

Einleitung

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

Strategien für den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken und nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen gemäß Art. 3 und 4 der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor („Offenlegungsverordnung“)

Die Berücksichtigung von Umweltbelangen, sozialen und Arbeitnehmerbelangen, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind Themen, die im Rahmen der nachhaltigen Kapitalanlage eine zentrale Rolle spielen.

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

Wir tragen den bestehenden Nachhaltigkeitsrisiken bei den Investitionsentscheidungen im Rahmen der Kapitalanlage Rechnung. Anhand von norm- und geschäftsfeldbasierten Ausschlusskriterien selektieren wir Branchen und Einzeltitel, die für die Kapitalanlage nicht zur Verfügung stehen. Auf diese Weise gewährleisten wir die Übereinstimmung mit über 100 ausgewählten globalen Normen und Konventionen, darunter die Prinzipien des „United Nations Global Compact“ (UNGC), der „International Labour Organization“ (ILO), der OECD-Leitlinie für multinationale Unternehmen und den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte. Alle genannten Organisationen bzw. Initiativen haben zum Ziel, verantwortungsvolle Unternehmensführung, soziale Gerechtigkeit, größeres Umweltbewusstsein sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses schließen wir Kapitalanlagen von Unternehmen aus, die

- an der Herstellung von ABC-Waffen oder anderen geächteten bzw. kontroversen Waffen (z. B. Streumunition und Antipersonenminen) beteiligt oder selbst Hersteller solcher Waffen sind,
- mehr als 20 Prozent ihres Jahresumsatzes aus der Förderung und Verstromung von Kohle generieren,
- Tabakprodukte herstellen,
- mehr als 10 Prozent ihres Jahresumsatzes mit der Entwicklung und dem Betrieb von Glücksspiel oder der Produktion und dem Vertrieb pornografischer Inhalte generieren.

Bei der Nachhaltigkeitsprüfung für staatliche Finanzinstrumente haben Staatsführungs-Faktoren, wie beispielsweise die Stärke der staatlichen Institutionen und politische Risiken, Einfluss auf die Fähigkeit und Bereitschaft von Staaten, ihre Schulden fristgerecht zurückzuzahlen. Korruption bzw. deren Bekämpfung zählen zu den wichtigsten Indikatoren für die Kreditwürdigkeit eines Staates im Sinne der Nachhaltigkeit. Ebenfalls steht der Klimaschutz im Vordergrund.

Im Rahmen des Investitionsentscheidungsprozesses werden Kapitalanlagen von Staaten bzw. staatsnahen Unternehmen ausgeschlossen, die

- das Pariser Klimaschutzabkommen („Übereinkommen von Paris“) nicht unterzeichnet haben,
- nach dem Freedom House Index nur geringe bürgerliche Freiheiten gewähren und einen Status der Kategorie „not free“ aufweisen.
- nach dem Global Peace Index (GPI) ein geringes Maß (less peaceful) an Frieden aufweisen,
- einen Korruptionswahrnehmungsindex durch Transparency International von unter 40 haben,
- sowie in denen sich die Presse- und Meinungsfreiheit nach Freedom Pressindex in einer schwerwiegenden bzw. sehr ernsten Lage befinden.

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

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

Zusätzlich wenden wir vor jeder Investitionsentscheidung in den Kapitalanlageklassen Alternative Investments und Immobilien positive Auswahlkriterien wie z.B. den Nachweis von Nachhaltigkeitszertifikaten (GRESB, Bewertungssystem zur Messung der Nachhaltigkeitsperformance) oder die Erfüllung von Green-Building-Standards an, welche von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB), der Österreichischen Gesellschaft für Nachhaltige Immobilienwirtschaft (ÖGNI), der Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) und der Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) erstellt werden.

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

Im Rahmen der einer Investitionsentscheidung vorausgehenden Due-Diligence Prüfung beantworten die Anbieter und Verwaltungsgesellschaften von Investmentvermögen in den Anlageklassen Alternative Investments und Immobilien unsere Fragen und Anforderungen zu ihren ESG-Strategien und -Prozessen, zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien in den Investitionsentscheidungsprozessen, zum Umfang etwaiger CO₂-Emissionen und zur Konformität mit der Offenlegungsverordnung sowie der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen („Taxonomieverordnung“).

Im Übereinkommen von Paris wurde ein globaler Rahmen festgelegt, mit dem die fast 190 Vertragsstaaten einem gefährlichen Wandel des Klimas entgegenwirken wollen. Dafür soll die Erderwärmung deutlich unter 2°C gegenüber vorindustriellen Werten gehalten werden und es sollen zwecks Verminderung der Risiken und Folgen des Klimawandels weitere Anstrengungen unternommen werden, um den Temperaturanstieg auf 1,5°C zu begrenzen. In der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) bekennt sich die Versicherungsbranche ausdrücklich zum Pariser Klimaschutzabkommen.

Investitionsentscheidungen können negative Auswirkungen auf die CO₂-Belastung, auf das Klima, die Tier und Pflanzenwelt, soziale Belange von Arbeitnehmern oder Korruption und betrügerische Handlungen hervorrufen. Die Debeka-Versicherungsunternehmen streben in ihrer ESG- und Klimastrategie die sukzessive Umstellung der Kapitalanlage auf eine Klimaneutralität an. Einhergehend mit einer Verbesserung der Messbarkeit einzelner Nachhaltigkeitsindikatoren und einer breiteren Datengrundlage werden wir zukünftig unsere ESG- und Klimastrategie um Zielgrößen, weitere Maßnahmen und eine Meilensteinplanung erweitern. Eine regelmäßige Erhebung und ein internes Reporting von Nachhaltigkeitskennzahlen (z. B. CO₂-Emissionen, Sozial und Unternehmensführungskennzahlen) ist fester Bestandteil der ESG- und Klimastrategie.

In der gesamten Debeka-Gruppe wird der Deutsche Nachhaltigkeitskodex für die Nachhaltigkeitsberichterstattung angewendet. Dieser Transparenzstandard wurde für unternehmerische Verantwortung entwickelt, um den Anforderungen global agierender Unternehmen und des Finanzmarktes gleichermaßen zu entsprechen.

Die oben beschriebenen norm- und geschäftsfeldbasierten Ausschlusskriterien und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsauswirkungen im Investitionsentscheidungsprozess dienen dazu, negative Auswirkungen weiter zu minimieren. Unternehmen, die nach einer erfolgten Investition gegen unsere Ausschlusskriterien verstoßen, sind von der Neuanlage gänzlich ausgeschlossen.

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

Innerhalb der Debeka-Gruppe berät bzw. entscheidet ein ESG-Komitee über die strategische Ausrichtung zu nachhaltigen Themen in der Kapitalanlage. Zusammen mit der Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit/Regulatorik wird die Nachhaltigkeits- und Klimastrategie fortlaufend weiterentwickelt. Dazu gehört z. B. auch die Implementierung eines Engagementansatzes. Durch den Beitritt zur PRI eröffnen sich Möglichkeiten, zusammen mit anderen Investoren z. B. die Transformation von Unternehmen zu einer Klimaneutralität positiv voran zu treiben.

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

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

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

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

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

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

Prämien, ein nachhaltiges CrossSelling zu betreiben und dabei jederzeit die vorgegebenen Qualitätsziele zu beachten.

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

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

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

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

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

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

Mangels Verknüpfung einzelner Vergütungsbestandteile mit erfolgsabhängigen Zielvorgaben steht die Vergütungspolitik der DebekAM mit der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in Einklang. Anreize dahingehend, dass die im Rahmen der Finanzportfolioverwaltung und Anlageberatung auf Fondsebene erzielbare Rendite und die damit generierbaren Umsätze im Stellenwert vor der Beachtung der im Rahmen der Investitionsentscheidungsprozesse zu berücksichtigenden ESG-Kriterien (vgl. Ausführungen zu Art. 3 und 4 TVO) stehen, sind auf diese Weise ausgeschlossen. Die Minimierung und Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken durch eine umfassende Berücksichtigung von ESG-Kriterien bei den einzelnen Investitionsentscheidungen wirkt sich unter keinen Umständen negativ bei der Gehaltsfestsetzung aus.

Revisionsliste

Version	Änderungen	Branche
1.0	Versionshinweis: Dokument wurde erstellt.	Gültigkeit: vom 10. März 2021 bis 31. Dezember 2021 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz
1.1	Versionshinweis: Gegenüber der Vorgängerversion wurden folgende Änderungen vorgenommen: 1) Aufnahme einer Klimastrategie (S.3) 2) Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI), S.3 3) ESG-Kriterien für Staaten (S.2)	Gültigkeit: seit 01. Januar 2021 Fachlich freigegeben durch: Abteilungsleitung Anlagemanagement/ Grundsatz