCs	—	—
SF ₆	—	—
NF ₃	—	—
Scope 2: Indirekte Emissionen durch Bezug von Energie¹⁾		
CO ₂	4.852,06	4.852,06
CH ₄	—	—
N ₂ O	—	—
HFCs	—	—
PFCs	—	—
SF ₆	—	—
NF ₃	—	—

Hinweis: Die Summe der CO₂-Äquivalente der einzelnen Treibhausgase je Scope in dieser Tabelle entspricht unter Umständen nicht den CO₂-Äquivalenten in Scope 1 bzw. Scope 2 des Gesamtergebnisses, da nicht alle verwendeten Emissionsfaktoren eine Aufschlüsselung in einzelne Treibhausgase ermöglichen.

¹⁾ Einzelgasemissionen in Scope 2 wurden nach dem Netzansatz (location-based Methode) berechnet, d. h. auf Basis durchschnittlicher Emissionsfaktoren der Stromerzeugung auf regionaler Ebene (i. d. R. innerhalb nationaler Grenzen). Sie bilden nicht den vertragsspezifischen Strommix des Lieferanten ab.

Vertragsansatz (konsolidierte Gruppe ohne Tochterunternehmen):

Einzelgase

Scope 1: Direkte Emissionen	THG [t]	CO ₂ e[t]
CO ₂	959,216	959,216
CH ₄	0,048	1,308
N ₂ O	0,007	1,951
HFCs	0,009	24,288
PFCs	—	—
SF ₆	—	—
NF ₃	—	—
Scope 2: Indirekte Emissionen durch Bezug von Energie¹⁾		
CO ₂	1.227,57	1.227,57
CH ₄	—	—
N ₂ O	—	—
HFCs	—	—
PFCs	—	—
SF ₆	—	—
NF ₃	—	—

Hinweis: Die Summe der CO₂-Äquivalente der einzelnen Treibhausgase je Scope in dieser Tabelle entspricht unter Umständen nicht den CO₂-Äquivalenten in Scope 1 bzw. Scope 2 des Gesamtergebnisses, da nicht alle verwendeten Emissionsfaktoren eine Aufschlüsselung in einzelne Treibhausgase ermöglichen.

¹⁾ Einzelgasemissionen in Scope 2 wurden nach dem Netzansatz (location-based Methode) berechnet, d. h. auf Basis durchschnittlicher Emissionsfaktoren der Stromerzeugung auf regionaler Ebene (i. d. R. innerhalb nationaler Grenzen). Sie bilden nicht den vertragsspezifischen Strommix des Lieferanten ab.

Für die Berechnung der gesamten Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen wurden neben den in diesem Nachhaltigkeitsbericht konsolidierten Unternehmen auch nicht konsolidierte Tochterunternehmen, sowie weitere assoziierte Unternehmen einbezogen, über welche die Debeka operative Kontrolle verfügt. Gemäß ESRS E1-6 Tz. 50 ist eine Aufschlüsselung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen auf die Unternehmen der konsolidierten Gruppe, sowie der nicht konsolidierten (Tochter-)Unternehmen vorzunehmen:

- Die gesamten Scope-1-Emissionen betragen 986,761 t CO₂e; davon entfallen 981,758 t CO₂e auf die konsolidierte Gruppe und 5,003 t CO₂e auf die nicht konsolidierten Tochterunternehmen, sowie Unternehmen, über welche die Debeka operative Kontrolle verfügt.
- Die gesamten standortbasierten Scope 2-Emissionen betragen 4.852,062 t CO₂e; davon entfallen 4.848,870 t CO₂e auf die konsolidierte Gruppe und 3,191 t CO₂e auf die nicht konsolidierten Tochterunternehmen, sowie Unternehmen, über welche die Debeka operative Kontrolle verfügt.
- Die gesamten marktbasieren Scope-2-Emissionen betragen 1.227,565 t CO₂e; davon entfallen 1.224,204 t CO₂e auf die konsolidierte Gruppe und 3,362 t CO₂e auf die nicht konsolidierten Tochterunternehmen, sowie Unternehmen, über welche die Debeka operative Kontrolle verfügt.

Die Emissionen fallen initial vor allem auf Ebene der Debeka Lebensversicherung und der Debeka Krankenversicherung an, da über diese beiden Unternehmen die Hauptgeschäftsprozesse abgebildet sind und mit Ausnahme der Bausparkasse alle Mitarbeitenden der Debeka-Gruppe Arbeitsverträge sowohl mit der Debeka Lebensversicherung als auch der Debeka Krankenversicherung abgeschlossen haben. Um die oben dargestellte Aufteilung der THG-Emissionen vorzunehmen, erfolgt eine Aufteilung der THG-Emissionen auf die einzelnen Unternehmen der Debeka-Gruppe anhand eines Kostenschlüssels, welcher von der Debeka auch im Rahmen des Energiemanagementsystems verwendet wird. Dieser Kostenschlüssel wird jährlich aktualisiert und errechnet sich auf Grundlage von den Nutzungs- und Eigentumsverhältnissen an den von den Unternehmen der Debeka-Gruppe genutzten Räumlichkeiten. Die über den Kostenschlüssel für die Debeka Lebensversicherungsverein a. G., Debeka Krankenversicherungsverein a. G., Debeka Allgemeine Versicherung AG und Debeka Bausparkasse AG ermittelten Emissionen stellen die Emissionen der für die konsolidierten Gruppe dar, die über den Kostenschlüssel ermittelten Emissionen der Debeka Rechtsschutz-Schadenabwicklung GmbH, Debeka Pensionskasse AG, Debeka proService und Kooperations-GmbH, Debeka proBUSINESS betriebliche Vorsorgesysteme GmbH, Wir für Gesundheit GmbH, widecare GmbH und Debeka Zusatzversorgungskasse VaG repräsentieren die Emissionen der nicht konsolidierten Unternehmen, über die operative Kontrolle herrscht. Für die Debeka Asset Management AG können über den angewendeten Kostenschlüssel keine Emissionen ausgewiesen werden. Im Rahmen des Untermietverhältnisses der Debeka Asset Management AG mit dem Debeka Krankenversicherungsverein a. G. erfolgt stattdessen intern eine jährliche Dienstleistungsabrechnung (Warmmiete unter Berücksichtigung genutzter Fläche und Mitarbeiterkennzahlen). Die Emissionen der widecare GmbH und die Wir für Gesundheit GmbH sind ebenfalls nicht in dem Kostenschlüssel abgebildet, da diese Unternehmen nicht in den Räumlichkeiten der restlichen Debeka-Unternehmen untergebracht sind und für die beiden Unternehmen eine separate Ermittlung der THG-Emissionen erfolgt. Die Emissionen dieser beiden Unternehmen werden ebenfalls der Gruppe der nicht konsolidierten Tochterunternehmen zugeordnet.

THG-Gesamtemissionen

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre			
	Basisjahr 2024 ¹⁾	Vergleich	2025	% N/N-1	2025	2030	2050	jährlich 5-Ziel/Basisjahr
Scope 1 THG-Emissionen								
Scope 1 THG-Brutto Emissionen (tCO ₂ e)	1.616,08	—	968,76	—	—	—	—	—
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0,00	—	0,00	—	—	—	—	—
Scope 2 THG-Emissionen								
Standortbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	5.301,99	—	4.852,06	—	—	—	—	—
Marktbezogene Scope 2 THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	5.305,53	—	1.227,57	—	—	—	—	—
Signifikante Scope 3 THG-Emissionen								
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (tCO ₂ e)	24.437.551,41	—	28.284.009,65	—	—	—	—	—
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	837,87	—	2.607,02	—	—	—	—	—
[Optionale Unterkategorie; Cloud Computing und Rechenzentrumsdienste]								
2 Investitionsgüter	—	—	—	—	—	—	—	—
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	1.585,49	—	1.499,21	—	—	—	—	—
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	22.796,27	—	19.465,46	—	—	—	—	—
5 Abfallaufkommen in Betrieben	—	—	—	—	—	—	—	—
6 Geschäftsreisen	1.568,22	—	1.351,08	—	—	—	—	—
7 Pendelnde Arbeitnehmer/HomeOffice	4.794,66	—	7.469,13	—	—	—	—	—
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	—	—	—	—	—	—	—	—
9 Nachgelagerter Transport	—	—	—	—	—	—	—	—
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	—	—	—	—	—	—	—	—
11 Verwendung verkaufter Produkte	—	—	—	—	—	—	—	—
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	—	—	—	—	—	—	—	—
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	—	—	—	—	—	—	—	—
14 Franchises	—	—	—	—	—	—	—	—
15 Investitionen	24.405.968,90	—	28.251.617,75	—	—	—	—	—
THG-Emissionen insgesamt								
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen in tCO ₂ e)	24.444.469,48 + 63,88 (Beteiligungen)	—	28.289.830,47 + 57,22 (Beteiligungen)	—	—	—	—	—
Summe (standortbezogen in tCO ₂ e)	24.444.533,36		28.289.887,69					
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen in tCO ₂ e)	24.444.473,02 + 60,35 (Beteiligungen)	—	28.286.205,98 + 57,22 (Beteiligungen)	—	—	—	—	—
Summe (marktbezogen in tCO ₂ e)	24.444.533,37		28.286.263,20					

¹⁾ Die Kennzeichnung des Jahres 2024 als Basisjahr bezieht sich ausschließlich auf die CO₂-Bilanzierung.

Treibhausgasintensität

THG-Intensität pro Nettoerlös	Vergleich (in %)	2025	% N/N-1
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (tCO ₂ e/Währungseinheit)	0,19	0,0019	—
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (tCO ₂ e/Währungseinheit)	0,19	0,0019	—

Konnektivität der Treibhausgasintensität auf der Grundlage der Umsatzerlöse mit Informationen zur Finanzberichterstattung

Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	14.948.958.949,69 EUR	Debeka-Gruppe (Debeka Krankenversicherung, Debeka Lebensversicherung, Debeka Allgemeine Versicherung; gebuchte Bruttobeiträge)
	229.571.711,87 EUR	Debeka Bausparkasse (Ertragspositionen 1, 2, 3, 4 und 7 entsprechend der Richtlinie 86/635/EWG Artikel 28)
	12.592.472,14 EUR	Debeka Asset Management (Ertragspositionen 1, 2, 3, 4 und 7 entsprechend der Richtlinie 86/635/EWG Artikel 28)
	35.818.934,53 EUR	Debeka Zusatzversorgungskasse (gebuchte Bruttobeiträge)
	37.286.624,29 EUR	Debeka Pensionskasse (gebuchte Bruttobeiträge)
	1.567.622,16 EUR	Debeka proBUSINESS betriebliche Versorgungssysteme GmbH (Umsatzerlöse)
	245.666,11 EUR	Debeka Rechtsschutz-Schadenabwicklung GmbH (Umsatzerlöse)
	6.088.170,03 EUR	Debeka proService und Kooperations-GmbH (Umsatzerlöse)
	985.371,33 EUR	Wir für Gesundheit GmbH (Umsatzerlöse)
	3.422.802,11 EUR	widecare GmbH (Umsatzerlöse)
	15.276.538.324,26 EUR	in Summe
Nettoumsatzerlöse (sonstige)		
Nettogesamterlöse (im Abschluss)		

Anstatt der Nettoumsatzerlöse sind für die Versicherungsunternehmen der Debeka-Gruppe sowie die Debeka Zusatzversorgungskasse und die Debeka Pensionskasse die gebuchten Bruttobeiträge heranzuziehen (vgl. Art. 35 und 66 (2) der Richtlinie 91/674/EWG). Für die Debeka Bausparkasse und die Debeka Asset Management sind anstatt der Nettoumsatzerlöse die Summe der Ertragspositionen 1, 2, 3, 4 und 7 entsprechend der Richtlinie 86/635/EWG Art. 28 und Art. 43 (2) heranzuziehen. Für die restlichen Unternehmen, welche im Rahmen der Ermittlung der Treibhausgasemissionen zu berücksichtigen sind, werden die Umsatzerlöse herangezogen. Die Summe aus diesen Posten wird als Nenner für die Berechnung der THG-Intensität herangezogen, d. h. als Ersatz für die Nettoumsatzerlöse. Im Zähler werden zur Berechnung der THG-Intensität die THG-Gesamtemissionen (standortbasiert und marktbasierend) herangezogen. Bei der Betrachtung der Kennzahlen zur THG-Intensität gilt es zu beachten, dass insbesondere bei der Ermittlung der Scope-3-Emissionen auf Schätzungen zurückgegriffen werden muss, wie bei der Ermittlung der finanzierten Emissionen in Kategorie 3.15, welche den größten Teil der Emissionen gemäß CO₂-Bilanz der Debeka repräsentieren (siehe hierzu auch Ausführungen im Zusammenhang mit der Offenlegung der finanzierten Emissionen). Außerdem wird auch bei der Ermittlung der Energieverbräuche teilweise auf Schätzungen zurückgegriffen, welche ebenfalls in einem gewissen Maße Auswirkungen auf die daraus ermittelten Emissionen haben können (siehe Ausführungen dazu in vorherigen Abschnitten).

GHG Emissionen	Buchwert in Mio. EUR	Scope 1-3 Emissionen in tCO ₂ e ¹⁾	gewichteter Qualitätsscore	Abdeckung in %
Unternehmen ²⁾	75.474,1	24.613.517,7	2,5	100,0
Staatsanleihen ³⁾	13.562,3	2.941.579,3	3,0	100,0
Hypotheken	10.872,1	271.193,2	4,0	100,0
Projektfinanzierung	7.363,3	425.327,5	5,0	95,6
Summe	107.271,8	28.251.617,7		

¹⁾ Es werden nur Titel dargestellt die Scope 1, 2 und 3 Emissionen zugeteilt bekommen haben.

²⁾ Hierunter fallen sowohl Aktien als auch Unternehmensanleihen.

³⁾ Der dargestellte Emissionswert bezieht Scope 1 Werte exklusive LULUCF ein. Bei Verwendung der Scope 1 Werte inklusive LULUCF würde dieser 2.867.998,6 tCO₂e betragen.

Die Berechnung der Scope-3-Kategorie 15 Emissionen wurden in Übereinstimmung mit den Leitlinien des Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) Standards durchgeführt. Für die Berechnung der Emissionen von Aktien, Immobilien Investments, Unternehmens- und Staatsanleihen wurden Daten des Datenanbieters MSCI sowie im Fall der Staatsanleihen zusätzlich der WorldBank genutzt. Bei den Alternative Investments wurde auf Datenlieferungen der jeweiligen Fondsanbieter in Form von European ESG Templates (EETs) zurückgegriffen. Bei den Hypothekendarlehen wurden zunächst, wenn verfügbar, Energieausweise der finanzierten Objekte genutzt. Lagen hier keine Daten vor, wurde ein Schätzwert mit Hilfe des Tools Sprengnetter ermittelt. Verbleibende Lücken wurden durch Schätzwerte aus den Datenbanken "Mortgages" und "Commercial Real Estate" von PCAF gefüllt.

Die von MSCI zur Verfügung gestellten Emissionswerte beruhen teilweise auf Schätzungen. Lagen für Unternehmen keine Daten vor wurde ein Branchenmittelwert beruhend auf den Codes des Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE) berechnet und verwendet.

Insgesamt beruhen 46,7 % der Emissionswerte auf Primärdaten.

Nicht in die Berechnungen eingeflossen sind die Assetklassen Einlagen bei Kreditinstituten und Laufende Guthaben bei Kreditinstituten, Schecks und Kassenbestand, Darlehen und Vorauszahlungen auf Versicherungsscheine, Darlehen an Mitarbeitende sowie Hypotheken-Forwards aufgrund fehlender Methodikvorgaben im PCAF-Standard. Die dritte Version des PCAF-Standards liefert für die Unterkategorie der regionalen Gebietskörperschaften Vorgaben zur Emissionsberechnung; aufgrund der unzureichenden Qualität der verfügbaren Daten bleibt die Unterkategorie allerdings weiterhin unberücksichtigt. Außerdem ist die Assetklasse Kapitalanlagen für Rechnung und Risiko von Inhabern von Lebensversicherungspolice nicht miteingeschlossen, da hier die Emissionen nicht der Debeka zuzuordnen sind. Eine externe Validierung der Kennzahlen findet nicht statt.

Die Anwendung der PCAF-Teil-C-Methode ist derzeit nicht als verpflichtender Bestandteil der gemäß Anlage B ESRS 2 geforderten Datenpunkte zur Ermittlung der „Insurance Associated Emissions“ vorgesehen. Unter Berücksichtigung der dreijährigen Phase-In-Regelung gemäß ESRS 1.133b hat die Debeka Allgemeine Versicherung AG entschieden, in diesem Zeitraum keine Berichterstattung zu Emissionen aus Versicherungsverträgen des Debeka-Verbundes vorzunehmen.

Die Debeka hat sich entschieden, für ihre im Eigentum oder unter der Kontrolle des Unternehmens stehenden Erdgasstandorte keine CO₂-Kompensationsmaßnahmen zu betreiben bzw. nicht in CO₂-Kompensationsprojekte zu investieren. Der Grund dafür liegt in den bestehenden Unsicherheiten hinsichtlich der Wirksamkeit dieser Projekte. Daher gibt es keine THG-Entnahme/- oder THG-Minderungsprojekte, die durch CO₂-Zertifikate finanziert werden. Folglich liegen auch keine Kennzahlen vor, über die sie zu diesem Thema berichten könnte.

Sozialinformationen

Arbeitskräfte des Unternehmens

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Definition der eigenen Arbeitskräfte umfasst die Debeka-Gruppe hauptsächlich Arbeitnehmende, darunter Innendienstangestellte, festangestellte Mitarbeitende im Außendienst, Auszubildende, dual Studierende, Werkstudierende, Aushilfen sowie Praktikanten. In der Debeka Bausparkasse besteht die Belegschaft hingegen nur aus Innendienstangestellten, Werkstudierenden und Praktikanten. Hier gibt es keinen Außendienst, keine Auszubildenden und/oder dual Studierenden. Fremdarbeitskräfte gemäß der Definition der ESRS stellen bei der Debeka-Gruppe einen unbedeutenden Anteil ihrer eigenen Arbeitskräfte dar, weniger als 1 %. Dabei handelt es sich um Personen, die von Unternehmen bereitgestellt werden, die in erster Linie im Bereich der „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ (NACE-Code N78) tätig sind. Für alle eigenen Arbeitnehmenden, darunter Personen mit besonderen Merkmalen sowie Fremdarbeitskräfte erfolgt die Berücksichtigung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell gemäß der in Kapitel „Allgemeine Informationen/ Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ beschriebenen Vorgehensweise.

Im Jahr 2025 wurde die folgende wesentliche negative Auswirkung auf die Arbeitskräfte der Debeka im Rahmen eines Nachhaltigkeitsthemas identifiziert, wie in der Tabelle unten dargestellt:

Nachhaltigkeitsthema: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Art der Auswirkung
Benachteiligung und Belästigung am Arbeitsplatz	Die AGG-Beschwerdestelle der Debeka-Versicherungsunternehmen nimmt Beschwerden zum Thema Benachteiligung und Belästigung entgegen, prüft diese und trifft bei Bedarf entsprechende Maßnahmen.	Diese Auswirkung steht im Zusammenhang mit einzelnen Vorfällen und ist weder systemisch noch weitverbreitet.

Im Jahr 2025 wurden die folgenden wesentlichen positiven Auswirkungen auf die Arbeitskräfte der Debeka identifiziert, differenziert nach den einzelnen Nachhaltigkeitsthemen und in den Tabellen unten dargestellt:

Nachhaltigkeitsthema: Sichere Beschäftigung

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zu sicheren Arbeitsplätzen durch unbefristete Verträge und Festeinstellungen	Durch sichere Arbeitsplätze, leistungsgerechte Entlohnung und überdurchschnittliche Sozialleistungen fördern wir gute Arbeitsbedingungen und sichern Arbeitsplätze durch unbefristete Verträge und Festanstellungen. Hierzu verfolgt die Unternehmensführung die Strategie einer nachhaltigen und bedarfsorientierten Personalpolitik.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Arbeitszeit

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zu angemessenen Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten sind für den Großteil der Belegschaft durch den Tarifvertrag festgelegt. Gesetzliche und tarifvertragliche Schutzvorschriften definieren den maximalen Umfang möglicher Überstunden (Wochenüberstunden/Überstunden Wochenende). Die Debeka ist dieser Einhaltung verpflichtet. Alle Überstunden werden dokumentiert. Eine Begrenzung von Überstunden ist dadurch sichergestellt.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Angemessene Entlohnung

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
------------	-----------------------------	--

Nachhaltigkeitsthema: Sozialer Dialog

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer durch Gewerkschaften und/oder Betriebsräte sowie Aufstockung der Mittel für Betriebsräte	Die Vereinigungsfreiheit wird durch Nichteinmischung in die Bildung und Mitgliederanwerbung von Gewerkschaften und Betriebsräten gefördert. Die Vertretung der Arbeitnehmer wird über Betriebsräte, weitere Interessenvertretungen (JAV und SchwbV) und die Arbeitnehmervertreter der Aufsichtsräte auf Betriebs- und Unternehmensebene sichergestellt. Die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung basiert auf einer harmonischen Zusammenarbeit (bspw. durch regelmäßigen Austausch, Bereitstellung von Räumen und Arbeitsmitteln, Übernahme von Weiterbildungskosten etc.). Desweiteren steht der Arbeitnehmervertretung die Expertise von Experten/Spezialisten aus den jeweiligen Fachbereichen zur Verfügung	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Regelungen zur Arbeitszeit und Urlaub, sowie durch eine Tagesbetreuungseinrichtung am Hauptstandort.	Durch das Angebot von flexiblen Arbeitszeit- und Arbeitsortmodellen sowie einer Tagesbetreuungseinrichtung am Hauptstandort trägt die Debeka zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka, Tagesbetreuungseinrichtung nur für Arbeitnehmende der Hauptverwaltung in Koblenz

Nachhaltigkeitsthema: Gesundheitsschutz und Sicherheit

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden	Die Debeka trägt aktiv zum Gesundheitsschutz ihrer Mitarbeitenden bei, unter anderem durch die Bereitstellung ergonomischer Arbeitsmittel. Ergänzend dazu werden im Mitarbeiterportal umfassende Informationen zu den Themen Arbeitsschutz und Gesundheit bereitgestellt.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka
Beitrag zum Gesundheitsschutz und der Sicherheit von Mitarbeitenden	Die Debeka fördert die physische und psychische Gesundheit ihrer Mitarbeitenden durch Schulungen wie Suchtprävention, psychosoziale Unterstützung und Telefontrainings. Gesundheitstage, Informationen zu Ernährung, Bewegung und Stressmanagement sowie gesunde Kantinenangebote ergänzen das Angebot. Zur Arbeitsschutzsteuerung werden Gefährdungsbeurteilungen gemäß Arbeitsschutzgesetz durchgeführt.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag durch gezielte Einstellung und Förderung von Frauen, Verringerung des Verdienstgefälles durch Aushandlung von Tarifverträgen	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). Die Debeka sensibilisiert ihre Führungskräfte in verschiedenen Schulungen für diese Thematik. Durch die Debeka-weite Anwendung des Tarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe (auch Bausparkasse) und Regelung der Tarifgruppenzuordnung in Besoldungsrichtlinien ist eine geschlechtsneutrale Grundlage für die Vergütung angelegt. Zudem werden in der „Erklärung zur Unternehmensführung“ regelmäßig Zielwerte/Frauenquoten in Führungspositionen offengelegt.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag durch Angebot von Schulungen zur Schließung von Qualifikationslücken	Die Debeka-Unternehmen legen großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden. Sämtliche Aktivitäten werden in der Debeka-Akademie gebündelt und koordiniert. 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. Bachelor Professional, Bachelor, Master, Aktuar) und unterstützt ihre Mitarbeitende, diese erfolgreich zu absolvieren. Der unternehmenseigene Coachingpool bietet den Mitarbeitenden eine Möglichkeit der lösungsorientierten Selbstreflexion, zur Potenzialentfaltung und die Befähigung zur eigenverantwortlichen Handlungsfähigkeit.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka
Beitrag zur Kompetenzentwicklung durch Ausbildungen und duale Studiengänge	Die Debeka bietet jungen Menschen attraktive, zukunftsorientierte und bedarfsgerechte Ausbildungsberufe sowie duale Studiengänge. Mit hervorragenden Übernahmechancen schafft sie Perspektiven für eine erfolgreiche und dauerhafte Tätigkeit im Unternehmen.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zur Gleichbehandlung und Chancengleichheit durch Förderung von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz	Die Debeka ermöglicht allen Mitarbeitenden einen barrierefreien Zugang zum Arbeitsplatz sowie betriebliche Eingliederungs- und Präventionsmaßnahmen, die sich auch an Mitarbeitende mit Behinderung richten. Informationen hierzu sowie externe Ansprechpartner sind im Mitarbeiterportal auf eigens dafür entwickelten Seiten zugänglich.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka
Beitrag durch Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen an der eigenen Belegschaft.	Die Debeka trägt durch die Erfüllung der Beschäftigungspflicht entsprechend der SGB zur Erhöhung des Anteils der Menschen mit Behinderungen in der eigenen Belegschaft bei.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Nachhaltigkeitsthema: Vielfalt

Auswirkung	Beschreibung der Auswirkung	Betroffene Arten der eigenen Arbeitskräfte
Beitrag zu Gleichbehandlung und Chancengleichheit am Arbeitsplatz durch Förderung einer vielfältigen Unternehmenskultur	Die Debeka engagiert sich für Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens, beispielsweise durch die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2024 sowie das Auditierungsverfahren berufundfamilie und beruf&vielfalt.	alle derzeitigen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka

Bei der Debeka wurden keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte festgestellt, die aus Übergangsplänen zur Verringerung negativer Umweltauswirkungen und zur Erreichung umweltfreundlicher und klimaneutraler Tätigkeiten resultieren könnten. Zudem bezieht die Debeka ihre Mitarbeitenden aktiv in Initiativen ein, die auf den Klimaschutz einzahlen, z. B. durch die Förderung des Deutschlandtickets und das Angebot des Jobrad-Modells, um die CO₂-Emissionen auf dem Arbeitsweg zu reduzieren. Außerdem werden Dienstreisen vorzugsweise mit öffentlichen Verkehrsmitteln vorgenommen. Diese Maßnahmen bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich am Klimaschutz zu beteiligen. Die Debeka motiviert unabhängig davon die Beschäftigten zur Teilnahme an regionalen Angeboten, wie z. B. dem „Stadtradeln“. Mit den Maßnahmen, die die Debeka als Unternehmen ergreift und transparent macht, wie z. B. die Installation von Photovoltaik-Anlagen an Standorten der Debeka, ist sie auch Vorbild für die Beschäftigten in Sachen Nutzung von erneuerbaren Energien (als Teil des Klimaschutzes).

Schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen der eigenen Arbeitskräfte, wie Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit, gelten für Versicherungs- und Bausparkassenunternehmen, und damit auch für die Debeka-Gruppe als unwahrscheinlich. Dies liegt am streng regulierten Umfeld und den gesetzlichen Vorgaben in Deutschland, deren Einhaltung die Debeka sorgfältig überwacht. Unterstützt wird dies durch die kontinuierliche Kontrolle des Unternehmens, des Betriebsrats, der internen Revision und der Compliance-Abteilung. Auf diese Weise wird das Risiko solcher Verstöße auf ein Minimum reduziert, und es wurden keine Tätigkeiten der Debeka identifiziert, die ein erhebliches Risiko in diesem Zusammenhang darstellen.

Die Debeka hat keine wesentlichen Risiken und Chancen identifiziert, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit den eigenen Arbeitskräften ergeben.

Konzepte

Die Tätigkeit der Debeka hat Auswirkungen auf ihre Mitarbeitenden. Zum Umgang mit den Auswirkungen wurden verschiedene Konzepte entwickelt. Dazu gehören:

- Teilstrategie Personal
- Mitarbeiter- und Führungsleitbild

Die „Teilstrategie Personal“ deckt für alle aktuellen und zukünftigen Arbeitnehmenden der Debeka-Gruppe in Deutschland alle wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte der Debeka und die damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen ab, die für die eigenen Arbeitskräfte relevant sind. Diese Personalpolitik basiert auf dem Grundsatz, dass die Mitarbeitenden – direkt oder indirekt – entscheidend zum Unternehmenserfolg beitragen. Vor diesem Hintergrund verfolgt die Debeka eine nachhaltige Personalstrategie mit dem Ziel, qualifiziertes Personal zu gewinnen, langfristig zu binden und kontinuierlich zu fördern. Dabei werden alle Unternehmensentscheidungen unter dem Aspekt der sozialen Nachhaltigkeit getroffen, mit besonderem Fokus auf den Erhalt der Arbeitsplätze. Die Personalorganisation der Debeka hat sich von einer reinen Verwaltungsfunktion zu einem proaktiven Gestalter entwickelt, wobei den Führungskräften eine zentrale Verantwortung zukommt. Dieser Wandel wird fortlaufend vorangetrieben, insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung und die daraus resultierende Veränderung von Arbeitsprozessen, mit dem Ziel, Arbeitsplätze zukunftssicher zu gestalten. Die „Teilstrategie Personal“ ist ausschließlich für Führungskräfte (F1) sowie Arbeitnehmervertreter in verantwortlicher Position zugänglich. Den Führungskräften obliegt es, deren Inhalte bei Bedarf aktiv und gezielt an ihre Mitarbeitenden weiterzugeben. Die Teilstrategie Personal wird durch die Hauptabteilungen Personal und Personalakademie gemeinschaftlich entwickelt. Die Vorstellung erfolgt durch den zuständigen Dezernenten. Die Kommunikation der Teilstrategie Personal erfolgt in Führungskräftemeetings, in denen die Teilstrategie vorgestellt wird. Die Arbeitnehmervertretung wird über die Personalstrategie im Rahmen von regelmäßigen Austauschrunden informiert. Mit jedem Teilbereich der Personalabteilung und Personalakademie wurde zuvor reflektiert, welche entsprechenden Maßnahmen zur Erreichung der Teilstrategie Personal zielführend sind. Die Führungskräfte besprechen die relevanten Punkte und Maßnahmen zur Teilstrategie in ihren Abteilungsbesprechungen und Austauschrunden. Der Status der abgeleiteten Maßnahmen aus der Teilstrategie wird regelmäßig in den Führungskräfte-Runden thematisiert. Ergebnisse hieraus werden im Strategiebericht veröffentlicht.

Die Personalpolitik setzt sich aktiv für Diversität und Inklusion ein und schafft ein Bewusstsein für soziale Gerechtigkeit im Arbeitsumfeld, insbesondere in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, ethnische und soziale Herkunft, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Im Rahmen einer lebensphasenbewussten Personalpolitik legt die Debeka besonderen Wert auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Wertschätzung, ein positives Arbeitsklima und Loyalität. Diese Maßnahmen fördern eine Unternehmenskultur, die sowohl Fortschritt als auch Kontinuität unterstützt. Ein wesentlicher Bestandteil dieser wertorientierten Unternehmensführung ist die konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen, die als Partner im Unternehmen verstanden werden. Sie werden frühzeitig und aktiv in Veränderungsprozesse und Entscheidungen eingebunden. Der Umstand, dass es in der Geschichte der Debeka nie zu einem Verfahren vor der Einigungsstelle kam, verdeutlicht den Erfolg dieser Zusammenarbeit. Eine jährliche Überprüfung der Personalstrategie wird durchgeführt. Die Hauptverantwortung für die Teilstrategie Personal liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsgruppe.

Das „Mitarbeiter- und Führungsleitbild“ der Debeka, das zusammen mit dem Gesamtbetriebsrat entwickelt wurde, berücksichtigt wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte des Unternehmens, darunter die Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderung, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sowie die Sicherstellung von gleichem Lohn für gleiche Arbeit. Darüber hinaus umfasst es Maßnahmen zur Prävention von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz. Hierbei bilden die Mitarbeitenden der Debeka die

Grundlage des Unternehmenserfolgs. Das Mitarbeiter- und Führungsleitbild regelt den fairen und respektvollen Umgang aller Arbeitskräfte der Debeka-Gruppe in Deutschland sowie die Förderung eines starken Gemeinschaftsgefühls. Es beschreibt das Verständnis und die gelebte Praxis von Führung, wobei die Mitarbeitenden befähigt und motiviert werden, Höchstleistungen für die Mitglieder zu erbringen. Werte wie Gemeinschaft, Kontinuität, Fairness, Verantwortung und Fortschritt sind die tragenden Säulen. Die Vorstände und Arbeitnehmervertretungen der Debeka-Gruppe bekennen sich ausdrücklich zu diesem Leitbild und erwarten dies ebenso von allen Beschäftigten der Debeka (siehe hierzu ebenfalls Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte/Eigener Geschäftsbetrieb). Dieses Konzept ist für alle Arbeitnehmenden über das Mitarbeiterportal zugänglich. Seine Vorgaben werden während des Onboardings sowie durch regelmäßige Rundschreiben vermittelt. Ergänzend erfolgt die Vermittlung durch verpflichtende Schulungen wie AGG- und Compliance-Schulungen. Für die Umsetzung sind alle Arbeitnehmenden verantwortlich im Auftrag des Vorstands.

Darüber hinaus hat die Debeka umfassende Konzepte entwickelt, mit Fokus auf die Vermeidung von Diskriminierung und Belästigung sowie die Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion innerhalb des Unternehmens. Im Einklang mit den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) verfolgt die Debeka das Ziel, jegliche Form der Benachteiligung aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Diskriminierung wird in keiner Form geduldet. Die Debeka gewährleistet den Schutz von Bewerbenden und Beschäftigten vor ungleicher Behandlung. Um diese Grundsätze sicherzustellen, wurden umfangreiche Maßnahmen und Verhaltensrichtlinien implementiert. Besonders hervorzuheben sind in diesem Zusammenhang die folgenden Konzepte:

- Verhaltensrichtlinien
- Erklärungen der Unternehmensführung zur Chancengleichheit
- Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte

Diese Konzepte sind für alle Arbeitnehmenden über das Mitarbeiterportal zugänglich. Seine Vorgaben werden während des Onboardings sowie durch regelmäßige Rundschreiben vermittelt. Ergänzend erfolgt die Vermittlung durch verpflichtende Schulungen wie AGG- und Compliance-Schulungen.

Die „Verhaltensrichtlinien der Debeka“, die sich in einer eigenen Betriebsvereinbarung wiederfinden, bilden neben dem Unternehmensleitbild der Debeka und dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im Jahr 2024 eine essenzielle Grundlage für das tägliche Handeln aller aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden. Vertrauen wird dabei als unverzichtbare Basis für den langfristigen Erfolg des Unternehmens angesehen. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, das geltende Recht einzuhalten und in ihrem Tätigkeitsbereich verantwortungsvoll zu handeln. Dies umfasst die Beachtung aller relevanten gesetzlichen Bestimmungen und Vorschriften, die in ihrem Arbeitsumfeld gelten, sowie der internen Arbeitsanweisungen und Richtlinien, die vom Vorstand vorgegeben und überwacht werden.

Die Debeka verpflichtet sich zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Unternehmensebenen. In Übereinstimmung mit dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ verfolgen die Debeka-Versicherungsvereine das Ziel, den Frauenanteil in den Gremien Aufsichtsrat der Vereine und Vorstand sowie in der ersten und zweiten Führungsebene schrittweise zu erhöhen. Eine regelmäßige Überprüfung dieses Fortschritts erfolgt mindestens alle fünf Jahre, das nächste Mal im Jahr 2027. Diese Richtlinie gilt für alle aktuellen und zukünftigen Mitarbeitenden der Debeka. Da das Unternehmen ausschließlich in Deutschland tätig ist, bezieht sich der Anwendungsbereich auf das Staatsgebiet. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Vorgaben liegt bei den Vorständen der Debeka.

Die Debeka hat eine „Inklusionsvereinbarung für schwerbehinderte und gleichgestellte Beschäftigte“ zusammen mit der Arbeitnehmervertretung entwickelt und beschlossen, die die Integration von Menschen mit Behinderungen regelt. Diese Vereinbarung umfasst insbesondere Aspekte der Personalplanung, der Arbeitsplatzgestaltung und der Arbeitsorganisation, um die Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben zu fördern und zu stärken. Ziel der Inklusionsvereinbarung ist es, die betriebliche Integration schwerbehinderter Menschen durch klar definierte Zielvereinbarungen effektiv zu steuern. Die Debeka bekennt sich ausdrücklich zu ihrer besonderen Fürsorgepflicht gegenüber schwerbehinderten Mitarbeitenden. Mindestens einmal im Jahr treffen sich die Vertragspartner zu einer gemeinsamen Überprüfung der Fortschritte und der Umsetzung der Inklusionsvereinbarung. Diese Inklusionsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten, auch die leitenden Angestellten und für alle Standorte der Debeka-Versicherungsvereine. Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinien obliegt den Unterzeichnern der Vereinbarung.

Hierbei arbeiten im Interesse der betroffenen Menschen der Inklusionsbeauftragte, weitere Arbeitgebervertretungen aus dem Personalbereich der Debeka, die Schwerbehindertenvertretungen und die Betriebsräte eng und vertrauensvoll zusammen. Konkrete Maßnahmen werden unter „Nachhaltigkeitsthema: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ aufgeführt.

Die Debeka ist ausschließlich in Deutschland tätig, wo die Menschenrechte durch das Grundgesetz geschützt sind. Die Debeka hat Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik im Rahmen der deutschen Arbeitnehmer-Schutzgesetze, einschließlich des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerfG) und des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). In der „Grundsatzerklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG“ bekennt sich die Debeka ausdrücklich zur Achtung der Menschen- und Arbeitsrechte sowohl für die eigenen Arbeitskräfte als auch für die Lieferanten. Dabei verpflichtet sich die Debeka, die im LkSG genannten geschützten menschenrechtlichen und umweltbezogenen Rechtspositionen nebst Verweis auf die jeweils einschlägigen internationalen Übereinkommen gem. § 2 Abs. 2 und 3 LkSG einzuhalten und die im Gesetz genannten Sorgfaltspflichten zu wahren. Erfährt die Debeka von Verstößen gegen menschenrechtliche und/oder umweltbezogene Pflichten innerhalb des eigenen Geschäftsbereichs oder bei Zulieferern, sorgt sie selbst für Abhilfe bzw. unterstützt ihre Lieferanten und Dienstleister dabei.

Das BetrVerfG fordert die Bildung und Beteiligung von Betriebsräten an arbeitnehmerbezogenen Entscheidungsprozessen, die die Debeka betreffen. Dadurch wird die Einbindung der Arbeitnehmenden der Debeka in wichtige Entscheidungen gewährleistet. Zudem wurde bei der Debeka eine AGG-Anlaufstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingerichtet, die den Arbeitnehmern dient, um ihren Interessen Gehör zu verschaffen. Die Arbeitnehmenden der Debeka sind verpflichtet, die im LkSG festgelegten Schutzgüter und Sorgfaltspflichten zu beachten, insbesondere die Persönlichkeitsrechte und den diskriminierungsfreien Umgang miteinander. Jegliches Verhalten, das gegen diese gesetzlichen Vorgaben verstößt, ist zu unterlassen. Darüber hinaus sind die Arbeitnehmenden angehalten, Hinweise auf Verstöße im Arbeitsumfeld der Debeka über die eingerichteten Meldewege weiterzuleiten.

Beschwerden zu Menschenrechtsverletzungen werden entgegengenommen, geprüft und vertraulich behandelt, ohne dass Nachteile für die Meldenden entstehen. Die AGG-Beauftragten stimmen Abhilfe- und Schutzmaßnahmen mit den Betroffenen ab und beraten die verantwortlichen Personen bei der Ergreifung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bzw. Konsequenzen. Je nach Sachlage sind sie befugt, eigenverantwortlich Maßnahmen zur Konfliktschlichtung oder präventive Maßnahmen wie z. B. Schulungen einzuleiten. Bei berechtigten Beschwerden leitet die Debeka geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen ein und berichtet den AGG-Beauftragten entsprechend.

Das Konzept zur Sicherstellung der Menschenrechte und der sozialen Verantwortung „Grundsatzserklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG“ basiert insbesondere auf den Vorgaben des LkSG, das die Einrichtung eines Risikomanagementsystems, regelmäßige Risikoanalysen, ein Bekenntnis der Unternehmensleitung zu Menschen- und Umweltrechten sowie Präventionsmaßnahmen wie einen Lieferantenkodex und ein Beschwerdeverfahren umfasst. Der Überwachungsprozess beinhaltet sowohl jährliche als auch anlassbezogene LkSG-Risikoanalysen sowie Prüfungen der Wirksamkeit der Präventionsmaßnahmen und des Beschwerdeverfahrens. Unabhängig davon führt der Betriebsrat eigenständige Befragungen von Mitarbeitenden durch. Die Verantwortung für die Umsetzung der Grundsatzserklärung obliegt der Geschäftsleitung der Debeka.

Neben der Umsetzung der „Grundsatzserklärung gemäß § 6 Abs. 2 LkSG“ verpflichtete sich der Vorstand der Debeka, schon in deren Vorfeld, den GDV-Verhaltenskodex, die UN PRI und die Initiative „Climate Action 100+“ zu respektieren.

Bei der Umsetzung dieser Grundsatzserklärung berücksichtigt die Debeka proaktiv die Interessen relevanter Interessengruppen durch eigene Risikoanalysen sowie durch Hinweise von Individuen (Mitarbeitende der Zulieferer/Dienstleister oder Mitglieder lokaler Gemeinschaften) über den Beschwerdekanaal in Bezug auf Menschen-, Arbeits- und Umweltrechte. Diese Konzepte werden durch die Umsetzung des AGG flankiert.

Der Betriebsrat fungiert nach dem BetrVerfG als eigene Beschwerdestelle. Zusätzlich bestehen Meldestellen nach LkSG und Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG). Für AGG-spezifische Angelegenheiten steht die AGG-Beschwerdestelle zur Verfügung. Das Mitarbeiterportal informiert die Mitarbeitenden über den Zugang zu sämtlichen Beschwerdestellen. Für externe Parteien verweist die Homepage der Debeka auf die Beschwerdestelle nach dem LkSG. Darüber hinaus werden Kunden auf der Homepage und in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) über Beschwerdestellen wie die BaFin und den Ombudsmann informiert.

Die Konzepte der Debeka im Hinblick auf die eigenen Arbeitskräfte beinhalten keine expliziten Maßnahmen zu Themen wie Menschenhandel, Zwangsarbeit oder Kinderarbeit. Dies liegt daran, dass schwerwiegende Verstöße in diesen Bereichen aufgrund des Geschäftsmodells und des Tätigkeitsfelds der Debeka sowie der strengen gesetzlichen Regularien in Deutschland, die das Unternehmen ebenfalls sorgfältig einhält und überwacht, als unwahrscheinlich angesehen werden.

Die Debeka verfügt über eine Sicherheitsfachkraft, die die Verantwortlichen berät, die Grundsätze sowie die gesetzlichen Vorgaben im Bereich des Arbeits- und Unfallschutzes innerhalb der Debeka ordnungsgemäß umzusetzen. Zur systematischen Steuerung der betrieblichen Arbeitsschutzaktivitäten führt die Debeka in enger Zusammenarbeit mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und seinem externen Dienstleister Gefährdungsbeurteilungen nach den Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes durch. Darüber hinaus haben die Debeka-Unternehmen ein Notfallmanagement implementiert, das sämtliche Unternehmensebenen einschließlich der Arbeitssicherheit einbezieht. Im Rahmen dieses Systems werden regelmäßig präventive Maßnahmen durchgeführt, um die Sicherheitsarchitektur des Unternehmens kontinuierlich zu verbessern. Ein weiterer Bestandteil des Sicherheitskonzepts ist ein firmeneigenes Hygienekonzept, welches im Jahr 2024 veröffentlicht wurde.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

Die Debeka bezieht bei ihren Handlungen die Perspektiven ihrer Mitarbeitenden in die Entscheidungen und Aktivitäten mit ein, die zum Umgang mit den eingetretenen und potenziellen Auswirkungen auf die Belegschaft getroffen werden.

Hierzu bekennen sich die Vorstände der Debeka-Gruppe ausdrücklich zu einer vertrauensvollen und konstruktiven Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen im Interesse der Mitarbeitenden und dem Unternehmen. Die Vertretung der Arbeitnehmenden wird sowohl durch die örtlichen Betriebsräte, den Gesamtbetriebsrat, den örtlichen Jugend- und Auszubildendenvertretungen und der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, den örtlichen Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten sowie der Gesamtvertrauensperson der Schwerbehinderten als auch durch die Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsräten auf Betriebs- und Unternehmensebene gewährleistet. Die Interessen der Belegschaft werden insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit den genannten Arbeitnehmervertretungen mit ihren rund 1.000 Vertretern in den Betriebsstätten der Debeka gewahrt. Zudem spielen der Gesamtbetriebsrat, der Aufsichtsrat und die Mitgliederversammlung eine zentrale Rolle in der Kommunikationsstruktur des Unternehmens.

Die mündlichen und schriftlichen Eingaben und Rückmeldungen der Mitarbeitenden werden von den Arbeitnehmervertretungen aufgenommen, intern beraten und bei Bedarf mit den zuständigen Arbeitgebervertretern erläutert. Neben diesen Möglichkeiten nutzen die Betriebsräte auch die Möglichkeiten von digitalen Umfragen z. B. zu Fragen der Mitarbeiterzufriedenheit. Bei der Erörterung von strittigen Fragen leben die Betriebsparteien den Grundsatz, mit dem ernstesten Willen zur Einigung zu verhandeln und Vorschläge für die Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zu machen.

Informationen werden regelmäßig über Rundschreiben im Mitarbeiterportal und in den Tätigkeitsberichten in den Versammlungen der Arbeitnehmergremien veröffentlicht. Auf diese Weise erhalten die Mitarbeitenden einen Einblick darüber, wie ihre Eingaben und Rückmeldungen die Entscheidungsprozesse der Debeka bei Belangen der Mitarbeitenden beeinflussen.

Die Einbeziehung von Mitarbeitenden bei der Debeka erfolgt sowohl auf Standort- als auch auf Unternehmensebene. In Betrieben mit mehreren Standorten gibt es neben den lokalen Betriebsräten auch Gremien auf Unternehmensebene. Bei der Debeka sind die lokalen Betriebsräte in sechs regionale Bereiche unterteilt, aus denen Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsandt werden. Der Gesamtbetriebsrat bearbeitet Themen, welche die Debeka-Vereine oder mehrere Standorte betreffen, und zentralisiert die Informationen, die aus den Aktivitäten auf Standortebene stammen. Die Sitzungen des Gesamtbetriebsrats finden regelmäßig statt, wobei auch Vorstandsmitglieder und weitere Arbeitgebervertreter zum Austausch eingeladen werden können.

In den dezentralen Einheiten, die die Landesgeschäftsstellenbereiche der Debeka darstellen und von den jeweiligen Landesgeschäftsstellenleitungen (LGL) geführt werden, finden in der Regel jährliche Betriebsräteforen statt. Diese dienen dem regelmäßigen Austausch zwischen der örtlichen Unternehmensführung und Betriebsräten. Neben den LGL fungieren auch die Verwaltungsleitungen als Ansprechpartner für die Arbeitnehmervertretungen der Debeka-Vereine. Einmal jährlich wird zudem eine Betriebsräteversammlung abgehalten, an der auch der Vorstand teilnimmt. Darüber hinaus finden drei- bis viermal im Jahr Aufsichtsratssitzungen sowie monatliche Jour fixes zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen statt, bei denen die Einbeziehung im Rahmen der Mitbestimmung erfolgt.

Hierfür trägt der Vorstandsvorsitzende der Debeka-Versicherungsvereine die operative Verantwortung für die Integration der Ergebnisse in das Unternehmenskonzept. Bei der Debeka Bausparkasse übernehmen beide Vorstandsmitglieder diese Verantwortung gleichermaßen.

Die Debeka stellt sowohl finanzielle als auch personelle Ressourcen für die Einbeziehung ihrer Mitarbeitenden und der Arbeitnehmervertretung zur Verfügung. Zu den finanziellen Mitteln gehört die Übernahme sämtlicher Kosten der Betriebsratsarbeit, u. a. auch Weiterbildungskosten für Seminare, die den Betriebsräten angeboten werden. Darüber hinaus werden Räume und Arbeitsmaterialien bereitgestellt, um eine effektive Zusammenarbeit zu fördern. Im Bereich der personellen Mittel beschäftigt die Debeka drei festangestellte Mitarbeitende, die ausschließlich für die Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen zuständig sind. Diese Maßnahmen unterstreichen das Engagement der Debeka, eine vertrauensvolle und effiziente Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden und der Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten. Letztlich war es der Arbeitgeber Debeka, der 1947 seine bundesweiten überregionalen Stellen zur Bildung von Betriebsräten aufrief.

Es bestehen keine globale Rahmenvereinbarung oder andere Abkommen mit Arbeitnehmervertretungen im Zusammenhang mit der Wahrung der Menschenrechte der eigenen Beschäftigten.

Darüber hinaus wird die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den eigenen Arbeitskräften nicht bewertet.

Die Debeka inkludiert bei ihrer Berücksichtigung von Arbeitnehmerbelangen folgende Arbeitsgruppen und Programme, um Einblicke in die Perspektiven der Mitarbeitenden zu gewinnen, die besonders anfällig für Auswirkungen oder marginalisiert sein könnten:

- Arbeitskreis Diversität
- Vereinbarung zur Inklusion schwerbehinderter Menschen und gleichgestellter behinderter Menschen
- Programme zum Thema Frauenförderung
- Ideenmanagement
- Befragungen von Mitarbeitenden

Die Debeka verfügt über einen bereichsübergreifenden „Arbeitskreis Diversität“, welcher im Bedarfsfall zuständigen Fachbereichen Zuarbeiten leistet, wenn es Schnittpunkte zu Diversitätsthemen gibt. Im Fokus stehen hier die Sensibilisierung und Kommunikation im Unternehmen zum Thema Vielfalt und Inklusion.

Im Rahmen der Vereinbarung zur „Inklusion schwerbehinderter Menschen und gleichgestellter behinderter Menschen“ treffen sich die Vertragspartner mindestens einmal jährlich, um den Stand der Umsetzung der Vereinbarung gemeinsam zu überprüfen. Darüber hinaus pflegt die Debeka eine enge Zusammenarbeit mit der Schwerbehindertenvertretung auch in Fragen des Gesundheitsschutzes.

Die Debeka verfügt über verschiedene Programme zur Frauenförderung, da Chancengleichheit und faire Karriereperspektiven der Debeka-Gruppe ein besonderes Anliegen sind. Es ist wichtig, Potenzialträgern und Potenzialträgerinnen verschiedene Perspektiven im Unternehmen aufzuzeigen und sie aktiv bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen. Im Rahmen der Personalentwicklung bietet die Debeka neben Coachings auch ein Mentoring-Programm für alle Geschlechter an. Dieses Programm zielt darauf ab, Nachwuchskräften durch die Begleitung und Unterstützung bereits erfolgreicher Führungskräfte berufliche Chancen systematisch aufzuzeigen. Die Mentorinnen und Mentoren geben ihr Wissen an die sogenannten Mentees weiter und unterstützen sie dabei, praxisbezogene Kompetenzen weiterzuentwickeln und in ihrer Persönlichkeit zu reifen. Gleichzeitig erlangen die Mentorinnen und Mentoren neue Perspektiven von einer anderen Generation, was ihren eigenen Horizont erweitert. Darüber hinaus werden Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote ergriffen.

Im Rahmen des „Ideenmanagements“ haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Vorschläge zur Weiterentwicklung der Debeka einzureichen, insbesondere in Bezug auf die Optimierung von Arbeitsprozessen, Nachhaltigkeit, Kosteneinsparungen oder ähnlichen Themen. Das Team Ideenmanagement prüft den Vorschlag und koordiniert die Weiterleitung an die zuständigen Fachbereiche. Nach Einholung einer Stellungnahme erfolgt die Entscheidung durch eine Prüfungskommission. Wird der Vorschlag zur Umsetzung freigegeben, erhält die Ideengeberin bzw. der Ideengeber eine Prämie. Alle relevanten Informationen sowie das Einreichungsformular sind im Mitarbeiterportal verfügbar. Das Ideenmanagement ermöglicht Mitarbeitenden, aktiv zur Verbesserung von Prozessen beizutragen, wodurch ihre Expertise genutzt, Motivation gesteigert und eine Innovationskultur im Unternehmen gefördert wird. Dies stärkt nicht nur das Engagement der Belegschaft, sondern trägt auch zur Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit der Debeka bei.

Es wurde 2025 gemeinsam mit der Arbeitnehmervertretung und dem Arbeitgeber eine bundesweite einheitliche Mitarbeiterbefragung aufgesetzt und durchgeführt. In der Umfrage wurden die Schwerpunkte auf die Themen Wertschätzung, Arbeitsbedingungen, Work-Life-Balance, Entwicklungsmöglichkeiten, Kommunikations- und Unternehmenskultur sowie Personalmarketing gelegt. Die Befragung soll jährlich durchgeführt werden und aufzeigen, wie die Debeka als Arbeitgeber bei ihren Beschäftigten wahrgenommen wird. Hieraus können sich Handlungsfelder auf übergreifender und/oder in kleineren Einheiten ergeben, diese werden in einem gemeinsamen Arbeitskreis mit Vertretern der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitgebers betrachtet, bewertet sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit erarbeitet, die zur Umsetzung an die zuständigen Bereiche weitergeleitet werden. Durch die wiederkehrende Befragung können die Handlungsempfehlungen reguliert und neue Handlungsfelder entdeckt werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Wünschen und Anregungen der Beschäftigten zu begegnen und die Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen zu steigern.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

Meldungen zu möglichen Rechtsverstößen oder Regelverstößen bezüglich geltender Verhaltensrichtlinien können über die zuständigen Führungskräfte, die Arbeitnehmervertretung oder direkt bei der internen Meldestelle der Debeka eingereicht werden. Die interne Meldestelle kann per E-Mail, über eine Nachricht in einem verschlossenen Umschlag, telefonisch oder persönlich kontaktiert werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, eine Meldung an eine ausgelagerte Meldestelle der Debeka zu richten (detaillierte Informationen im Kontext der internen Meldestelle der Debeka sind dem Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung/Eigener Geschäftsbetrieb“ zu entnehmen). Nach § 13 AGG haben Arbeitnehmende, die sich benachteiligt, belästigt oder sexuell belästigt fühlen, das Recht, eine förmliche Beschwerde einzureichen. Diese kann bei der zuständigen AGG-Beschwerdestelle der Versicherungsvereine oder der Bausparkasse, bei der jeweiligen Führungskraft sowie beim Betriebsrat erfolgen. Hinweise auf menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken sowie auf Verstöße gegen menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichten im Sinne des § 2 Abs. 2 und 3 LkSG, die durch das wirtschaftliche Handeln der Debeka-Unternehmen oder ihrer Zulieferer entstehen, können ebenfalls über die internen Meldekanäle per E-Mail gemeldet werden. Detaillierte Informationen zum Ablauf des Beschwerdeverfahrens sind in der LkSG-Verfahrensordnung enthalten.

Im Jahr 2018 führte die Debeka erstmals die gesetzlich vorgeschriebene „Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen“ durch. Im Zuge dieser Analyse wurden verschiedene Belastungsfaktoren ermittelt, die je nach Arbeitsplatztyp spezifisch ausgeprägt sind. Hierfür nahmen Vertreter der jeweiligen Arbeitsplatztypen an einem Workshop teil, bei dem mithilfe eines strukturierten Fragenkatalogs die vier Bereiche Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe, Arbeitsorganisation, soziale Beziehung sowie die Arbeitsumgebung betrachtet wurden. Auf Grundlage dieser Erhebungen wurden gezielte Maßnahmen getroffen, um die festgestellten Belastungsfaktoren zu minimieren beziehungsweise idealerweise ganz abzuschaffen. So wurde beispielsweise ein erweitertes Schulungskonzept zum Führungsverhalten entwickelt, weil festgestellt wurde, dass in einigen Bereichen das Verhalten der Führungskraft als belastend empfunden wird. Im Jahr 2024 wurde dann eine strukturierte Wirksamkeitsanalyse durchgeführt, um zu prüfen, ob die getroffenen Maßnahmen erfolgreich umgesetzt wurden und ausreichend sind. Im Bedarfsfall wurden Anpassungen beziehungsweise Optimierungen in die Wege geleitet. Darüber hinaus wurde im Jahr 2025 eine Ersterhebung für die zwischenzeitlich eingeführte „hybride Arbeitsweise“ und das Arbeiten im Neubau (Campus 2) durchgeführt.

Infolge der Reform des Mutterschutzgesetzes besteht nach § 10 Mutterschutzgesetz die Verpflichtung, jede Tätigkeit auf potenzielle Gefährdungen für Mutter und Kind zu überprüfen. Aus diesem Grund werden für schwangere und stillende Mitarbeiterinnen Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Für alle Arbeitsplatztypen sind entsprechende Gefährdungsbeurteilungen vorhanden, die im Mitarbeiterportal der Debeka veröffentlicht werden, um umfassende Informationen bereitzustellen. Nach Bekanntgabe einer Schwangerschaft erhält die Mitarbeiterin ein Informationsschreiben sowie eine entsprechende Gefährdungsbeurteilung für ihre Tätigkeit. Sofern Gefährdungen identifiziert oder ggf. auch zu einem späteren Zeitpunkt auftreten und festgestellt werden, werden individuelle Schutzmaßnahmen getroffen, die im ungünstigsten Fall bis hin zu einer Versetzung oder einem Beschäftigungsverbot führen können. Bei der Erstellung der anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilungen haben die Sicherheitsfachkraft und die Betriebsärztin beratend mitgewirkt, diese stehen auch beratend zur Seite bei Fragestellungen zu individuellen Beurteilungen.

Die Debeka stellt ihren Mitarbeitenden mehrere interne Kanäle zur Verfügung, die durch Eigeninitiative oder gesetzliche Vorgaben eingerichtet wurden und ausschließlich von der Debeka betrieben werden. Dazu gehören das Ideenmanagement, die Gefährdungsbeurteilung, die AGG-Beschwerdestelle, das Fraud-Management, eine Meldestelle für Verstöße gegen das Lieferkettengesetz (LkSG) sowie die Konfliktberatungsstelle. Im Rahmen des Ideenmanagements, das aus Eigeninitiative entstanden ist, haben Mitarbeitende die Möglichkeit, Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsprozessen, zur Steigerung der Nachhaltigkeit oder zur Kosteneinsparung einzureichen. Die Gefährdungsbeurteilung erfolgt entsprechend den gesetzlichen Anforderungen und wird ebenfalls über interne Kanäle organisiert. Bei Konfliktsituationen können Mitarbeitende die Konfliktberatungsstelle über das Mitarbeiterportal nutzen, um individuell und vertraulich Unterstützung zu erhalten. Die AGG-Beschwerdestelle wird von firmeneigenen AGG-Beauftragten betreut, um Beschwerden im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu bearbeiten.

Das Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeitnehmerbelangen ist in der AGG-Leitlinie der Debeka festgelegt. Diese Leitlinie dient als verbindlicher Rahmen zur Wahrung der Rechte und zum Schutz der Mitarbeitenden und regelt den Umgang mit Beschwerden in Bezug auf Benachteiligungen oder Belästigungen am Arbeitsplatz.

Mitarbeitende haben über das Mitarbeiterportal der Debeka Zugriff auf Informationen und Ansprechpartner, einschließlich einer Auflistung aller Beschwerdestellen. Einige dieser Beschwerdestellen sind zudem auf der Webseite der Debeka aufgeführt. Zuständige Beschwerdestellen, darunter auch der Betriebsrat und der Gesamtbetriebsrat, sind telefonisch sowie per E-Mail erreichbar. Im Rahmen des Onboardings neuer Mitarbeitender werden Informationen bereitgestellt und verschiedene Abteilungen und Organisationen stellen sich persönlich vor. Zusätzlich gibt es verpflichtende Lernprogramme.

Eingereichte Beschwerden werden nach den von der Debeka definierten Leitlinien und unter der Aufsicht der Führungskräfte bearbeitet und überwacht. Der Schutz der Mitarbeitenden vor Ungleichbehandlung wird durch verschiedene Maßnahmen sichergestellt, darunter die bestehenden Verhaltensrichtlinien und -grundsätze, die Inklusionsvereinbarung, die Erklärung der Unternehmensführung zur Chancengleichheit, die vertrauliche Handhabung von Informationen sowie die Aushändigung des Informationsblatts zum AGG (I 109) bei Einstellung. Regelmäßige Schulungen und Informationen zum AGG, die Tätigkeit der AGG-Beauftragten, damit verbundene Kontrollhandlungen, Risikoeinschätzungen sowie die Einrichtung einer Beschwerdestelle tragen ebenfalls zum Schutz der Mitarbeitenden bei. Gleichzeitig werden Versicherungsnehmer und Geschäftspartner der Debeka vor Ungleichbehandlung durch die strikte Einhaltung aller relevanten Richtlinien, Gesetze, Versicherungsbedingungen und vertraglichen Vereinbarungen geschützt. Hierbei spielen die AGG-Beauftragten, die Verantwortlichen der Fachabteilungen sowie die Compliance-Bereiche eine wesentliche Rolle, indem sie alle erforderlichen Kontrollmaßnahmen, Risikoeinschätzungen und Überwachungsaktivitäten durchführen. Auf Basis von Risikoanalysen werden entsprechende Maßnahmen geplant und umgesetzt. Zusätzlich übernimmt die Hauptabteilung Konzernrevision verschiedene Überwachungsaufgaben, um u. a. die Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sicherzustellen. Die Informationen sind internen und externen Interessensgruppen zugänglich. Eine externe Validierung in Bezug auf die tatsächliche Nutzung dieser Informationen durch verschiedene Interessensgruppen besteht nicht.

Das Wissen über die Verfügbarkeit der Kommunikationskanäle am Arbeitsplatz wird durch verpflichtende Lernprogramme sichergestellt, die spätestens 16 Wochen nach Eintritt in das Unternehmen und anschließend alle zwei Jahre wiederholt werden müssen. Dazu zählt auch das Lernprogramm zum AGG. Die Wirksamkeit der Programme wird überprüft. Erinnerungen zur Teilnahme werden über die Lernplattform versendet. Die AGG-Beauftragten führen zusammen mit den zuständigen Führungskräften regelmäßige Kontrollen durch, um sicherzustellen, dass die Schulungen fristgerecht abgeschlossen werden. Bei nicht fristgerechter oder schuldhafter Nichtteilnahme ergreifen die Führungskräfte, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den AGG-Beauftragten und der Personalabteilung, entsprechende Maßnahmen. Dazu werden die Führungskräfte explizit angehalten. Zusätzlich werden Führungskräfte in internen Seminaren und bei Hospitationseinsätzen in der Personalabteilung geschult und erhalten, neben bestehenden Arbeitsanweisungen und Richtlinien weitere Informationen zur Einhaltung des AGG im Bewerbungsverfahren. Die AGG-Beauftragten aktualisieren die Seite im Mitarbeiterportal zum AGG jährlich.

Bezüglich Informationen, in welchem Umfang die Mitarbeitenden der Debeka über diese Strukturen und Verfahren informiert sind und Vertrauen in sie haben sowie dazu, wie der Schutz von Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen sichergestellt wird, wird auf Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte/Eigener Geschäftsbetrieb“ verwiesen.

Maßnahmen

Die Debeka hat hinsichtlich des Umgangs mit wesentlichen negativen und positiven Auswirkungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens folgende Maßnahmen ergriffen. Die meisten dieser Maßnahmen sind bis 2026 in der Personalstrategie verankert und werden auch darüber hinaus fortgeführt. Eine jährliche Evaluation, begleitet von einer jährlichen Berichterstattung, stellt die kontinuierliche Optimierung und Erweiterung der Maßnahmen sicher.

Nachhaltigkeitsthema	Maßnahmen
sichere Beschäftigung und Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> • Angebot von unbefristeten Verträgen im Innendienst, Festanstellungen und angemessenen Arbeitszeiten • Festanstellung der Außendienstmitarbeitenden nach dem ersten Beschäftigungsjahr • wirksames und bedarfsorientiertes Recruiting
angemessene Entlohnung	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung eines sach- und leistungsgerechten Vergütungssystems
sozialer Dialog	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung • regelmäßiges Austauschformat mit dem Vorstandsvorsitzenden (bzw. mit dem Vorstand der Bausparkasse) • Vorstandseteiligung bei Betriebsräteversammlungen
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	<ul style="list-style-type: none"> • Weiterentwicklung eines lebensphasensensiblen Personalmanagements • soziales Engagement
Gesundheitsschutz und Sicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Gestaltung attraktiver Arbeitsumgebungen • Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Förderung der Karriereperspektiven und Chancengleichheit
Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen zur Ausbildung junger Menschen in vielfältigen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen • Qualifizierung der vertrieblischen Außendienstmitarbeitenden • Maßnahmen zur stetigen Weiterbildung und Entwicklung der Fachkräfte und Führungskräfte • vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungen
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	<ul style="list-style-type: none"> • AGG-Maßnahmen • Inklusionsmaßnahmen
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • AGG-Maßnahmen
Maßnahmen für Vielfalt	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen für Diversity, Equity und Inclusion (DEI)

Nachhaltigkeitsthema: Sichere Beschäftigung und Arbeitszeit

Angebot von unbefristeten Verträgen im Innendienst, Festanstellungen und angemessenen Arbeitszeiten:

Die Debeka bietet ihren Mitarbeitenden i. d. R. unbefristete Beschäftigungsverhältnisse und eine attraktive Vergütung von 14 Monatsgehältern. Darüber hinaus profitieren die Mitarbeitenden von speziellen Zusatz- und Sozialleistungen, die ihre finanzielle Sicherheit und ihr Wohlbefinden unterstützen. Unbefristete Arbeitsverträge, tarifgerechte Bezahlung sowie flexible und hybride Arbeitsmodelle tragen zur Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei und fördern langfristige Bindungen im Unternehmen.

Festanstellung der Außendienstmitarbeitenden nach dem ersten Beschäftigungsjahr: Die Debeka verfolgt die Strategie eines festangestellten Außendienstes, der eine persönliche und individuelle Beratung der Kundinnen und Kunden gewährleistet. Durch die Festanstellung ihrer Außendienstmitarbeitenden bindet die Debeka diese langfristig und fördert beständige Beziehungen zu ihrer Kundschaft.

Wirksames und bedarfsorientiertes Recruiting: Die Debeka verfolgt eine effektive und bedarfsorientierte Recruiting-Strategie, die darauf abzielt, das Unternehmensimage als attraktiver Arbeitgeber durch gezielte Employer-Branding-Maßnahmen und eine konzeptionelle Planung der Social-Media-Präsenz zu stärken. Zudem wird das Konzept zur Beurteilung und Entwicklung von Mitarbeitenden modernisiert, um eine zeitgemäße Karriereentwicklung sicherzustellen. Ziel ist es, die Vakanzzeiten zu minimieren,

einen aktiven und effizienten Auswahl- und Einstellungsprozess mit einer positiven Candidate Journey zu etablieren sowie ein strukturiertes Onboarding und qualifiziertes Offboarding zu gewährleisten. Hierzu wird die kontinuierliche Erfolgsmessung stetig ausgebaut, die zur Erkennung von Optimierungspotenzialen und zum Monitoring der Effektivität und Effizienz dienen soll.

Nachhaltigkeitsthema: Angemessene Entlohnung

Förderung eines sach- und leistungsgerechten Vergütungssystems: Die Debeka hat ein transparentes, sach- und leistungsgerechtes sowie attraktives Vergütungssystem etabliert. Führungskräfte wurden und werden gezielt dahingehend geschult, Leistungsbeurteilungen angemessen und transparent durchzuführen. Diese Beurteilungen differenzieren sich in den Bereichen Wertschätzung, Entwicklung, Kritik, Unterstützung, Weiterbildung und Vergütung. Die Maßnahmen zielen darauf ab, eine bedarfsgerechte und kostenbewusste Personaleinsatzplanung zu gewährleisten. Sie werden in allen dezentralen deutschen Einheiten umgesetzt und beziehen sich ausschließlich auf die Mitarbeitenden der Debeka.

Nachhaltigkeitsthema: Sozialer Dialog

Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung, regelmäßiges Austauschformat mit dem Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsbeteiligung bei Betriebsräteversammlungen: Bereits im Jahr 1947 forderte die Debeka als Arbeitgeber die bundesweiten Betriebsstätten zur Gründung von Betriebsräten auf. In Zusammenarbeit mit der Arbeitnehmervertretung werden Maßnahmen zur Bindung der Mitarbeitenden und zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität in allen dezentralen Einheiten ergriffen. Diese Initiativen richten sich an alle (potenziellen) Beschäftigten der Debeka und werden langfristig fortgeführt. Außerdem erhielt die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di die Möglichkeit, sich im Mitarbeiterportal zu präsentieren, was die Debeka als Zeichen vertrauensvoller Zusammenarbeit im sozialen Dialog betrachtet. Weitere Informationen zur Einbeziehung der Mitarbeitenden durch die Arbeitnehmervertretung sind im Kapitel „Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen“ zu finden.

Nachhaltigkeitsthema: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Weiterentwicklung eines lebensphasensensiblen Personalmanagements: Um die Leistungsfähigkeit der Debeka und ihre Positionierung als wettbewerbsfähiger Arbeitgeber zu stärken, reagiert das Unternehmen auf gesellschaftliche und demografische Entwicklungen und Veränderungen, indem es geeignete Lösungsansätze entwickelt. Eine sensible Personalpolitik, die verschiedene Lebensphasen berücksichtigt, fokussiert sich auf die individuelle Berufs- und Lebensplanung der Mitarbeitenden und integriert diese in die strategische Ausrichtung. Ziel ist es, die Leistungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Motivation der Mitarbeitenden durch präventive Maßnahmen wie Gesundheitsmanagement, Kompetenzentwicklung, differenzierte Arbeitszeitmodelle, kulturelles Bewusstsein und Know-how-Transfer zu erhalten und auszubauen. Ein lebensphasensensibles Personalmanagement eröffnet neue Perspektiven für eine zukunftsfähige und nachhaltige Personalpolitik. Es verbessert die Balance von Arbeit, Leben und Lernen über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg und nutzt die Heterogenität der Belegschaft sowie die daraus resultierenden unterschiedlichen Erwartungen, Bedürfnisse und Leistungsvoraussetzungen produktiv für den Unternehmenserfolg.

Soziales Engagement: Die Debeka hat bereits eine Vielzahl von Initiativen und Maßnahmen umgesetzt, um ihren sozialen Verpflichtungen nachzukommen. Das Unternehmen fördert aktiv die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, indem es flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Optionen anbietet, einschließlich der Möglichkeit zu einer Sabbatzeit. Am Standort Koblenz stehen ein Eltern-Kind-Büro sowie die betriebliche Kindertagesstätte „Blaue Zwerge“ zur Verfügung. Darüber hinaus werden dort auch Ferienfreizeiten angeboten. Durch diese Maßnahmen unterstützt die Debeka ihre Mitarbeitenden dabei, berufliche Verpflichtungen mit privaten Aufgaben in Einklang zu bringen, und trägt somit zu einem ausgewogenen Lebensstil bei.

Nachhaltigkeitsthema: Gesundheitsschutz und Sicherheit

Gestaltung attraktiver Arbeitsumgebungen: Die Debeka hat im vergangenen Jahr ihr New-Work-Konzept kontinuierlich weiterentwickelt. Hierbei wurden weiterhin mobiles Arbeiten ermöglicht, der Vertrieb hybrid ausgebaut und intelligente Raumkonzepte geschaffen. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, dass Mitarbeitende die Zusammenarbeit vor Ort als wertvoll empfinden und ihr Potenzial entfalten können. Die Führungskräfte verstehen sich als Unterstützer, die Kreativität, Selbstständigkeit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördern und gleichzeitig die Effizienz bei der Zielerreichung sicherstellen. Ein zentrales Ziel dieser Initiativen ist die Steigerung der Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft von Mitarbeitenden. Die Debeka strebt zudem an, die Attraktivität der Arbeitsumgebung fortlaufend zu erhöhen und die Rahmenbedingungen für eine höhere Produktivität zu verbessern. Dazu gehören zahlreiche Benefits in den Bereichen Gesundheit, Begegnung, Work-Life-Integration und Teambuilding. Bei der Gestaltung attraktiver Arbeitsräume werden aktuelle Erkenntnisse zur Ergonomie und Arbeitssicherheit sowie allgemeine Trends berücksichtigt. Anregungen aus den Belegschaften und Arbeitnehmervertretungen fließen ebenfalls in die Maßnahmen ein.

Förderung der Gesundheit der Mitarbeitenden: Im Rahmen der präventiven Gesundheitsförderung werden bundesweit diverse Gesundheitsaktionen angeboten, wie beispielsweise Gesundheitstage oder Gripeschutzimpfaktionen. Zur Förderung zählt auch ein eigener Auftritt im Mitarbeiterportal, der das gesamte Spektrum des Betrieblichen Gesundheitsmanagements abbildet und zusätzlich Informationen zu Arbeits- und Gesundheitsschutzmaßnahmen sowie dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement bietet.

Besonderer Wert wird auf eine überdurchschnittliche Beteiligung der Mitarbeitenden an der Gefährdungsbeurteilung Psyche gelegt, um den Bedarf an zusätzlichen Unterstützungsmaßnahmen zu identifizieren und gegebenenfalls zu erweitern. Außerdem hat die Debeka im Neubau der Hauptverwaltung ein neues, gesundheitsbewusstes Kantinenkonzept implementiert.

Nachhaltigkeitsthema: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Maßnahmen zur Förderung der Karriereperspektiven und Chancengleichheit: Maßnahmen zur Vermeidung von Benachteiligungen aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Identität gewährleisten ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld. Im Rahmen der Personalentwicklung bietet die Debeka neben Coaching-Programmen auch ein umfassendes Mentoring für alle Geschlechter an. Flexible Arbeitszeitmodelle werden angeboten und bedarfsgerecht weiterentwickelt, um die Vereinbarkeit von Karriere und Familie zu fördern. Gleiches gilt für Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zusätzlich werden diversitätsfördernde Kommunikationsmaßnahmen und Schulungsangebote bereitgestellt. In der Unternehmenssprache legt sie großen Wert auf geschlechtsneutrale Formulierungen und sensibilisiert Mitarbeitende diesbezüglich. Sonderregelungen, die für Ehepaare gelten, werden ebenso auf gleichgeschlechtliche Paare angewandt. Die Beschäftigung von Geflüchteten wird ausdrücklich unterstützt, wobei Sprachkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung darstellen.

Nachhaltigkeitsthema: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Maßnahmen zur Ausbildung junger Menschen in vielfältigen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen: Die Debeka bildet kontinuierlich junge Menschen in verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen aus und bietet dabei hervorragende Übernahmechancen. Die gezielte Förderung von Wissen und Fähigkeiten der Auszubildenden sowie die Zusammenarbeit mit renommierten Institutionen wie beispielsweise DIHK, BWV und DVA tragen zur Fachkräftesicherung und zur Stärkung der Marktposition bei. Neben der Ausbildung zu Kaufleuten für Versicherungen und Finanzanlagen bietet die Debeka vier weitere Ausbildungsberufe und fünf duale Studiengänge an. Im Jahr 2025 wurde das Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten um den Ausbildungsberuf „Fachinformatiker – Daten- und Prozessanalyse“ ergänzt und die Einführung eines neuen dualen Studienganges für die Vertriebsausbildung etabliert.

Regelmäßige Umfragen, Prüfungsergebnisse und Erfahrungsberichte helfen, die Ausbildungsmaßnahmen kontinuierlich zu optimieren. Diese Maßnahmen gelten für Auszubildende und dual Studierende und werden in allen deutschen Einheiten umgesetzt. Alle beteiligten Beschäftigten werden entsprechend ihrer Aufgaben vorbereitet, um die altersbedingte Fluktuation zu kompensieren und die Nachbesetzung von Stellen aus den eigenen Reihen zu sichern. Insgesamt befanden sich im Berichtsjahr 1.578 Personen in Ausbildung oder im dualen Studium. Mit der Gesamtzahl an Auszubildenden und dual Studierenden liegt die Debeka-Gruppe wieder deutlich über dem Durchschnitt der Versicherungswirtschaft und ist damit unverändert der größte Ausbilder der Branche.

Qualifizierung der vertrieblichen Außendienstmitarbeitenden: Die Debeka stellt kontinuierlich neue Außendienstmitarbeitende ein, welche mit unterschiedlichen Qualifizierungen und Vorerfahrungen ihre Tätigkeit im angestellten Außendienst der Debeka beginnen. Im Sinne des ganzheitlichen Beratungsansatzes der Debeka durchlaufen alle neuen Außendienstmitarbeitenden, unter Berücksichtigung der jeweils bereits vorhandenen Qualifikationen, einen Ausbildungsprozess, der in drei Phasen gegliedert ist.

In der ersten Ausbildungsphase stehen die Produktwelt, der Beratungsansatz der Debeka und die interne Spartenzertifizierung im Fokus. Durch eine interne Spartenzertifizierung wird sichergestellt, dass die neuen Beschäftigten nach diesem Ausbildungsabschnitt in diesem Bereich fachkundig sind. Darauf aufbauend werden die neuen Beschäftigten in der zweiten Ausbildungsphase auf die Sachkundeprüfung zum/zur geprüften Fachmann/-frau für Versicherungsvermittlung vorbereitet, welche sie bei einer Industrie- und Handelskammer ablegen.

Die dritte Ausbildungsphase dient dazu, die neuen Beschäftigten hinsichtlich der Finanzanlagenvermittlung zu qualifizieren. Die Zertifikatsprüfung zum/zur Fachmann/-frau für Finanzanlagen erfolgt bei der DVA.

Alle Qualifizierungsphasen sind als Blended-Learning-Kurse organisiert. Ziel dieser Maßnahmen ist es, sowohl den Mitgliedern als auch Interessenten eine qualifizierte und bedarfsgerechte Beratung auf hohem Niveau zu bieten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel durch die Einstellung von Quereinsteigenden entgegenzuwirken.

Maßnahmen zur stetigen Weiterbildung und Entwicklung der Fachkräfte und Führungskräfte: Eine frühzeitige Bedarfsanalyse in der Personalplanung stellt sicher, dass vakante Führungspositionen rechtzeitig besetzt werden. Zur Identifizierung von Potenzialträgern werden regelmäßig Veranstaltungen wie Orientierungsworkshops und Assessment-Center angeboten, ergänzt durch mehrdimensionale Feedbackverfahren, bei denen Führungskräfte, Beobachtende, Teilnehmende sowie die Selbsteinschätzung einbezogen werden. Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten werden in regelmäßigen Beurteilungsgesprächen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ermittelt. Das Personalentwicklungsprogramm der Debeka-Akademie, durchgeführt von speziell ausgebildeten Trainerinnen/Trainern, Personalentwicklerinnen/Personalentwicklern und Coaches, gewährleistet eine umfassende Qualifizierung von Fach- und Führungskräften. Ziel ist es, faire Karriereperspektiven zu schaffen und die langfristige Bindung an das Unternehmen zu stärken.

Vielfältiges Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten und Schulungen: Die Debeka bietet allen Beschäftigten ein breites Spektrum an Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten. Neben digitalen Kursen für selbstgesteuertes Lernen stehen themenspezifische Onlineschulungen und Präsenzseminare zur Verfügung. Dieses Schulungsangebot wird fortlaufend ausgebaut und unterstützt auch die vertrieblich Tätigen bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Weiterbildungspflicht (IDD). Der Nachweis dieser Weiterbildungspflicht erfolgt gemäß den Vorgaben der Initiative gut beraten und wird in den persönlichen Bildungskonten der vertrieblich Tätigen dokumentiert. Die ordnungsgemäße Umsetzung wurde im Rahmen eines externen Audits überprüft und mit einer Erfolgsquote von 96 % bestätigt. In der Lernplattform können Beschäftigte erworbene Zertifikate in ihr Mitarbeiterprofil hochladen und so ihre vorhandenen Kenntnisse und

Erfahrungen dokumentieren. Das Kursangebot deckt nahezu alle Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche des Unternehmens ab. Durch die Einbindung der Zielgruppen in die Kurserstellung, Teilnehmerfeedback und die Analyse der Nutzungsraten wird das Weiterbildungsangebot regelmäßig an den Bedarf der Beschäftigten angepasst. Fachliche Neuerungen werden in Abstimmung mit den Fachabteilungen in entsprechende Schulungen durch regelmäßige Aktualisierungen überführt. Darüber hinaus wird spezialisiertes Fachwissen durch externe Anbieter, wie beispielsweise im Bereich der Aktuars-Ausbildung, des Projektmanagements oder der IT-Zertifizierungen, vermittelt. Diese Maßnahmen gewährleisten, dass allen Beschäftigten die Möglichkeit zur individuellen Weiterbildung und Qualifizierung zur Verfügung steht, mit dem Ziel, gut ausgebildete Fachkräfte im Unternehmen zu fördern.

Nachhaltigkeitsthema: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

AGG-Maßnahmen: siehe unter dem Nachhaltigkeitsthema „Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz“

Inklusionsmaßnahmen: Im Sinne der betroffenen Personen arbeiten der Inklusionsbeauftragte, weitere Arbeitgebervertretungen aus dem Personalbereich der Debeka sowie die Schwerbehindertenvertretungen und Betriebsräte eng zusammen.

Im Rahmen der Inklusionsvereinbarung wurden folgende Verpflichtungen und Maßnahmen definiert:

- Angebot der betriebsärztlichen Betreuung sowie von sonstigen Hilfsorganisationen
- Bevorzugung von Bewerbungen schwerbehinderter und gleichgestellter Personen
- Ausstattung der Arbeitsplätze mit erforderlichen Sonderausstattungen
- Bevorzugung schwerbehinderter und gleichgestellter Personen bei Telearbeitsplätzen
- Anspruch auf Beschäftigung zur vollen Verwertung und Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen
- Anspruch auf bevorzugte Berücksichtigung bei innerbetrieblichen Maßnahmen zur beruflichen Bildung und Förderung
- Möglichkeit individueller Arbeitszeitregelungen
- vorrangige Berücksichtigung schwerbehinderter und gleichgestellter Personen bei betrieblichen Parkplätzen gemäß den geltenden Regelungen
- besondere Rechte und Ansprüche für schwerbehinderte oder gleichgestellte Personen mit außergewöhnlicher
- Gehbehinderung, Gehörlosigkeit, Blindheit oder vergleichbaren Handicaps

Die Beschäftigung von Personen mit Behinderungen kann den Arbeitgeber vor besondere Herausforderungen stellen. Daher war es der Gesamtschwerbehindertenvertretung sowie dem Arbeitgeber ein wichtiges Anliegen, umfassende Informationen zum Thema Arbeiten mit Behinderung, einschließlich interner und externer Unterstützungsangebote für alle Mitarbeitenden bereitzustellen. Es wurde eine Seite im Mitarbeiterportal eingerichtet, die den schnellen Zugriff auf relevante Informationen ermöglicht. Um gehörlose Mitarbeitende optimal in die Organisation zu integrieren, werden bei Bedarf Gebärdendolmetscher bei Schulungen, Seminaren, Besprechungen und Betriebsversammlungen eingesetzt. Seit Mitte 2022 besteht ein Dienstleistungsvertrag zwischen der Debeka und der Rhein-Mosel-Werkstatt gGmbH, der die regelmäßige Erbringung kleinerer Dienstleistungen durch deren schwerbehinderte Angestellte umfasst.

Nachhaltigkeitsthema: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

AGG-Maßnahmen: Alle Mitarbeitenden der Debeka sind verpflichtet, das Lernprogramm zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) spätestens vier Monate nach ihrem Eintritt in das Unternehmen zu absolvieren, gefolgt von regelmäßigen Auffrischungen im zweijährigen Rhythmus. Führungskräfte erhalten im Rahmen interner Seminare spezielle Schulungen, die sie zusätzlich auf die Einhaltung des AGG im Bewerbungsprozess sensibilisieren. Für Beschwerden über Benachteiligung, Belästigung oder sexuelle Belästigung stehen den Mitarbeitenden verschiedene Anlaufstellen zur Verfügung, darunter AGG-Beauftragte,

Führungskräfte und Arbeitnehmervertretungen. Die AGG-Beauftragten prüfen die jeweiligen Sachverhalte umfassend und informieren die Beschwerdeführenden über die Ergebnisse. Die Debeka gewährleistet zudem, dass interessierte und versicherte Personen und Kunden sowie geschäftliche Kontaktpersonen vor Ungleichbehandlung geschützt werden, indem gesetzliche Bestimmungen, vertragliche Vereinbarungen und interne Richtlinien eingehalten werden. Weiterhin führen die AGG-Beauftragten sowie zuständige Personen regelmäßige Kontroll- und Risikobewertungen durch. Auf Grundlage dieser Risikoanalysen werden Maßnahmen zur Verbesserung und Überwachung entwickelt und umgesetzt. Diese Maßnahmen gelten für alle Mitarbeitenden in den deutschen Einheiten der Debeka und werden langfristig angelegt. Die AGG-Beauftragten überprüfen die Wirksamkeit der Maßnahmen jährlich und setzen deren Weiterverfolgung fort.

Jede Beschwerde wurde im Berichtsjahr gründlich geprüft. Die bestätigten und nachgewiesenen Beschwerden wurden nachverfolgt und entsprechend gehandelt. Die AGG-Beauftragten stimmen Abhilfe- und Schutzmaßnahmen mit den Betroffenen ab und beraten die verantwortlichen Personen bei der Ergreifung von arbeitsrechtlichen Maßnahmen bzw. Konsequenzen. Die Beschwerdeführenden wurden über die Ergebnisse der Prüfung ihrer Beschwerden informiert.

Jede Beschwerde (mündlich oder schriftlich) wird entgegengenommen, geprüft, vertraulich behandelt und bringt nach § 16 AGG keine Nachteile für die Betroffenen mit sich. Der Eingang einer schriftlichen Beschwerde wird durch die Beschwerdestelle bestätigt. Der Eingang der mündlichen Beschwerde wird durch ein von allen Beteiligten (AGG-Beauftragter und beschwerdeführende Person) gegengezeichnetes Protokoll bestätigt. Die Arbeitnehmer-, Auszubildenden- bzw. Schwerbehindertenvertretung wird zum gegebenen Zeitpunkt entsprechend einbezogen. Ergab die Prüfung, dass keine Benachteiligung vorlag, ist das Beschwerdeverfahren mit der Ergebnisübermittlung beendet. Alle Vorgänge sind zu dokumentieren und sorgfältig mit den Gründen für die Entscheidungsfindung aufzubewahren. Der Arbeitgeber muss bei berechtigter Beschwerde geeignete, erforderliche und verhältnismäßige Maßnahmen/Konsequenzen einleiten und den AGG-Beauftragten entsprechend berichten. Je nach Sachverhalt sind die AGG-Beauftragten befugt, auch eigenverantwortlich Maßnahmen, z. B. zur Schlichtung eines Konflikts, oder präventive Maßnahmen, z. B. Schulungen, einzuleiten. Gemeint sind Maßnahmen gegenüber der gegnerischen Person, nicht zu Lasten der beschwerdeführenden Person.

Die im letzten Jahr eingegangenen Beschwerden wurden gemäß dem vorgenannten Verfahren bearbeitet. In Abstimmung mit den beschwerdeführenden Personen wurde folgende Abhilfe- und Schutzmaßnahmen ergriffen: Ausspruch von Kontaktverboten, Gespräche zur Klärung des Konflikts, Angebote psychologischer Betreuung, Unterstützung polizeilicher Ermittlungen, befristete bezahlte Freistellungen, Ermittlungen der AGG-Beauftragten, Schaffung eines störungsfreien Arbeitsumfelds u. a. durch die Unterstützung der zuständigen Führungskräfte und des Betriebsrats. Folgende Maßnahmen wurden in den bestätigten Einzelfällen bei den Beschwerdegegnern ergriffen: Ausspruch von Kontaktverboten sowie sofortige Freistellung im Rahmen der Ermittlungen, Ermahnung oder Abmahnung, Versetzung oder Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse.

Nachhaltigkeitsthema: Vielfalt

Maßnahmen für Diversity, Equity und Inclusion (DEI): Die Debeka engagiert sich konsequent für Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb des Unternehmens und fördert eine integrative Unternehmenskultur, die die Vielfalt ihrer Mitarbeitenden wertschätzt. 2024 bekannte sich die Debeka mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt einmal mehr zu Werten wie Diversität und Wertschätzung. Außerdem trat die Debeka 2024 dem Bündnis „Demokratie gewinnt“ bei. Die Debeka verfolgt darüber hinaus Maßnahmen zur Inklusion, wie die Erhöhung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, sowie die Förderung von Diversitätsinitiativen. Mit gezielten Sensibilisierungsmaßnahmen wie dem „Generationen-Check“ trägt die Debeka zum Abbau von Vorurteilen bei und schafft ein Arbeitsumfeld, das durch Respekt, Toleranz und Fairness geprägt ist. Die Implementierung von Maßnahmen zu Diversity, Equity und Inclusion (DEI) – etwa durch den Arbeitskreis Diversität und Inklusionsgespräche – unterstützt den Aufbau einer inklusiven Arbeitskultur, in der Vielfalt gefördert wird.

Die Effektivität all dieser Maßnahmen hinsichtlich der erzielten Ergebnisse für die Arbeitskräfte des Unternehmens wird anhand definierter Ziele sowie durch verschiedene Verfahren überwacht und bewertet. Diese Verfahren sind im Kapitel „Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Ziele“ näher beschrieben.

Es wurden keine wesentlichen negativen Auswirkungen der Unternehmenspraktiken der Debeka auf ihre Arbeitskräfte festgestellt. Die Debeka stellt durch interne Überwachungsmechanismen sicher, dass ihre Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte haben. Dazu gehören die Gefährdungsbeurteilungen, Risikoanalysen, Rückmeldungssysteme und Beschwerdestellen, Berichte des Betriebsrats sowie Mitarbeitendenbefragungen. Im Bereich der Datenschutzpraktiken hat die Debeka ein umfassendes Datenschutzkonzept implementiert, das eine datenschutzkonforme Bearbeitung sicherstellt. Dazu zählt auch, dass keine Rundschreiben bzw. Arbeitsanweisungen ohne Zustimmung des DS- und CP-Bereiches veröffentlicht werden. Diese Mechanismen ermöglichen es, potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen und bei Bedarf geeignete Maßnahmen einzuleiten.

Die Debeka weist personelle, zeitliche und finanzielle Ressourcen dem Management wesentlicher Auswirkungen zu. Personelle Ressourcen werden im Rahmen der dezentralen Personalorganisation bereitgestellt, wobei spezielle Teams für verschiedene Nachhaltigkeitsthemen zur Verfügung stehen. Diese Teams umfassen die Bereiche Service und Betreuung der Mitarbeitenden, Gesundheit, Inklusion, Bindung der Mitarbeitenden, soziale Nachhaltigkeit, Verpflegung sowie Vergütung. Zusätzlich verantwortet die Debeka-Akademie die Weiterbildung und Kompetenzentwicklung. Darüber hinaus wird die Arbeitszeit als zeitliche Ressource zur Verfügung gestellt. Die Arbeitszeit wird flexibel gestaltet, um eine optimale Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu gewährleisten. Mitarbeitende erhalten zudem Freistellungen für Weiterbildungsmaßnahmen, Sonderurlaube und ehrenamtliche Tätigkeiten. Das Ehrenamt unterstützt die Debeka je nach Art durch den Verzicht auf die Lohnkostenerstattung. Im Rahmen der Personalstrategie sind durchschnittlich 24 Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden vorgesehen, um aktuelle Entwicklungen in das Bildungsangebot zu integrieren. Finanzielle Mittel werden in Form von vielfältigen Benefits bereitgestellt, darunter betriebliche Altersvorsorge, betriebliche Krankenversicherung, vermögenswirksame Leistungen, Urlaubs- und Weihnachtsszuwendungen sowie Zuschüsse zu betrieblichen Veranstaltungen, die Teambuilding zum Inhalt haben.

Ziele

Nachhaltigkeitsthema: Sichere Beschäftigung

Die Debeka hat im Bereich der sicheren Beschäftigung keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele definiert. Jedoch strebt sie an, betriebsbedingte Kündigungen zu vermeiden. Bis zum heutigen Zeitpunkt wurde keine betriebsbedingte Kündigung ausgesprochen. Dieses Vorgehen unterstützt die Ambition der Debeka, Mitarbeitende langfristig im Unternehmen zu halten. Eine jährliche Überprüfung erfolgt durch die Personalabteilung und den Betriebsrat, basierend auf einem entsprechenden Auftrag des Vorstands. Die Verfolgung dieses Vorhabens ist auf eine langfristige Umsetzung ausgerichtet und wird kontinuierlich fortgeführt. Darüber hinaus werden jährlich sowohl die Fluktuationsquote der Mitarbeitenden (siehe Parameter „Arbeitnehmerfluktuation“) als auch die Übernahmequote von Auszubildenden analysiert und einer Risikobewertung unterzogen. Die Debeka zielt darauf ab, alle Auszubildenden nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung und bei guter Leistung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen.

Nachhaltigkeitsthema: Angemessene Entlohnung

Die Debeka hat im Bereich der angemessenen Entlohnung keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele definiert. Dennoch überwacht die Debeka die Wirksamkeit ihrer Vergütungskonzepte und -maßnahmen hinsichtlich ihrer wesentlichen Auswirkungen durch eine jährliche Überprüfung des Vergütungssystems, insbesondere in Bezug auf die Anwendung der Tarifverträge und Besoldungsrichtlinien sowie mit Blick auf mögliche Fehlanreize. Diese Überprüfung erfolgt in der Hauptabteilung Personal und wird dem Vorstand berichtet. Einmal jährlich oder bei Bedarf werden dem Betriebsrat der HV-Gehaltslisten aller Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, damit dieser die Einhaltung der geltenden Regelungen und Eingruppierungen

überprüfen kann. Als Mitglied des Arbeitgeberverbandes der Privaten Versicherungswirtschaft führt die Debeka jährlich Erhebungen betriebswirtschaftlicher Kennzahlen durch, die einen Branchenvergleich ermöglichen. Sowohl die internen Besoldungsrichtlinien als auch der Tarifvertrag mit Gehaltstabelle werden im Mitarbeiterportal veröffentlicht, um gegenüber der Belegschaft die erforderliche Transparenz hinsichtlich der jeweiligen Einstufungen zu gewährleisten.

Nachhaltigkeitsthema: Sozialer Dialog

Die Debeka hat im Bereich des sozialen Dialogs keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele festgelegt. Gleichwohl überprüft die Debeka die Wirksamkeit ihrer Konzepte und Maßnahmen hinsichtlich ihrer wesentlichen Auswirkungen durch regelmäßige Austauschformate, unter anderem im Dialog mit dem Vorstandsvorsitzenden. Darüber hinaus werden bestimmte Indikatoren im Rahmen dieser Maßnahmen erfasst, wie etwa die Anzahl der regelmäßigen Jour fixes, Ausschüsse und weiteren Austauschformate zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmergremien, die Beteiligung von Vorstandsmitgliedern an Veranstaltungen der Arbeitnehmervertretung (Betriebsrätetagungen, Betriebsversammlungen, Sitzungen etc.). Zudem gibt es für die Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats und des Betriebsrats der Hauptverwaltung die Möglichkeiten zur Rücksprache mit dem Vorstandsvorsitzenden. Im Jahr 2025 wurde eine bundesweite Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt, um die Wirksamkeit der Maßnahmen ebenfalls zu überprüfen. Die Befragung soll jährlich durchgeführt werden und aufzeigen, wie die Debeka als Arbeitgeber bei Ihren Beschäftigten wahrgenommen wird. Hieraus können sich Handlungsfelder auf übergreifender und/oder in kleineren Einheiten ergeben, diese werden in einem gemeinsamen Arbeitskreis mit Vertretern der Arbeitnehmervertretung und des Arbeitgebers betrachtet, bewertet sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit erarbeitet, die zur Umsetzung an die zuständigen Bereiche weitergeleitet werden. Durch die wiederkehrende Befragung können die Handlungsempfehlungen reguliert und neue Handlungsfelder entdeckt werden. Ziel dieser Maßnahme ist es, den Wünschen und Anregungen der Beschäftigten zu begegnen und die Mitarbeiterzufriedenheit im Unternehmen zu steigern.

Nachhaltigkeitsthema: Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Die Debeka verfolgt das quantitative Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen zu erhöhen (weitere Informationen finden sich im Nachhaltigkeitsziel „Gleichstellung der Geschlechter“). Darüber hinaus hat die Debeka keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben festgelegt. Dennoch verwendet die Debeka die folgenden Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Konzepte und Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen:

- Die Debeka verfolgt weiterhin die Ambition, mit dem Audit „berufundfamilie“ der Hertie Stiftung für die Hauptverwaltung ausgezeichnet zu werden. Das Bestreben ist, den im Jahr 2007 eingeschlagenen Weg nachhaltig fortzuführen und den achtsamen Umgang mit familiären Aufgaben und Herausforderungen als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu etablieren. Der Fokus wird dabei über die Familie hinaus auf das gesamte private Umfeld der Beschäftigten erweitert. Das Audit entwickelt individuelle Ziele und Maßnahmen, die auf die spezifischen Bedürfnisse jedes Unternehmens zugeschnitten sind, und bewertet diese anhand eines Kriterienkatalogs. Die festgelegten Vorgaben werden alle drei Jahre überprüft; die letzte Prüfung fand im Jahr 2025 statt.
- Zudem wird angestrebt, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Personalpolitik familienbewusst zu gestalten. Flexible Arbeitszeitmodelle spielen dabei eine entscheidende Rolle. Dazu prüft die Debeka die Zahl der Teilzeitbeschäftigten (siehe Parameter „Arbeitnehmerzahl nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht“).

Nachhaltigkeitsthema: Vielfalt

Die Debeka verfolgt die Ambition, neben dem Audit „berufundfamilie“ mit dem Audit „beruf&vielfalt“ der Hertie-Stiftung für die Hauptverwaltung ausgezeichnet zu werden. Das Themenfeld „Vielfalt“ wurde im Jahr 2025 erstmalig auditiert. Das Bestreben ist, äquivalent zum Audit „berufundfamilie“, den eingeschlagenen Weg nachhaltig fortzuführen und den Umgang mit Vielfaltsthemen verstärkt in der Unternehmenskultur zu verankern. Auch hier wurden individuelle Ziele und Maßnahmen vereinbart (siehe Audit „berufundfamilie“), deren Umsetzung in drei Jahren mit dem nächsten Auditierungsverfahren überprüft wird.

Nachhaltigkeitsthema: Gesundheitsschutz und Sicherheit

Die Debeka hat im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele definiert. Die Debeka führt regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durch. Identifizierte Gefahrenquellen werden beseitigt und im Bedarfsfall Schutzmaßnahmen getroffen, deren Wirksamkeit im weiteren Verlauf nochmals überprüft wird. Eine zentrale Ambition ist es, Arbeitsunfällen und berufsbedingten Erkrankungen präventiv entgegenzuwirken. Die Entwicklung ist u. a. durch den jährlich von der Betriebskrankenkasse bereitgestellten AU-Monitor sowie die Betrachtung der Krankheitsquote messbar.

Nachhaltigkeitsthema: Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Die Debeka hat sich im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und des gleichen Lohns für gleiche Arbeit das Ziel definiert, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Auf dieses Ziel hat sich die Debeka freiwillig in ihrer Erklärung der Unternehmensführung zur Chancengleichheit verpflichtet, alle fünf Jahre Zielgrößen für die Frauenquote auf der ersten und zweiten Führungsebene festzulegen. Dieses Engagement zielt darauf ab, die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf allen Ebenen des Unternehmens zu fördern, eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Führungspositionen zu erreichen und die Chancen von Diversität zu nutzen. Die Bestrebungen, den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in Führungspositionen signifikant zu steigern, werden weiterhin mit Nachdruck verfolgt.

Versicherungsvereine	Zielfestlegung bis zum 30. Juni 2027 (in %)	Ist-Stand zum 31. Dezember 2025 (in %)	Ist-Stand zum 30. Juni 2022 (in %)
Vorstand	33,3	33,3	16,0
Aufsichtsrat			
Debeka Krankenversicherung	33,3	33,3	33,3
Debeka Lebensversicherung	33,3	33,3 ¹⁾	44,0
1. Führungsebene			
Innendienst ²⁾	16,7	4,2 ³⁾	8,3
Außendienst ⁴⁾	3,8	4,3	3,8
2. Führungsebene			
Innendienst ⁵⁾	17,4	14,7	14,0
Außendienst ⁶⁾	4,2	3,2	2,9

¹⁾ Die Reduktion der Frauenquote ist auf das Ausscheiden eines weiblichen Aufsichtsratsmitglieds sowie die Nachrückung eines männlichen Ersatzmitglieds zurückzuführen.

²⁾ Hauptabteilungsleitende

³⁾ Die Reduktion der Frauenquote ist auf strukturelle Veränderungen bei einer sehr kleinen Bezugsgröße zurückzuführen.

⁴⁾ Landesgeschäftsstellenleitende

⁵⁾ Abteilungsleitende, Verwaltungsleitende, Referatsleitende

⁶⁾ Geschäftsstellenleitende

Bausparkasse	Zielfestlegung bis zum 30. Juni 2027 (in %)	Ist-Stand zum 31. Dezember 2025 (in %)	Ist-Stand zum 31. Dezember 2022 (in %)
Vorstand ¹⁾	0	0	0
Aufsichtsrat	16	0	0
1. Führungsebene ²⁾	0	0	0
2. Führungsebene ³⁾	20	26,7	18,2

¹⁾ Der Vorstand der Bausparkasse setzt sich gegenwärtig aus zwei Mitgliedern zusammen. Bis zum 30. Juni 2027 ist keine weibliche Repräsentation im Vorstand vorgesehen, da bis zu diesem Zeitpunkt keine planmäßigen Veränderungen anstehen.

²⁾ Derzeit ist der Kreis der ersten Führungsebene (Hauptabteilungsleitende) strukturell sehr begrenzt (2 Personen) und ohne die Vertretung von Frauen. Aufgrund der organisatorischen Rahmenbedingungen sind bis zum 30. Juni 2027 planmäßig keine Änderungen vorgesehen.

³⁾ In der zweiten Führungsebene (Abteilungsleitende/Referatsleitende) ist geplant, für den Zeitraum bis 30. Juni 2027 einen Frauenanteil von 20 % nicht zu unterschreiten bzw. den erreichten Frauenanteil zu halten.

Das Ziel der Debeka besteht darin, den Frauenanteil der Debeka-Arbeitskräfte in Deutschland in Führungspositionen (1. und 2. Führungsebene) bis zum 30. Juni 2027 auf die festgelegten Zielgrößen zu erhöhen. Die Zielgrößen sind prozentual definiert und basieren auf den Geschlechteranteilen in den Berufsfeldern „Außendienst“ und „Innendienst“ für Versicherungsvereine und nur in dem Berufsfeld „Innendienst“ für die Bausparkasse. Sofern die Zielgröße „0“ festgelegt wurde, liegt dies an strukturellen Gründen (Größe, Altersstruktur, organisatorische Gegebenheiten), die innerhalb der gesetzten Fristen keine Erhöhung zulassen. Der erste Zeitraum, in dem der Fortschritt gemessen wurde, war von 2015 bis 2017, wobei die Ziele erstmals im Jahr 2015 festgelegt wurden. Die aktuellen Ziele gelten für den Zeitraum von 2022 bis 2027. Der Fortschritt wird dabei gegenüber dem Bezugsjahr 2022 gemessen. Die Ziele werden alle fünf Jahre überprüft, um den Fortschritt zu bewerten und gegebenenfalls ergriffene Maßnahmen anzupassen. Die Zielsetzung basiert auf dem „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“. Die Interessenträger wurden nicht in die Festlegung dieser Ziele einbezogen. Die Ziele wurden intern in Absprache mit dem Gesamtvorstand der Versicherungsvereine bzw. dem Vorstand der Bausparkasse festgelegt. Derzeit wurden die zum 30. Juni 2027 gesetzten Ziele noch nicht erreicht, da der fünfjährige Zeitraum noch nicht abgeschlossen ist. Die Debeka hat realistische Ziele definiert, die voraussichtlich im geplanten Zeitraum erreicht werden. Eine regelmäßige Analyse zeigt, dass die Debeka mit ihren bislang ergriffenen Maßnahmen auf einem guten Weg ist, wobei keine signifikanten negativen Veränderungen in Bezug auf die Zielerreichung festgestellt wurden.

Nachhaltigkeitsthema: Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Das Ziel der Debeka-Versicherungsvereine im Bereich Weiterbildung und Kompetenzentwicklung besteht darin, durchschnittlich mindestens 24 Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmendem innerhalb eines Jahres zu gewährleisten. Dies ist in der Teilstrategie Personal festgelegt. Für die Debeka Bausparkasse AG ist ein Ziel von durchschnittlich mindestens 12 Weiterbildungsstunden pro Arbeitnehmendem (reiner Innendienst, keine vertriebl. Tätigen) innerhalb eines Jahres definiert. Gut ausgebildete Fach- und Führungskräfte werden als wertvolles „Kapital“ anerkannt und entsprechend der Unternehmensziele gefördert. Als größter Ausbilder der deutschen Versicherungsbranche übernimmt die Debeka auch eine besondere Verantwortung für Wirtschaft und Gemeinwohl. Mit dieser Rolle gelingt es der Debeka zudem, junge Generationen von der Attraktivität der Debeka als Arbeitgeber zu überzeugen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Hierbei spielen insbesondere Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eine zentrale Rolle.

Der Umfang des Ziels umfasst alle im Unternehmen erfassten Weiterbildungszeiten und Angebote für Weiterbildungsmaßnahmen für alle Arbeitnehmenden. Das Ziel gilt für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember des Berichtsjahres. Die Aus- und Weiterbildung hat einen sehr hohen Stellenwert in der Debeka. Die Festlegung der zu absolvierenden Weiterbildungsstunden beruht auf bisherigen Auswertungen. Entsprechend der stetig wachsenden Anforderungen an die Aus- und Weiterbildung wird regelmäßig geprüft, ob der Weiterbildungsbedarf generell steigt und der Wert an durchschnittlich einzubringende Weiterbildungsstunden den aktuellen Gegebenheiten angepasst werden muss. Die Arbeitnehmervertretungen wurden über die Festlegung der Ziele informiert. Die Weiterbildungsstunden können über einen digitalen Report jeweils zum Quartalsende erhoben werden. Somit ist auch unterjährig ein Trend erkennbar. Für 2025 wurden für die Debeka-Versicherungsvereine durchschnittlich 49,38 Weiterbildungsstunden erhoben, für die Debeka Bausparkasse 16,63 Weiterbildungsstunden. Regelmäßig werden Bedarfe erhoben und Feedback zu den durchgeführten Maßnahmen angefordert. Eine jährliche Evaluation zur kontinuierlichen Verbesserung sowie eine jährliche Berichtserstattung erfolgt. Diese dienen als Entscheidungsgrundlage für die weitere Ausrichtung der Bildungsangebote.

Nachhaltigkeitsthema: Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

Die Debeka hat folgendes messbares, ergebnisorientiertes Ziel im Bereich der Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen festgelegt (dieses Ziel gilt für die Versicherungsunternehmen, nicht für die Bausparkasse):

- eine Erhöhung des Angestelltenanteils schwerbehinderter Beschäftigter bzw. die langfristige Erreichung der Erfüllungsquote sowie die Reduzierung der Ausgleichsabgabe

Die Debeka-Versicherungsunternehmen streben an, eine Erfüllungsquote von mindestens 4 % zu halten (analog den Ergebnissen in den letzten Jahren). Nach wie vor ist das Unternehmen jedoch langfristig bestrebt, die Erfüllungsquote von 5 % zu erreichen. Hierbei handelt es sich um ein gemeinsames Ziel der Interessensträger (Inklusionsbeauftragter, Schwerbehindertenvertretung, Betriebsräte, Debeka-Vertreter) und wird durch die Personalabteilung nachgehalten. Im Jahr 2025 beträgt die Erfüllungsquote in den Versicherungsunternehmen 4,25 %. Das Bezugsjahr, auf das sich diese Zahl bezieht, ist 2024 (4,27 %) und der Zeitraum, für den das Ziel gilt, ist 2026. Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die Arbeitgeber mittels des offiziellen elektronischen Anzeigeverfahrens IW-ELAN der Bundesagentur für Arbeit. Die erforderlichen Personaldaten sowie Aufträge für Behindertenwerkstätten werden durch die Personalabteilung in IW-ELAN überführt und die elektronische Übermittlung an die Agentur für Arbeit angestoßen. Die Meldung für das vorangegangene Jahr muss jährlich bis zum 31. März erfolgt sein. Die Meldung für das Meldejahr 2025 ist demnach im März 2026 erfolgt, bis Ende 2027 besteht die Möglichkeit, eine Korrekturmeldung für rückwirkend anerkannte Schwerbehinderungen/Gleichstellungen vorzunehmen. Im Arbeitskreis Inklusion des Arbeitgeberverbandes der Versicherungen in Deutschland e. V. (AGV) wird gemeinsam an Recruiting-Themen gearbeitet. Hierdurch verspricht sich die Debeka eine Hilfestellung für das Recruiting schwerbehinderter Beschäftigter. Die regelmäßige Vergabe von Dienstleistungen an Behindertenwerkstätten trägt auch zur Reduzierung der Ausgleichsabgabe bei.

Nachhaltigkeitsthema: Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Die Debeka hat keine messbaren, ergebnisorientierten Ziele im Bereich der Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz festgelegt. Dennoch verwendet die Debeka folgende Verfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit ihrer Konzepte und Maßnahmen in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen innerhalb dieses Nachhaltigkeitsthemas. Durch die Organisationseinheit Compliance wurden umfangreiche Standards zu o. g. Themen festgelegt und im internen Dokumenten- und Informationssystem (DIS) hinterlegt. Die AGG-Beauftragten wurden im Rahmen Ihrer Compliance-Teilfunktion durch den Compliance-Beauftragten des Unternehmens beauftragt, diese Standards einzuhalten und umzusetzen. Hierzu gehören die Überwachungshandlungen, Bestandsnormen- und Risikoanalysen in Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse. Die Führungskräfte sowie die AGG-Beauftragten prüfen regelmäßig, ob die Beschäftigten die verpflichtenden Qualifizierungsmaßnahmen im Lernportal zum AGG absolviert und alle 2 Jahre fristgerecht aufgefrischt haben. Zusätzlich unterstützen die Hauptabteilung Konzernrevision mit Prüfungshandlungen und die jeweiligen Sparten bzw. Fachbereiche die AGG-Beauftragten bei den Überwachungshandlungen. Allen Beschwerden sowie Hinweisen wegen Benachteiligung, Belästigung, Diskriminierung und sexueller Belästigung gehen die AGG-Beauftragten nach. Sie ermitteln den Sachverhalt, kümmern sich um die Beschwerdeführenden und leiten Abhilfemaßnahmen, wie z. B. Kontaktverbote, psychologische Betreuung, sowie arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung oder Kündigung, bei den Beschwerdegegnern ein. Durch diese Maßnahmen wird wieder ein störungsfreies Arbeitsumfeld geschaffen. Die AGG-Beauftragten kümmern sich auch im Nachgang um Betroffene und betreiben bei ihnen eine bedarfsgerechte Nachsorge im Rahmen von Gesprächen. Betroffene haben hier die Möglichkeit, sich zu äußern, ob die getroffenen Maßnahmen weitere Vorfälle verhindert haben oder zusätzliche Hilfe notwendig ist. Im Rahmen der jährlichen Berichterstattung an den Vorstand werden die im Vorjahr eingegangenen Beschwerden und Vorfälle analysiert und geprüft, welche Maßnahmen zur Verhinderung weiterer Vorfälle ergriffen werden können. Auch die Debeka Bausparkasse hat in ihrer „Schriftlich fixierten Ordnung“ (SfO) Regelungen zur Aufbau- und Ablauforganisation in Bezug auf Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz getroffen. Für die Umsetzung dieser Standards und die Durchführung entsprechender Maßnahmen sind die AGG-Beauftragten verantwortlich. Diese werden hierbei durch alle Fachbereiche, insbesondere die Abteilungen Compliance, Personal und die Interne Revision unterstützt.

Die Ziele werden durch regelmäßige Gespräche mit dem Vorstand und den Führungskräften zur Klärung des Bedarfs festgelegt. In diesen Prozess wird die Arbeitnehmervertretung durch eine transparente und vertrauensvolle Zusammenarbeit einbezogen. Alle mitbestimmungspflichtigen Anpassungen werden den Arbeitnehmervertretern zur Prüfung vorgelegt, während Änderungen, die mitbestimmungspflichtig sind, den Mitarbeitenden präsentiert werden. Dadurch wird ihnen die Möglichkeit gegeben, Feedback zu geben und aktiv an der Gestaltung und Umsetzung der Ziele mitzuwirken.

Die Leistung des Unternehmens hinsichtlich der festgelegten Ziele wird in der Regel durch digitale Berichte überwacht. Auf diese Weise können unterjährige Trends identifiziert werden. Durch eine jährliche Evaluation der Ziele können Erkenntnisse gewonnen und potenzielle Verbesserungsbereiche identifiziert werden. Dieser Prozess gewährleistet eine kontinuierliche Optimierung der Ziele, basierend auf dem Feedback der Mitarbeitenden und den geschäftlichen Anforderungen.

Kennzahlen und Metriken

Die Personaldaten für alle nachfolgenden S1-Kennzahlen werden, sofern nicht anders angegeben, mithilfe einer Personalmanagementsoftware erfasst. Anschließend werden die relevanten Daten monatlich an ein Datawarehouse übertragen, sodass diese jederzeit mit dem Datenstand des letzten Tages eines Monats über eine Auswertungssoftware abrufbar sind. In dieser Software wird die Kennzahl dann definitionsgemäß erstellt, sodass sie in den vorliegenden Bericht übertragen werden kann. Da es sich um interne Unternehmenskennzahlen handelt, erfolgt keine externe Validierung.

Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

Die Debeka-Gruppe beschäftigt insgesamt 16.518 Personen. Die Arbeitnehmerzahl bildet die Grundlage für die Berechnung weiterer Kennzahlen in Bezug auf die Arbeitskräfte der Debeka.

Zahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht

Geschlecht	Zahl der Arbeitnehmer (Personenzahl)
männlich	10.386
weiblich	6.132
divers	0
keine Angabe	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	16.518

Grundlage für die Kennzahl „Gesamtzahl der Arbeitnehmer“ sind alle Arbeitnehmer, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen der Debeka-Gruppe stehen. Diese Zahl gibt die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zu diesem Stichtag wieder, unabhängig von der Art ihres Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitsverträge bestehen in der Regel mit einem oder mehreren der folgenden Unternehmen:

- Debeka Krankenversicherungsverein a. G. (KV)
- Debeka Lebensversicherungsverein a. G. (LV)
- Debeka Asset Management GmbH (DebekAM)
- Debeka Bausparkasse AG (BS)

Die Debeka-Gruppe ist ausschließlich in Deutschland aktiv, weshalb eine geografische Differenzierung nur innerhalb der nationalen Grenzen erfolgen kann. Eine Aufteilung der Geschäftseinheiten erfolgt, sofern es für die Interpretation der jeweiligen Kennzahl relevant ist, nachfolgender Struktur:

- Krankenversicherung und Lebensversicherung/Bausparkasse
- Innendienst/Außendienst/Auszubildende
- Hauptverwaltung/(Landes-)Geschäftsstellen

Die in der obigen Tabelle dargestellte Gesamtzahl der Arbeitnehmer entspricht der im Konzernbericht der Debeka Krankenversicherung (Seite 4: Die Debeka-Unternehmensgruppe auf einen Blick) dargestellten Zahl der Arbeitnehmer.

Arbeitnehmerzahl nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Stand 31. Dezember 2025	weiblich	männlich	divers	keine Angaben	Zahl der Arbeitnehmer
Zahl der Arbeitnehmer mit unbefristeten Arbeitsverträgen	5.717	9.832	0	0	15.549
Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen	415	554	0	0	969
Zahl der Abrufrkräfte	0	0	0	0	0
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	6.132	10.386	0	0	16.518

Grundlage für die Kennzahl „Gesamtzahl der Arbeitnehmer“ sind alle Arbeitnehmer, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) in einem Beschäftigungsverhältnis zu einem Unternehmen der Debeka-Gruppe stehen. Diese Zahl gibt die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zu diesem Stichtag wieder. Zusätzlich wird diese nach Art des Arbeitsverhältnisses aufgegliedert (befristet/unbefristet) sowie nach Geschlecht. Derzeit beschäftigt die Debeka keine Abrufrkräfte, weshalb in diesem Zusammenhang kein Ausweis erfolgt.

Arbeitnehmerfluktuation

Stand 31. Dezember 2025	Gesamtzahl der Arbeitnehmerfluktuation (absolut)	Quote der Arbeitnehmerfluktuation (in %)
Arbeitnehmer	1.423	8,8
davon im Innendienst	234	3,5

Die Kennzahl „Gesamtzahl der Arbeitnehmerfluktuation“ erfasst die Gesamtzahl der Personen (Kopfzahl), die im Berichtszeitraum (1. Januar bis 31. Dezember) die Debeka-Gruppe freiwillig verlassen haben oder aufgrund von Entlassung, Eintritt in den Ruhestand oder Tod ausgeschieden sind. Austritte aufgrund des Endes einer befristeten Beschäftigung sind in dieser Kennzahl nicht enthalten.

Die Kennzahl „Quote der Arbeitnehmerfluktuation“ wird nach Ende des Berichtszeitraums ermittelt, indem die „Gesamtzahl der Arbeitnehmerfluktuation“ ins Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtzahl (Kopfzahl) der Arbeitnehmer an den jeweiligen Monatsenden gesetzt wird, wobei Werkstudierende, Aushilfen und Praktikanten nicht einbezogen werden. Austritte zum Monatsende werden in der Gesamtzahl der Austritte berücksichtigt und sind zugleich im Personalbestand enthalten, da die betreffenden Personen zu diesem Zeitpunkt noch als Arbeitnehmer gelten.

Regelmäßige Benchmarks zeigen, dass die Fluktuationsquote im Innendienst der Debeka-Gruppe durchweg deutlich unter dem Branchendurchschnitt der Versicherungswirtschaft liegt. In vertriebsorientierten Tätigkeiten ist die Fluktuation branchenüblich höher, wobei die Quote im Außendienst der Debeka dem Marktniveau entspricht.

Die Beschäftigung von Werkstudierenden, Aushilfskräften und Praktikanten erfolgt grundsätzlich befristet, was die gemeldete Fluktuationsquote erhöhen würde. Da die Förderung junger Talente für die Debeka-Gruppe eine wichtige Investition in die Zukunft des Unternehmens darstellt, wird eine hohe Fluktuation in diesen Gruppen positiv bewertet. Daher werden die Kennzahlen zur Mitarbeiterfluktuation grundsätzlich ohne Berücksichtigung dieser Personengruppen ausgewiesen.

Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Stand 31. Dezember 2025	Anteil (in %)
Tarifvertragliche Abdeckungsquote	97,1
Sozialer Dialog Abdeckungsquote	97,2

Die Debeka ist ausschließlich auf dem deutschen Markt aktiv. Die Vergütung richtet sich nach den geltenden Tarifverträgen der privaten Versicherungswirtschaft sowie nach den in Zusammenarbeit mit der zuständigen Arbeitnehmervertretung festgelegten Besoldungsrichtlinien. Ergänzend dazu gelten die Provisionsbetriebsvereinbarung sowie weitere finanzielle Vergütungskomponenten, die auf Betriebsvereinbarungen basieren (einschließlich der Vergütung für Überstunden, Altersvorsorge und zusätzlichen Zuwendungen).

Die Kennzahl „Tarifvertragliche Abdeckungsquote“ stellt den prozentualen Anteil der gesamten Arbeitnehmer dar, die von Tarifverträgen abgedeckt sind. Im Nenner wird die Gesamtanzahl der Personen dargestellt, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren. Diese Zahl gibt die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zu diesem Stichtag wieder. Im Zähler steht dagegen die Zahl der tariflich abgedeckten Arbeitnehmer. Dazu gehören nichtleitende Arbeitnehmer inklusive Werkstudenten mit einer Arbeitszeit über 9,5 Stunden/Woche, Aushilfen und Praktikanten mit einer Beschäftigungsdauer über 3 Monate und Reinigungskräfte mit einer Beschäftigungsdauer über 6 Monate. Die Kennzahl „Sozialer Dialog Abdeckungsquote“ stellt den prozentualen Anteil der gesamten Arbeitnehmer dar, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind. Im Nenner wird die Gesamtanzahl der Personen dargestellt, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren. Diese Zahl gibt die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zu diesem Stichtag wieder. Im Zähler steht dagegen nur die Zahl der nichtleitenden Arbeitnehmer, da leitende Arbeitnehmer nicht von Arbeitnehmervertretern abgedeckt sind.

Diversitätskennzahlen

Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene

Stand 31. Dezember 2025	Anzahl	Anteil (in %)
Frauen	2	4,1
Männer	47	95,9

Die Kennzahl „Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene“ gibt die Gesamtzahl der Personen an, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) in der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands tätig waren (Hauptabteilungsleitende oder Landesgeschäftsstellenleitende). Diese Zahl spiegelt die tatsächliche Anzahl der genannten Mitarbeitenden zu diesem Stichtag wider. Anschließend erfolgt eine geschlechtsspezifische Aufteilung dieser Gesamtzahl.

Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen

Stand 31. Dezember 2025	Anteil (in %)
unter 30 Jahre	26,5
30 bis 50 Jahre	45,9
über 50 Jahre	27,6

Die Kennzahl „Verteilung der Arbeitnehmer nach Altersgruppen“ gibt die Gesamtzahl der Personen an, die zum Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) in der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren. Diese Zahl entspricht der tatsächlichen Anzahl der Arbeitnehmer zu diesem Stichtag. Anschließend erfolgt eine Aufteilung dieser Gesamtzahl nach den vorgegebenen Altersgruppen. Die nachhaltigen Investitionen der Debeka in die betriebliche Ausbildung sowie die hohe Anzahl an Neueinstellungen von Berufseinsteigern tragen dazu bei, dass das durchschnittliche Alter der Belegschaft im Vergleich zur Branche deutlich niedriger ist. Gleichzeitig sorgt die erfolgreiche Personalpolitik der Debeka dafür, dass die Mitarbeitenden eine langjährige Betriebszugehörigkeit aufweisen. Durch diese ausgewogene Altersstruktur kann die Debeka sowohl von der Innovationskraft als auch von der Erfahrung ihrer Mitarbeitenden profitieren.

Angemessene Entlohnung

Die Vergütung aller Mitarbeitenden der Debeka richtet sich nach den Vorgaben der Tarifverträge der privaten Versicherungswirtschaft, was eine transparente und branchenübliche Basis für die Entlohnung darstellt. Seit 2010 wird nach aufsichtsrechtlichen Vorgaben jährlich eine systematische Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Debeka-Versicherungen durchgeführt. Auch die Bausparkasse überprüft jährlich die Angemessenheit ihrer Vergütungssysteme. Dabei wurde stets festgestellt, dass alle Mitarbeitenden im Einklang mit den geltenden Referenzwerten angemessen entlohnt werden (Grundlage Mindestlohnrichtlinie gemäß (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments).

Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit

31. Dezember 2025	Anteil (in %)
Personen unter den Arbeitnehmern, die auf der Grundlage der gesetzlichen Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt sind	100

Die Kennzahl „Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit“ bezieht sich im Nenner auf die Gesamtanzahl der am Ende des Berichtszeitraums (31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigten Personen. Diese Zahl spiegelt die tatsächliche Anzahl der Arbeitnehmer (Kopfzahl) zu diesem Stichtag wider. In der Debeka-Gruppe werden keine Arbeitnehmer vom Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit ausgeschlossen, weshalb Zähler und Nenner der Kennzahl übereinstimmen (100 %).

Gesundheitsschutz und Sicherheit

31. Dezember 2025	Einheit	2025
Meldepflichtige Arbeitsunfälle	Anzahl	52
Geleistete Arbeitsstunden	Anzahl	22.919.260
Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Rate pro eine Million geleisteter Arbeitsstunden	2,3

Die Kennzahl „Zahl und die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle“ stellt im Zähler die Gesamtanzahl der Personen (Kopfzahl) dar, die während des Berichtszeitraums (1. Januar bis 31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren und für die ein meldepflichtiger Arbeitsunfall erfasst wurde. Die Auswertung der im Nenner dargestellten geleisteten Arbeitsstunden erfolgt bis auf Weiteres anhand der standardisierten Meldung an die Berufsgenossenschaft (jeweils Mitte Februar). Entsprechend der Vorgabe ESRS S1-14 AR 83 (b) werden ausschließlich Arbeitsunfälle erfasst, Wegeunfälle werden nicht berücksichtigt.

Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle

Stand 31. Dezember 2025	Prozentsatz
Geschlechtsspezifische Verdienstgefälle, d. h. Differenz zwischen dem Durchschnittseinkommen von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, ausgedrückt als Prozentsatz des Durchschnittseinkommens männlicher Arbeitnehmer	11

Durch die Debeka-weite Anwendung des Tarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe (auch Bausparkasse) und Regelung der Tarifgruppenzuordnung in Besoldungsrichtlinien ist eine geschlechtsneutrale Grundlage für die Vergütung angelegt. Ergänzend dazu gelten die Provisionsbetriebsvereinbarung sowie weitere finanzielle Vergütungskomponenten, die auf Betriebsvereinbarungen basieren. Seit 2010 wird nach aufsichtsrechtlichen Vorgaben jährlich eine systematische Überprüfung der Angemessenheit der Vergütungssysteme der Debeka-Versicherungen durchgeführt.

Die verbleibenden, im Deutschlandvergleich (2025: 16 %) eher als gering einzustufenden, Verdienstunterschiede können durch verschiedene Faktoren erklärt werden:

Ein großer Teil der Beschäftigten der Debeka arbeitet im angestellten Außendienst. Hier ist u. a. durch die geltende Provisions-Betriebsvereinbarung eine geschlechtsneutrale Grundlage der Vergütung sichergestellt. Eventuelle Unterschiede ergeben sich daher durch erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile und die historisch gewachsene Führungsstruktur. Im Branchenvergleich könnten entsprechende Abweichungen entstehen, sofern andere Versicherungsunternehmen, die beispielsweise nicht über einen angestellten, sondern einen selbstständigen Außendienst verfügen, ausschließlich über den Innendienst berichten.

Im Innendienst verbleibt ein (unbereinigtes) "Verdienstgefälle" von lediglich 8 %. Dieses kann jedoch u. a. dadurch erklärt werden, dass Frauen häufiger in Teilzeit beschäftigt sind und längere Erwerbsunterbrechungen in Anspruch nehmen, was in der Regel mit geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. Zusätzlich spielen hier die unterschiedliche Verteilung in Jobfamilien (insbesondere in den Bereichen IT und Mathematik) und die historisch gewachsene Führungsstruktur eine Rolle. Entsprechend liegt das "Verdienstgefälle" bei Beschäftigten in Kerntätigkeiten (Besoldungsstufen 1 bis 4), die den Großteil des Innendienstes repräsentieren, bei -1 %.

Zur Auflösung der genannten beeinflussbaren Faktoren werden in der "Erklärung zur Unternehmensführung" regelmäßig Zielwerte/Frauenquoten in Führungspositionen offengelegt.

Der Kennzahl „Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle“ werden alle Personen zugrunde gelegt, die während des Berichtszeitraums (1. Januar – 31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren und bezahlte Arbeitsstunden hatten. Von dieser Personengruppe wird das individuelle Bruttostundeneinkommen anhand der relevanten Lohnart und der bezahlten Arbeitsstunden ermittelt. Anschließend wird die Kennzahl gemäß der vorgegebenen Formel berechnet.

Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung

31. Dezember 2025	Prozentsatz
Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer (ohne die höchstbezahlte Einzelperson)	694

Die Ausprägung der Kennzahl muss vor dem Hintergrund bewertet werden, dass es sich bei dem vorgegebenen „Median der jährlichen Gesamtvergütung“ um einen unbereinigten Wert handelt. Das bedeutet, dass hier eine große Anzahl von Mitarbeitenden in Teilzeit, mit unbezahlten Ausfallzeiten oder nicht ganzjähriger Beschäftigung und damit einhergehenden geringen Jahressummen enthalten ist. Diese Vorgabe erhöht die Kennzahl signifikant, da die Person mit der höchsten jährlichen Gesamtvergütung in der Regel eine ganzjährig beschäftigte Vollzeitkraft ohne unbezahlte Ausfallzeiten ist.

Da es aus Sicht der Debeka-Gruppe eine wesentliche Investition in die Zukunft des Unternehmens darstellt, möglichst viele junge Menschen zu fördern, wird der ausgewiesene Prozentwert zusätzlich durch die große Zahl an Auszubildenden, Werkstudenten, Aushilfen und Praktikanten mit vergleichsweise geringen Jahreswerten nach oben getrieben.

Auch bei der Kennzahl „Verhältnis der Jahresvergütung“ könnten im Branchenvergleich entsprechende Abweichungen entstehen, sofern andere Versicherungsunternehmen, die beispielsweise nicht über einen angestellten, sondern einen selbstständigen Außendienst verfügen, ausschließlich über den Innendienst berichten.

Für die Kennzahl „Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung“ werden alle Personen zugrunde gelegt, die während des Berichtszeitraums (1. Januar – 31. Dezember) bei der Debeka-Gruppe (KV/LV/BS) beschäftigt waren und bezahlte Arbeitsstunden hatten. Von dieser Personengruppe wird das individuelle Bruttostundeneinkommen anhand der relevanten Lohnart ermittelt. Anschließend wird der Median ermittelt und die Kennzahl gemäß Vorgaben berechnet.

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Im Berichtsjahr 2025 registrierte die AGG-Beschwerdestelle der Debeka-Versicherungen insgesamt 48 Beschwerden. Diese setzten sich aus 21 Beschwerden wegen Diskriminierung, Benachteiligung oder Belästigung und 27 Beschwerden wegen sexueller Belästigung zusammen. Aus den eingegangenen Beschwerden ergaben sich 36 bestätigte und nachweisbare Fälle, darunter 13 Fälle wegen Diskriminierung, Benachteiligung oder Belästigung und 23 Fälle wegen sexueller Belästigung. Jede Beschwerde wurde umfassend geprüft und die bestätigten sowie nachgewiesenen Fälle wurden nachverfolgt und entsprechend geahndet. Die AGG-Beauftragten arbeiteten in Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber an der Umsetzung von Abhilfe- und Schutzmaßnahmen sowie an arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Die Beschwerdeführenden wurden über die Ergebnisse der Prüfung ihrer Anliegen informiert. Im Berichtsjahr 2025 sowie im Vorjahr wurden bei der AGG-Beschwerdestelle der Debeka Bausparkasse keine Beschwerden wegen Diskriminierung, einschließlich Belästigung, eingereicht. Die Kennzahl „Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen“ bezieht sich ausschließlich auf gemeldete Vorfälle von Diskriminierung, Benachteiligung, Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung:

Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen

31. Dezember 2025	Anzahl
gemeldete Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	48
Beschwerden, die über die Kanäle eingereicht wurden, über die Personen innerhalb der eigenen Arbeitskräfte Bedenken äußern können (einschließlich Beschwerdemechanismen), und gegebenenfalls bei den nationalen Kontaktstellen für multinationale OECD im Zusammenhang mit den in ESRS S1-17 Absatz 2 genannten Aspekten, mit Ausnahme der bereits unter oben gemeldeten Fällen	0

Im Berichtsjahr 2025 wurden in der Debeka keine weiteren Beschwerden in Bezug auf arbeitsbezogene Vorfälle oder schwerwiegende Auswirkungen auf die Menschenrechte, die die Arbeitskräfte des Unternehmens betreffen, registriert.

Im Berichtsjahr 2025 wurden keine erheblichen Bußgelder, nicht-monetären Sanktionen oder Streitbeilegungsverfahren aufgrund der Nichteinhaltung von Gesetzen oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich im Zusammenhang mit den zuvor beschriebenen Vorfällen und Beschwerden verhängt: Die Kennzahl wird durch manuelle Aufzeichnung der AGG-Beauftragten sowie des Bereichs für Arbeitsrecht innerhalb der Personalabteilung separat sowohl für die Versicherungsunternehmen als auch für die Bausparkasse erhoben und zusammengefügt:

Bußgelder, Sanktionen und Schadensersatzleistungen

31. Dezember 2025	Betrag in EUR
Gesamtbetrag der wesentlichen Bußgelder, Sanktionen und Schadensersatzleistungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen und Beschwerden	0

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte können in Unternehmen der nachgelagerten Wertschöpfungskette, in die die Debeka investiert ist, vorkommen. Eine identifizierte negative Auswirkung bezieht sich hierbei auf die Unterstützung von Unternehmen mit besonders schlechten Arbeitsbedingungen sowie Investitionen in besonders risikoreiche Sektoren und Unternehmen. Bei der Analyse der wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette wurde die Tätigkeit der Debeka in kritischen Ländern und Sektoren genauer betrachtet (kritisch basierend auf der Wesentlichkeitsanalyse, welche mit einem Tool von MSCI ESG durchgeführt wurde). Dabei wurde auch ein Verständnis für die Auswirkungen auf Arbeitskräfte in bestimmten Sektoren entwickelt und bewertet, ob diese stärker gefährdet sein könnten. In der Wesentlichkeitsanalyse wurden alle Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette berücksichtigt, die wahrscheinlich von wesentlichen Auswirkungen der Debeka betroffen sein können.

In der Kapitalanlage führt die Debeka eine kontinuierliche Überwachung des Anlageportfolios durch, um Investitionen, die mit schwerwiegenden Verstößen gegen Menschen- und/oder Arbeitsrechte in Verbindung gebracht werden, zu identifizieren und zu unterbinden. Im Jahr 2025 wurden über den Beschwerdekanaal auf der Webseite keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen bei Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gemeldet.

Diese wesentlichen Auswirkungen aus den Investitionstätigkeiten der Debeka sind Teil der Strategie, die Standards zum Schutz von Menschen- und Arbeitsrechten berücksichtigt und deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird. Weitere Details zur Strategie werden im Kapitel „Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette“ beschrieben.

Aktuell wurden keine wesentlichen Risiken für Kinderarbeit und Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette der Debeka identifiziert.

Konzepte

Neben ökologischen Merkmalen werden bei der Kapitalanlage auch soziale Aspekte sowie Faktoren guter Unternehmensführung berücksichtigt. Die nachfolgenden Ausführungen beschreiben dabei die unternehmensinterne strategische Ausrichtung und stellen keine konkreten Konzepte dar.

Die Debeka ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte bewusst. Mit der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ wurde 1948 der Grundstein für eine gerechtere Welt gelegt. Die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte beschreiben die Verpflichtung von Unternehmen, die Menschenrechte zu achten.

Die Einhaltung international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte wie der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, des „United Nations Global Compact“ (UNGC), der „International Labour Organization“ (ILO) und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen wird seitens der Debeka von den Emittenten erwartet. Ziel der genannten Organisationen bzw. Initiativen ist die Förderung von verantwortungsvoller Unternehmensführung, sozialer Gerechtigkeit, Umweltbewusstsein, Menschen- und Arbeitsrechten einschließlich der Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel.

Mithilfe der IT-Anwendung von MSCI ESG, werden wöchentlich das gesamte Anlageuniversum und damit auch die getätigten Investments überprüft. Anhand von norm- und geschäftsfeldbasierten Ausschlusskriterien werden Branchen und Einzeltitel selektiert, die für eine Anlage nicht zur Verfügung stehen. Damit wird die Einhaltung von ausgewählten globalen Normen und Konventionen sichergestellt. Die Identifizierung und Bewertung wesentlicher negativer oder positiver Auswirkungen auf die Emittenten ist ein wichtiger Bestandteil dieses Prozesses. Es werden bei Verstößen oder negativen Auswirkungen Maßnahmen im weiteren Investitionsprozess getroffen. Wird eine negative Auswirkungen festgestellt, so ist der Emittent

von der Neuanlage ausgeschlossen. Auch das Bestandsportfolio wird im Hinblick auf die vorgenannten Ansätze zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien regelmäßig überprüft und analysiert. Insgesamt darf die Summe der Papiere mit einem festgestellten Verstoß gegen die ESG-Kriterien nicht mehr als 3 % gemessen an der Gesamtsumme der Kapitalanlagen nach Marktwerten pro Debeka-Versicherungsunternehmen betragen („Öffnungsklausel“).

Bei Überschreitung der Öffnungsklausel ist im Rahmen von Portfoliostrukturierungen eine interessenswahrende Desinvestition durch das ESG-Komitee zu prüfen.

So wird sichergestellt, dass nicht in Unternehmen investiert wird, bei denen ein hohes Risiko für Verstöße gegen Menschenrechte besteht, auch in Bezug auf die Arbeitnehmer der Emittenten. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden potenzielle wesentliche Auswirkungen nur in Bezug auf Arbeitskräfte in der nachgelagerten Wertschöpfungskette festgestellt, speziell Arbeitnehmer von Unternehmen, in welche die Debeka investiert. Die beschriebene Strategie bezieht sich auf eben diese Arbeitskräfte der Emittenten, um negative Auswirkungen zu verhindern. Damit die Strategie bei allen Anlageentscheidungen berücksichtigt wird, wird bei der Auswahl externer Fondsmanager ein umfassender Due-Diligence-Prozess durchgeführt, um die Eignung und die ESG-Standards des Fonds und seiner Manager zu bewerten. Die Fondsmanager erhalten regelmäßig die Ausschlusslisten, die nach dem oben beschriebenen Verfahren erstellt werden. Ein vierteljährlicher ESG-Report stellt die Überprüfung der eigenen Standards sicher.

Die Anwendung der beschriebenen Strategie bezieht sich auf die für die Debeka zugelassenen Länder. Im Rahmen der Bewertung des Länderrisikos erfolgt zudem eine Verarbeitung von Informationen unter anderem zu sozialen Aspekten. Die Auswertung diverser Datenpunkte erfolgt mithilfe eines numerischen Scoring-Modells des ESG-Datenlieferanten, das eine vergleichbare Aufbereitung gewährleistet. Zu den bewerteten Faktoren in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zählen unter anderem die Geschlechterungleichheit, Arbeitsrechte sowie die Jugendarbeitslosigkeit. Die Erstellung der Liste der Länderrisikobewertung erfolgt mindestens quartalsweise und dient als Grundlage für den Investitionsprozess. Im Falle einer geografischen Erweiterung des Anlagehorizonts ist ein neuer Produktprozess erforderlich, der wesentliche negative oder positive Auswirkungen berücksichtigt. Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette werden in dem Prozess zwar berücksichtigt, aber nicht aktiv in den Prozess einbezogen.

Mit der beschriebenen Strategie soll die im Kapitel SBM-3 dargestellte identifizierte wesentliche negative Auswirkung gemindert werden. Im Jahr 2025 wurden keine Fälle gemeldet, in denen die genannten Standards nicht eingehalten wurden.

Strategien, die auf Abhilfemaßnahmen, wie z. B. Spenden oder Rechtsbeistand, abzielen, sind nicht vorgesehen. Dies gilt ebenfalls für die Konzeption von Verfahren und Maßnahmen zu diesem Themenbereich. Es wurden keine Abhilfemaßnahmen ergriffen und auch keine Prozesse eingeführt, um die Wirksamkeit von etwaigen Abhilfemaßnahmen nachzuverfolgen.

Die Verantwortung für die Strategie obliegt dem Gesamtvorstand, während die Ausführung in den jeweils zuständigen Bereichen erfolgt, d. h. in der Kapitalanlage und im Risikomanagement.

Zudem werden im Rahmen von Anlageausschusssitzungen bei Fonds Gespräche hinsichtlich der Gewährleistung der Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechtsnormen geführt. Bei den indirekten Aktienanlagen erfolgt eine Berücksichtigung der Kriterien durch einen Stimmrechtsvertreter im Rahmen der Hauptversammlung.

Die Einhaltung der Strategie soll langfristig gewährleistet werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere bei langfristigen Investitionen auch das verantwortungsvolle Handeln der Gegenparteien und die Mitwirkung Dritter erforderlich ist.

Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

Im Rahmen der Anlageentscheidungen wurden bislang keine Verfahren implementiert, die einen Austausch mit Arbeitskräften innerhalb der Wertschöpfungskette ermöglichen. Derzeit ist nicht vorgesehen, ein entsprechendes Verfahren einzuführen. Darüber hinaus erfolgt die Anlagetätigkeit in der Regel über Vermittler oder externe Fondsmanager, wodurch ein direkter Kontakt oder Austausch mit den jeweiligen Emittenten nicht stattfindet.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette können auf allen gängigen Kanälen mit der Debeka in Kontakt treten. Für Informationen zu diesen Kanälen wird auf die Beschreibung im Kapitel „Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens/Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können“ verwiesen.

Im Falle einer Beschwerde bezüglich der Kapitalanlage, welche über die im Kapitel „Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte des Unternehmens/Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können“ genannten Kanäle eingereicht wird, erfolgt eine Weiterleitung an die zuständige Abteilung. Die eingehende Prüfung der Beschwerde erfolgt durch die zuständigen Mitarbeitenden, woraufhin eine Beantwortung des Anliegens erfolgt. Die Zuständigkeit unterscheidet sich hier je nach Art der Beschwerde. Anliegen können je nach Inhalt zum Beispiel an die Compliance-Abteilung oder die Abteilung Anlagemanagement weitergegeben werden. Im Anschluss werden, sofern erforderlich, entsprechende Maßnahmen initiiert. Beschwerden von Beschäftigten in der Wertschöpfungskette sind bislang nicht registriert worden. In solchen Fällen werden Einzelfallabhängig Maßnahmen festgelegt.

Die Beschäftigten in der Wertschöpfungskette werden seitens der Debeka-Kapitalanlage nicht über die entsprechenden Kanäle in Kenntnis gesetzt. Es bestehen auch keine Prozesse, um festzustellen, ob die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die Kanäle kennen und ihnen vertrauen. Die eingerichteten Prozesse zum Schutz von Hinweisgebern werden im Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte“ beschrieben.

Maßnahmen

Die Einhaltung international anerkannter Rahmenwerke, wie beispielsweise die OECD-Richtlinien, wird vor einer Investition durch die zuständigen Portfoliomanager einer Prüfung unterzogen. Emittenten, welche gegen diese Vorgaben verstoßen, sind von einer Neuanlage ausgeschlossen. Auch das Bestandsportfolio unterliegt einer regelmäßigen Evaluierung hinsichtlich der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien durch die für das Thema ESG zuständigen Mitarbeitenden im Anlage- und Risikomanagement. Im Falle des Verstoßes eines Unternehmens gegen die anerkannten Rahmenwerke während der Investitionszeit erfolgt ein Ausschluss von der Neuanlage oder eine Desinvestition in ESG-Aktien und Rentenfonds. Die Summe der Papiere, bei denen ein Verstoß gegen die eigenen ESG-Kriterien festgestellt wurde, darf insgesamt nicht mehr als 3 % der Gesamtsumme der Kapitalanlagen nach Marktwerten pro Debeka-Versicherungsunternehmen betragen. Die Ausschlusskriterien dienen dabei dem Management der Risiken im Bereich Soziales (Arbeitskräfte) und sollen somit zur Vermeidung von wesentlichen Risiken beitragen. Bei Überschreitung wird eine Desinvestition durch das ESG-Komitee geprüft.

Nachhaltigkeitsrisiken, die im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette stehen, werden im Kontext des übergreifenden Risikomanagementsystems u. a. mit Blick auf die Steuerung und Überwachung von Beziehungen zu Dienstleistern betrachtet. Nachhaltigkeitsrisiken entstehen hier, wenn der Dienstleister – z. B. aufgrund schlechter Arbeitsbedingungen oder zunehmender Personalengpässe – seine vertraglich vereinbarten Leistungen nicht oder nicht in dem erforderlichen Maße erfüllen kann. Die Nachhaltigkeitsrisiken werden entsprechend der im Kapitel „Allgemeine Informationen/Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“ beschriebenen Methodik analysiert und bewertet.

Die oben beschriebenen Maßnahmen werden laufend angewendet, die Debeka plant nicht, sie in Zukunft zu beenden. Es gibt keine Maßnahmen, die über das oben beschriebene auf Standards basierende Screening hinausgehen.

Es wurden keine erheblichen Ausgaben für die Maßnahmen aufgewendet.

Ziele

Die Debeka hat derzeit keine ergebnisorientierten Ziele gemäß ESRS festgelegt.

Die oben beschriebenen Maßnahmen verfolgen jedoch den Anspruch, negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 befand sich kein Emittent im Portfolio, der mit schwerwiegenden menschen- und/oder arbeitsrechtlichen Auswirkungen in Verbindung gebracht werden konnte.

Langfristig strebt die Debeka an, Unternehmen mit gravierenden Auswirkungen auszuschließen und eine Quote von Null ausweisen zu können. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Kapitalanlage davon abhängig ist, dass auch die investierten Unternehmen Menschen- und Arbeitsrechtsstandards einhalten.

Verbraucher und Endnutzer

Versicherungstätigkeiten

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Geschäftstätigkeit der Debeka-Gruppe beschränkt sich auf den deutschen Markt. Alle nachfolgenden Angaben in diesem Themenstandard beziehen sich daher vollständig auf den deutschen Markt, sofern nicht ausdrücklich etwas anderes beschrieben wird.

Der Vertrieb der Produkte erfolgt vorrangig über den qualifizierten Außendienst, um der Komplexität der Themen und den umfassenden gesetzlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Die Produkte und Dienstleistungen werden unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze, insbesondere der Datenschutzgrundverordnung (DS-GVO), des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bereitgestellt. Ziel ist es, das Recht auf Privatsphäre, den Schutz personenbezogener Daten, die freie Meinungsäußerung und die Nichtdiskriminierung der Mitglieder und Kunden umfassend zu wahren.

Darüber hinaus wird nicht erwartet, dass die Produkte der Debeka schädlich für ihre Mitglieder und Kunden sind oder es sich bei den Mitgliedern und Kunden um besonders schutzbedürftige Personen handelt, welche auf zusätzliche Informationen angewiesen sind, um eine schädliche Nutzung der von der Debeka angebotenen Produkte zu vermeiden.

Die grundlegende Strategie der Debeka Krankenversicherung besteht darin, ihren Kunden eine hochwertige Gesundheitsversorgung durch bedarfsgerechte Versicherungsprodukte zu bieten. Diese Strategie ist so grundlegend, dass sie keiner weiteren Analyse oder Anpassung bedarf. Durch die Unternehmensform der Debeka als Krankenversicherungsverein auf Gegenseitigkeit ist sichergestellt, dass das Ziel der Mitglieder- und Kundenversorgung im Vordergrund steht und nicht die Gewinnmaximierung für Anteilseigner.

Die Debeka Krankenversicherung hat vier wesentliche positive Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer identifiziert:

- Ermöglichung von Zugang zum Gesundheitssystem für PKV-Versicherte
- Ermöglichung von hochwertigem Zugang zum Gesundheitssystem für GKV-Versicherte
- Beitrag zum Gesundheitsschutz der Versicherten durch Anreize und Vorsorge
- Durch Prozessverbesserungen möchten wir den Zugang zu (hochwertigen) Informationen für das Mitglied erleichtern und verbessern.

Diese positiven Auswirkungen resultieren aus dem Geschäftsmodell, das darauf abzielt, den Mitgliedern und Kunden (sowohl Privatpersonen als auch Firmen) hochwertige Gesundheitsversorgung durch Versicherungsprodukte zu bieten. Dank der kundenorientierten Vertriebsstrategie über den qualifizierten Außendienst erhalten Mitglieder und Kunden bedarfsgerechten Zugang zu einem hochwertigen Krankenversicherungsschutz. Die Entwicklung und Bereitstellung von Krankenversicherungsprodukten, einschließlich den Angeboten des Gesundheitsmanagements, sind zentrale Bestandteile des Geschäftsmodells und tragen zur Sicherstellung der Gesundheitsversorgung der Mitglieder und Kunden bei.

Der Beitrag zum Gesundheitsschutz spiegelt sich auch in der Teilstrategie für Mitglieder und Kunden wider – konkret erfolgt dieser durch die Abdeckung von Vorsorgeuntersuchungen, womit die Debeka Anreize für regelmäßige Gesundheitschecks setzt. Die Weiterentwicklung der Vorsorgeprogramme und des Gesundheitsmanagements ist eine von mehreren Voraussetzungen, um das Ziel einer konsequenten Ausrichtung an den Bedürfnissen, Erwartungen, Wünschen und Emotionen der Mitglieder zu erreichen.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bietet die Debeka Krankenversicherung bedarfsgerechte Versicherungslösungen an. Unterschiede im Versorgungsniveau ergeben sich in erster Linie aus gesetzlichen Rahmenbedingungen, beispielsweise der Tatsache, dass eine substitutive Private Krankenversicherung nicht für alle Personen zugänglich ist. Innerhalb der Versicherungsprodukte und des Gesundheitsmanagements macht die Debeka Krankenversicherung jedoch keine Unterschiede zwischen den versicherten Personen. Der Zugang zu einem Produkt kann jedoch für einzelne Personen eingeschränkt oder nicht möglich sein, insbesondere wenn für den Abschluss der Versicherung eine Risikoprüfung erforderlich ist und bereits bestehende Vorerkrankungen in die Risikobewertung einfließen.

Im Bereich der Allgemeinen Versicherung werden Kundinnen und Kunden bei dem Abschluss einer geeigneten Schaden- bzw. Unfallversicherung unterstützt. Es werden keine Kunden- oder Altersgruppen ausgeschlossen oder bevorzugt behandelt, ebenso wenig ist die berufliche Stellung entscheidend für die Aufnahme oder Fortführung einer Vertragsverbindung. Produktabschlüsse werden derzeit sowohl für natürliche als auch juristische Personen im Privat- und Gewerbekundensegment durchgeführt. Bezüglich Verbrauchern und Endnutzern hat die Allgemeine Versicherung zwei wesentliche positive Auswirkungen identifiziert:

- Beitrag zur medizinischen Versorgung durch Versicherung von Medizintechnik
- Beitrag zum Zugang zu hochwertigen Informationen und zur Verständlichkeit von Versicherungsprodukten

Diese Auswirkungen entstammen dem Geschäftsmodell und werden von einer kundenorientierten Vertriebsstrategie weiter unterstützt. Dabei ist der Anspruch, die Kundinnen und Kunden beim Abschluss einer Schaden- bzw. Unfallversicherung zu unterstützen und zu beraten: Im Rahmen dieser serviceorientierten Tätigkeiten trägt die Allgemeine Versicherung dazu bei, den Menschen den Zugang zu einer Unfall-, Haftpflicht-, Cyber-, Sach-, Rechtsschutz-, Kraftfahrt- und/oder Reiseversicherung zu ermöglichen. Darüber hinaus bietet die Allgemeine Versicherung für Selbstständige, Freiberufler sowie für kleine und mittelständische Unternehmen einen bedarfsgerechten Gewerbeversicherungsschutz an. Die Beratung durch Expertinnen und Experten führt dazu, dass die Mitglieder und Kunden Zugriff auf hochwertige Informationen bezüglich ihrer Absicherungsmöglichkeiten erhalten.

Das Ziel in der Debeka Lebensversicherung ist es, durch das Angebot individueller, bedarfsgerechter Versicherungsprodukte einen wesentlichen Beitrag zur finanziellen Absicherung der Mitglieder zu leisten. Dazu gehören Versicherungsprodukte zur Altersvorsorge (inklusive Fondskomponenten), Berufsunfähigkeits- und Erwerbsunfähigkeitsversicherungen sowie Todesfallabsicherungen. Der Vertrieb der Produkte erfolgt ausschließlich über den qualifizierten Außendienst, um der Komplexität der Vorsorgethemen und den umfassenden gesetzlichen Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung erfolgt die Beratung durch Firmenexpertinnen und -experten. Die Kunden werden bei der Auswahl eines geeigneten Versicherungsprodukts zur finanziellen Absicherung unterstützt, ohne dabei auf eine spezifische Verbraucher- oder Endnutzerguppe beschränkt zu sein.

Es wird ein schlankes und transparentes Tarifwerk mit vielfältigen flexiblen Optionen angestrebt, die sowohl beim Vertragsabschluss als auch während der Vertragslaufzeit Anpassungen ermöglichen. So haben die Vertragspartner die Möglichkeit, ihren Versicherungsvertrag individuell an geänderte persönliche Situationen anzupassen (z. B. Dynamik, Beitragsfreistellung, Sonderzahlungen, Nachversicherungsoption).

Bezüglich Verbrauchern und Endnutzern hat die Lebensversicherung zwei wesentliche positive Auswirkungen identifiziert:

- Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte
- Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation

Diese Auswirkungen resultieren damit unmittelbar aus dem Geschäftsmodell und den zuvor beschriebenen

Geschäftstätigkeiten, mit dem Ziel, den Mitgliedern und Kunden hochwertige, bedarfsgerechte Lebensversicherungsprodukte zur finanziellen Absicherung anzubieten.

Für die „Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte“ gilt: Die Debeka Lebensversicherung stellt sicher, dass ihre Produkte und Dienstleistungen stets den Bedürfnissen und Interessen ihrer Mitglieder und Kunden entsprechen, indem sie die Vorgaben der Delegierten Verordnung 2017/2358 zum Produktgenehmigungsverfahren (POG) und anderer regulatorischer Anforderungen wie der Insurance Distribution Directive (IDD) oder dem GDV-Verhaltenskodex befolgt. Durch eine sorgfältige Zielmarktdefinition, die Beschreibung der Produktidee und den Nutzen für die Mitglieder und Kunden wird garantiert, dass die Produkte zielgerichtet entwickelt und kontinuierlich verbessert werden. Diese kundenorientierte Produktentwicklung ermöglicht eine hohe Reaktionsfähigkeit auf Marktentwicklungen und trägt maßgeblich dazu bei, den Zugang zu relevanten Versicherungsprodukten für Verbraucher zu gewährleisten. Die Geschäftsstrategie und Teilstrategie der Debeka betonen zudem die Bedeutung der Kundenzufriedenheit und richten alle Prozesse und Services konsequent an den Erwartungen und Bedürfnissen der (potenziellen) Mitglieder aus.

Für den „Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation“ gilt: Die Kalkulation in der Lebensversicherung ist dem Grunde nach durch die Verteilung der Risiken im Kollektiv und über die Zeit sowie durch die Verwendung vorsichtig angesetzter Rechnungsgrundlagen auf Langfristigkeit und Auskömmlichkeit angelegt. Dadurch wird bei der Debeka Lebensversicherung ein positiver Beitrag zur persönlichen Absicherung durch auskömmliche und vorsichtige Kalkulation erreicht. Dies umfasst die Verwendung konservativer Rechnungsgrundlagen und die Berücksichtigung ausreichender Sicherheiten sowie die Bildung angemessener Rückstellungen. Regelmäßige Überprüfungen und Anpassungen der Risikoverläufe und Rechnungsgrundlagen an aktuelle Erkenntnisse stellen sicher, dass versicherungstechnische Risiken, wie z. B. das Langlebighkeitsrisiko, wirksam verwaltet werden. Zeichnungsrichtlinien und Gesundheitsprüfungen steuern die Risikovergabe und verhindern Antiselektion. Diese auskömmliche Kalkulation ermöglicht es, bedarfsgerechten Versicherungsschutz zu bieten, und trägt maßgeblich zur persönlichen Absicherung der Verbraucher bei, was im Einklang mit der kundenorientierten Geschäftsstrategie der Debeka steht, die die Bedürfnisse und Zufriedenheit der Mitglieder in den Mittelpunkt aller Aktivitäten stellt.

Neben diesen positiven Auswirkungen wurden im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern vier wesentliche Chancen identifiziert:

- Eine bedarfsgerechte Beratung und ganzheitliche Betreuung der Mitglieder der Debeka kann zur Erhöhung der Zufriedenheit führen.
- Aus einem Fokus auf Kundenzufriedenheit entsteht langfristig die Möglichkeit, Kunden noch mehr an das Unternehmen zu binden.
- Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz beschleunigt die Prozesse.
- Die zunehmende Digitalisierung von Prozessen ermöglicht ein ressourcensparendes Arbeiten.

Der Hauptvertriebsweg der Debeka ist der fest angestellte Außendienst mit rund 8.000 Beschäftigten bundesweit. Des Weiteren stehen derzeit 24 Landesgeschäftsstellen (LGS), 233 Geschäftsstellen (GS) sowie rund 900 Servicebüros (SVB) vor Ort als weitere Anlaufstellen für Interessenten, Mitglieder und Kunden zur Verfügung.

Diese Vertriebsstruktur sowie die vielfältige Produktpalette ermöglichen es, Mitgliedern und Kunden eine bedarfsgerechte Beratung und ganzheitliche Betreuung zu gewährleisten. Dabei haben die Interessen und Wünsche der Mitglieder und Kunden bei der Debeka stets höchste Priorität und stehen im Mittelpunkt der Beratung. Dies führt zu einer hohen Kundenzufriedenheit.

Durch die systematische Berücksichtigung und Analyse der Interessen und Wünsche der Mitglieder und Kunden ist die Debeka darüber hinaus in der Lage, verändernde Kundenbedürfnisse frühzeitig in der Produktgestaltung zu berücksichtigen. Hierbei sind die Produktgestaltungsprozesse der Debeka darauf ausgerichtet, eine größtmögliche Produktinnovation zu ermöglichen. Dadurch wird nicht nur eine kontinuierliche Weiterentwicklung bestehender Produkte sowie die Entwicklung neuer, bedarfsgerechter Lösungen ermöglicht. Auch eine erhöhte Kundenzufriedenheit wird hierdurch angestrebt.

Künstliche Intelligenz stellt für die Debeka eine zukunftsweisende Technologie insbesondere im Bereich der Kundenkommunikation dar. Durch deren Einsatz können nicht nur Bearbeitungszeiten zentraler Mitglieder- und Kundenprozesse verkürzt, sondern auch die Servicequalität verbessert werden. Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz ermöglicht die Einführung neuer Prozesse in der Kundenkommunikation und bietet einen unmittelbar sichtbaren Mehrwert für Mitglieder und Kunden, insbesondere im Bereich der individuellen Ansprache.

Neben dem Einsatz Künstlicher Intelligenz ist die fortschreitende Digitalisierung ebenfalls mit Effizienzgewinnen verbunden. Die Digitalisierung von Geschäftsprozessen ermöglicht es, einfache und repetitive Tätigkeiten zu automatisieren und dadurch Freiräume für komplexere und wertschöpfendere Aufgaben zu schaffen. In der Interaktion mit den Mitgliedern und Kunden können diese durch digitale Kommunikations- und Serviceangebote einen effizienteren, transparenteren und beschleunigten Austausch erfahren.

Des Weiteren kann die Debeka Kosteneinsparungen und ökologische Effekte erzielen, wenn Teile der physischen Kommunikation, etwa der postalische Schriftverkehr, durch digitale Formate ersetzt wird. Zudem trägt eine verbesserte Erreichbarkeit der Ansprechpartner zu einer höheren Kundenzufriedenheit und zu einer langfristigen Kundenbindung bei.

Zusätzlich wurde im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern das folgende wesentliche Risiko identifiziert:

- Risiko durch Reputationsschäden bei der Verletzung von Datenschutzvorgaben

Das Risiko entstammt direkt dem Geschäftsmodell, da Versicherungsunternehmen auf eine Vielzahl von (personenbezogenen) Daten und Informationen angewiesen sind und diese einen wesentlichen Bestandteil des Versicherungsgeschäfts darstellen. Der Schutz dieser Daten und Informationen vor möglichem Missbrauch ist essenziell für das Geschäft der Debeka. Mitglieder und Kunden vertrauen darauf, dass ihre Daten bei den Versicherungsunternehmen in guten Händen sind. Das beschriebene Risiko gilt gleichermaßen für alle Verbraucher und Endnutzer – es erfolgt keine Einschränkung auf bestimmte Gruppen.

Konzepte

Die Debeka-Versicherungsgruppe hat mehrere Konzepte und Strategien zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken bezüglich der Verbraucher und Endnutzer verabschiedet. Die nachfolgend dargestellten Strategien und Konzepte (Leit- und Richtlinien) werden jährlich überprüft und bei Bedarf angepasst:

Die Geschäftsstrategie der Debeka-Versicherungsgruppe deckt dabei die Nachhaltigkeitsaspekte „Zugang zu Produkten und Dienstleistungen“, „Gesundheitsschutz und Sicherheit“ und „Zugang zu (hochwertigen) Informationen“ sowie die damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ab, welche für Verbraucher und Endnutzer relevant sind (vgl. tabellarische Übersicht unter „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“).

Darüber hinaus führt die Geschäftsstrategie auf, dass mithilfe bedarfsgerechter Produkte, einer hohen Servicequalität sowie einer Bandbreite an Versicherungs- und Finanzdienstleistungen ermöglicht werden soll, die Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden aus einer Hand zu bedienen. Ausschlaggebend hierfür ist

eine ganzheitliche, hoch qualifizierte sowie persönliche Beratung und Betreuung durch den fest angestellten Außendienst. Parallel dazu wird der Ausbau digitaler Vertriebs- und Kommunikationskanäle vorangetrieben, um den Bedarf an digitalen Services zu decken und neue Mitglieder und Kunden zu gewinnen. Die Debeka legt großen Wert auf ihre Reputation und die Stärkung ihres Markenbildes, fördert aktiv den Vereinsgedanken und erweitert kontinuierlich ihr Engagement in der betrieblichen Vorsorge und Gewerbeversicherung. Zudem plant sie, durch gezielte Kooperationen und Beteiligungen neue Zielgruppen zu erschließen und Mehrwerte für Mitglieder und Kunden zu schaffen.

Diese Strategie betrifft alle aktuellen und potenziellen Kunden der Debeka. Die Verantwortung für die Geschäftsstrategie liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsgruppe.

Die Teilstrategie Mitglieder/Kunden der Debeka-Versicherungsgruppe deckt dabei die Nachhaltigkeitsaspekte „Zugang zu Produkten und Dienstleistungen“, „Gesundheitsschutz und Sicherheit“ und „Zugang zu (hochwertigen) Informationen“ sowie die damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ab, welche für Verbraucher und Endnutzer relevant sind (vgl. tabellarische Übersicht unter „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“).

Die Teilstrategie Mitglieder/Kunden der Debeka-Versicherungsgruppe konkretisiert die vertriebs- und servicerelevanten Vorgaben und Ziele der Geschäftsstrategie aus der Mitglieder- bzw. Kundenperspektive. In der Teilstrategie wird u. a. darauf eingegangen, dass das Hauptaugenmerk der Debeka auf nachhaltigen Kundenbeziehungen liegt und der qualitativ hochwertigen Beratung sowie der regelmäßigen Betreuungsarbeit dabei eine entscheidende Rolle zukommt. Deshalb soll neben der am Kundenbedarf ausgerichteten Produktentwicklung die ganzheitliche und konsequent am Bedarf des Kunden ausgerichtete Beratungsstruktur des angestellten Außendienstes weiterentwickelt werden.

In der Teilstrategie werden auch regulatorische Vorgaben aus der IDD aufgegriffen. Dabei handelt es sich um eine Richtlinie der EU, die u. a. die Rechte von Verbrauchern bei der Beratung zu Versicherungsprodukten stärken soll. Hierzu gehört unter anderem die Etablierung eines Produktfreigabeverfahrens (POG) bei der Gestaltung/Einführung neuer Produkte bzw. bei Produkten mit wesentlichen Änderungen. Die Umsetzungsverantwortung obliegt den jeweiligen Produktgebern. Diese unterhalten eigenverantwortlich spartenspezifische Prozesse zur Produktfreigabe und -überwachung, wobei die Vorgaben der Leitlinie als Rahmen einzuhalten sind. Die Anforderungen der IDD im Bereich der Qualifikation und Weiterbildung aller vertriebslich tätigen Mitarbeitenden ist ebenfalls in der Teilstrategie Mitglieder/Kunden aufgegriffen. Die externe Überwachung der Einhaltung der Vorgaben aus der IDD erfolgt durch die BaFin.

Zudem greift die Teilstrategie Mitglieder/Kunden auch Aspekte des Verhaltenskodex des GDV auf. Der Verhaltenskodex für den Versicherungsvertrieb ist eine freiwillige Selbstverpflichtung der Versicherungswirtschaft, die eine hohe Qualität der Kundenberatung sicherstellen soll. Der GDV hat sich mit seinem Verhaltenskodex für den Vertrieb das Ziel gesetzt, die Interessen der Kundinnen und Kunden konsequent in den Mittelpunkt zu rücken und die Qualität der Kundenberatung weiter zu verbessern. Die Debeka ist dem GDV-Verhaltenskodex beigetreten und setzt dementsprechend auch die Ansprüche des Kodex in den unternehmenseigenen Grundsätzen um. Hierzu gehören u. a. die Etablierung von Compliance-Vorschriften im Unternehmen und deren Kontrolle. Die Überprüfung, ob die internen Regelungen der Debeka den Vorgaben des GDV-Verhaltenskodex für den Vertrieb entsprechen, wird alle drei Jahre durch externe Wirtschaftsprüfer geprüft.

Die Teilstrategie Mitglieder/Kunden betrifft alle aktuellen und potenziellen Mitglieder und Kunden der Debeka. Die Verantwortung für die Teilstrategie Mitglieder/Kunden liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsgruppe.

Die dargestellten Konzepte decken die identifizierten wesentlichen Chancen „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Mitgliedern“ sowie „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Produktgestaltung“ ab und unterstützen deren Realisierung.

Die Digitalisierung sowie der Einsatz von Künstlicher Intelligenz sind zentrale Zukunftsthemen, denen sich die Debeka im Rahmen ihrer IT-Strategie verpflichtet. Die Debeka versteht diese Entwicklungen als Chancen und möchte ihnen mit klar definierten Erwartungen an die Gestaltung und Umsetzung geeigneter Maßnahmen systematisch begegnen.

Im Bereich der Künstlichen Intelligenz verfolgt die Debeka vor allem nach innen einen explorativen Ansatz. Ziel ist es, ausgewählte Technologien, die im Bereich der Künstlichen Intelligenz bereits einen gewissen Reifegrad aufweisen und für die Debeka als zweckmäßig erscheinen, entsprechend aufzugreifen und umzusetzen. Der Ansatz sieht hierzu unter anderem vor, KI-gestützte Anwendungsfälle (Use Cases) zu entwickeln und umzusetzen, die einen direkten oder indirekten Beitrag zur Verbesserung der Kundenkommunikation leisten.

Im darüberhinausgehenden Bereich der „zunehmenden Digitalisierung“ verfolgt die Debeka das strategische Ziel, die digitale Interaktion mit Mitgliedern und Kunden systematisch auszubauen. Hierzu wurde vom Vorstand ein Projekt zur Entwicklung und Implementierung eines unternehmensübergreifenden Mitgliederportals für die Debeka initiiert. Das Mitgliederportal soll als zentrale digitale Plattform zur Bündelung von Informationen und Services dienen. Es stellt somit einen wichtigen Baustein der Digitalisierungsstrategie dar. Um hierüber das übergreifende Ziel der effizienten und nachhaltigen Kommunikation mit Mitgliedern und Kunden sicherzustellen, sind im Projekt die relevanten Bereiche (u.a. aus Service, Konzernkommunikation und Vertrieb) involviert.

Das Datenschutz-Management-System (DSMS) der Debeka-Unternehmensgruppe verfolgt das Ziel, personenbezogene Daten der Mitglieder, Kunden, Beschäftigten sowie Geschäftspartner entsprechend den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit zu verarbeiten. Das DSMS deckt somit den Nachhaltigkeitsaspekt „Datenschutz“ sowie das damit verbundene wesentliche Risiko ab, welches für Verbraucher und Endnutzer relevant ist (vgl. tabellarische Übersicht unter „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“). Wie das DSMS aufgebaut ist, erklärt dabei die „Leitlinie Datenschutz“. Die vorgenannte Leitlinie und weitere Arbeitsanweisungen zum Datenschutz stehen den Mitarbeitenden im Mitarbeiterportal zur Verfügung. Die Inhalte daraus werden zudem im Rahmen von Schulungen vermittelt (vgl. Maßnahmen im Kapitel „Risiko personenbezogene Daten“). Über Verstöße gegen Datenschutzbestimmungen sollen Mitarbeitende den Konzerndatenschutzbeauftragten, die Compliance-Beauftragten oder die dazu eingerichteten internen und externen Meldestellen informieren. Die annehmende Stelle ordnet die Vorgänge dann intern zu, sodass eine Bewertung des (vermeintlichen) Verstoßes erfolgen kann und erforderliche Schritte in die Wege geleitet werden können. Die Gesamtverantwortung dafür, dass datenschutzrechtliche Vorgaben eingehalten werden (und damit auch die Verantwortung für die Umsetzung des DSMS), tragen die jeweiligen Unternehmensleitungen der in der „Leitlinie Datenschutz“ unter "Geltungs- und Anwendungsbereich" aufgeführten Unternehmen.

Im Bereich der Debeka Lebensversicherung zielt die „Leitlinie zur Risikoübernahme und Rückstellungsbildung Debeka Leben und Pensionskasse“ auf den Nachhaltigkeitsaspekt „Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und Endnutzern (Finanzielle Absicherung und Sicherheit)“ sowie die damit verbundene wesentliche positive Auswirkung zur finanziellen Absicherung ab, welche für Verbraucher und Endnutzer relevant ist (vgl. Tabelle unter Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell). Die Leitlinie betrifft alle aktuellen und potenziellen Mitglieder und Kunden der Debeka.

Die Leitlinie und Arbeitsanweisung beschreibt die Strategie der Risikoübernahme im Bereich der versicherungstechnischen Risiken und bezieht sich damit auf die Art des betriebenen Versicherungsgeschäfts, die Kalkulation der Beiträge, die Überschussbeteiligung, die Annahme- und Zeichnungspolitik, die Leistungsbearbeitung und die Entwicklung neuer Produkte. Im Rahmen eines Überwachungsprozesses werden beide Dokumente jährlich oder ad hoc qualitätsgesichert. Die Verantwortung zur Anwendung dieser Strategie obliegt der Hauptabteilungsleitung der Hauptabteilung Lebensversicherung und Pensionskasse/Technik.

Die Achtung von Menschenrechten von Verbrauchern und/oder Endnutzern hat einen sehr hohen Stellenwert für die Debeka-Gruppe. Die Debeka-Gruppe bekennt sich ausdrücklich zu ihrer Verantwortung für die Einhaltung der Menschenrechte und die Wahrung der umweltbezogenen Sorgfaltspflichten – sowohl in ihrem eigenen Geschäftsbereich als auch bezüglich ihrer Lieferketten. Dabei verpflichtet die Debeka sich, die im LkSG genannten internationalen Übereinkommen einzuhalten und die im Gesetz genannten Sorgfaltspflichten zu wahren. Versicherungsleistungen für die Mitglieder und Kunden (und die damit verbundene Kapitalanlage) fallen zwar nicht unter das LkSG, jedoch lässt sich die Debeka auch insoweit von dessen Zielen leiten. Darüber hinaus gelten besondere europarechtliche Vorgaben im Hinblick auf nachhaltiges Handeln, insbesondere die sogenannte Taxonomie-Verordnung. Einen hohen Stellenwert dabei hat die Prüfung der Einhaltung der Mindestschutzanforderungen nach Art. 18 Taxonomie-Verordnung (EU) 2020/852. Bei der Prüfung der Einhaltung der Mindestschutzanforderungen im Hinblick auf die Wirtschaftstätigkeit handelt es sich um Verfahren, die vom ausübenden Unternehmen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, einschließlich der Grundprinzipien und Rechte aus den acht Kernübereinkommen, die in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit festgelegt sind, und aus der Internationalen Charta der Menschenrechte, befolgt werden. Im Rahmen der Versicherungstätigkeit sind von der Debeka geeignete Verfahren eingerichtet, um sicherzustellen, dass Mindestschutzmaßnahmen in Bezug auf Menschenrechte, Korruption, Besteuerung und fairen Wettbewerb etabliert sind. Diese Überprüfung ergab für den aktuellen Betrachtungszeitraum keine Versäumnisse.

In Bezug auf die Mitglieder und Kunden unterliegt die Debeka als Versicherungsunternehmen strengen Vorgaben aus dem Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG), wie z. B. § 23 Abs. 1a) bis c), welcher dem Kundennutzen höchste Priorität einräumt. Die Debeka ist außerdem als eines der ersten Unternehmen dem GDV-Verhaltenskodex beigetreten und setzt dementsprechend auch die Ansprüche des Kodex in den unternehmenseigenen Grundsätzen um. Die Debeka legt hier größten Wert auf Compliance und hält sich strikt an die Vorgaben des VAG. Die prozessualen Analysen auf der Produktseite – wenn sie dem Nutzen der Mitglieder und Kunden höchste Priorität einräumen – sorgen hierbei für höchsten Einklang mit den Zielen der genannten international anerkannten Instrumente. Die Geschäftsleitung hat sich zur Einhaltung aller gesetzlichen und internen Vorschriften verpflichtet und erwartet dies auch von allen Mitarbeitenden. Wirtschaftliche Interessen sind nachrangig gegenüber gesetzlichen Vorgaben. Die Debeka hat ein umfassendes Compliance-Management-System und eine Betriebsvereinbarung für Verhaltensrichtlinien eingeführt.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Die Zufriedenheit der Mitglieder und Kunden steht bei der Debeka im Mittelpunkt des Handelns. Um sicherzustellen, dass sie mit dem angebotenen Service zufrieden sind, ist die Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern unumgänglich. Eine Berücksichtigung der Sichtweisen und Präferenzen der Mitglieder und Kunden erfolgt im Rahmen der Produktentwicklung, in Beratungsgesprächen sowie nach Vertragsabschluss.

Bereits bei der Entwicklung neuer Produkte sowie bei wesentlichen Änderungen bestehender Produkte legt die Debeka großen Wert darauf, dass die Versicherungsprodukte dem tatsächlichen Bedarf der Mitglieder entsprechen. Daher wird zunächst unter Berücksichtigung von versicherungsvertragsrechtlichen, aufsichtsrechtlichen und zivilrechtlichen Vorgaben ein produktspezifischer Zielmarkt definiert, welcher allgemein und abstrakt generell die Kundengruppe spezifiziert, für die das Produkt geeignet ist und an die das Produkt vertrieben werden soll. Der Zielmarkt wird anhand der Merkmale, des Risikoprofils, der Komplexität und der Art des Produktes sowie – wenn möglich – Nachhaltigkeitsfaktoren als Produkteigenschaft bestimmt. Als Grundlage hierzu dienen z. B. Marktbeobachtungen, Vorabratings und Expertenrunden.

Abhängig von der Komplexität des Versicherungsproduktes und den zu berücksichtigenden Ereignissen wird mindestens alle drei Jahre seitens der verantwortlichen Produktgeber im Rahmen der Produktüberwachung geprüft, ob kritische Ereignisse vorliegen, welche die wesentlichen Merkmale, die Risikodeckung und die Garantien des Produkts erheblich beeinflussen oder sonstige Nachteile für die Mitglieder und Kunden haben könnten. Dieses Vorgehen dient dazu, zu erkennen, ob die einzelnen Produkte weiterhin den Bedürfnissen, Merkmalen und Zielen des zuvor festgelegten Zielmarkts entsprechen. Neben der bereits etablierten regelmäßigen Rechtsfeldbeobachtung zur Sicherstellung der Rechtskonformität wird bei der Produktüberwachung ebenfalls das Marktgeschehen sowie das Rechtsumfeld (inkl. der Nachhaltigkeitsaspekte) betrachtet.

Nach Leitsatz 1 des GDV-Verhaltenskodex stehen die Wünsche und Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden im Mittelpunkt der Beratung. Im Rahmen der Beratungsgespräche kann der Außendienst über den Debeka-Vorsorgecheck die Wünsche, Bedürfnisse sowie die individuelle Situation (z. B. Familienstand) des Mitglieds bzw. Kunden digital erheben sowie analysieren und dokumentieren. Darüber hinaus besteht ebenfalls die Möglichkeit, die Interessen und Wünsche im Zuge der Antragsstellung in der digitalen Beratungsdokumentation zu erfassen. Mit diesen Tools stellt die Debeka sicher, dass alle Wünsche und Bedürfnisse der Mitglieder und Kunden dokumentiert werden und somit eine umfassende und ganzheitliche Betreuung ermöglicht wird.

Bei beratungsintensiven Produkten (z. B. Altersvorsorge mit Fondskomponenten), werden mittels eines digitalen Assistenten die Anlageziele, Risikotoleranz, finanziellen Verhältnisse, Kenntnisse und Erfahrungen sowie die Nachhaltigkeitspräferenzen der Interessenten erfragt und erfasst. Auf dieser Grundlage wird geprüft, ob das gewählte Produkt für das Mitglied/den Kunden geeignet und angemessen ist (§ 7c VVG).

Im Sinne des nachhaltigen Servicegedankens soll auch nach Vertragsabschluss eine ganzheitliche Betreuung sichergestellt werden, weshalb z. B. in der Krankenversicherung eine schriftliche Zufriedenheitsbefragung (in Bezug auf Beratungsqualität, Service und allgemeine Zufriedenheit) bei neuen Mitgliedern der Krankenvollversicherung durchgeführt wird. Ein weiterer Weg, um die Zufriedenheit der Mitglieder zu erheben, stellt die Kundenbefragung der Rating-Agentur Assekurata dar, die im Rahmen ihrer Ratingprozesse alle zwei Jahre für die einzelnen Unternehmen (Krankenversicherung, Lebensversicherung und Allgemeine Versicherung) mithilfe von Marktforschungsunternehmen telefonische Befragungen der Mitglieder/Kunden durchführt.

Neben den übergreifenden vertriebsbezogenen Aktivitäten zum Einbezug der Sichtweisen von Verbrauchern und Endnutzern werden in den unterschiedlichen Phasen des Produktentwicklungsprozesses und des Vertriebs in den Versicherungssparten spezifische Kanäle genutzt.

Im Bereich der Debeka Krankenversicherung wird bei jeder Produktentwicklung oder -änderung geprüft, ob das POG-Verfahren (Product Oversight Governance) gemäß den oben genannten Kriterien durchzuführen ist. Aufgrund strenger gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen an Krankenversicherungsprodukte hat das POG-Verfahren hierfür nur eine untergeordnete Funktion. Darüber hinaus erfolgt die Einbeziehung der Mitglieder und Kunden im Rahmen der Erfüllung der Informationspflichten in unterschiedlichen Phasen:

Abschluss von Versicherungen: Die Kranken- und Pflegeversicherung ist stark durch gesetzliche Maßnahmen reguliert, weshalb zahlreiche gesetzliche Verpflichtungen erfüllt werden müssen, die der Information der Verbraucher dienen. Diese Verpflichtungen beginnen bereits bei der Vertragsanbahnung. Die Prozesse sind darauf ausgerichtet, die gesetzlichen Vorgaben zu berücksichtigen: Bereits vor der Abgabe der Vertragserklärung durch den Verbraucher bestehen umfangreiche Informationspflichten, die unter anderem in der Verordnung über Informationspflichten bei Versicherungsverträgen (VVG-InfoV) und im Versicherungsvertragsgesetz (VVG) festgelegt sind. Im Rahmen der Antragstellung informiert die Debeka

Krankenversicherung über die Datenverarbeitung und -nutzung, holt die erforderlichen Einwilligungen zur Datenverarbeitung ein, klärt über die Anzeigepflicht von Vorerkrankungen auf und weist auf mögliche Konsequenzen bei Verstößen gegen diese Anzeigepflicht hin. Die operative Verantwortung liegt hierbei beim Vertrieb und der Abteilung Krankenversicherung Vertrag, die Gesamtverantwortung liegt bei dem Vorstand der Debeka-Versicherungsunternehmen.

Vertragsführung: Auch während der Vertragslaufzeit hat die Debeka Krankenversicherung eine Beratungspflicht, wenn ein objektiv erkennbarer Beratungsbedarf im Einzelfall besteht. In solchen Fällen wird die Debeka Krankenversicherung bedarfsgerecht aktiv und informiert die Verbraucher. Auf Anfrage wird eine Übersicht über mögliche Tarifwechsoptionen gegeben. Die operative Verantwortung liegt bei Beratungen und Vertragsumstellungen beim Vertrieb und der Abteilung Krankenversicherung Vertrag.

Bei Änderungen der Allgemeinen Versicherungsbedingungen und bei Beitragsanpassungen werden die Versicherungsnehmer über die Hintergründe aufgeklärt. Die Kunden ab dem Alter von 55 Jahren werden bei Beitragsanpassungen auf mögliche Tarifalternativen in der substitutiven Krankenversicherung hingewiesen. Damit geht die Debeka Krankenversicherung über die gesetzlich vorgeschriebene Hinweispflicht ab Alter 60 hinaus. Die frühzeitigen Hinweise auf Tarifalternativen sind ein wertvoller Service. Deshalb ist die Debeka Krankenversicherung den „Leitlinien für einen transparenten und versichertenorientierten Tarifwechsel in der Privaten Krankenversicherung“ (Tarifwechselleitlinie) des Verbandes der Privaten Krankenversicherungen e. V. beigetreten. Dies trägt dazu bei, dass Kunden gut informiert die Entscheidungen über ihre Versicherungstarife treffen können. Für die Themen Änderung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Beitragsanpassungen ist Abteilung Krankenversicherung Technik verantwortlich. Für vom Verbraucher gewünschte Beratungen und Vertragsumstellungen liegt die Verantwortung wiederum beim Vertrieb und der Abteilung Krankenversicherung Vertrag. Die Gesamtverantwortung liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsunternehmen.

Gesundheitsmanagement: Die Versicherten der Debeka Krankenversicherung haben vielfältige Möglichkeiten, sich über Angebote, Services und Gesundheitsprogramme zu informieren. Dies kann in den Geschäftsstellen, auf der Homepage, auf Tagungen und in den Broschüren der Debeka Krankenversicherung erfolgen. Darüber hinaus erfolgt eine aktive und gezielte Kundenansprache durch das Gesundheitsmanagement in Form von Mailings, Informationen auf der Leistungsmittlung, Newslettern und Social-Media-Beiträgen. Das Gesundheitsportal hat dabei das Potenzial, zu einem gesundheitsfördernden Verhalten bei den Mitgliedern beizutragen. Der Zugang zu diesen Informationen ist grundsätzlich für alle Versicherten möglich. Die Teilnahme an den Gesundheitsprogrammen ist freiwillig, wodurch sichergestellt wird, dass die Versicherten bewusst und eigenständig entscheiden, ob sie teilnehmen möchten. Um die Interessen der Versicherten zu berücksichtigen, erfolgen vorgelagert Befragungen der Versicherten. Dabei werden die Erwartungen an das Gesundheitsmanagement herausgestellt und nach den Services gefragt, die aus Sicht der Kunden einen Mehrwert bieten. Nachgelagert erfolgen Kundenzufriedenheitsbefragungen, um den Nutzen und die Notwendigkeit des Programms zu beurteilen und um die Angebote des Gesundheitsmanagements zu optimieren.

Darüber hinaus wird individuell auf Anfragen der Mitglieder, Kunden und Interessenten eingegangen. Auskünfte werden schriftlich, telefonisch oder im persönlichen Gespräch angeboten, wobei die Informationen sachverhaltsbezogen und in der Regel durch die Mitarbeitenden im Innen- oder Außendienst bearbeitet werden. Falls Kooperationspartner involviert sind, können auch von diesen entsprechende Auskünfte erteilt werden.

Im Rahmen der Produktentwicklung der Debeka Lebensversicherung werden verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Mitglieder und Kunden einzubeziehen und einen „Beitrag zum Zugang zu Produkten und Dienstleistungen für Interessenten und Mitglieder“ zu leisten. Für jedes wesentliche Produkt nach Product Oversight Governance (POG) wird gemeinsam mit Vertretern des Vertriebs ein Zielmarkt definiert. Dabei wird festgelegt, für welchen Zielmarkt das Produkt geeignet ist, wobei die Bedürfnisse, Interessen und Ziele sowie etwaige Nachhaltigkeitsziele des Zielmarktes berücksichtigt werden. Zu diesem Zweck werden die Merkmale, das Risikoprofil, die Art und die Komplexität des Produkts in Betracht gezogen. Bei der Bestimmung des Zielmarktes müssen alle relevanten Risiken für diesen Markt bewertet werden. Zusätzlich fließen Marktanalysen und Ratings, die eine Einschätzung der Marktsituation (Trends, neue Entwicklungen) liefern, in die Produktentwicklung ein. Die Einbeziehung der Interessen der Kunden und Mitglieder der Debeka im Rahmen von POG erfolgt durch die Abteilungen Vertrieb und Lebensversicherung Technik. Die oberste Verantwortung zur Einhaltung der Vorgaben zu POG aus den regulatorischen Vorgaben der Insurance Distribution Directive (IDD) liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsgruppe.

Die wesentliche Auswirkung „Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation“ hängt unmittelbar mit dem Geschäftsmodell in der Lebensversicherung zusammen und ist bei der Kalkulation von Lebensversicherungsprodukten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen immanent. Die Frage nach der Einbeziehung der Verbraucher und Endnutzer bzw. nach der Berücksichtigung ihrer Sichtweisen im Rahmen der dazugehörigen Entscheidungsprozesse stellt sich in diesem Zusammenhang nicht. Im Unterschied zur Auswirkung „Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte“, wo es auf die zielmarktorientierte Ausgestaltung der jeweiligen Produktentwicklungsprozesse ankommt und die Bedürfnisse und Sichtweisen der Verbraucher und Endnutzer bewusst im Mittelpunkt der Entscheidungen und Tätigkeiten stehen, geht es hier dagegen um kundenunabhängige Kernelemente der Kalkulation in der Lebensversicherung nach festen, unveränderlichen Prinzipien.

Im Rahmen der Produktentwicklung der Debeka Allgemeinen Versicherung werden unterschiedliche Maßnahmen ergriffen, um Mitglieder und Kunden einzubeziehen. Für jedes Produkt nach Product Oversight Governance (POG) wird gemeinsam mit Vertretern des Vertriebs ein Zielmarkt definiert. Hierbei wird angegeben, für welchen Zielmarkt das Produkt unter Berücksichtigung der Bedürfnisse, Ziele sowie etwaiger Nachhaltigkeitsziele des Kunden und eines angemessenen Kundennutzens geeignet ist. Dabei werden die Merkmale, das Risikoprofil, die Art sowie die Komplexität des Produktes berücksichtigt. Zusätzlich wird über Marktanalysen und Ratings eine Einschätzung der Marktsituation (Trends, neue Entwicklungen) untersucht und bei der Produktentwicklung berücksichtigt. Die Einbeziehung der Interessen der Kunden und Mitglieder der Debeka im Rahmen von POG erfolgt durch die Abteilungen Vertrieb und Allgemeine Versicherung. Die oberste Verantwortung zur Einhaltung der Vorgaben zu POG aus den regulatorischen Vorgaben der Insurance Distribution Directive (IDD) liegt beim Vorstand der Debeka-Versicherungsgruppe.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Die Bearbeitung von Beschwerden hat für die Debeka traditionell einen hohen Stellenwert, da sie wertvolle Hinweise auf potenzielle Schwachstellen und Optimierungsmöglichkeiten liefert. Beschwerden werden gemäß den Vorgaben des Beschwerdemanagements neutral geprüft und bei Bedarf durch geeignete Maßnahmen behoben. Solche Maßnahmen können beispielsweise die Optimierung interner Prozesse oder, im Falle von einzelvertraglichen Fehlern, das Angebot einer Vertragsänderung oder die Korrektur von Leistungen umfassen. Die Beschwerdebearbeitung erfolgt stets nach individueller Prüfung und Analyse des jeweiligen Falls. Eine standardisierte Vorgehensweise zur Behebung von negativen Auswirkungen auf Verbraucher oder Endnutzer gibt es nicht. Eine nachträgliche Bewertung der Wirksamkeit der ergriffenen Abhilfemaßnahmen erfolgt ebenfalls nicht.

Interessenten, Mitglieder und Kunden haben die Möglichkeit, über verschiedene gängige Kanäle mit der Debeka in Kontakt zu treten – persönlich, per Post, Telefon, E-Mail, Fax oder über Social Media. In allen Geschäftskorrespondenzen werden stets die relevanten Kontaktdaten angegeben, insbesondere die Postanschrift und eine Telefonnummer. Auf der Website unter <https://www.debeka.de/service> sind allgemeine Informationen zu den Kontaktmöglichkeiten verfügbar. Es wird empfohlen, bei Anliegen vorrangig den Kontakt zu den Ansprechpartnern im Außendienst oder der nächstgelegenen Geschäftsstelle der Debeka aufzunehmen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, direkt Lob oder Kritik zu äußern. Beschwerden werden von der Unternehmenskommunikation entgegengenommen. Zudem gibt es Verweise auf externe Beschwerdestellen wie den PKV-Ombudsmann, der Versicherungsombudsfrau sowie die Beschwerdestelle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Um die Erreichbarkeit während der Geschäftszeiten sicherzustellen, sind entsprechende Arbeitsanweisungen, Prozesse und Kontrollen implementiert. Eine dauerhaft geführte Beschwerdestatistik wird quartalsweise ausgewertet und halbjährlich im Beschwerdekomitee diskutiert, um die Wirksamkeit der Kontaktkanäle zu überprüfen. Die Anforderungen des BaFin-Rundschreibens 03/2013 „Mindestanforderungen an die Beschwerdebearbeitung durch Versicherungsunternehmen“ werden erfüllt. Jährlich wird das Beschwerdeaufkommen an die Aufsichtsbehörde berichtet. Zusätzlich werden freiwillige Statistiken zur telefonischen Erreichbarkeit geführt und analysiert. Jedes Anliegen wird individuell geprüft. Berechtigte Beschwerden werden von den zuständigen Abteilungen analysiert und entsprechende Maßnahmen zur Abhilfe eingeleitet, beispielsweise die Optimierung von Prozessen bei strukturellen Fehlern oder die Anpassung von Verträgen bei einzelvertraglichen Problemen. Es wird derzeit nicht im System erfasst, wie Mitglieder oder Kunden auf die genutzten Kommunikationskanäle aufmerksam werden. Es erfolgt jedoch eine umfassende Information über die verschiedenen Kanäle, z. B. über das Internet, Visitenkarten der Außendienstmitarbeitenden oder Vertragsunterlagen. Die genannten Kanäle – mit Ausnahme der BaFin und der Ombudsstellen – wurden unternehmensintern eingerichtet und werden direkt von der Debeka betrieben. Die Beschwerdestellen der BaFin sowie die Ombudsstellen sind hingegen unabhängige, externe Institutionen. Sie fungieren als neutrale Schlichtungsstellen. Darüber hinaus verfügt die Debeka über ein Hinweisgebersystem, das dem Schutz der Beschäftigten dient. In diesem Zusammenhang wird auf das Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte“ verwiesen.

Von den Kooperationspartnern der Debeka wird nicht verlangt, eine eigene Beschwerdestelle oder ähnliche Einrichtungen bereitzustellen. Dies liegt daran, dass im Rahmen der Zusammenarbeit, insbesondere im Gesundheitsmanagement, keine Auftragsdatenverarbeitung stattfindet. Die Kooperation erfolgt auf partnerschaftlicher Basis, wobei die Kooperationspartner als eigenständige Unternehmen agieren und selbst für die Verarbeitung von Daten sowie den Umgang mit Beschwerden verantwortlich sind. Im Rahmen der Vertragsverhandlungen mit Kooperationspartnern wird allerdings darauf geachtet, dass diese über geeignete Strukturen zum Umgang mit Beschwerden verfügen.

Sollte die Debeka Beschwerden über Kooperationspartner erhalten, werden diese unverzüglich an das betreffende Unternehmen weitergeleitet und eine entsprechende Rückmeldung angefordert.

Alle eingehenden Beschwerden werden systematisch in einer Beschwerdestatistik erfasst und regelmäßig ausgewertet. In den zuständigen Bereichen wird die Qualität der Beschwerdebearbeitung kontinuierlich sichergestellt. Detaillierte Vorgaben zum Umgang mit Beschwerden und deren Bearbeitung sind im Fachbuch „Beschwerdebearbeitung/-management“ festgehalten, das allen Mitarbeitenden der Debeka zur Verfügung steht. Darüber hinaus werden quartalsweise Beschwerdequoten ermittelt und das Beschwerdeaufkommen wird im Rahmen eines halbjährlichen Treffens des Beschwerdekomitees (Funktion des Beschwerdemanagements) umfassend analysiert.

Es erfolgt keine Abfrage bei den Mitgliedern und Kunden, wie sie auf den genutzten Kommunikationskanal aufmerksam geworden sind. Folglich liegen auch keine Informationen darüber vor, aus welchen Quellen die Kanäle bekannt sind oder in welchem Maße ihnen Vertrauen entgegengebracht wird.

Maßnahmen

Die Debeka verfolgt eine hybride Vertriebsstrategie, die den persönlichen Kundenkontakt mit digitalen Kommunikations- und Servicekanälen verbindet. Ziel ist es, sich noch gezielter am veränderten Kundenverhalten auszurichten und die Transformation zum hybriden Vertrieb voranzutreiben. Ein zentrales Element ist die Etablierung eines medienübergreifenden Kontakt-Service-Centers, das verschiedene Kommunikationskanäle bündelt und vertriebsunterstützende Tätigkeiten ermöglicht.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist die am Kundenbedarf ausgerichtete Produktentwicklung. Dafür erfolgt eine konsequente Ausrichtung der Produkte, Prozesse, Services und Kampagnen entlang der Customer Journey an Bedürfnissen, Erwartungen, Wünschen und Emotionen der (potenziellen) Mitglieder. Um dies zu ermöglichen, müssen bereits in der Produktentwicklung eine Reihe von Voraussetzungen erfüllt sein, u. a. eine entsprechende Zielgruppenorientierung, Berücksichtigung von möglichen Online-Lösungen, Analyse des Nachfrageverhaltens und der Produktinnovationszyklen sowie eine konsequent und schnell weiterentwickelte zeit- und marktgerechte Produktwelt.

Auch die Teilstrategie Mitglieder/Kunden greift diesen Aspekt auf und definiert Parameter, die berücksichtigt werden, um Nachhaltigkeitsaspekte für Kunden und Mitglieder zu implementieren. Dazu gehört neben der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsfaktoren in den Versicherungsanlageprodukten auch die ehrliche, transparente und kompetente Integration des Themas Nachhaltigkeit in die Produktwelt. In den Versicherungsanlageprodukten der Lebensversicherung bietet die Einführung der CAI-Tarife die Möglichkeit, Kapital in Fonds anzulegen, die den ESG-Kriterien entsprechen. Im Zuge dessen wurde ein digitaler Assistent im Beratungsprozess implementiert. Dieser prüft anhand von Anlagezielen, Risikotoleranz, bisherigen Erfahrungen und Kenntnissen, ob das Produkt für Mitglieder und Kunden geeignet und angemessen ist. Dabei wird auch die Nachhaltigkeitspräferenz erfragt. Darüber hinaus werden Vertriebs- und Marketingprozesse implementiert, die auf den gesamten Versicherungszyklus ausgerichtet sind und Nachhaltigkeitsaspekte umfassend berücksichtigen.

Die beschriebenen Maßnahmen fallen insbesondere in den Verantwortungsbereich des Vertriebs und betreffen alle (potenziellen) Mitglieder und Kunden der Debeka. Die zuvor beschriebenen Maßnahmen basieren insbesondere auf der Teilstrategie Mitglieder/Kunden, die aus der Geschäftsstrategie der Debeka-Versicherungsgruppe ableitet und denselben Betrachtungszeitraum wie diese umfasst. Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen zur Zielerreichung erfolgt in der Regel durch Projekte, bei denen die zu beteiligenden Abteilungen des Unternehmens involviert werden. Die Koordination dieser Projekte übernimmt das Multiprojektmanagement. Die Berichterstattung erfolgt in regelmäßigen Abständen (z. B. auch bei der Erreichung von Meilensteinen) über die Lenkungsausschüsse an den Vorstand.

Die dargestellten Maßnahmen decken die identifizierten wesentlichen Chancen „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Mitgliedern“ sowie „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Produktgestaltung“ ab und unterstützen deren Realisierung.

Zugang zu Produkten: Der vom Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft entwickelte Verhaltenskodex für den Vertrieb von Versicherungsprodukten (GDV-Verhaltenskodex) verfolgt das Ziel, eine hohe Qualität beim Vertrieb von Versicherungsprodukten sicherzustellen und solchen Vertriebspraktiken entgegenzuwirken, die nicht dem Kundeninteresse entsprechen. Die Debeka-Unternehmensgruppe ist dem GDV-Verhaltenskodex bereits zum Start im Juli 2013 beigetreten. Um den damit verbundenen Aufgaben gerecht zu werden, hat die Debeka eine Vertriebscompliance als Teil des übergeordneten Compliance-Management-Systems (CMS) etabliert. Die Vertriebscompliance legt alle organisatorischen Maßnahmen fest, die dazu beitragen sollen, Rechtskonformität des Versicherungsvertriebs zu gewährleisten. Mit der Implementierung des Compliance-Management-Systems und der entsprechenden Prozesse samt Maßnahmen unterstreicht die Debeka die Notwendigkeit und das Selbstverständnis, das Kundeninteresse in den Mittelpunkt ihres Handelns zu stellen und negative Auswirkungen auf die Mitglieder und Kunden zu vermeiden. Verantwortlich für die Implementierung des CMS im Unternehmen sind die Compliance-Funktionen. Neben der zentralen Organisationseinheit Compliance gibt es weitere Bereiche, die Aufgaben der Compliance-Funktionen übernehmen. Die Compliance-Funktionen überwachen zudem, dass die relevanten Anforderungen eingehalten werden. Dabei operieren sie unabhängig, um Einflüsse, Kontrollen oder Beschränkungen durch andere Fachbereiche zu vermeiden.

In Bezug auf die wesentliche, tatsächlich positive Auswirkung im Bereich der Debeka Allgemeinen Versicherung – den „Beitrag zur medizinischen Versorgung durch Versicherung von Medizintechnik“ – und die Erhöhung ihrer Wirkung auf Verbraucher und Endnutzer findet im Rahmen der jährlichen Qualitätssicherung des Prozesses „AV Produktentwicklung“ im Zusammenhang mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Produktfreigabeverfahren (POG; siehe IDD) eine Überprüfung statt. Als fester Bestandteil des POG sind sowohl der „Produkttest“ als auch die „Produktüberwachung“ geeignete Instrumente, um die Kompatibilität des entwickelten Produktes mit den Bedürfnissen des Kunden konsequent im Auge zu behalten und laufend zu analysieren sowie ggf. an neue gesetzliche Vorgaben und gesellschaftliche Entwicklungen anzupassen.

Die beschriebenen Maßnahmen betreffen grundsätzlich alle Kundinnen und Kunden der Debeka Allgemeinen Versicherung in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Aufgrund des Tätigkeitsgebiets der Debeka werden die Maßnahmen ausschließlich in Deutschland ergriffen und sind zeitlich nicht beschränkt. Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt durch die Debeka Allgemeine Versicherung.

Um die wesentliche, positive Auswirkung „Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte“ zu unterstützen und ihre Wirkung auf Verbraucher und Endnutzer zu erhöhen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Regelmäßige Überprüfungen im Zusammenhang mit dem gesetzlich vorgeschriebenen Produktfreigabeverfahren (POG; siehe IDD): Als feste Bestandteile von POG sind sowohl der „Produkttest“ als auch die „Produktüberwachung“ geeignete Instrumente, um die Kompatibilität des entwickelten Lebensversicherungsprodukts mit den Bedürfnissen des vorab definierten Zielmarktes laufend zu analysieren und ggf. an neue gesetzliche Vorgaben anzupassen.
- Review des Produktentwicklungsprozesses (NPP) im Rahmen der jährlich stattfindenden Qualitätssicherung: Im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses hat die Debeka Lebensversicherung zudem Maßnahmen mit dem Ziel aufgesetzt, in allen Phasen des Produktentwicklungsprozesses Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu integrieren. Diese umfassen u. a. die Sichtung und Identifizierung von Nachhaltigkeitsaspekten, die stufenweise Integration des Aspektes und nachfolgend die Information und Schulung der am Prozess beteiligten Mitarbeitenden.

Beitrag zur persönlichen Sicherheit: Um im Bereich der Debeka Lebensversicherung die wesentliche, positive Auswirkung „Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation“ für Verbraucher und Endnutzer zu ermöglichen, werden regelmäßige Überprüfungen der verwendeten Rechnungsgrundlagen durchgeführt.

Die beschriebenen Maßnahmen betreffen grundsätzlich alle Mitglieder und Kunden der Debeka Lebensversicherung in der nachgelagerten Wertschöpfungskette. Aufgrund des Tätigkeitsgebiets der Debeka werden die Maßnahmen ausschließlich in Deutschland ergriffen und sind zeitlich nicht beschränkt. Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt durch die Hauptabteilung Lebensversicherung und Pensionskasse/Technik. Detaillierte Angaben hinsichtlich der Bewertung der Wirksamkeit der beschriebenen Maßnahmen als Mittel zum Management der identifizierten wesentlichen Auswirkungen können derzeit noch nicht vorgenommen werden.

Gesundheitliche Versorgung: Der Schwerpunkt der unternehmerischen Tätigkeit der Debeka Krankenversicherung ist die Krankheitskostenvollversicherung für beihilfeberechtigte Personen, Selbstständige, Arbeitnehmer und deren Familienangehörige. Zusätzlich bietet die Debeka Krankenversicherung eine Vielzahl an Zusatz- und Ergänzungsversicherungen für gesetzlich Versicherte und für Arbeitgeber und deren Mitarbeitenden an. Die Produkte und Dienstleistungen in der Kranken- und Pflegeversicherung zielen insgesamt darauf ab, die gesundheitliche Versorgung der Versicherten zu verbessern. Der Zugang zu diesen Angeboten trägt ausschließlich positiv zum Gesundheitsschutz der Bevölkerung bei. Die Debeka Krankenversicherung setzt sich als Mitglied im Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. aktiv für den Erhalt des bestehenden dualen Gesundheitssystems ein.

Um die Einhaltung der Leistungsversprechen sicherzustellen, führt die Debeka Krankenversicherung regelmäßige Qualitätssicherungsmaßnahmen durch, die prozessbezogen und risikoadjustiert erfolgen. Beispielsweise werden Arbeitsanweisungen jährlich auf ihre Aktualität überprüft. Jede Abteilung ist eigenverantwortlich für die Qualitätssicherung zuständig und integriert diese in ihre täglichen Aufgaben. Zusätzlich überwacht die interne Revision die Einhaltung der Abläufe.

Die ergriffenen Maßnahmen aus dem Kalenderjahr 2024, den Schriftwechsel im Rahmen der Vertragsverwaltung zu optimieren und auf wesentliche Informationen zu kürzen, wurden durchgeführt. Wie geplant hat die Debeka Krankenversicherung den Versicherungsschein für die Kranken- und Pflegeversicherung Ende September 2025 auf das neue Drucksystem übertragen. Hierdurch wird den Versicherten ein einheitlich gestalteter und übersichtlicher Versicherungsschein zur Verfügung gestellt. Zum aktuellen Zeitpunkt werden diesbezüglich offene Restarbeiten durchgeführt, welche wenige Einzelfälle betreffen. Den Schriftverkehr zu den bedingungsgemäßen Vertragsänderungen möchte die Debeka Krankenversicherung bis zum Jahr 2028 auf ein neues Drucksystem umstellen. In diesem Zusammenhang prüft die Debeka Krankenversicherung den Inhalt und mögliche Verbesserungen, um den Mitgliedern und Kunden schnell und verständlich zu vermitteln, welche Änderungen in ihrem Vertrag erforderlich sind und welche Alternativen bestehen. Zur Verkürzung der Bearbeitungszeiten in den bereitgestellten Systemen erfolgt eine fortlaufende Optimierung der Direktpolizierung. Bei einem beurkundungsfähigen Antrag kann der Antragsteller so schnell den Versicherungsschein erhalten. Im Jahr 2025 ist die Direktpolizierungsquote – gegenüber dem Vorjahr – allerdings um ca. 2 % gesunken. Im Vergleich zum Jahr 2023 konnte jedoch weiterhin eine Steigerung von ca. 3 % erzielt werden. Der direkte Kontakt mit den Mitgliedern und Kunden ist für die Debeka Krankenversicherung von großer Bedeutung. Anfragen, die nicht direkt bei den Ansprechpartnern vor Ort geklärt werden können, werden in der Hauptverwaltung der Debeka Krankenversicherung in Koblenz bearbeitet. Hierbei steht der direkte, telefonische Austausch im Vordergrund, um die Mitglieder und Kunden bei komplexen Sachverhalten oder Beschwerden individuell zu betreuen und ihnen schnell bedarfsgerechte Antworten zu bieten. Die im Jahr 2024 eingeführte Anrufsteuerung und verlängerte Erreichbarkeit bis 18 Uhr sind weiterhin gegeben. Die vorgesehene Telefonschulung der Mitarbeitenden für das Jahr 2025 konnte aufgrund der vorhandenen Ressourcen nicht wie geplant bis Ende 2025 umgesetzt werden. Jedoch wird eine Umsetzung der Schulungsmaßnahme – in Abhängigkeit der Arbeitslage – für die Zukunft forciert.

Wenn Produktmaßnahmen oder -aktionen erforderlich sind, beispielsweise aufgrund geänderter rechtlicher Rahmenbedingungen oder um die Mitglieder der Debeka Krankenversicherung auf weitere Produkte der Krankenversicherung aufmerksam zu machen, erfolgt eine enge Abstimmung zwischen den Hauptabteilungen Vertrieb, Krankenversicherung Technik und Krankenversicherung Vertrag. Diese Abstimmungen finden in Zusammenarbeit mit den zuständigen Vorständen statt und die Aufgabenpakete werden unter den Abteilungen aufgeteilt.

Wie jedes Unternehmen überprüft die Debeka Krankenversicherung die Markttauglichkeit ihrer Produkte durch eine Analyse der Neuzugangs- und Stornozahlen. Darüber hinaus sind Beschwerdestatistiken und verschiedene Ratinganalysen, wie zum Beispiel das Assekurata-Rating zur Unternehmensqualität, das map-report-Rating „Private Krankenversicherung“ oder das Kundenmonitor-Rating zur Kundenzufriedenheit, wichtige Analysequellen, um Schwachstellen in den Produkten und der Prozessgestaltung zu identifizieren. Die Debeka Krankenversicherung analysiert Veränderungen im rechtlichen Umfeld und prüft, inwieweit ihre Produkte und Prozesse hierauf neu ausgerichtet werden müssen.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements bietet die Debeka ihren Mitgliedern in Zusammenarbeit mit ausgewählten Kooperationspartnern vielfältige Gesundheitservices und Präventionsangebote an. Diese sind speziell für bestimmte Indikationsgebiete wie beispielsweise Krebserkrankungen, Herzerkrankungen, psychische Beschwerden, Schlafstörungen, Diabetes konzipiert. Zu den angebotenen Dienstleistungen gehören telefonische und digitale Betreuungsangebote sowie Versorgungsprogramme, einschließlich Unterstützung bei der Suche nach Ärzten und Kliniken. Zusätzlich profitieren die Mitglieder durch Kooperationen im Hilfsmittelbereich von einer schnellen und unkomplizierten Hilfsmittelversorgung.

Die Ziele der Versorgungsprogramme umfassen die Koordination einer medizinischen, leitlinienkonformen Versorgung, die Vermeidung von Folgeerkrankungen, die Optimierung des Selbstmanagements und die Reduktion körperlicher und seelischer Beschwerden. Das bestehende Angebot an Gesundheitservices wird kontinuierlich überprüft und erweitert, um die Gesundheit und Lebensqualität insgesamt zu verbessern. Neben den etablierten Versorgungsprogrammen wurden die Angebote im Jahr 2025 um die folgenden Programme und Services erweitert:

- **Kidney+:** Versorgungsprogramm mit persönlichem Coaching bei chronischer Nierenerkrankung als Ergänzung zur nephrologischen Regelversorgung
- **BleibStark bei Krebs - patients today:** Vermittlung von Informationen über klinische Studien der Onkologie
- **BleibStark bei Krebs - iuvando:** Individuelle und bundesweite Studiensuche im Bereich der Onkologie
- **BleibStark bei Krebs:** Kooperation mit Herzkissen zur Förderung des Lymphflusses nach einer Brust-OP
- **BleibStark bei Krebs:** Erweiterung der Onkologischen Trainings- und Bewegungstherapie (OTT) um FPZ KrebsTherapie
- **Kooperation mit ZOTZ|KLIMAS:** Angebot für iFOBT-Test zur Früherkennung von Darmkrebs von zu Hause aus
- **Facharzt-Terminservice:** Unterstützung bei der Suche und Vereinbarung von Arztterminen für alle medizinischen Fachrichtungen
- **TeleDoc4Kids:** Rund um die Uhr telemedizinische Beratung durch Kinder- und Jugendärzte über die Medgate-App
- **Dermanostic-App:** Teledermatologische App zur Diagnose und Behandlung von Haut-, Haar- und Geschlechtserkrankungen
- **myReha-App:** Digitale Gesundheitsanwendung zur Unterstützung der Therapie nach neurologischen Erkrankungen
- **medicalmotion-App:** Digitale Gesundheitsanwendung zur digitalen Schmerztherapie mit individuellen Bewegungsübungen

Im Jahr 2025 wurde zudem die Papier-Teilnahmeerklärung für alle Versorgungsprogramme des Gesundheitsmanagements um eine Online-Teilnahmeerklärung ergänzt, sodass die Mitglieder einen deutlich schnelleren Anmeldeprozess erleben und gleichzeitig der Papierverbrauch reduziert wird.

Mit seinen Gesundheitservices und Präventionsangeboten kann das Gesundheitsmanagement zu einer besseren Versorgung für die Versicherten beitragen. Die durch eine verbesserte Versorgung reduzierten Ineffizienzen auf dem Gesundheitsmarkt führen gleichzeitig zu Kosteneinsparungen (zum Beispiel durch vermiedene Krankenhausaufenthalte), die der gesamten Versichertengemeinschaft zugutekommen. Zur Messung der Kundenzufriedenheit und der Wirtschaftlichkeit der Versorgungsprogramme setzt das Gesundheitsmanagement moderne Online-Kundenzufriedenheitsbefragungen ein und nutzt wissenschaftlich anerkannte Methoden der gesundheitsökonomischen Evaluation.

Die Gesundheitsservices der Debeka werden den Mitgliedern grundsätzlich unbefristet und ohne Ablaufdatum angeboten. Das Enddatum einzelner Angebote im Gesundheitsmanagement wird durch eine Kombination objektiver Indikatoren wie Nutzungshäufigkeit, wahrgenommener Kundenmehrwert, Kundenzufriedenheit und Einsparpotenziale bestimmt. Jedoch ist dies erst mit zeitlichem Versatz möglich. Die Gesundheitsmanagementmaßnahmen werden organisatorisch durch eine eigene Abteilung umgesetzt, die sich der Debeka Krankenversicherung unterordnet.

Der KV-Leistungsprozess wurde im Jahr 2025 durch die papierlose Weiterleitung von Dokumenten an externe Dienstleister weiter optimiert, wodurch Papier eingespart und die Bearbeitungszeit für die Mitglieder verkürzt werden konnte. Zusätzlich ist durch eine verbesserte Erkennung bei Aufnahmeanzeigen sowie Erinnerungen im Bereich der stationären Kostenübernahmeerklärungen das Scannen ohne ein weiteres Formular möglich, was auch zu einer Reduzierung des Papierverbrauchs beiträgt. Eine weitere Prozessverbesserung im Leistungsbereich wurde durch Erweiterungen bei der maschinellen Verarbeitung bei Arzneimittelbelegen erreicht, wodurch z. B. in den Monaten Januar und Februar 2025 ca. 17.000 Leistungsaufträge mehr maschinell verarbeitet werden konnten.

Einsatz von Künstlicher Intelligenz: Zur weiteren Konkretisierung des Debeka-Vorhabens im Bereich der Künstlichen Intelligenz werden bereits Maßnahmen unter anderem mit Blick auf eine verbesserte Kundenkommunikation umgesetzt beziehungsweise geplant. Hierzu zählt unter anderem der Aufbau einer KI-Infrastruktur, durch die u. a. die für die Kundengeschäftsprozesse relevanten digitalen Fachbücher für den Innen- und gegebenenfalls den Außendienst bis Ende 2026 um eine KI-gestützte Chat-Funktion erweitert werden sollen. Darüber hinaus bestehen Bestrebungen zur Implementierung eines Chatbots für einfache Anliegen der Mitglieder und Kunden auf der Internetseite der Debeka. Diese Maßnahmen sollen insbesondere die Qualität des Services sowie den Zugang zu Informationen für Mitglieder und Kunden verbessern.

Als wichtiger Bestandteil der übergreifenden Digitalisierungsstrategie der Debeka ist die Etablierung des Mitgliederportals als fortlaufendes Maßnahmenpaket zu begreifen, das eine kontinuierliche Weiterentwicklung gemäß definierter Aufgabenpakete anstrebt und hierbei sich ändernde technische, regulatorische und kundenbezogene Anforderungen berücksichtigt. So wurde im ersten Schritt ein digitales Auskunfts- und Serviceportal geschaffen, welches es Mitgliedern und Kunden ermöglicht, u. a. die Korrespondenz und Vertragsdaten zentral digital einzusehen und auf Wunsch den Briefversand nahezu ausschließlich digital im Mitgliederportalpostfach zu erhalten. Eine Pilotversion steht den Mitarbeitenden der Debeka bereits zur Verfügung.

Risiko personenbezogene Daten: Die Identifikation und Bewertung datenschutzrechtlicher Risiken sowie die Ableitung entsprechender Maßnahmen sind Teil der bestehenden Verfahren des Risikomanagements der Debeka. Im Risikoinventar der Debeka wurde das Risiko einer Verletzung von Datenschutzvorgaben identifiziert, qualitativ bewertet und Maßnahmen zur Risikominimierung definiert.

Das Datenschutz-Management-System (DSMS) der Debeka-Unternehmensgruppe verfolgt das Ziel, personenbezogene Daten der Mitglieder, Kunden, Beschäftigten sowie Geschäftspartner entsprechend den anwendbaren Rechtsvorschriften zum Schutz personenbezogener Daten und zur Datensicherheit zu verarbeiten. Neben zahlreichen Richtlinien, internen Standards und Arbeitsanweisungen sind alle Betriebsangehörigen verpflichtet, die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen sowie die betrieblichen Regelungen zu beachten und einzuhalten. Alle Beschäftigten bestätigen zudem die Einhaltung konkretisierender Merkblätter zum Datenschutz und zur Schweigepflicht.

Den Mitarbeitenden werden durch Datenschutz-Schulungen alle für ihre Tätigkeit relevanten Bestimmungen vermittelt. Diese umfassen neben den Grundlagen des Datenschutzes (Datenschutz – Grundlagen (E-Learning)) auch datenschutzrechtliche Anforderungen an den Vertrieb (Datenschutz im Vertrieb (E-Learning)).

Zusätzlich zu den organisatorischen Maßnahmen soll durch die Nutzung geprüfter und vorgegebener Textbausteine, Checklisten und Muster die Fehlerquote reduziert werden. Ebenso werden technische Maßnahmen zur Risikominderung umgesetzt, beispielsweise Berechtigungs- und Löschkonzepte.

Die Maßnahmen zum Datenschutz beziehen sich auf die personenbezogenen Daten von Beschäftigten, Interessenten, Maklern, Kontoinhabern, Betreuenden sowie Kunden bzw. Versicherten der Debeka und sind zeitlich nicht beschränkt. Aufgrund des Tätigkeitsgebiets der Debeka werden die Maßnahmen überwiegend in Deutschland ergriffen, jedoch aufgrund der gelegentlichen Einbindung ausländischer Auftragsverarbeiter nicht ausschließlich. An der Durchführung der Maßnahmen sind mehrere Abteilungen der Debeka beteiligt, darunter die Organisationseinheit Konzerndatenschutz und Compliance. Die Vorgaben und Maßnahmen des Datenschutz-Management-Systems sind jedoch von allen Mitarbeitenden der Debeka zu befolgen. Die ständige Optimierung und Wirksamkeitskontrolle des DSMS wird über Überwachungs- und Prüfmaßnahmen der Compliance-Funktion, der Konzernrevision und der Datenschutzfunktion sowie Qualitätssicherungsmaßnahmen im Sinne des Internen Standards Qualitätssicherung sichergestellt.

Es wurden keine erheblichen Ausgaben für die Maßnahmen aufgewendet.

Ziele

Im Zuge der Gesamtverantwortung der Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie des Vorstands der Debeka Bausparkasse für die Nachhaltigkeit werden Ziele zum Thema Nachhaltigkeit grundsätzlich in den Geschäfts- und Risikostrategien festgelegt.

Die Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen sowie der Vorstand der Debeka Bausparkasse bekennen sich zu einem Ambitionsniveau und legen den Stellenwert anhand eines fünfstufigen Modells fest, den die Nachhaltigkeit in den Unternehmen einnimmt. Es wurde ein Ambitionsniveau der Stufe 4 definiert, um Wettbewerbsvorteile im Kontext der Nachhaltigkeit durch eine entsprechende strategische Ausrichtung und Prozessinnovation zu erreichen. Basierend auf diesem Ambitionsniveau werden interne Ziele festgelegt und Handlungen formuliert, welche dezentral von den Fachbereichen umgesetzt werden. Deren Erreichung bzw. Umsetzung wird durch die entsprechenden Führungskräfte überwacht und an die Vorstände berichtet.

Die Teilstrategie Mitglieder/Kunden konkretisiert die vertriebs- und servicerelevanten Vorgaben und Ziele der Geschäftsstrategie aus Sicht der Mitglieder- bzw. Kundenperspektive für die Debeka-Versicherungsgruppe. In dieser Teilstrategie finden sich auch die folgenden strategischen Ziele mit Relevanz zu Auswirkungen und Chancen bzgl. dem Nachhaltigkeitsaspekt „Zugang zu Produkten und Dienstleistungen“.

- Ausrichtung von Vertrieb und Marketing am hybriden Kundenverhalten
- Weiterentwicklung der ganzheitlichen und bedarfsorientierten Beratung
- am Kundenbedarf ausgerichtete Produktentwicklung
- Förderung und Ausbau der Nachhaltigkeit

Die formulierten Ziele sind nicht ergebnisorientiert und messbar, sondern stellen qualitative Ziele dar. In regelmäßigen Abständen finden Strategiesitzungen im Vorstand statt, bei denen Strategien, einschließlich der genannten Ziele, erarbeitet und verabschiedet werden. Dabei sind die Strategien grundsätzlich mittelfristig, auf einen Bezugszeitraum von fünf Jahren ausgerichtet und werden jährlich evaluiert. Die Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele (siehe "Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen") werden in der Regel durch Projekte realisiert, an denen die relevanten Abteilungen des Unternehmens beteiligt sind. Die Koordination dieser Projekte übernimmt das Multiprojektmanagement. Die Berichterstattung zur Zielerreichung erfolgt in regelmäßigen Abständen, beispielsweise auch bei der Erreichung von Meilensteinen, über die Lenkungsausschüsse an den Vorstand.

Die dargestellten Ziele decken die identifizierten wesentlichen Chancen „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Beratung und Betreuung von Mitgliedern“ sowie „Erhöhte Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit der Produktgestaltung“ ab und unterstützen deren Realisierung.

Der Einsatz von Künstlicher Intelligenz erfolgt im Rahmen von Zielen, die in der vom Vorstand verabschiedeten IT-Strategie beschlossen sind. Diese Ziele bestehen insbesondere in einer schnelleren und qualitativ hochwertigen Bearbeitung der Anliegen von Mitgliedern und Kunden sowohl vor Ort als auch im Fernkontakt. Darüber hinaus steht die Förderung einer eigenständigen und umfassenden Information der Mitglieder und Kunden im Fokus. Da der Einsatz von Künstlicher Intelligenz einem ständigen Verbesserungsprozess unterliegt, wird die Erreichung der festgelegten Ziele nicht terminiert. Die Überwachung der Zielerreichung erfolgt zukünftig vielmehr mithilfe von kontinuierlich zu betrachtender Metriken.

Mit der Einführung des Mitgliederportals verfolgt die Debeka zum einen das Ziel, signifikante Kosteneinsparungen zu realisieren (u.a. bei Druck- und Portokosten). Gleichzeitig wird eine nachhaltige Optimierung interner Prozesse angestrebt, mit einer Entlastung von Mitarbeitenden im Servicebereich sowie des fest angestellten Außendienstes. Darüber hinaus wird eine Stärkung der Mitglieder- und Kundenbindung angestrebt, indem ein zeit- und ortsunabhängiger Zugang zu Informationen und Services ermöglicht wird. Mit zunehmender Nutzung des Portals wird ein wachsender Skaleneffekt erwartet. Die Zielerreichung wird im Rahmen eines kontinuierlichen Controllings überwacht.

Es ist das Ziel der Debeka, das Risiko eines Verstoßes gegen Datenschutzvorgaben durch die Umsetzung geeigneter Maßnahmen kontinuierlich zu minimieren bzw. zu vermeiden. Da bereits jeder Verstoß – sowohl materiell als auch formell – einen bußgeldbewerten Verstoß darstellen kann, gibt es keine (quantitativ messbaren) Toleranzgrenzen.

Um den Zugang zu Produkten und Dienstleistungen für die Verbraucher zu erleichtern, verfolgt die Debeka Krankenversicherung folgende Ziele:

- Optimierung des Schriftwechsels im Rahmen der Vertragsverwaltung und Kürzung auf die wesentlichen Informationen
- Verschlankeung der Arbeitsabläufe in den bereitgestellten Systemen, damit Antragsteller bei einem beurkundungsfähigen Antrag schneller den Versicherungsschein erhalten
- individuelle Betreuung der Mitglieder und Kunden bei komplexen Sachverhalten oder Beschwerden sowie zügigere Bereitstellung bedarfsgerechter Antworten

Die oben beschriebenen Ziele stellen keine ergebnisorientierten, messbaren Ziele dar. Zur Zielerreichung führt die Debeka Krankenversicherung eine Reihe von Maßnahmen durch, welche im Wesentlichen unter Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/Maßnahmen dargestellt sind.

Das Gesundheitsmanagement der Debeka Krankenversicherung hat sich die folgenden Nachhaltigkeitsziele gesetzt – diese sind insbesondere relevant im Hinblick auf die positive Auswirkung bzgl. Gesundheitsschutz und Sicherheit:

- Ausbau und Optimierung der Versorgungs- und Serviceangebote im Gesundheitsmanagement, um die Versorgungsqualität der Versicherten zu verbessern und Fehlbehandlungen zu vermeiden
- Fokussierung auf Versorgungs- und Serviceangebote mit einem positiven Kosten-Nutzwert
- (Krankheits-)Kostenvermeidung durch Prävention

Die Wirksamkeit der in diesem Zusammenhang ergriffenen Maßnahmen, die unter Kapitel „Sozialinformationen/ Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen“ beschrieben sind, wird entsprechend nachverfolgt und der Fortschritt bei der Zielerreichung durch verschiedene Indikatoren überwacht. Dazu zählen unter anderem die indikationsbezogene Produktbreite und Produkttiefe. Im Rahmen dieser Maßnahmen zur Zielerreichung werden auch Interessenträger eingebunden, beispielsweise durch den Einsatz von Marktanalysen und Ratings zur Einschätzung der Marktsituation oder durch Befragungen der Versicherten. Die Debeka legt dazu interne Zielwerte zur Zufriedenheit der Mitglieder mit den Angeboten des Gesundheitsmanagements fest. Zusätzlich werden die Wünsche und Erwartungen der Mitglieder und Mitarbeitenden an das Gesundheitsmanagement erfasst. Eine Zielmessung erfolgt auch durch gesundheitsökonomische Evaluationen. Hierbei werden Leistungsausgaben z. B. im ambulanten oder stationären Sektor der Teilnehmer an den Versorgungsprogrammen ins Verhältnis zu den Leistungsausgaben einer dazu objektiv gematchten Kontrollgruppe gesetzt.

Die Wirksamkeit der zuvor genannten Maßnahmen wird unabhängig von einem Bezugszeitraum laufend überprüft und nachverfolgt. Die Debeka berichtet regelmäßig über die konkret umgesetzten Maßnahmen und steht im engen Austausch mit den Kooperationspartnern und Dienstleistern der angebotenen Service- und Versorgungsprogramme.

Die Debeka Lebensversicherung hat sich für die wesentlichen Auswirkungen Ziele gesetzt:

Ziel „Produktentwicklungsprozess unter Nachhaltigkeitsfokus“: Die Sensibilisierung der Verbraucher und Endnutzer in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen und die – auch mediale – Aufmerksamkeit, die der Nachhaltigkeitsproblematik immer mehr gewidmet wird, können sich auf das Nachfrageverhalten der Kunden und Mitglieder auswirken und insgesamt zu einer Änderung ihrer Nachhaltigkeitspräferenzen führen. Indem die Debeka konsequent das Ziel verfolgt, in allen Phasen des Produktentwicklungsprozesses Nachhaltigkeitsaspekte systematisch zu integrieren und konkret einzubeziehen, wird ein nicht unerheblicher Beitrag zu einem erleichterten Zugang der Verbraucher und Endnutzer zu nachhaltigen Altersvorsorgeprodukten und den dazugehörigen Services geleistet. Somit wird die wesentliche Auswirkung „Beitrag zum Zugang zu Produkten und Dienstleistungen für Interessenten und Mitglieder“ gefördert und in ihrer positiven Resonanz noch weiter gestärkt. Ein zusätzlicher Mehrwert mit Nachhaltigkeitscharakter ergibt sich für Verbraucher und Endnutzer unmittelbar aus der über die Jahre gelebten Produktphilosophie: Die Debeka bietet eine stabile Produktlandschaft, mit der eine möglichst breite Zielgruppe im Bereich der privaten Altersvorsorge angesprochen wird. Die angebotenen modernen chancenorientierten Rententariife mit Fondskomponenten (CAI-Tarife) zeichnen sich auch durch ein transparentes Produktkonzept, das im Kern seit der Einführung im Jahr 2016 de facto unverändert geblieben ist, aus.

Das Ziel „Produktentwicklungsprozess unter Nachhaltigkeitsfokus“ wurde erfolgreich im Jahr 2025 erreicht. Eine regelmäßige Prüfung und Verbesserung findet im Rahmen der jährlichen Qualitätssicherung statt.

Für den „Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch auskömmliche, vorsichtige Kalkulation“ setzt die Debeka Lebensversicherung bereits im Rahmen des Produktentwicklungsprozesses in der Kalkulation der jeweiligen Versicherungsprodukte an. Als Datengrundlage für eine auskömmliche, vorsichtige Kalkulation werden der eigene Bestand beobachtet und externe Quellen u. a. vom Rückversicherer oder der Deutschen Aktuarvereinigung e. V. zu Grunde gelegt. Mit dem Ziel „Produktentwicklungsprozess unter Nachhaltigkeitsfokus“ wird in einem ersten Schritt geprüft, welche weiteren Nachhaltigkeitsaspekte und Hilfestellungen für Mitarbeitende berücksichtigt werden können. Im Rahmen einer regelmäßigen Qualitätssicherung werden zusätzlich weitere Nachhaltigkeitsaspekte geprüft.

Ziel „Nachhaltigere Tarifausgestaltung“: Durch die angestrebte verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitselementen/-features im Rahmen der konkreten Ausgestaltung künftiger Tarife sowohl in der Altersvorsorge als auch im Bereich der biometrischen Risikoabsicherung wird dazu beigetragen, den Zugang zum gewünschten Versicherungsschutz für Verbraucher und Endnutzer mit entsprechenden Nachhaltigkeitspräferenzen zu erleichtern. Dadurch gewinnt die wesentliche, tatsächlich positive Auswirkung „Ermöglichung von Zugang zu Finanzdienstleistungen und einer finanziellen Absicherung für Versicherte“ noch weiter an Bedeutung für die strategische Nachhaltigkeitsausrichtung.

Das Ziel „Nachhaltigere Tarifausgestaltung“ stellt kein ergebnisorientiertes, messbares Ziel dar. Die Zielerreichung soll anhand der Erreichung definierter Meilensteine (und Maßnahmen) nachverfolgt werden. Die weitere Ausarbeitung des Zieles inkl. der Definition von Meilensteinen befindet sich aktuell in Planung und wird voraussichtlich bis Ende 2026 erfolgen.

Ziel „Auskömmliche LV-Tarifkalkulation auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten“: Mit dem Ziel „Auskömmliche LV-Tarifkalkulation auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten“ werden auch zukünftig im Rahmen der regelmäßigen versicherungstechnischen Prüfungen Nachhaltigkeitsrisiken berücksichtigt und ein „Beitrag zur persönlichen Sicherheit durch eine auskömmliche, vorsichtige Kalkulation“ geleistet. Durch die einkalkulierten Sicherheitszuschläge wird ein Beitrag geleistet, um der Unvorhersehbarkeit in der künftigen Realisierung des biometrischen Risikos zu begegnen und entsprechend Rechnung zu tragen.

Das Ziel „Auskömmliche LV-Tarifkalkulation auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten“ stellt kein ergebnisorientiertes, messbares Ziel dar.

Alle zuvor dargestellten Ziele werden regelmäßig qualitätsgesichert und deren Fortschritt dokumentiert.

Die Debeka Allgemeine Versicherung hat zum aktuellen Zeitpunkt keine messbaren ergebnisorientierten Ziele definiert. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird wie im Kapitel „Verbraucher und Endnutzer/Versicherungstätigkeiten/Maßnahmen“ beschrieben und überprüft.

Bausparkasse

Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Debeka Bausparkasse arbeitet in den Bereichen Bausparen und Finanzieren mit verschiedenen Vertriebskonzepten bzw. -ansätzen. Um die individuellen Kundenwünsche zu berücksichtigen, bietet die Debeka Bausparkasse im Finanzierungsbereich eine vielfältige Produktpalette an. Beim Bausparen hingegen fährt sie mit dem BS5-Tarif eine Ein-Produkt-Strategie, welche allerdings durch unterschiedliche Tarifvarianten verschiedene Kundengruppen anspricht. Produktabschlüsse werden derzeit ausnahmslos mit natürlichen Personen durchgeführt. Auf das Geschäft mit juristischen Personen wird verzichtet (Ausnahme WEG). Im Einklang mit dem originären Auftrag unterstützt die Debeka Bausparkasse ihre Kunden beim Kauf oder Bau eines Hauses sowie bei Renovierungs- und Modernisierungsmaßnahmen. Es werden keine Kunden- oder Altersgruppen ausgeschlossen oder bevorzugt behandelt, ebenso wenig ist die berufliche Stellung für die Aufnahme oder Fortführung einer Geschäftsverbindung entscheidend.

Bezüglich der Verbraucher und Endnutzer hat die Debeka Bausparkasse vier wesentliche positive Auswirkungen identifiziert:

- Beitrag zum Zugang zu Produkten und Dienstleistungen für Konsumenten
- Beitrag zur Vermögensbildung
- Beitrag zum Zugang zu hochwertigen Informationen und die Verständlichkeit von Produkten, die Behandlung von Kunden
- Beitrag zur Altersvorsorge und Generationenvorsorge

Die Auswirkungen ergeben sich aus den Kerngeschäftsfeldern Baufinanzierung, Bausparen und Immobilienvermittlung. Mit ihren kundenorientierten Ansätzen, insbesondere der Unterstützung und Beratung der Kunden beim Kauf und Bau ihres Hauses, trägt die Debeka Bausparkasse dazu bei, den Menschen den Zugang zu einem Eigenheim zu ermöglichen. Mit den angebotenen Spar- und Finanzierungsprodukten schafft die Debeka Bausparkasse für ihre Kunden die Grundlage für eine langfristige Vermögensbildung und leistet so einen Beitrag zum Aufbau einer Altersvorsorge sowie zur Generationenvorsorge. Über die von Expertinnen und Experten durchgeführte Beratung erhalten die Kundinnen und Kunden darüber hinaus Zugang zu hochwertigen Informationen hinsichtlich ihrer Spar- und Finanzierungsmöglichkeiten, einschließlich staatlicher Fördermöglichkeiten.

Für die Debeka Bausparkasse wurden, neben diesen positiven Auswirkungen, zwei wesentliche Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern identifiziert.

Einen wesentlichen Kern der Geschäftsstrategie stellt die umfassende Betrachtung der Kundenperspektive dar. Im Rahmen des Geschäftsstrategieprozesses konnten daraus Chancen abgeleitet werden, die alle Kundengruppen betreffen. Die Debeka Bausparkasse bietet feste Konditionen bei Abschluss eines Bausparvertrages, wodurch sie als verlässlicher und transparenter Partner bei der Finanzierung der Energiewende mitwirken kann. Den erhöhten Beratungsbedarf ihrer Kunden im Bereich der energetischen Sanierung und Modernisierung erkennt die Debeka und steht den Kunden als kompetenter Partner mit ihrem umfassenden Beratungsangebot im Bereich nachhaltiger Bau- und Finanzierungsvorhaben sowie beim Kauf von Immobilien zur Seite.

Es handelt sich bei den Produkten und Dienstleistungen der Debeka Bausparkassen nicht um solche, aus denen zu erwarten ist, dass sie schädlich für ihre Kundinnen und Kunden sind. Zudem ist nicht davon auszugehen, dass es sich bei den Kunden um besonders schutzbedürftige Personen handelt, welche auf zusätzliche Informationen angewiesen sind, um eine schädliche Nutzung der von der Debeka Bausparkasse angebotenen Produkte zu vermeiden.

Die Debeka Bausparkasse strebt langfristige Kundenbeziehungen an, die auf einer über den Vertragsabschluss hinausgehenden Betreuung und Beratung fußen. Hierfür tritt die Debeka Bausparkasse mit ihrer kundenzentrierten Philosophie ein.

Die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden soll auch weiterhin durch eine konsequente Ausrichtung der Produkte und Prozesse auf deren Bedürfnisse sowie die zunehmende Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten beim Abschluss ihrer Finanzierung sichergestellt werden.

Das Geschäftsmodell der Debeka Bausparkasse ist eng mit dem genossenschaftlichen Gedanken des Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit verwandt, wodurch es verbunden mit dem Kollektivgedanken für eine nachhaltige, da auf Langfristigkeit ausgelegte, wirtschaftliche Tätigkeit steht. Durch ihren Beitrag zur Schaffung dauerhaften Wohnraums und der Unterstützung der Menschen bei der Vermögensbildung, womit Sie ihren Kunden die Teilhabe am Wohneigentum ermöglicht, vereint die Debeka Bausparkasse bereits heute aus dem Kern ihres Geschäftsmodells heraus ihre ökologische Verantwortung mit sozialen Aspekten der Nachhaltigkeit.

Konzepte

Insgesamt bezieht sich die Strategie der Debeka Bausparkasse auf alle identifizierten wesentlichen Auswirkungen und Chancen im Zusammenhang mit ihren Kunden und Endnutzern (diese werden im Kapitel „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“ aufgeführt). Die Strategie wird jährlich im Rahmen des Strategieprozesses vom Management-Team der Debeka Bausparkasse überprüft und aktualisiert. Die finale strategische Ausrichtung wird vom Vorstand der Bausparkasse festgelegt.

Die angewandten Konzepte werden durch den Vorstand abgenommen und gelten gleichermaßen für alle Kundengruppen. Chancen und Risiken gelten gleichermaßen für alle Verbraucher und Endnutzer, es erfolgt keine Einschränkung auf bestimmte Gruppen.

Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Ein bedeutender Kommunikationskanal der Debeka Bausparkasse ist der eigenständig organisierte Telefonservice, der als zentrale Aufgabe von der Abteilung Telefon- und Kundenservice wahrgenommen und durch die Abteilungsleiterin, die direkt dem Vorstand untersteht, operativ verantwortet wird. Als Indikator, ob den Kunden ein angemessener Service zur Verfügung gestellt wird, dient die telefonische Erreichbarkeit. Diese wird durch die Quote aus der Zahl der angenommenen Anrufe im Telefonservice im Verhältnis zur Gesamtzahl der dort eingegangenen Anrufe quantifiziert, woraus mögliche Handlungsoptionen zur Steuerung des Services abgeleitet werden können. Ferner führt die Debeka Bausparkasse zur Evaluierung der Kundenzufriedenheit Befragungen durch, wobei die Weiterempfehlungsbereitschaft einen wesentlichen Aspekt darstellt.

Zusätzlich werden regelmäßig Verbraucherbefragungen von unabhängigen Dritten, wie beispielweise Institutionen des Verbraucherschutzes oder der Fachpresse, insbesondere „Stiftung Warentest“, durchgeführt, bei denen die Debeka Bausparkasse regelmäßig auf den vorderen Plätzen landet.

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Die Debeka Bausparkasse verfügt darüber hinaus über ein eigenes Beschwerdemanagement mit teilweise von den übrigen Unternehmen innerhalb der Debeka-Gruppe unabhängigen Kommunikationskanälen (z. B. beschwerdeservice.bs@debeka.de mit automatischem Zwischenbescheid an den Absender), da die Vorgaben der BaFin für die Beschwerdebearbeitung für Kreditinstitute nicht deckungsgleich mit den Vorgaben für das Versicherungswesen sind. Die Analyse der Beschwerden erfolgt ebenfalls separat, das Hinweisgebersystem der Debeka-Gruppe zum Schutz der Hinweisgeber gilt hingegen auch für die Debeka Bausparkasse. In diesem Zusammenhang wird auf die Ausführungen im Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte/Eigener Geschäftsbetrieb“ verwiesen.

Um aus der Beschwerdebearbeitung Verbesserungen, z. B. in der Anpassung der Prozesse, zu erzielen, wurde der Beschwerdeprozess um das Element der Qualitätssicherung ergänzt. Dadurch wird in der Debeka Bausparkasse jeder in diesem Rahmen identifizierte potenzielle Verbesserungsbedarf neben dem Beschwerdemanagement auch dem betreffenden Fachbereich, der für die Analyse des Sachverhalts zuständig ist, gemeldet. Etwaige Maßnahmen werden anschließend daraus abgeleitet.

Maßnahmen

Die Debeka Bausparkasse strebt an, jedem Kunden einen Mehrwert zu bieten. Bei Finanzierungsanfragen steht sie den Kundinnen und Kunden mit ihrer Expertise beratend zur Seite. Auch als „Zuhause-Vermittler“ bietet die Debeka Bausparkasse den Kundinnen und Kunden bei der Vermittlung von Immobilien eine vollumfängliche Betreuung, aus der darüber hinaus Cross-Selling-Möglichkeiten hervorgehen können. So könnte neben dem Erwerb der Immobilie unter Umständen auch deren anschließende Modernisierung erforderlich sein. Hiermit wird auch die als wesentlich identifizierte Chance genutzt, die Debeka Bausparkasse als verlässlichen und transparenten Partner bei der Finanzierung der Energiewende bei den Kunden zu platzieren.

Die oben beschriebenen Maßnahmen erstrecken sich über das gesamte, von der Debeka Bausparkasse erbrachte, Serviceangebot und betreffen alle Kunden und Endnutzer der Bausparkassen-Produkte. Zeitlich sind diese nicht begrenzt. Aufgrund des Tätigkeitsgebiets der Debeka Bausparkasse werden die dargestellten Aktivitäten ausschließlich in Deutschland erbracht. Die Debeka Bausparkasse überprüft ihre Qualität anhand regelmäßiger Kundenbefragungen und kann so die Wirksamkeit ihrer Maßnahmen nachverfolgen und etwaigen Handlungsbedarf ableiten. Ferner wird die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierte Chance, auf bevorstehende Transformationen zu reagieren und diese entsprechend in der Produktpalette zu adaptieren, genutzt, um zu überprüfen, wie die Debeka Bausparkasse die Produkte auch zukünftig bestmöglich an den Bedürfnissen ihrer Kundenausrichten kann. Darüber hinaus arbeitet die Debeka fortlaufend daran, die Beratung und Betreuung ihrer Kunden, insbesondere hinsichtlich der Bereitstellung von Informationen, weiterzuentwickeln und sowie zunehmend digitale Lösungen zu schaffen.

Die Umsetzung der genannten Aspekte wird vor allem durch den fest angestellten Außendienst der Debeka Krankenversicherung sichergestellt. Durch strukturierte und qualifizierte Kundenberatung sowie persönlichen Kundenkontakt trägt die Debeka Bausparkasse dazu bei, Verbraucher beim Aufbau von Vermögen sowie bei der Alters- und Generationenvorsorge zu unterstützen. Ferner wird ein Mehrwert geschaffen, indem den Kundinnen und Kunden Zugang zu hochwertigen Informationen ermöglicht und damit die Verständlichkeit der Produkte gewährleistet wird. Als wesentliches Mittel hierfür dienen der Produktentwicklungsprozess (NPP) sowie der Prozess zur Produktüberwachung. Darüber hinaus wird stetig an der Verschlinkung von Prozessen und der zunehmenden Dunkelverarbeitung gearbeitet.

Ziele

Die Unternehmensziele der Debeka Bausparkasse werden in verschiedene Perspektiven aufgegliedert, darunter auch die Kundenperspektive.

Im Mittelpunkt des Handelns der Debeka Bausparkasse steht die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden. Diese wird zum einen durch eine hohe Servicequalität und zum anderen durch hochwertige und bedarfsgerechte Produkte sichergestellt. Das Ziel der Debeka Bausparkasse ist es, durch die persönliche und individuelle Beratung, langfristige Kundenbeziehungen aufzubauen. Dies wird durch das flächendeckende Servicenetz sowie die Betreuung durch den hochqualifizierten, festangestellten Außendienst der Debeka Krankenversicherung sichergestellt. Mittels regelmäßiger Kundenbefragungen erhält die Debeka Bausparkasse zudem Aufschluss über die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden.

Die Debeka Bausparkasse sieht es als Chance, den sich aufgrund des demografischen Wandels verändernden Kundeninteressen, Bedürfnissen und Wünschen der Verbraucher und Endnutzer auch in Zukunft gerecht zu werden. Ferner erkennt sie das Potenzial, den Kundinnen und Kunden durch das zinssichere Bausparen ein Gefühl der Planbarkeit und Verlässlichkeit weiterzugeben.

Dies schließt die Identifizierung von Optimierungspotenzialen ein, die sich aus den Leistungen der Debeka Bausparkasse ergeben können. Eine seit 31. Dezember 2003 kontinuierlich überwachte Beschwerdequote liefert wertvolle Hinweise auf möglichen Verbesserungsbedarf. Die Debeka Bausparkasse steht zur Nachverfolgung der Leistung des Unternehmens und zur Ermittlung von Verbesserungsmöglichkeiten in engem Kontakt mit ihren Kundinnen und Kunden (wie unter Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/ Bausparkasse/Maßnahmen beschrieben). Die Debeka Bausparkasse hat zum aktuellen Zeitpunkt keine messbaren und ergebnisorientierten Ziele definiert.

Governance-Informationen

Unternehmensführung

Im Jahr 2025 wurden bei der Debeka wesentliche Auswirkungen in Bezug auf Aspekte der Unternehmensführung (G1) identifiziert (siehe Liste in „Allgemeine Informationen/Strategie/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell“). Im Folgenden werden die Konzepte, Maßnahmen und Ziele in diesem Zusammenhang dargestellt.

Konzepte

Eigener Geschäftsbetrieb

Die Unternehmenskultur der Debeka gründet auf einem klar formulierten Leitbild, das sich auf fünf Kernelemente stützt: Gemeinschaft, Kontinuität, Fairness, Verantwortung und Fortschritt. Diese Elemente leiten den Umgang miteinander, die Führung im Unternehmen und das Handeln gegenüber Mitgliedern und Kunden. Im Unternehmensleitbild heißt es: „Wir gehen fair und respektvoll mit unseren Mitgliedern und Mitarbeitenden um und schaffen ein starkes Gemeinschaftsgefühl. Wir befähigen und motivieren unsere Mitarbeitenden, bestmögliche Leistungen für die Mitglieder zu erbringen. An diesem Anspruch richten sich auch unsere Führungsgrundsätze aus.“ Aus diesen Kernelementen leitet die Debeka konkrete Leitfragen ab: Was uns antreibt, was unseren Erfolg ausmacht, wie wir miteinander umgehen, wie Nachhaltigkeit unser Handeln beeinflusst und was Veränderung für uns bedeutet. Die eng mit dem Leitbild verknüpften Führungsgrundsätze stellen sicher, dass Mitarbeitende ihr volles Potenzial entfalten können. Damit fördert das Leitbild Motivation, Leistungsfähigkeit, gemeinschaftliches Engagement und langfristige Bindung an das Unternehmen. Die Debeka bewertet ihre Unternehmenskultur fortlaufend und entwickelt diese Grundsätze kontinuierlich weiter. Der Vorstand trägt die Verantwortung für die Umsetzung des Leitbilds. Es richtet sich an alle Mitarbeitenden im eigenen Geschäftsbetrieb in Deutschland und wirkt sich zugleich auf die Mitglieder und Kundinnen und Kunden in der nachgelagerten Wertschöpfungskette aus. Diese Werte lebt die Debeka auch über den eigenen Geschäftsbetrieb hinaus: Als größter privater Arbeitgeber in Koblenz und genossenschaftlich geprägtes Unternehmen mit dem Grundsatz „Das Füreinander zählt“ engagiert sie sich gezielt für die nachhaltige Entwicklung der Region Mittelrhein. Durch die Mitarbeit in regionalen Initiativen, Vereinen, Verbänden und Gremien setzt sich die Debeka fortlaufend für demokratische Werte, gesellschaftlichen Zusammenhalt und Vielfalt ein. Die positive Wirkung dieses Engagements stärkt gezielt die sozioökonomische Entwicklung der Region.

Um Verstöße gegen externe oder interne Vorgaben zu verhindern, identifizieren und bewerten die Compliance-Funktionen der Debeka Risiken in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Anforderungen. Durch eine kontinuierliche Beobachtung des Rechtsumfelds und eine darauf aufbauende Bestandsnormenanalyse werden die relevanten externen Vorgaben erfasst. Diese Anforderungen sowie die daraus resultierenden Compliance-Risiken werden systematisch strukturiert und in Compliance-Themengebiete unterteilt. Auf dieser Grundlage erfolgt eine detaillierte Risikoanalyse in enger Zusammenarbeit mit den verantwortlichen Risikobereichen. Dabei werden potenzielle Risiken identifiziert, die sich aus der Nichteinhaltung wesentlicher externer Anforderungen ergeben könnten. Jedes identifizierte Risiko wird unter Berücksichtigung der Eintrittswahrscheinlichkeit hinsichtlich der rechtlichen oder regulatorischen Sanktionen, potenzieller finanzieller Verluste und möglicher Reputationsschäden bewertet, wobei bereits bestehende risikomindernde Maßnahmen berücksichtigt werden. Um sicherzustellen, dass Risiken effizient gemanagt werden, erfolgt eine enge Verzahnung der Compliance- und Risikomanagement-Prozesse. Die Ergebnisse der Compliance-Risikoanalyse werden dem Risikomanagement zur Verfügung gestellt.

Die Compliance-Funktionen führen risikobasierte Überwachungsmaßnahmen durch. Bei der Planung der Überwachung werden sowohl die Erkenntnisse der internen Revision als auch die Ergebnisse der Hinweisgeberstellen in Bezug auf Mitarbeiterfehlverhalten berücksichtigt. Die Unternehmensleitung wird im Rahmen der Compliance-Planung über die geplanten Überwachungsmaßnahmen informiert. Der Bericht über die Ergebnisse der Überwachungsmaßnahmen wird unter anderem dem zuständigen Vorstandsmitglied vorgelegt. Wesentliche Erkenntnisse fließen in den jährlichen Compliance-Bericht ein. Der Anwendungsbereich der Bestandsnormenanalyse, der Compliance-Planung und des Compliance-Berichts wird durch keinerlei Begrenzungen auf bestimmte Teile der Wertschöpfungskette, geografische Gebiete oder Interessengruppen eingeschränkt.

Das Unternehmensleitbild sowie das Mitarbeiter- und Führungsleitbild der Debeka wurden per Rundschreiben an alle Beschäftigten kommuniziert und durch ein Videointerview mit dem Vorstandsvorsitzenden sowie Gesamtbetriebsratsvorsitzendem unterstützt. Die Leitbilder stehen allen Beschäftigten über das Mitarbeiterportal zur Verfügung. Neue Beschäftigte werden im Rahmen der Onboarding-Veranstaltungen für die Leitbilder sensibilisiert. Aspekte der Unternehmenspolitik und -kultur finden sich zusätzlich in den Compliance-Schulungen. Das Absolvieren dieser Lernprogramme ist für alle Beschäftigten verpflichtend, sie sind im zweijährigen Rhythmus zu wiederholen. Das Lernen wird automatisch dokumentiert und regelmäßig überwacht.

Die Debeka bietet Hinweisgebern verschiedene interne Meldewege an. Für die Versicherungsvereine ist die Abteilung Fraud (FR) zuständig, während für die Bausparkasse und für die DebekAM die Abteilung Bausparrevision (BS/R) bzw. die Revision der DebekAM (DAM/R) die Aufgaben der internen Meldestelle übernimmt. Hinweisgeber haben die Möglichkeit, sich schriftlich oder persönlich an die jeweilige Abteilung zu wenden, in der die interne Meldestelle angesiedelt ist. Die Kontaktinformationen der verantwortlichen Ansprechpartner (E-Mail-Adressen und Telefonnummern) sind klar zugeordnet und im internen Mitarbeiterportal der Debeka transparent hinterlegt. Zusätzlich steht ein Meldeformular zur Verfügung, das sowohl über das interne Mitarbeiterportal als auch über die Homepage der Debeka aufgerufen werden kann, um Verdachtsfälle zu melden. Zudem fungiert ein externer Rechtsanwalt als ausgelagerte interne Meldestelle für die Debeka. Dieser ist ebenfalls schriftlich oder persönlich erreichbar. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden hierbei keine Namen veröffentlicht. Die Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst wurden durch das Rundschreiben 23/088 mit dem Titel „Interne Meldestellen gemäß Hinweisgeberschutzgesetz“ informiert. Alle relevanten Informationen zur internen Meldestelle können darüber hinaus jederzeit auf der Debeka-Homepage, im Intranet sowie in der Rahmenbetriebsvereinbarung eingesehen werden. Alle Mitarbeitenden der Debeka sind verpflichtet, im zweijährigen Rhythmus an den Lernprogrammen zu den Themen „Compliance-Grundlagen“ und „Compliance – Vermeidung von Fehlverhalten und Umgang mit Interessenkonflikten“ teilzunehmen. In diesen Schulungen wird auch der Umgang mit der internen Meldestelle und das Thema Fraud behandelt. Mitarbeitende der Abteilung Fraud müssen zudem eine Vertraulichkeitserklärung unterzeichnen, deren Inhalte und Konsequenzen zuvor von den juristischen Experten der Abteilung im Rahmen einer Schulung vermittelt werden.

Für ein wirksames und funktionsfähiges Hinweisgeberschutzsystem ist es entscheidend, dass die Identitäten aller betroffenen Personen streng geschützt werden. Nach § 8 Abs. 1 des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) umfasst dieser Schutz die Vertraulichkeit der Identität aller betroffenen Personen während sämtlicher Verfahrensphasen – sowohl bei internen als auch bei externen Meldestellen. Um den Kreis der Personen, die Zugang zu den Identitäten der Betroffenen haben, möglichst klein zu halten, schreibt § 8 Abs. 1 S. 2 HinSchG vor, dass diese Informationen nur den tatsächlich zuständigen Personen zugänglich gemacht werden. Dadurch wird die Weitergabe von Meldungen innerhalb der Meldestelle auf das absolut notwendige Maß begrenzt. Die Debeka stellt den Schutz der Hinweisgeber durch klare Arbeitsanweisungen und festgelegte Abläufe sicher, nach denen alle Mitarbeitenden der internen Meldestelle handeln. Nur die Mitarbeitenden der internen Meldestelle haben Zugang zur Identität der hinweisgebenden Person. Im Rahmen der Fallaufnahme werden die persönlichen Daten des Hinweisgebers, soweit bekannt, nicht in die Eingabemaske des verwendeten Programms aufgenommen. Die Originalmeldung mit dem Namen des Hinweisgebers wird als besonders geschütztes Dokument gespeichert und ist ausschließlich den Mitarbeitenden der Meldestelle zugänglich. Anschließend wird die Verdachtsfallmeldung in anonymisierter (geschwärtzter) Form im vorgesehenen Programm erfasst. In den von der internen Meldestelle erstellten Berichten wird die Identität der hinweisgebenden Person(en) nicht erwähnt. Durch den Schutz der persönlichen Daten der Hinweisgeber wird gewährleistet, dass diese bestmöglich vor potenziellen Vergeltungsmaßnahmen anderer Mitarbeitender geschützt sind.

Die Debeka verfügt über eine Arbeitsanweisung sowie Checklisten zur Umsetzung des HinSchG. Diese gelten für die Debeka-Gruppe auf nationaler Ebene. Der Geltungsbereich bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbetrieb. Darüber hinaus erfüllen die Debeka-Versicherungsunternehmen und Bausparkasse die gesetzlichen Vorgaben des nationalen Rechts zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1937.

Kapitalanlage

Die Debeka hat eine Governance-Strategie etabliert, um eine verantwortungsvolle, regelkonforme und nachhaltige Kapitalanlage sicherzustellen. Kernbestandteile der Governance-Strategie sind:

- Anwendung von ESG-Kriterien: Die Kapitalanlage erfolgt auf Basis klar definierter ESG-Kriterien, die ökologische, soziale und Governance-Aspekte umfassen. Governance beinhaltet dabei insbesondere die Themen Unternehmensführung, Transparenz, Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie die Einhaltung internationaler Standards (z. B. UN Global Compact, OECD-Leitsätze).
- Ausschluss- und Positivkriterien: Investitionen in Unternehmen und Staaten, die gegen grundlegende Governance-Prinzipien verstoßen, werden ausgeschlossen. Dazu zählen u. a. Verstöße gegen Korruptionsbekämpfung, Menschenrechte, Pressefreiheit und demokratische Grundprinzipien. Für Staaten wird u. a. der Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) als Schwellenwert herangezogen.
- Hinweisgebersysteme: Im Rahmen des normbasierten Screenings wird geprüft, ob Unternehmen bewusst Maßnahmen ergreifen, um Hinweise von Whistleblowern zu vertuschen oder Hinweisgeber zu sanktionieren. Solche Handlungen gelten als vorsätzliche Behinderung der Aufklärung und können die Schwere der ESG-Kontroverse erhöhen.
- Zudem verfügt die Debeka über ein Hinweisgebersystem, hierzu wird auf die Ausführungen in Bezug auf das Kapitel „Governance-Informationen/Unternehmensführung/Konzepte/Eigener Geschäftsbetrieb“ verwiesen. Für die Kapitalanlage wurde darüber hinaus kein gesondertes Hinweisgebersystem eingerichtet.
- ESG-Komitee und Verantwortlichkeiten: Die Überwachung und Weiterentwicklung der Governance-Strategie erfolgt durch das ESG-Komitee, das strategische Entscheidungen vorbereitet und die Einhaltung der Vorgaben sicherstellt. Die operative Umsetzung und das Monitoring liegen bei den zuständigen Fachabteilungen.
- Transparenz und Berichterstattung: Die Einhaltung der Governance-Kriterien wird regelmäßig überprüft und dokumentiert. Ergebnisse und Maßnahmen werden im Rahmen des ESG-Reportings transparent gemacht.
- Kontinuierliche Weiterentwicklung: Die Governance-Strategie wird regelmäßig an neue regulatorische Anforderungen und gesellschaftliche Erwartungen angepasst. Im Rahmen der Qualitätssicherung erfolgt mindestens einmal pro Jahr eine Prüfung der Leitlinie ESG-Kriterien für die Kapitalanlage, welche die beschriebenen Vorgaben beinhaltet.

Um sicherzustellen, dass die Strategie in den Anlageentscheidungen berücksichtigt wird, wird bei der Auswahl externer Fondsmanager ein umfassender Due-Diligence-Prozess durchgeführt, um die Eignung und die ESG-Standards des Fonds und seiner Manager zu bewerten. Die Fondsmanager erhalten regelmäßig die Ausschlusslisten, die nach dem oben beschriebenen Verfahren erstellt werden. Ein vierteljährlicher ESG-Report stellt die Überprüfung der eigenen Standards sicher.

Die Verantwortung für die Strategie obliegt dem Gesamtvorstand, während die Ausführung in den jeweils zuständigen Fachabteilungen erfolgt, d. h. in der Kapitalanlage und im Risikomanagement.

Im Rahmen der Entwicklung der Strategie finden regelmäßige interne Abstimmungen, z. B. im Rahmen des ESG-Komitees statt. Externe Stakeholder, wie beispielsweise Fondsmanager, werden im Rahmen von Anlageausschusssitzungen involviert.

Die Strategie und ihre Umsetzung werden in einer Leitlinie ESG-Kriterien für die Kapitalanlage dokumentiert. Interne Stakeholder, erhalten Zugang zu relevanten Informationen über geeignete Kommunikationskanäle.

Management von Lieferanten und Dienstleistern

Eigener Geschäftsbetrieb

Die Debeka verpflichtet sich zu verantwortungsvollem Handeln und integriert ökologische sowie soziale Kriterien gleichwertig in ihre Beschaffungsprozesse. Dabei stehen die Wahrung von Menschen- und Arbeitsrechten, die Berücksichtigung von Umweltauswirkungen und die Förderung von Energieeffizienz im Fokus. Das Unternehmen setzt auf regionale, langfristige und vertrauensvolle Partnerschaften mit Lieferanten und erfüllt dabei die Anforderungen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Für das Geschäftsjahr 2024 ergab die Analyse menschen- und umweltrechtlicher Risiken keine nennenswerten Gefährdungen im eigenen Geschäftsbereich oder in der Lieferkette. Die Debeka kommuniziert ihre Erwartungen an die Sorgfaltspflichten klar und unmissverständlich im Lieferantenkodex, der alle externen Partner weltweit einbezieht. Dieser Kodex formuliert konkrete Anforderungen, um ethische und rechtliche Standards in der Zusammenarbeit sicherzustellen. Die Umsetzung und Überwachung des Lieferantenkodex obliegt in der Letztverantwortung den Vorständen. Dazu zählen faire Geschäftsethik, der Schutz vor Diskriminierung, das Verbot von Nötigung und unzulässiger Einflussnahme sowie die Einhaltung von Datenschutz- und Anti-Korruptionsrichtlinien. Darüber hinaus wird von den Lieferanten die Gewährleistung fairer Arbeits- und Vergütungsbedingungen sowie das Engagement gegen Kinder- und Zwangsarbeit erwartet. Der Umweltschutz und ökologisches Handeln sind ebenfalls integrale Bestandteile der Zusammenarbeit. In der „Beschaffungsrichtlinie“ ist u. a. festgelegt, dass die Bedarfsstellen vorab die ökologischen und sozialen Kriterien analysieren. Dazu zählt beispielsweise, 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.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Eigener Geschäftsbetrieb

Die Abteilung Fraud, die der Schlüsselfunktion Revision (SFR) zugeordnet ist, ist verantwortlich für die Untersuchung von Verdachtsfällen auf Fehlverhalten bei Mitarbeitenden der Debeka, einschließlich ehemaliger Mitarbeitender, Fremdpersonal, nebenberuflicher Vermittler und Tippgeber. Fehlverhalten (Fraud) umfasst jegliches Handeln oder Unterlassen von Betriebsangehörigen, einschließlich der Vorstandsmitglieder, Führungskräfte sowie aller Mitarbeitender im Innen- und Außendienst oder externer Dritter, das mit dem Ziel erfolgt, sich selbst oder Dritten unredliche Vorteile zu verschaffen und dabei Vermögens-, Reputations- oder andere Schäden für die Debeka zu verursachen oder zu riskieren. Hierzu zählen insbesondere Korruptionsdelikte, Betrug und andere Vermögensdelikte, Urkundenfälschung, Verstöße gegen datenschutzrechtliche Vorschriften, strafbare Handlungen innerhalb des Unternehmens sowie Verstöße gegen die internen Verhaltensrichtlinien der Debeka. Auch das vorsätzliche Zusammenwirken von Betriebsangehörigen mit externen Dritten (z. B. Versicherungsnehmern oder Geschädigten) zur Erlangung unrechtmäßiger Versicherungsleistungen oder sonstiger Vermögensvorteile (kollusives Zusammenwirken) ist umfasst. Die Abteilung Fraud arbeitet nach einer festgelegten Arbeitsanweisung zur Bearbeitung von Fehlverhalten, unterstützt durch entsprechende Checklisten und den Prozess „FR Ermittlung Fehlverhalten und Fraud“. Diese gelten für die Debeka-Gruppe auf nationaler Ebene. Der Geltungsbereich bezieht sich auf den eigenen Geschäftsbetrieb.

Im Rahmen der kontinuierlichen Compliance-Risikoanalyse wird das Risiko von Korruption und Bestechung regelmäßig überprüft. Die Analyse zeigt, dass Mitarbeitende in den Bereichen Vertrieb, Bestands- und Leistungsbearbeitung, Zahlungsverkehr sowie Einkauf/Beschaffung einem höheren Risiko für Korruption und Bestechung ausgesetzt sind als andere Beschäftigte. Für die identifizierte Auswirkung Engagement in (nachhaltigen) Vereinen und Netzwerken besteht kein Konzept.

Es gibt eine Vielzahl von Gesetzen, Gesetzgebungsverfahren und externen Vorgaben, die die Debeka betreffen. Die laufende Überwachung des rechtlichen Umfelds sowie der wesentlichen Änderungen und die Kontrolle der Umsetzung durch die Fachbereiche gehören zu den wesentlichen Aufgaben der Compliance-Funktionen. Die Compliance-Grundsätze und Verhaltensrichtlinien für Mitarbeitende beinhalten Regelungen zur Vermeidung von Bestechung und Korruption sowie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderen Vorteilen. Ein erhöhtes Risiko für politische Einflussnahme durch die Debeka besteht nicht. Das Unternehmensleitbild betont die Verantwortung gegenüber Mitgliedern, Mitarbeitenden, der Gesellschaft und der Umwelt. Diese Verantwortung spiegelt sich in der konsequenten Ausrichtung an gesetzeskonformem Verhalten wider. Die Compliance-Funktionen sind im Auftrag der Vorstände für die Ausgestaltung und Umsetzung zuständig. Die entsprechenden Leit- und Richtlinien sowie weitere Dokumente beschreiben den organisatorischen Aufbau, Zuständigkeiten, Befugnisse und Berichtspflichten sowie die Abgrenzung und Schnittstellen zu anderen Organisationseinheiten und Funktionen. Diese Dokumente enthalten Regelungen, Prozesse und Verfahren zur Sicherstellung von Compliance und bieten einen verbindlichen Handlungsrahmen.

Die Vorstände werden regelmäßig über standardisierte Berichtswege über die Arbeit der Compliance-Funktionen informiert. Die Erwartungshaltung der Vorstände und Geschäftsleitungen hinsichtlich Compliance und insbesondere zur Vermeidung von Korruption ist im Compliance-Bekenntnis und in den verbindlichen internen Verhaltensrichtlinien festgehalten. Alle Mitarbeitenden der Debeka sind verpflichtet, die relevanten Gesetze, Vorschriften sowie internen Arbeitsanweisungen und Richtlinien des Vorstands zu beachten. Auszüge der internen Verhaltensrichtlinien zu Themen wie Nichtdiskriminierung, Datenschutz, Schweigepflicht, Geldwäschegesetz, Kartellrecht und Vermeidung von Bestechung und Korruption sind online einsehbar. Die Debeka distanziert sich ausdrücklich von jeder Form der Korruption. Zahlungen oder sonstige Vorteile dürfen weder im geschäftlichen Verkehr noch im Umgang mit staatlichen Stellen oder Behörden angeboten, gewährt, verlangt oder angenommen werden, um Entscheidungen zu beeinflussen. Die Debeka toleriert keine Form der Bestechung oder Korruption. Dieses Konzept zur Korruptionsvermeidung gilt dauerhaft und wird durch keinen Zeitplan zur Zielerreichung eingeschränkt. Um das erkannte Korruptionsrisiko zu minimieren, unterliegen Zahlungsvorgänge einem limitabhängigen Vier-Augen-Prinzip. Das Interne Kontrollsystem (IKS) stellt die Einhaltung der relevanten rechtlichen Vorschriften und Richtlinien sowie die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit der Prozesse sicher. Dies erfolgt über das Konzept der drei Verteidigungslinien:

- Die erste Verteidigungslinie dokumentiert die Kontrollen, die im operativen Tagesgeschäft wirksam werden. Diese Kontrollen umfassen überwiegend automatisierte Verfahren, ergänzt durch manuelle Kontrolltätigkeiten, alle im Vier-Augen-Prinzip und unter Berücksichtigung der funktionalen Trennung. Die Implementierung erfolgt auf Basis einer vorgelagerten Risikoidentifizierung. Eine regelmäßige Qualitätssicherung der Aufbau- und Ablauforganisation ergänzt diese Kontrollen und stellt die Ordnungsmäßigkeit sowie Verbesserungs- und Entwicklungspotenziale fest.
- Als zweite Verteidigungslinie führen die Risikomanagement-Funktion, die Compliance-Funktionen sowie die versicherungsmathematische Funktion eigene Überwachungsmaßnahmen durch, deren Aufgaben in den Leitlinien der jeweiligen Schlüsselfunktionen beschrieben sind.
- Die dritte Verteidigungslinie – die Schlüsselfunktion Revision – vervollständigt das interne Kontrollsystem durch risikoorientierte Prüfungsplanung und -durchführung. Sie überprüft die Angemessenheit und Wirksamkeit der Prozesse und Kontrollen der ersten und zweiten Verteidigungslinie.

Die Abteilung Fraud in der Schlüsselfunktion Revision ist zuständig für die Aufarbeitung von Hinweisen auf Fehlverhalten von Mitarbeitenden der Versicherungsunternehmen einschließlich Korruptionsfälle. Diese Abteilung führt die Ermittlungen durch und begleitet die Verfahren bis zur Durchführung der erforderlichen arbeitsrechtlichen Sanktionen durch die Hauptabteilung Personal. Die Abteilung Fraud nimmt keine operativen Tätigkeiten vor und arbeitet organisatorisch sowie personell getrennt von den eventuell in Verdachtsfälle involvierten Management-Ebenen.

Bei Bekanntwerden von Fällen, in denen gegen das Korruptionsverbot oder andere relevante Gesetze verstoßen wurde, beraten die Compliance-Funktionen die Vorstände hinsichtlich möglicher Anpassungen der präventiven Konzepte zur Vermeidung von Fehlverhalten. Ziel ist es insbesondere, der Wiederholungsfahr entgegenzuwirken und Schäden für Mitglieder, Kunden, Unternehmen sowie Mitarbeitende abzuwenden. Die Mitglieder der Vorstände der Debeka-Versicherungsunternehmen werden aktiv über die Bearbeitung von Verdachtsfällen informiert und haben Zugriff auf alle erfassten Vorgänge. Die Aufsichtsorgane werden in den Jahresberichten der SFR über die Ermittlungsfälle informiert.

Die Ablage und der durchgängige Zugriff auf die Richtlinien erfolgen über das Mitarbeiterportal. Änderungen und Updates werden zeitnah durch Rundschreiben mitgeteilt und auf dem Mitarbeiterportal aktualisiert. Zusätzlich wird ganzjährig eine verpflichtende Compliance-Schulung angeboten, die mit einem Test am Ende der Schulung abgeschlossen wird.

Schulungen sind ein zentraler Bestandteil des präventiven Compliance-Ansatzes zur Vermeidung von Korruption und anderen Gesetzesverstößen. Alle neuen Mitarbeitenden erhalten Informationen zu Compliance-Vorgaben, einschließlich Richtlinien zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderen Zuwendungen. Eine Seite im Mitarbeiterportal bietet Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Zuwendungsrichtlinie und bekräftigt die Null-Toleranz-Politik der Debeka gegenüber Korruption.

Führungskräfte, Mitarbeitende und Auszubildende der Versicherungsunternehmen sind verpflichtet, regelmäßig ein Online-Lernprogramm zur Vermeidung von Fehlverhalten und zum Umgang mit Interessenkonflikten zu absolvieren. Weitere Lernprogramme behandeln Themen wie Geldwäschebekämpfung, Datenschutz und Schutz vor Diskriminierung. Alle Beschäftigten der Versicherungsunternehmen, der Bausparkasse und der DebekAM sowie nebenberuflich Vermittelnde müssen in den ersten sechs Monaten ihrer Tätigkeit das Lernprogramm „Compliance – Grundlagen“ abschließen. Die Lernzeit beträgt etwa 30 Minuten und umfasst eine obligatorische Wissensüberprüfung. Dieses Lernprogramm muss spätestens alle zwei Jahre wiederholt werden und beinhaltet Module zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung sowie zum Umgang mit Geschenken, Einladungen und anderen Zuwendungen.

Die allgemeine Schulungsverpflichtung gewährleistet, dass sämtliche risikobehafteten Bereiche (100 %) durch Präventionsmaßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung abgedeckt sind.

Die Verpflichtung zur Teilnahme am Schulungsprogramm erstreckt sich auch auf die Mitglieder der Vorstände sowie die Mitglieder der Aufsichtsräte, sofern ein Beschäftigungsverhältnis mit der Debeka besteht. Die übrigen Mitglieder der Aufsichtsräte haben Zugang zu den Lernprogrammen und können diese auf freiwilliger Basis nutzen. Alle Mitarbeitenden werden über die Verhaltensrichtlinien informiert und auf die möglichen Konsequenzen von Fehlverhalten hingewiesen. Sollte es trotz aller präventiven Maßnahmen seitens der Debeka zu Fehlverhalten kommen, wird dieses entsprechend den veröffentlichten Kriterien sanktioniert. Ein Katalog von Beispielen dient dabei als Orientierung. Die arbeitgeberseitigen Sanktionen reichen – unter Berücksichtigung des Einzelfalls und der Verhältnismäßigkeit – von einer Belehrung bis hin zur außerordentlichen Kündigung.

Kapitalanlage

Die Debeka hat für Investitionen in Staaten die im Kapitel „Umweltinformationen/Klimawandel/Kapitalanlage“ beschriebenen Ausschlusskriterien festgelegt. Ein maßgebliches Kriterium ist der Korruptionswahrnehmungsindex (CPI) von Transparency International. Staaten mit einem CPI-Score von 40 oder weniger werden von der Kapitalanlage ausgeschlossen. Für Unternehmen erfolgt ein normbasiertes Screening, das unter anderem die Prinzipien des UN Global Compact umfasst. Schwerwiegende Verstöße, etwa im Bereich Bestechung und Korruption, führen zum Ausschluss entsprechender Emittenten für Neuanlagen. Diese Maßnahmen sollen sicherstellen, dass Kapital nur in transparente und integre Strukturen fließt.

Die Maßnahmen gelten fortlaufend und werden jährlich überprüft. Die Anwendung des CPI erfolgt kontinuierlich, ebenso wie das Screening von Unternehmen.

Bei Überschreitungen der definierten Grenzwerte sieht die Leitlinie ESG-Kriterien für die Kapitalanlage vor, dass Maßnahmen zur Desinvestition geprüft und gegebenenfalls umgesetzt werden.

Die Einhaltung der Kriterien wird durch ein regelmäßiges ESG-Screening sichergestellt.

Es wurden keine erheblichen Ausgaben für die Maßnahmen aufgewendet.

Die Debeka hat derzeit keine ergebnisorientierten Ziele gemäß ESRS festgelegt.

Die oben beschriebenen Maßnahmen verfolgen jedoch den Anspruch, negative Auswirkungen in Bezug auf Korruption und Bestechung zu vermeiden bzw. so gering wie möglich zu halten. Zum Stichtag 31. Dezember 2025 befand sich kein Emittent im Portfolio, der mit dem Verstoß gegen Korruption und Bestechung in Verbindung gebracht werden konnte.

Langfristig strebt die Debeka an, dauerhaft eine Quote von null ausweisen zu können.

Korruptions- oder Bestechungsfälle

Eigener Geschäftsbetrieb

Kennzahlen und Metriken

Anzahl der Verurteilungen und die Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften (Geschäftsjahr 2025)	Zahl/EUR 0/0
Gesamtzahl und die Art der bestätigten Vorfälle von Korruption oder Bestechung	0
Zahl der bestätigten Vorfälle, in denen eigene Arbeitskräfte wegen Korruption oder Bestechung entlassen oder diszipliniert wurden	0
Zahl der bestätigten Vorfälle in Bezug auf Verträge mit Geschäftspartnern, die aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption oder Bestechung gekündigt oder nicht verlängert wurden	0

Für das Berichtsjahr 2025 sind keine bestätigten Korruptionsfälle im strafrechtlichen Sinne bekannt, die direkt die Debeka oder deren Mitarbeitende sowie die Wertschöpfungskette betreffen. Die Angaben in der Tabelle geben dabei die Gesamtzahl an rechtskräftigen Verurteilungen aufgrund von Verstößen gegen die Gesetze zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie dem Gesamtbetrag an geleisteten Geldbußen aufgrund von Verurteilungen in diesem Zusammenhang an und umfassen die Debeka-Versicherungsunternehmen, die Bausparkasse und die Debeka Asset Management. Es liegen keine Abmahnungen oder Entlassungen aufgrund von Korruption vor. Auch Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden, sind nicht bekannt. Da auf dieser Grundlage keine Mängel im Anti-Korruptionskonzept festgestellt wurden, sind weder Anpassungen noch zusätzliche Maßnahmen zur Bekämpfung solcher Verstöße erforderlich. Hierbei handelt es sich um eine interne Kennzahl. Eine externe Validierung erfolgt nicht.

Kapitalanlage

Für das Berichtsjahr 2025 sind keine bestätigten Korruptionsfälle im strafrechtlichen Sinne bekannt, die die Kapitalanlage betreffen.

Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

Eigener Geschäftsbetrieb

Politische, gesetzgeberische, gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklungen stellen kontinuierlich neue Herausforderungen dar. Die Debeka-Versicherungsunternehmen und die Debeka Bausparkasse verfolgen in Bezug auf politische Einflussnahme keine eigenen Konzepte oder Strategien.

Die Debeka beteiligt sich indirekt an der gesellschaftlichen Entwicklung über folgende Verbände und Vereine:

- Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV)
- Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. (PKV)
- Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V. (ARGE)
- Verband der privaten Bausparkassen e. V.

Auf europäischer Ebene ist die Debeka Mitglied in diesen Verbänden:

- Association of Mutual Insurance Cooperatives in Europe (AMICE)
- Europäische Bausparkassenvereinigung (EuBV)

Zudem gehört sie dem Arbeitgeberverband der Versicherungen in Deutschland e. V. (AGV) an. Weitere Verbands- und Vereinszugehörigkeiten, die eine nachgeordnete Rolle spielen, sind in den Geschäftsberichten aufgeführt. Politisches Engagement erfolgt ausschließlich über die Branchenverbände, insbesondere wenn diese Gesetzgebungsinitiativen identifizieren, die potenziellen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Mitgliedsunternehmen haben könnten. Stellungnahmen der Verbände zu politischen Positionen und relevanten Gesetzgebungsverfahren sind auf den jeweiligen Internetseiten der Verbände verfügbar. Da die Debeka keine direkte Lobbyarbeit betreibt, gibt es keine Vertreter für diese Tätigkeit und somit sind keine Ausführungen zu möglichen Themen oder Auswirkungen einer Lobbytätigkeit erforderlich.

Im Berichtsjahr 2025 wurden insgesamt 690.066 Euro an direkten und indirekten finanziellen Zuwendungen und Sachleistungen getätigt.

Davon wurden 16.800 Euro an die in Deutschland ansässigen Parteien CDU/CSU und FDP gespendet. Diese Beträge stellen direkte finanzielle Zuwendungen dar und wurden an die Bundes-, Landes- und Kreisverbände der jeweiligen Parteien geleistet.

Für die in Deutschland ansässigen Berufsverbände PKV, GDV, ARGE, AGV sowie den Verband der Privaten Bausparkassen e. V. wurden 652.727 Euro der Mitgliedsbeiträge als indirekte finanzielle Zuwendung für Lobbytätigkeiten aufgewendet. Auf europäischer Ebene wurden 12.326 Euro der Mitgliedsbeiträge von AMICE und der Europäischen Bausparkassenvereinigung für Lobbytätigkeiten aufgewendet. Darüberhinausgehende, geringfügige Sachleistungen (z. B. durch das zur Verfügung stellen von Tagungsräumen) sind finanziell nicht wesentlich und werden daher hier nicht weiter aufgeführt.

Zur Ermittlung der indirekten finanziellen Zuwendungen wurden für den Anteil am Mitgliedsbeitrag, der für Lobbytätigkeiten aufgewendet wurde, teilweise Vorjahreswerte herangezogen, da die Werte für das Jahr 2025 zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht vorlagen. Nicht alle Kennzahlen wurden von einer externen Stelle validiert.

Die Debeka ist im EU-Transparenzregister unter folgenden Namen und mit folgenden Identifikationsnummern eingetragen: (Name des Registers und Identifikationsnummer im Register).

- Identifikationsnummer der Debeka Lebensversicherung im Transparenzregister: 6400260358
- Identifikationsnummer der Debeka Krankenversicherung im Transparenzregister: 6400260137
- Identifikationsnummer der Debeka Allgemeinen Versicherung im Transparenzregister: 6400260378
- Identifikationsnummer der Debeka Bausparkasse im Transparenzregister: 6401969255

Keines der im Berichtszeitraum 2025 neu bestellten oder gewählten Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane hatte in den Jahren 2023 und 2024 vor seiner Bestellung oder Wahl eine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich Regulierungsbehörden) inne.

Tabellarische Darstellung der Angabepflichten aus anderen

EU-Rechtsvorschriften

Die nachfolgende Tabelle dient der Nachvollziehbarkeit von wesentlichen Datenpunkten, die im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Debeka-Gruppe identifiziert wurden und stellt einen Abgleich mit den nach SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) zu berichtenden Indikatoren dar.

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Allgemeine Informationen/ Governance/Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind Absatz 21 Buchstabe	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Allgemeine Informationen/ Governance/Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeit
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Allgemeine Informationen/ Governance/ Erklärung zur Sorgfaltspflicht
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1 Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission 28, Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/181829, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak, Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	Nein	nicht anwendbar
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14	Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Ja	Umweltinformationen/ Klimawandel/ Transitionsplan/Kapitalanlage

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den in Paris abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E1-4 THG-Emissions-reduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2 Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6	Ja	Umweltinformationen/Klimawandel/ Kapitalanlage/Ziele
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1	Ja	Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken/Energieverbrauch und -mix
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1 Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1	Ja	Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken/THG-Bruttoemissionen und THG-Gesamtemissionen
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1 Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1	Ja	Umweltinformationen/ Klimawandel/Kennzahlen und Metriken/THG-Bruttoemissionen und THG-Gesamtemissionen

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ -Zertifikate Absatz 56	Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II	Phase-in	nicht anwendbar
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko.	Phase-in	nicht anwendbar
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten	Phase-in	nicht anwendbar
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II	Phase-in	nicht anwendbar
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m ³ pro Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1	Nein	nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E4-2 Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2	Nein	nicht anwendbar
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3	Nein	nicht anwendbar
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 21	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens
ESRS S1-1 Konzepte oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften des Unternehmens

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Konzepte/Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Tz. 88 (b) Nein Tz. 88 (c) Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken/Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3	Phase-in	nicht anwendbar
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken/Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken/Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte des Unternehmens/Kennzahlen und Metriken/Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	Ja	Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1	Ja	Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden Absatz 19	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/ Konzepte/Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/ Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette/Maßnahmen/Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1	Nein	nicht anwendbar
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	Nein	nicht anwendbar

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenzen (SFDR, Säule-3, Benchmark-Verordnung, EU-Klimagesetz)	Wesentlich Ja / Nein	Angabe Kapitel
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	Ja	Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/ Versicherungstätigkeiten/ Konzepte
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD- Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1	Ja	Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/ Versicherungstätigkeiten/ Konzepte
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Sozialinformationen/Verbraucher und Endnutzer/ Versicherungstätigkeiten/ Konzepte
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Governance-Informationen/ Unternehmensführung/ Konzepte
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Governance Informationen/ Unternehmensführung/ Konzepte
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	Ja	Governance Informationen/ Unternehmensführung/ Kennzahlen und Metriken
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3	Ja	Governance Informationen/ Unternehmensführung/ Kennzahlen und Metriken

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
a. G.	auf Gegenseitigkeit
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AGV	Arbeitgeberverband der Versicherungen in Deutschland e. V.
ALM	Asset-Liability-Management
AMICE	Association of Mutual Insurance Cooperatives in Europe
AR	Application Requirement
ARGE	Arbeitsgemeinschaft der Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit e. V.
AVB	Allgemeine Versicherungsbedingungen
AktG	Aktiengesetz
Debeka AV	Debeka Allgemeine Versicherung AG
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BS	Debeka Bausparkasse AG
BV	Betriebsvereinbarung
BWV	Berufsbildungswerk der Deutschen Versicherungswirtschaft
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BetrVerfG	Betriebsverfassungsgesetz
CAI-Tarife	chancenorientierte Rentenversicherungstarife mit Fondskomponenten
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
CO ₂ e	Kohlenstoffdioxid-Äquivalent
CPI-Wert	Korruptionswahrnehmungsindex (engl. Corruption Perceptions Index)
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CVaR	Climate Value at Risk
CapEx	Capital Expenditures
DEI	Diversity, Equity and Inclusion
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DIS	internes Dokumenten- und Informationssystem
DS-GVO	Datenschutzgrundverordnung
DSMS	Datenschutz-Management-System
DVA	Deutsche Versicherungsakademie
DebekaAM	Debeka Asset Management GmbH
EEK	Energiereffizienzklasse
EETs	European ESG Templates
ESG	Environmental, Social, Governance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
EU	Europäische Union
EWG	Europäische Wirtschaftsgemeinschaft
EZB	Europäische Zentralbank
EnWG	Energiewirtschaftsgesetz
EuBV	Europäische Bausparkassenvereinigung
evm	Energieversorgung Mittelrhein AG
FR	Fraud
GDV	Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.
GHG	Greenhouse Gas Protocol
GOV	Governance

GPI	Global Peace Index
GS	Geschäftsstelle
GWP	Global Warming Potential (globales Erderwärmungspotenzial)
HGB	Handelsgesetzbuch
HKNR	Herkunftsnachweisregister
Debeka-HV	Debeka-Hauptverwaltung
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz
ICAAP	Internal Capital Adequacy Assessment Process
IDD	Insurance Distribution Directive
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKS	Internes Kontrollsystem
ILO	International Labour Organisation
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
IRO	Impacts, Risk and Opportunities
ITR	Implied Temperature Rise
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KPI	Key Performance Indicator
Debeka KV	Debeka Krankenversicherungsverein a. G.
kWh	Kilowattstunde
LGD	Loss Given Default (Verlustquote oder Ausfallverlustquote)
LGL	Landesgeschäftsstellenleitungen
LGS	Landesgeschäftsstelle
Debeka LV	Debeka Lebensversicherungsverein a. G.
LkSG	Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
MSCI ESG	Morgan Stanley Capital, International Environmental, Social, Governance
MWh	Megawattstunde
MaRisk	Mindestanforderungen an das Risikomanagement
NACE-Codes	Codes des Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne
NGFS	Network for Greening the Financial System
NPP	New Product Process (Produktentwicklungsprozess)
OECD	Organisation for Economic Co-Operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
ORSA	Risiko- und Solvabilitätsbeurteilung
OpEx	Operational Expenditures
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
PD	Probability of Default (Ausfallwahrscheinlichkeit)
PKV	Verband der Privaten Krankenversicherungen e. V.
POG	Product Oversight Governance (Produktgenehmigungsverfahren)
PV	Photovoltaik
RFI	Radiative Forcing Index
SBM	Strategic Business Model
SFDR	Sustainable Finance Disclosure Regulation (EU-Offenlegungsverordnung)
SFR	Schlüsselfunktion Revision
StGB	Strafgesetzbuch
SDG	Sustainable Development Goals
SOC	Service Organisation Control
SfO	„Schriftlich fixierte Ordnung“ der Debeka Bausparkasse
THG	Treibhausgase
UN GC	United Nations Global Compact

Abkürzungsverzeichnis

UN PRI	UN Principles for Responsible Investment
UNEP FI	United Nations Environment Programme Finance Initiative
VAG	Versicherungsaufsichtsgesetz (Deutschland)
VCS	Verified Carbon Standard
VVG	Versicherungsvertragsgesetz
VVG-InfoV	Informationspflichten bei Versicherungsverträgen
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WEG	Wohnungseigentümergeinschaft
WRI	World Resources Institute
WWF	World Wide Fund For Nature

