

Anmerkung:

Die nachfolgende nichtfinanzielle Berichterstattung nach dem CSR-RUG – Stand: 30.04.24 - ist noch nicht vom DNK bewertet worden.

Mitarbeitende des DNK haben am 25.04.24 mitgeteilt, dass aus Kapazitätsgründen die Ergebnisse der Bewertung bis voraussichtlich 03.05.24 nachgeholt werden.

DEVK-seits wurden alle Fristen im Zusammenhang mit der DNK-Prüfung eingehalten.

DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G.

Berichtsjahr	2023
Leistungsindikatoren-Set	GRI SRS
Kontakt	- Manuel Krempf Riehler Straße 190 50735 Köln Deutschland +49 221 757-2742 - Manuel.krempf@devk.de

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Seit über 135 Jahren legen Versicherte in Deutschland ihre Risiken des Alltags vertrauensvoll in die Hände der DEVK Versicherungen. Von Eisenbahnern für Eisenbahner gegründet kümmert sich die DEVK heute um bundesweit 4,2 Millionen Kundinnen und Kunden mit mehr als 15,3 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten Insgesamt krempeln in Deutschland rund 7.500 Mitarbeitende die Ärmel hoch, um schnell und tatkräftig zu helfen. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und mehr als 1.200 Geschäftsstellen. Zusätzlich sind die Sparda-Banken seit vielen Jahren verlässlicher Partner. Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands viertgrößter Hausrat-, fünftgrößter Pkw- sowie sechstgrößter Haftpflichtversicherer. Verein beruht auf Gegenseitigkeit Für die Beschäftigten im Verkehrsmarkt ist die DEVK der wichtigste Partner, wenn es um Versicherungsschutz geht. Als betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn blickt die DEVK auf eine lange Erfolgsgeschichte zurück. 1886 wurde sie als Selbsthilfeeinrichtung von Eisenbahnern für Eisenbahner unter dem Namen „Sterbekasse der Beamten und Arbeiter im Bezirke der Königlichen Eisenbahndirektion zu Breslau“ gegründet. Seither hat sich die DEVK zu einem leistungsstarken, modernen Versicherungskonzern entwickelt. Ihr Grundprinzip als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit: Versicherungsschutz zu fairen Bedingungen und so preiswert wie möglich, um Menschen Sicherheit im Alltag zu bieten. Ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte des Unternehmens war die Öffnung für den allgemeinen Markt in den 1970er Jahren. In diesem DNK-Bericht wird der DEVK-Konzern, inkl. der DEVK Rückversicherung, jedoch ohne die Freeyou Insurance AG betrachtet. Alle Stichtagswerte wurden zum 31.12.2023 erhoben.

Inhaltliche Ergänzungen

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Im Jahr 2018 hat die DEVK ihre erste Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und verabschiedet. Sie besteht aus einem Leitbild, einem Handlungsfeldmodell und strategischen Thesen. Eine Wesentlichkeitsanalyse bildet die Grundlage der Strategie.

Fünf Handlungsfelder dienen seitdem der Steuerung der Inhalte:

- „Begeisterte Mitglieder und Kundinnen und Kunden“
- „Motivierte Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner“
- „Soziales Engagement“
- „Ökologisches Engagement“
- „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“.

Das Jahr 2023 stand ganz im Zeichen der Vorbereitung auf die Anforderungen der CSRD. In diesem Rahmen wurde mit der Durchführung einer aktuellen Wesentlichkeitsanalyse begonnen. Die Ergebnisse fließen im nächsten Schritt im Jahr 2024 in die Neuentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie ein. Die Nachhaltigkeitsstrategie ist nicht in die Unternehmensstrategie integriert.

Die DEVK unterstützt zudem aktiv die Antriebswende. Seit der Gründung der HyLane GmbH im Jahr 2021 wird klimafreundliche Mobilität von Wasserstoff-LKWs ermöglicht.

Im Jahr 2021 wurde zudem eine Klimastrategie entwickelt. Sie ist der Nachhaltigkeitsstrategie untergeordnet. Sie besteht aus einem Kernsatz, Handlungsfeldmodell und Klimazielen nach Science Based Targets Initiative. Klimastrategie – Zukunft möglich machen Die DEVK, als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, strebt auch in Zukunft eine lebenswerte, enkeltaugliche und dauerhaft versicherbare Welt an. Deshalb ist eine der dringlichsten Aufgaben unserer Zeit, die Erderwärmung auf maximal 1,5 Grad einzudämmen. Dieser Verantwortung stellen wir uns und leisten unseren Beitrag – als Versicherer, Arbeitgeber und Kapitalanleger:

- Wir reduzieren die CO₂-Emissionen an unseren Standorten und in unserem Geschäftsbetrieb.
- Wir sensibilisieren unsere Mitarbeitenden und Kundinnen und Kunden für das Thema Klimawandel und die daraus entstehenden Risiken.
- Wir berücksichtigen in unseren Versicherungsprodukten nachhaltige Kriterien.
- Als Kapitalanleger unterstützen wir verstärkt nachhaltige Investments und die Transition zu kohlenstoffarmen Geschäftsmodellen.

Folgende Entscheidungen wurden zum Ambitionsniveau der DEVK getroffen:

- Scope 1+2: Orientierung am 1,5-Grad Pfad der SBTi
- Scope 3: Orientierung am WB2D-Pfad der SBTi (Well-Below-Two-Degree)

Als Basisjahr gilt das Jahr 2019. Drei Handlungsfelder wurden definiert:

1. Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels
2. Ausgleich der Emissionen
3. Beitrag zur Transformation

Es wurden kurz- und mittelfristige Ziele definiert.

Kurzfristige Klimaziele (2025):

- Scope 1+2: 40% Reduktion im Vergleich zum Basisjahr
- Scope 3: 20% Emissionsreduktion in Scope 3 (exklusive Kapitalanlagen). Bis Mitte 2022 soll die CO₂-Intensität der liquiden Kapitalanlagen des Portfolios messbar sein, um anschließend ein mittelfristiges CO₂-Reduktionsziel festzulegen.

Mittelfristige Klimaziele (2032)

- Scope 1+2: 54% Reduktion im Vergleich zum Basisjahr
- Scope 3: 30% Emissionsreduktion in Scope 3 (exklusive Kapitalanlagen).

Zudem wurden Ziele für den Bereich der Kapitalanlagen im Jahr 2021 definiert. Diese lauten:

- Der Anteil der investierten Unternehmensanleihen und Aktien die sich ambitionierte Ziele* im Einklang mit den internationalen Klimazielen gesetzt haben und diese ernsthaft verfolgen, soll bis Ende 2027 bei 70% sein. Bis 2040 soll dieser Anteil bei 100% liegen.
- Abhängig von der Verfügbarkeit, wird eine deutliche Erhöhung von wirkungsorientierten Investitionen angestrebt.

* Sofern keine Netto-Null-Ziele vereinbart wurden (z.B. weil die Datenlage der Realwirtschaft dies größtenteils noch nicht zulässt), so werden unsererseits Mindestanforderungen an die Qualität der Ziele gestellt, die ein Erreichen der Pariser Klimaziele wahrscheinlich machen. Die Ziele der Klimastrategie werden im Rahmen der neuen Strategieentwicklung überprüft und ggfs. angepasst.

Den größten Einfluss zur Schaffung einer nachhaltigen Zukunft hat die DEVK als Versicherer naturgemäß durch ihre Kapitalstärke und Investitionskraft. Mit unseren Investitionen können wir eine Transformation in Richtung einer nachhaltigen Wirtschaft und Gesellschaft anstoßen und fördern. Das Nachhaltigkeitskonzept für Kapitalanlagen der DEVK setzt sich im Wesentlichen aus drei Bausteinen zusammen. In der ersten Säule werden Mindestanforderungen an die Emittenten gestellt, sodass insgesamt eine verantwortungsvolle Kapitalanlage unter Beachtung internationaler Normen gewährleistet ist. Die zweite Säule bilden Investitionen, welche ihrem Zwecke nach dazu beitragen, die Sustainable Development Goals zu erreichen. In der dritten Säule wird ein expliziter Fokus auf das Thema Klima gerichtet. Das übergeordnete Ziel ist hier eine klimaneutrale Kapitalanlage bis 2050 zu erreichen.



Der Steuerungskreis trifft sich quartalsweise zur Weiterentwicklung der Inhalte, Anpassung an regulatorische Neuerungen und Abstimmungen zum Zielprogramm.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich die DEVK vor allem auf den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Standard zur Erfüllung des CSR-Richtlinienumsetzungsgesetzes. Für die Erhebung des CO₂-Fußabdrucks wird das Greenhouse Gas Protocol des World Resource Institutes angewendet. Zur Definition der Klimaziele wurden die Inhalte der Science Based Targets Initiative herangezogen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Da die Wesentlichkeitsanalyse derzeit überarbeitet wird, verweisen wir an dieser Stelle noch auf die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018. Diese bildet die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und setzt die Pfeiler für unser bisheriges Engagement. Die bewerteten wesentlichen Aspekte werden, wenn möglich, mit der Unternehmensstrategie verknüpft und zählen auf die Zielerreichung ein. Die Mitarbeitenden sind unser wichtigstes Kapital. Wir investieren nachhaltig in die Menschen, die im Innen- und Außendienst für uns arbeiten. Besonders wichtig sind für uns Angebote und Leistungen zur Aus- und Weiterbildung, zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum betrieblichen Gesundheitsmanagement. Kundeninteressen und

Nachhaltigkeitskriterien werden bei der Produktentwicklung beachtet. Alle in der Wesentlichkeitsanalyse bewerteten Aspekte bieten Chancen und Risiken für den Geschäftsalltag. Unsere strategische Herangehensweise analysiert die als wesentlich bewerteten Aspekte Schritt für Schritt weiter, um Chancen und Risiken zu identifizieren und Maßnahmen und Lösungen entsprechend zu entwickeln.

Die Wesentlichkeitsanalyse fand aus zwei Perspektiven statt: Bedeutung des Aspektes für das Geschäft und Bedeutung des Aspektes für externe Stakeholder.

Im Folgenden schildern wir unser gesellschaftliches Umfeld und die Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte: Neben dem geschäftlichen Erfolg hat für die DEVK das soziale Engagement einen hohen Stellenwert. So engagiert sich das Unternehmen seit fast 30 Jahren als Hauptsponsor beim Weltkindertag in Köln. Die DEVK unterstützt darüber hinaus viele weitere regionale Initiativen, besonders für Kinder und Jugendliche. Auch die Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst packen für den guten Zweck mit an.

Folgende Aspekte sind für unser Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit wesentlich:

- Kundeninteressen
- Digitalisierung
- Produktmanagement
- Demografischer Wandel
- Existenzrisiken verringern
- Wettbewerb um Talente
- Ethische Führung
- Klimawandel
- Mitarbeitende
- Urbanisierung
- Soziales Engagement

Die Aspekte Kundeninteressen, Digitalisierung, Produktmanagement, Demografischer Wandel, Wettbewerb um Talente, Ethische Führung, Urbanisierung und soziales Engagement haben Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit. Zum Beispiel beeinflusst der Demographische Wandel und der Wettbewerb um Talente Strategien innerhalb der DEVK im Bereich der Gewinnung von Mitarbeitenden und Förderung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Auswirkungen durch unsere Geschäftstätigkeit erfahren die Aspekte Produktmanagement, Existenzrisiken verringern, Klimawandel, Mitarbeitende und soziales Engagement, sowie Kapitalanlagen und Ressourcennutzung. Zum Beispiel hat die DEVK durch ihre Geschäftstätigkeit und ihre Entscheidungen im Bereich Ressourcennutzung und Kapitalanlagen Einfluss auf das Thema Klimawandel. Ebenso verhält es sich mit dem sozialen Engagement, welches einer breiten Öffentlichkeit zugutekommt. Gleichzeitig hat dieses Thema auch Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit, da es sich z.B. im Bereich Zufriedenheit

der Mitarbeitenden widerspiegelt.

Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten

Das Risikomanagement der DEVK ist im Wesentlichen zentral organisiert und betrachtet sämtliche Risiken, denen die DEVK-Gesellschaften tatsächlich oder möglicherweise ausgesetzt sind. Hierzu zählen auch Nachhaltigkeitsrisiken. Aufgrund der Struktur der DEVK wird das zentrale Risikomanagement für die einzelnen Sologesellschaften als auch die DEVK-Gruppe tätig. Die in der Leitlinie Risikomanagement beschriebenen Methoden und Verfahren gelten sowohl auf Solo- als auch Gruppenebene.

Die operative Risikoverantwortung liegt bei den Fachbereichen, in deren Prozessverantwortung die Risiken auftreten. Die Risikoverantwortlichen haben die Aufgabe, die Risiken in ihren Bereichen zu identifizieren, zu bewerten, zu steuern, zu überwachen und zu berichten. Dieses Risiko-Assessment findet sich in den wesentlichen Risikosteuerungsinstrumenten, dem Internen Kontrollsystem, dem Limitsystem und der Risikoinventur, wieder. Die Nachhaltigkeitsrisiken werden, entsprechend der Empfehlung des Merkblattes der BaFin, in der Risikoinventur in den Blick genommen. Die Risikoinventur wird halbjährlich durchgeführt.

Der Vorstand trägt die nicht delegierbare Verantwortung für das Risikomanagement der Gesellschaften. Der Vorstand wird regelmäßig in Form von quartalsweisen Risikoberichten über Veränderungen der Risikolage informiert. Bei besonderen Ereignissen erfolgt eine zeitnahe ad hoc-Berichterstattung an den Vorstand.

Seit Ende 2019 werden die Nachhaltigkeitsrisiken der DEVK auf der Grundlage des BaFin-Merkblattes vom 20.12.2019 regelmäßig im Rahmen der Risikoinventur erhoben. Die Risikoinventur wird zweimal jährlich durchgeführt. Hierbei werden die Risiken aller Fachbereiche abgefragt und durch die jeweiligen Fachbereiche bewertet. Es erfolgt eine qualitative Bewertung und sofern möglich, eine quantitative Einschätzung der Risiken. Nachhaltigkeitsrisiken im Sinne des Merkblattes sind Ereignisse oder Bedingungen aus den Bereichen Umwelt, Soziales oder Unternehmensführung, deren Eintreten tatsächlich oder potenziell erhebliche negative Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie auf die Reputation eines Unternehmens haben können. Dies schließt klimabezogene Risiken in Form von physischen Risiken und Transitionsrisiken ein. Physische Risiken ergeben sich sowohl im Hinblick auf einzelne Extremwetterereignisse und deren Folgen als auch in Bezug auf langfristige Veränderungen klimatischer und ökologischer Bedingungen. Transitionsrisiken bestehen im Zusammenhang mit der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft.

Die Anzahl der Nachhaltigkeitsrisiken hat sich von 61 (30.06.2022) auf 50 (30.06.2023) verringert. Der Rückgang resultiert maßgeblich aus einer Konsolidierung der Kumul- und Großschadenrisiken in der aktiven und passiven Rückversicherung. Außerdem wurden in dem Vorjahr versehentlich

die Nachhaltigkeitsrisiken der Tochtergesellschaft Freeyou Insurance AG berücksichtigt. Diese liegen außerhalb des Scopes der DNK-Berichterstattung.

16 Risiken betreffen das Ressourcenmanagement und 34 Risiken betreffen gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten. Die Konsolidierung der Querschnittsthemen betraf hauptsächlich das Ressourcenmanagement.

Abgeleitet aus dem Wesentlichkeitskonzept werden hieraus die sogenannten wesentlichen Risiken bestimmt. Die unternehmensspezifischen Grenzwerte des Wesentlichkeitskonzeptes 8 ergeben sich aus dem Risikotragfähigkeitskonzept und den Zielbedeckungsquoten. Von den ermittelten Nachhaltigkeitsrisiken sind 24 Risiken wesentlich. Davon betreffen 14 Risiken das Ressourcenmanagement (Kap. 12) und 10 Risiken gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (Kap. 20). Zu den Kap. 14. Arbeitnehmerrechte, Kap. 17. Menschenrechte und Kap. 18. Gemeinwesen wurden keine Risiken identifiziert.

Die wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken finden sich, wie die Darstellung in nachfolgenden Kapiteln zeigt, hauptsächlich in der eigenen Geschäftstätigkeit (§ 289 Abs. 3 Nr. 3 HGB) und in den Geschäftsbeziehungen (§ 289 Abs. 3 Nr. 4 HGB). Die Risiken der eigenen Geschäftstätigkeit berühren hauptsächlich das Prämien-, Reserve- und Kumulrisiko im Rahmen der physischen Risiken (Klimawandel). Die Risiken aus den Geschäftsbeziehungen ergeben sich vorwiegend aus den Transitionsrisiken im Rahmen der Kapitalanlage. Grundsätzlich lässt die Ethikrichtlinie der DEVK allerdings keine Geschäftspraktiken zu, die gegen ethische Standards verstoßen, gesetzes- oder wettbewerbswidrig sind. Die Nachhaltigkeitsstrategie bei den Kapitalanlagen sieht sogenannte Themeninvestments (Themenansatz oder Impact Investments) vor. Es wurde ein Leitfaden zur nachhaltigen Kapitalanlage erstellt.

Chancen aus Nachhaltigkeitsaspekten

Die größten Chancen ergeben sich für die DEVK aus der langjährigen Orientierung am Wohl des Menschen. Seit 135 Jahren ist die DEVK ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Das solidarische Prinzip gilt bis heute. Wir sind für die Menschen da. Wir sind unseren Mitgliedern verpflichtet und müssen keine Gewinne an Aktionäre ausschütten. 2023 haben wir als einer von ganz wenigen Versicherern in Deutschland unseren Bestandskunden freiwillig Beiträge erstattet. Wir bieten sichere Arbeitsplätze, gute Karrierechancen und viele betriebliche Leistungen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeitenden (Ind. 16. Qualifizierung). Gerade das langjährige und umfassende soziale Engagement der DEVK ist ein Alleinstellungsmerkmal. Im sozialen Bereich kümmern wir uns traditionell besonders um Kinder und Jugendliche (Ind. 18 Gemeinwesen.) Daraus ergeben sich Chancen durch eine positive Wahrnehmung der DEVK durch die eigenen Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie zukünftige Bewerberinnen und Bewerber. Chancen entstehen auch aufgrund von Nachhaltigkeitsthemen zum Beispiel auch in der Versicherung neuer

umweltfreundlicherer Mobilitätsformen (Ind. 10 Innovations- und Produktmanagement).

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Für jedes Handlungsfeld der Nachhaltigkeitsstrategie wurden qualitative Ziele und Maßnahmen definiert. Im Jahr 2023 wurde weiter an der Umsetzung des Zielprogramms und den ca. 40 qualitativen Zielen gearbeitet. Die Ziele wurden bisher nicht priorisiert. Im Rahmen des neuen Strategieprozesses zur Erfüllung der CSRD soll dies beachtet werden.

Eine Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie ist für das Jahr 2024 in Vorbereitung auf die CSRD-Anforderungen geplant. In diesem Schritt wird auch das Zielprogramm überarbeitet und neue Ziele definiert.

Nachfolgend sind die Schwerpunktthemen je Handlungsfeld beschrieben, mit je einem Beispielziel des Schwerpunktthemenbereichs.

Schwerpunkt	Zielbeispiel
Ökologisches Engagement	
Ressourcennutzung	Ressourcennutzung optimieren
Klima und CO ₂	Siehe Kriterium 1 Strategie
Kapitalanlagen	Siehe Kriterium 1 Strategie
Gesellschaftliches Engagement	
Aktion	FAMARI: kostenlose Orientierung für werdende Eltern und Familieninteressierte
Begeisterte Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner	
Chancengleichheit	Unterstützung für Mitarbeitende mit Kindern ausbauen
Gesundheit	Maßnahmen zur Stärkung von physischer und psychischer Gesundheit ausbauen
Führungskultur	Kulturellen Unternehmenswandel auch in Führungskultur vorantreiben, Charta der Vielfalt unterzeichnet
Beteiligung und Kommunikation	Beteiligungsformate fördern
Verantwortungsvolle Unternehmensführung	

Nachhaltigkeits-Management	Weiterentwicklung der Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie
Unternehmenskultur und Werte	Einbeziehung der Lieferanten und Dienstleister in NHK Engagement
Datenschutz und IT-Security	Höchste Qualität bei Datenschutz und IT-Security gewährleisten
Begeisterte Mitglieder und Kundinnen und Kunden	
Produktmanagement	Stärkung nachhaltiger Mobilität und Urbanisierung über Versicherungsprodukte

Die Maßnahmen werden über Ansprechpartner aus den entsprechenden Abteilungen verantwortet. Der Fortschritt der Umsetzung der Maßnahmen wird vom Nachhaltigkeitsbeauftragten nachgehalten und im vierteljährlichen Steuerungskreis besprochen. Ein Großteil der Maßnahmen konnte bereits geprüft oder umgesetzt werden. Die DEVK folgt dem GDV-Positionspapier und bekennt sich auch zu den Sustainable Development Goals. Die Ziele wurden nicht explizit in Bezug auf die SDG entwickelt. Natürlich haben die Nachhaltigkeitsziele dennoch einen Einfluss auf diverse SDG.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Nachhaltigkeit hat für die Wertschöpfung bei uns im Unternehmen eine hohe Bedeutung.

Integration der Nachhaltigkeit in die Stufen der Wertschöpfungskette

Stufe der Wertschöpfungskette	Beschreibung	Nachhaltigkeitskriterien
Direkte Lieferantinnen und Lieferanten	Lieferantinnen und Lieferanten direkter Produkte und Dienstleistungen, z.B. Papier, Strom, Fernwärme.	Nachhaltigkeitskriterien sind im Supplier Code of Conduct aufgeführt. Diese sind: Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vergütung und Arbeitszeiten, Diskriminierung, Arbeitsschutz, Planung der betrieblichen Kontinuität, Korruption/Bestechung, Geldwäsche, Datenschutz, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Umwelt.

Kundschaft	Versicherungskundschaft	Datenschutzrichtlinie, Verhaltenskodex Vertrieb, Abfrage von Nachhaltigkeitskriterien bei Versicherungsanlageprodukten im Sinne der IDD.
------------	-------------------------	--

Soziale und ökologische Probleme in der Wertschöpfungskette

Stufe der Wertschöpfungskette	Problem	Ansatz
Einkauf Papier	Umweltbelastung durch Frischfaserpapier	Die Umstellung auf Recyclingpapier wird geprüft.
Einkauf Fernwärme, Strom	Umweltauswirkung, CO ₂ Emissionen	Seit Januar 2020 bezieht die DEVK in der Zentrale und den Regionaldirektionen zertifizierten Ökostrom. Fernwärme wird wo möglich in der Zentrale und den RDen genutzt und verringert die CO ₂ -Auswirkungen im Vergleich zu direkter Verbrennung
Einkauf von Produkten und Dienstleistungen generell	diverse Nachhaltigkeitsaspekte	Nachhaltigkeitskriterien sind im Supplier Code of Conduct aufgeführt. Diese sind: Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vergütung und Arbeitszeiten, Diskriminierung, Arbeitsschutz, Planung der betrieblichen Kontinuität, Korruption/Bestechung, Geldwäsche, Datenschutz, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Umwelt.

Die DEVK hat einen Supplier Code of Conduct (COC), den alle wesentlichen Lieferanten, Dienstleister und Auftragnehmerinnen und Auftragnehmer unterzeichnen müssen. Aktuell gibt es bei der DEVK in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitsaspekte. Im Einkauf werden diese über den genannten Supplier COC geregelt. Auf der Kundenseite (nachgelagert) bietet die DEVK verschiedene Produkte an, die speziellen sozialen und/oder ökologischen Mehrwert bieten. Die Produkte sind an entsprechender Stelle im Bericht aufgeführt.

Die DEVK handelt gemäß der gesetzlichen Grundlage des LkSG, wonach eine Überprüfung der unmittelbaren Lieferanten erfolgen muss, Subunternehmen werden nur bei einem Verdacht oder Vorfall eines gesetzlichen Verstoßes

überprüft. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keinen Anlass für die Überprüfung eines Subunternehmens.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert: Der Beauftragte für Nachhaltigkeit der DEVK, Manuel Krempf, gehört zum Stab der Hauptabteilung Unternehmenskommunikation, Digitales Kundenmanagement.

Kontakt:

Manuel Krempf
DEVK Versicherungen
Unternehmenskommunikation, Digitales Kundenmanagement
Beauftragter für Nachhaltigkeit
Riehler Straße 190
50735 Köln
Telefon: +49 221 757-2742
Mobil: +49 172 2928156
Fax: +49 221 757-392742

E-Mail: manuel.krempf@devk.de

Internet: www.devk.de

Er stimmt sich eng mit dem Hauptabteilungsleiter ab und vertritt das Thema Nachhaltigkeit auch gegenüber dem Vorstand. Ressortzuständig ist der Personal- und Vertriebsvorstand.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

2018 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie durch einen abteilungsübergreifenden Steuerungskreis erarbeitet. Im Zielprogramm werden alle Maßnahmen sowie die Verantwortlichkeiten und der Zielerreichungsgrad festgehalten. Der Fortschritt der Zielerreichung sowie Umsetzung der Maßnahmen wird in den vierteljährlichen Steuerungskreistreffen geprüft und besprochen. Die Regionaldirektionen tauschen sich ebenfalls vierteljährlich mit der Zentrale bei einem Nachhaltigkeits-Jour-Fixe über Umsetzung, Fortschritt und neue Ideen aus.

Relevante regulatorische Neuerungen im Bereich Nachhaltigkeit werden von den Fachbereichen sowie dem Verantwortlichen für Nachhaltigkeit regelmäßig geprüft. Auf die Operationalisierung wird in den verschiedenen Themenkapiteln detaillierter eingegangen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird kontinuierlich weiterentwickelt und der Fortschritt nachgehalten. Eine Neuausrichtung der Nachhaltigkeitsstrategie ist für 2024 geplant.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die DEVK steuert die definierten Nachhaltigkeitsziele bisher nicht über Leistungsindikatoren. Die Kontrolle zur Zielerreichung erfolgt über eine Auswertung der Maßnahmenumsetzung durch den Nachhaltigkeitsbeauftragten und im Steuerungskreis.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe an bereits etablierten Leistungsindikatoren im Unternehmen, welche den Fortschritt der Zielerreichung auf Ebene der Handlungsfeldziele ebenfalls abbilden. Für das Handlungsfeld "Begeisterte Mitglieder und Kundinnen und Kunden" sind die Messung der Kundenzufriedenheit sowie für das Handlungsfeld "Motivierte Mitarbeitende und Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner" die Messung der Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Die Berichterstattung weiterer sozialer und ökologischer Leistungsindikatoren im Rahmen der DNK-Berichterstattung wird ebenfalls zur Steuerung und Kontrolle der Nachhaltigkeitsziele genutzt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Unsere Organisation orientiert sich an verschriftlichten Werten, Grundsätzen, Standards sowie Verhaltensnormen (zum Beispiel Verhaltens- und Ethikkodizes).

Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
Richtlinie	Ethik-Richtlinie	Erstellung unter Absprache mit verschiedenen Bereichen; Freigabe durch Vorstandsbeschluss; Veröffentlichung im Intranet
Leitlinie	Interne Gruppenleitlinie Compliance	Erstellung mit externen Beratern; Freigabe durch Vorstandsbeschluss; Veröffentlichung im Intranet
Leitfaden	GWG Leitfaden für die praktische Umsetzung in der DEVK	Erstellung durch den Geldwäschebeauftragten auf Grundlage von gesetzlichen Vorschriften; Veröffentlichung unter HA III Bereich Leben/fachliche Handbücher.
Leitfaden	Leitfaden für den Umgang mit dem Hinweisgebersystem (Whistleblowing)	Erstellung durch die zentrale Compliance-Funktion auf Grundlage von gesetzlichen Vorschriften; Veröffentlichung im Intranet
Verhaltensnorm	Grundsatzerklärung gem. LkSG zur Achtung der Menschenrechte	Erstellung durch Nachhaltigkeitsbeauftragten in Abstimmung mit Compliance und Zentralem Einkauf, Grundlage gesetzliche Vorschrift. Freigabe durch Vorstandsbeschluss. Veröffentlichung auf DEVK-Internetseite.
Verhaltensnorm	Supplier Code of Conduct	Code of Conduct für alle Geschäftspartner zur Einhaltung sozialer und ökologischer Kriterien
Verhaltensnorm	InsuResilience	Unterzeichnung der Mitgliedschaft durch Vorstand

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Im Rahmen der Transparenz der Vergütungspolitik im Zusammenhang mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken wurde folgendes beschlossen:

Bei der Vergütungspolitik der DEVK wird die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken in unterschiedlicher Ausprägung berücksichtigt. Die Vergütung für die Vermittlung von Finanzprodukten im Vertrieb schafft keine Anreize dafür, dass Kunden Produkte empfohlen werden, die nicht ihren Interessen und Wünschen, wozu auch ihre Nachhaltigkeitspräferenzen gehören, entsprechen. Das Vergütungssystem der DEVK für den Innendienst sieht gemäß der anwendbaren Gehaltstarifverträge der privaten Versicherungswirtschaft überwiegend feste Vergütung vor. Eine zusätzliche Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken erfolgt daher im Rahmen der Vergütung für den Innendienst überwiegend nicht.

Für die Personenkreise Vorstände, Leitende Mitarbeiter und AT-Angestellte sehen die Vergütungsvereinbarungen fixe und variable Vergütungsbestandteile (Tantiemen) vor. Der Anteil der variablen Vergütung am Gesamtjahreseinkommen liegt unterhalb der Wertgrenzen der BaFin im Zusammenhang mit Art. 275 DVO und begünstigt daher keine übermäßige Risikobereitschaft auch im Hinblick auf Nachhaltigkeitsrisiken.

Die für den variablen Vergütungsbestandteil maßgeblichen Ziele und Erreichungskriterien legen die Aufsichtsräte vor dem Beginn eines jeden Geschäftsjahres für alle Vorstandsmitglieder einheitlich fest. Die durch die Aufsichtsräte beschlossenen Ziele und Kriterien gelten neben den Vorständen einheitlich für die Personenkreise, die einen variablen Vergütungsbestandteil vereinbart haben. Die Ziele und Kriterien beinhalten auch nichtfinanzielle, qualitative Kriterien wie Kunden und Mitarbeiterzufriedenheit. Nach dem Ende des Geschäftsjahres, für das die Tantieme gewährt wird, stellt der Aufsichtsrat den Grad der Zielerreichung im Geschäftsjahr durch Beschluss fest.

Nachhaltigkeitsziele sind nicht expliziter Bestandteil der Evaluation der oberen Führungsebene. Die Nachhaltigkeitsziele der DEVK werden durch den regelmäßigen Austausch des Nachhaltigkeitssteuerungskreises kontrolliert.

Es gibt im Unternehmen folgende Regelungen zur Einbringung eigener Ideen

im Unternehmen: Es gibt ein Ideenmanagement und eine Zukunftswerkstatt. Die Ideen werden gefördert und bei Umsetzung belohnt.

Die DEVK bietet dem Vorstand und den leitenden Führungskräften folgende Vergütungsformen:

- leistungsbasierte Vergütung
- Boni
- Altersvorsorgeleistungen

Die sich aus den Leistungskriterien des Vorstands und der Führungskräfte ergebenden Ziele orientieren sich an nachhaltigem Wirtschaften und nachhaltigem Wachstum. Dies hat für die DEVK als Versicherungsunternehmen mit langjähriger Tradition hohe Priorität und wird unabhängig von einem bestimmten Zeitraum stetig beachtet und sichergestellt.

Mit Rücksicht auf Persönlichkeitsrechte erfolgt keine Veröffentlichung. Das Verhältnis ist in der DEVK auch nicht relevant für die Steuerung.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:

i. Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;

ii. Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;

iii. Abfindungen;

iv. Rückforderungen;

v. Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.

b. wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Mit Rücksicht auf Persönlichkeitsrechte erfolgt keine Veröffentlichung. Das Verhältnis ist in der DEVK auch nicht relevant für die Steuerung.

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person

der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

Mit Rücksicht auf Persönlichkeitsrechte erfolgt keine Veröffentlichung. Das Verhältnis ist in der DEVK auch nicht relevant für die Steuerung.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zur Identifikation der wesentlichen Stakeholder wurde eine umfangreiche Liste mit externen und internen Stakeholdern zusammengestellt und durch den Nachhaltigkeits[1]-Steuerungskreis auf einer Skala von 1 (wenig relevant) bis 3 (sehr relevant) priorisiert.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kundinnen/Kunden	Produktentwicklung, Beschwerdemanagement, KUBUSVersicherungsmarktstudie
Mitarbeitende	Mitarbeitenden-Befragung, Ideen- und Vorschlagsmanagement, Sharepoint-Raum zum Thema Nachhaltigkeit für Innendienst und Außendienst
Politik/Gesetze	GDV, Bafin
Vorstand	Austausch und Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie und weiterer Prozesse, Prüfung des prüfpflichtigen Berichtsteils des Nachhaltigkeitsberichtes
Mitglieder-Vertretende	Kommunikation über das Mitgliedermagazin „extraTakt“, das 6 Mal im Jahr erscheint
Aufsichtsrat	Prüfung des prüfpflichtigen Berichtsteils des Nachhaltigkeitsberichtes
Verbände	EURESA-Konferenz von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit zum Thema Nachhaltigkeit, GDV
Verbraucherschützer	Beantworten von Presseanfragen
Vereine	Beantworten von Anfragen zu Spenden und Sponsorings

Im Jahr 2023 haben gleich mehrere Programme zur Einbeziehung verschiedener Stakeholdergruppen stattgefunden.

- Innendienst: Befragung zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden, Befragung einzelner Mitarbeitenden und Führungskräfte Innendienst. Informationen auf der laufend aktualisierten Nachhaltigkeits-Intranetseite.
- Außendienst: Befragung von Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartnern, Informationen über Vertriebsinformations-Mail, Befragung einzelner Mitarbeitenden und Führungskräfte Außendienst.

Im Zuge der Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2024 wird auch eine erneute Stakeholderanalyse durchgeführt.

Im Leistungsindikator GRI SRS-102-44 werden Stakeholderformate und die Reaktion der DEVK berichtet.

Die DEVK kommuniziert ihre Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen der DNK-Erklärung für alle Stakeholder sowie auf der Website www.devk.de

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;

ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Produktentwicklungsprozess	Kundinnen und Kunden	Befragung, Analyse und Auswertung der Kundenmeinungen
Ökologische, soziale und ökonomische Verbesserungen innerhalb der Organisation	Mitarbeitende	Vorschlagswesen und zentrales Ideenmanagement: Sammeln der Anregungen, Antwort an die Mitarbeitenden, ggf. Aufnahme der Themen im Strategieprozess und weiterhin in der Operationalisierung.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Produktentwicklungsprozess und Management

Die Produktentwicklung der DEVK ist ein mehrstufiger Prozess, in dem diverse Fachbereiche (z. B. Vertrieb, Marktforschung und Sparten) involviert sind. Die Kundenbedürfnisse werden über verschiedene Umfrageansätze integriert.

Der Impuls zur Produktentwicklung oder Produktweiterentwicklung kommt in der Regel aus den jeweiligen Fachsparten oder mittels Produktvorschlags des Vertriebs. Das Produktmanagement in Zusammenspiel mit beteiligten Bereichen bewertet die Einreichung und initiiert bei positivem Bescheid den Produktentwicklungsprozess.

Als einer der ersten Versicherer in Deutschland beschäftigt sich die DEVK seit 2020 mit einer ganzheitlichen Lösung, um Nachhaltigkeitsprinzipien in die Produktentwicklung zu integrieren. Sie berücksichtigt dabei soziale wie auch ökologische Wirkungsmöglichkeiten. Die entwickelten Nachhaltigkeitskriterien sollen an der Basis des Versicherungsgeschäfts wirken: bei den Versicherungsprodukten. Die entwickelten Ansätze wurden im Jahr 2023 weiter getestet und auf Kompatibilität zur Delegierten Verordnung IDD überprüft. Zukünftig soll auch der DEVK-Außendienst stärker eingebunden werden. Ziel des Produktmanagements ist es, alle Angebote auf Nachhaltigkeitskriterien hin zu überprüfen und Verbesserungen bereits im Anfangsstadium zu integrieren.

2023 wurden die entwickelten Nachhaltigkeitskriterien für den Produktentwicklungsprozess eingeführt. Erfahrungen mit den neuen Kriterien können im kommenden Jahr berichtet werden.

Digitalisierung

Ziel der Digitalisierung der DEVK ist es, alle wesentlichen Prozesse (Neu- und Veränderungsgeschäft sowie Schaden und Leistung) zu optimieren und automatisieren. Darunter fällt z. B. der bevorzugte Policenversand per E-Mail. Durch die Funktionen und Services DEVK[1]Chatberatung, telefonischer Anwaltsservice sowie der Möglichkeit, erforderliche Dokumente als Bild-/Fotodatei per App zu versenden, entfällt der Weg zu einem Rechtsanwalt oder einer DEVK[1]Geschäftsstelle. Dadurch werden wertvolle ökologische und persönliche Ressourcen gespart. Die DEVK bietet ihrer Kundschaft in einigen Sparten eine Onlineschadenbearbeitung an.

Produktbeispiele und deren Auswirkungen

Nachfolgend listet die DEVK beispielhaft Produkte aus den verschiedenen DEVK-Sparten und deren Auswirkungen aus ökologischer oder sozialer Perspektive.

Soziale Perspektive:

Im Rahmen der sozialen Nachhaltigkeit stellt die DEVK verschiedene Reha- und Assistance-Dienstleistungen im Bereich Kfz und Unfall zur Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation zur Verfügung. Zusätzlich wird in der Unfallversicherung ein Reha- und Assistance-Paket optional angeboten.

Die DEVK bietet zudem eine flexible Tarifgestaltung, um auf die persönliche/individuelle Lebenssituation der Kundschaft eingehen zu können:

- Im Rahmen der Risikolebensversicherung werden direkt nach Einreichung der Sterbeurkunde und des Versicherungsscheins (ohne weitere Prüfung) 10.000 Euro Soforthilfe (max. Versicherungssumme) an die Hinterbliebenen ausgezahlt.
- In der Risikoversicherung (Plus), BU, BUZ und GF bietet die DEVK eine Nachversicherungsgarantie an - d. h. der Versicherungsnehmende kann zu bestimmten Anlässen (z. B. Heirat) die Versicherungsleistung ohne Gesundheitsprüfung erhöhen. Seit 07/2023 verzichten wir in der BU bei Nachversicherung unter bestimmten Voraussetzungen sogar auf die Risikoprüfung.
- In der Berufsunfähigkeits- und Grundfähigkeitsversicherung wird eine Verlängerungsoption angeboten. Diese ermöglicht bei Anhebung der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder eines berufsständigen Versorgungswerks die entsprechende Verlängerung des Vertrags ohne erneute Risikoprüfung (z. B. Nachversicherungsgarantie). Im Bereich Rechtsschutz gibt es viele begleitende Services, teilweise auch für Nichtkundinnen und -kunden der DEVK. Beispiele:
- Dokumenten-Assistent: Auch ohne Rechtsschutzversicherung ist der DEVK - Dokumenten-Assistent frei zugänglich und hilft online bei der Erstellung 20 individualisierter und rechtssicherer Vorsorgedokumente wie Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder Betreuungsverfügung.

In ökologischer Hinsicht:

- Durch den stetigen Ausbau digitaler Prozesse schonen wir Ressourcen. Förderung digitaler Kommunikation durch Bereitstellung verschiedener Apps (z.B. Leistungsbeantragung). Darüber hinaus erfolgt auf Wunsch des Kunden eine digitale Verwaltung der Verträge über meineDEVK. Online-Policenversand wird bereits in einigen Sparten ermöglicht.
- Die DEVK rabattiert umweltbewusstes Fahren durch Nachlässe für Elektrofahrzeuge in der Kfz-Haftpflichtversicherung und einen günstigeren Beitrag bei geringer Jahresfahrleistung. Zusätzlich wird auch ein Nachlass für den Besitz eines ÖPNV[1]Tickets oder einer BahnCard gewährt.
- Gemeinsam mit Carglass® und dem Verein PRIMAKLIMA bietet die DEVK die Reparatur für die Natur an: Pro reparierte Frontscheibe wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt, um das weltweite Klima zu verbessern.

- Einsparung von (knappen) Ressourcen durch Reparaturen und Wiederverwendung von beschädigten Teilen, z. B. durch Reparatur statt Austausch von Frontscheiben, Wiederverwendung alter Autoreifen oder Nutzung von Smart Repair.
- In Wohngebäude werden Photovoltaikanlagen und Solaranlagen versichert (Kundschaft kann durch die PV-Anlagen Strom und Wärme aus regenerativen Quellen gewinnen anstelle fossiler Brennstoffe).
- Mobile Balkonkraftwerke können über Hausrat mitversichert werden.
- Im Rahmen der DEVK-Fondsrente vario und in der DEVK-SmartInvest Junior hat die Kundschaft die Möglichkeit, innerhalb eines nachhaltigen Anlagekonzepts anzulegen.
- Das DEVK-Anlagekonzept RenditeNachhaltig investiert entsprechend den Anlagegrundsätzen in ETF- bzw. Zielfondsanteile, die vom Fondsmanagement unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien ausgewählt wurden.
- In der Nachhaltigkeitsanalyse von Unternehmen, Ländern und Organisationen werden ökologische, ökonomische und soziale Kriterien berücksichtigt. Unternehmen und Emittenten, die einer nachhaltigen Entwicklung schaden, sollen über die Anwendung von Ausschlusskriterien gemieden werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Grundsätzlich muss zwischen indirekten (vor allem Beteiligungen und Fonds, die nicht von uns verwaltet werden) und selbst gesteuerten Beständen differenziert werden. Bei indirekten Investments sind die entsprechenden Fondsmanager für die Nachhaltigkeitsintegration verantwortlich – hier kann die DEVK in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie i.d.R. bei der Auswahl des Produkts bzw. des Fondsmanagers steuern.

Bei Aktien und Zinsanlagen hat die DEVK durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental-Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services), Zugang zu nicht-finanziellen 21 Daten, welche fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden liefern. Anhand dieser Daten können wir unser Portfolio analysieren, laufend überwachen und den zukünftigen Erfolg unserer Strategie in Richtung einer verantwortungsvolleren Kapitalanlage messen. In Summe werden ca. 62% der Kapitalanlagen der DEVK aktuell mit ISS ESG geprüft.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Natürliche Ressourcen	Umfang der Nutzung/Datenlage
Energie	<p>Elektrizität Die DEVK hat 2020 ein neues Energieaudit durchgeführt. Daraus wurden v. a. für einzelne Regionaldirektionen Maßnahmen zum Energiesparen abgeleitet, die nach und nach umgesetzt werden. Seit 2020 bezieht die DEVK zertifizierten Ökostrom für die bundesweiten Liegenschaften.</p> <p>Umfang 2023:</p> <p>Erdgas: 1.021.307 kWh</p> <p>Stromverbrauch: 8.026.462,17kWh</p> <p>Fernwärme: 5.586.729 kWh</p> <p>Gesamt: 14.634.498 kWh</p>
Abfall	<p>Hausmüll, Biomüll, Papier/Pappe, Glas, Gelbe Tonne, Elektronik, Bauschutt, Sperrmüll, Batterien, Metall, feuerfeste Rohstoffe, Holz, Speiseöl, Sonstiges</p> <p>Abfallmengen werden durch die Zentrale sowie die Regionaldirektionen erhoben.</p> <p>Umfang 2023: 707,57 t</p>

Wasser	<p>Wasser wird lediglich für Sanitärbetrieb in den Büros und der Kantine verwendet. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben.</p> <p>Umfang 2023: 21.472 m³</p>
Abwasser	<p>Abwassermenge entspricht Wassermenge. Entsorgung über kommunale Kanalisation. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben.</p> <p>Umfang 2023: 21.472 m³</p>
Materialien	<p>Hauptmaterial ist Papier (Frischfaser und Recyclingpapier).</p> <p>Datenerhebung durch Bereich Einkauf der Zentrale Köln.</p> <p>Umfang 2023: 467,91 t</p> <p>Zudem wurden 107.359 Becher in den Getränkeautomaten verwendet.</p>
Emissionen	<p>Emissionen werden in den Scopes 1, 2 und 3 verursacht und in einem separaten Corporate Carbon Footprint erhoben.</p> <p>Daten kommen aus verschiedenen Abteilungen der Zentrale und teilweise direkt aus den Regionaldirektionen.</p> <p>Scope 1: 2.558,79 t CO₂e</p> <p>Scope 2: 67,34 t CO₂e</p> <p>Scope 3: 4.007,08 t CO₂e</p>

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der DEVK wurde 2018 verabschiedet und 2021 durch die Klimastrategie ergänzt.

Für das Handlungsfeld "Ökologisches Engagement" wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen in der Nachhaltigkeitsstrategie definiert:

- Reduktion von Treibhausgasen
- Ressourcennutzung
- Kapitalanlagen

Für jeden dieser strategischen Schwerpunktbereiche wurden Maßnahmen definiert, die einen Beitrag zu nachhaltigerem Ressourcenmanagement liefern. So wird zum Beispiel für "Klima und CO2" seit 2020 zertifizierter Ökostrom im Großteil der Liegenschaften genutzt. Bis auf einen minimalen Strombezug bezieht die DEVK nur noch zertifizierten Ökostrom. Auf die Zielerreichung weiterer Ziele wird im kommenden Jahr weiter eingegangen. Ziel ist es, dies auf 100% bis 2025 für alle eigenen und selbstgenutzten Liegenschaften auszuweiten.

2018 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie durch einen abteilungsübergreifenden Steuerungskreis erarbeitet. Im Zielprogramm werden alle Maßnahmen sowie die Verantwortlichkeiten und der Zielerreichungsgrad festgehalten. Der Fortschritt der Zielerreichung sowie Umsetzung der Maßnahmen wird in den quartalsweisen Steuerungskreistreffen geprüft und besprochen. Der Vorstand bringt sich aktiv in die Steuerungskreise ein und wird bei wichtigen Entscheidungen (z.B. Verabschiedung der Klimastrategie) gesondert informiert und einbezogen.

Mögliche wesentliche Risiken, die sich aus der Geschäftstätigkeit, Produkten und Dienstleistungen der DEVK ergeben und negative Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme haben, könnten sich aus den "Kapitalanlagen" der DEVK ergeben. Das Ressourcenmanagement referenziert auf das Handlungsfeld „Ökologisches Engagement“ der Nachhaltigkeitsstrategie. Die Risiken ergeben sich hierbei aus der Kapitalanlage- und der Produktstrategie der DEVK. Nachfolgend sind die wesentlichen Risiken aufgelistet, die das Ressourcenmanagement betreffen.

RKat	FB	RiNr	RiBez	CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (§ 289 Abs. 3 HGB)		
				eigene Geschäftstätigkeit § 289 Abs. 3 Nr. 3 HGB	Geschäftsbeziehungen § 289 Abs. 3 Nr. 4 HGB	Produkte und Dienstleistungen § 289 Abs. 3 Nr. 4 HGB
Marktrisiko	VII	74	Kursrisiken aus Aktien und Beteiligungen		x	
	VII	118	Spreadrisiko		x	
	VII	227	Kursrisiken aus Immobilien (direkt und indirekt)		x	
OpRisk	IA	39	Fehlendes Fachpersonal	x		
	XVIII	272	Zu große Dimension RV- bzw. Retro-Schutz	x		
Versicherungstechnisches Risiko	III	370	Stornorisiko	x		
	IV	3	Prämienrisiko	x		
	IV	355	Stornorisiko	x		
	RS	23	Reserverisiko	x		
	RS	180	Prämienrisiko	x		
	RS	362	Stornorisiko	x		

VIII	14	Reserverisiko	x		
XVIII	2	Kumulschaden (Sturm, Hagel, Erdbeben,...)	x		
XVIII	122	Kumul- und Großschaden	x		

Die versicherungstechnischen Risiken in der Erst- und Rückversicherung berühren die eigene Geschäftstätigkeit. Die Kapitalanlagerisiken und die passive Rückversicherung betreffen unsere Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen der Cloud-Strategie der DEVK gewinnen zunehmend Business Continuity-Risiken aus Dienstleistungsbeziehungen an Bedeutung.

Die DEVK bekennt sich in der Nachhaltigkeitsstrategie mit dem Handlungsfeld „Ökologisches Engagement“ dazu einen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele und gegen die Ressourcenübernutzung zu leisten. Ein wirkungsvolles Instrument zur Erreichung dieses Zieles ist eine nachhaltige Kapitalanlage. Hierbei fokussiert sich die DEVK auf sogenannte Themeninvestments (Themenansatz oder Impact Investments). Im Vordergrund stehen Investitionen in erneuerbare Energien und Infrastrukturprojekte. Risiken ergeben sich dabei aus dem Transitionsprozess der Umstellung auf eine kohlenstoffarme Wirtschaft und eine nachhaltige Mobilität. Die Investments sind oftmals durch lange Laufzeiten geprägt. Hieraus resultieren Liquiditätsrisiken. Außerdem sind die Renditeprognosen oftmals unsicher. Es können sich Zielverfehlungen hinsichtlich des Gewinnversprechens an den Kunden ergeben. Insgesamt bewegt sich die nachhaltige Kapitalanlage im Spannungsfeld der aufsichtsrechtlichen Ziele Sicherheit, Rendite und Liquidität. Im Rahmen des Themenansatzes investiert die DEVK in ausgewählte Investments, die in diesem Spannungsfeld einen möglichst großen Ergebnisbeitrag leisten.

In der Produktgestaltung findet der Nachhaltigkeitsgedanke zunehmend Berücksichtigung. Pilotsparten sind die Kraftfahrt- und Hausratversicherung. In der Kraftfahrthaftpflichtversicherung gibt es beispielsweise einen Nachlass auf Elektro- und Hybridfahrzeuge (Öko-Tarif), einen Wenigfahrer-Tarif und einen Nachlass für Jobticket und BahnCard. Auf das Prämien- und Reserverisiko haben aber auch physische Risiken, die sich aus Extremwetterereignissen und der langfristigen Veränderung klimatischer und ökologischer Bedingungen ergeben, einen maßgeblichen Einfluss. Hierdurch verändern sich langfristig auch Schadenhäufigkeit und Schadenhöhe. Im ORSA-Bericht zum 31.12.2022 werden erstmals konkrete Berechnungen auf der Grundlage der von BaFin bzw. GDV veröffentlichten Parameter dargestellt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:

i. eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;

ii. eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Gesamtgewicht eingesetzte erneuerbare und nicht erneuerbare Materialien

Hierbei handelt es sich um den Papierverbrauch der gesamten Organisation im Jahr 2023.

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbares Material (in t)	467,91
Gesamtgewicht nicht erneuerbares Material (in t)	0,00

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

i. Stromverbrauch

ii. Heizenergieverbrauch

iii. Kühlenergieverbrauch

iv. Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

i. verkauften Strom

ii. verkaufte Heizungsenergie

iii. verkaufte Kühlenergie

iv. verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

a) Gesamter Kraftstoffverbrauch innerhalb der DEVK aus nicht erneuerbaren Quellen:

Nicht erneuerbare Energieträger	Energie (GJ*)
Erdgas	3.676,71
Benzin	3.045,70
Diesel	18.686,64
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	25.409,05

GJ = Gigajoule

b) Es wurden keine erneuerbaren Kraftstoffe im Berichtsjahr verbraucht.

c)

Energieträger	Energie (GJ*)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	28.889,71
Fernwärme	17.712,17
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	5,55
Fernwärme	2.400,05
Gesamter indirekter Energieverbrauch	49.007,48

*GJ = Gigajoule

d) Es wurde im Berichtsjahr keine Energie verkauft.

e) Gesamter Energieverbrauch innerhalb der DEVK: 74.416,53 GJ

*Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des Energieverbrauchs
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

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

Initiativen zur Verringerung des Energieverbrauchs

Ein Energieaudit findet nicht jährlich statt und somit können hier keine neueren Zahlen genannt werden.

Initiative	Reduktion (in kWh/Jahr)	Betreffende Energiearten	Basisjahr/ Bezugsgröße	Standards, Methoden und Annahmen
Beleuchtung Geschäftsstelle Stuttgarterstelle Stuttgart	8.566	Strom	2020	Energieaudit 2020
Innenbeleuchtung Dresden	12.475	Strom	2020	Energieaudit 2020
Notbeleuchtung Tiefgarage Dresden	1.897	Strom	2020	Energieaudit 2020
Innenbeleuchtung Karlsruhe	1.555	Strom	2020	Energieaudit 2020
Innenbeleuchtung Erfurt	1.247	Strom	2020	Energieaudit 2020
Temperatur Serverraum Erfurt	851	Strom	2020	Energieaudit 2020

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;*
- ii. Grundwasser;*
- iii. Meerwasser;*
- iv. produziertes Wasser;*
- v. Wasser von Dritten.*

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i. Oberflächenwasser;*
- ii. Grundwasser;*
- iii. Meerwasser;*
- iv. produziertes Wasser;*

v. Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des Gesamtvolumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekquellen.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in Megalitern nach den folgenden Kategorien:

i. Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total Dissolved Solids (TDS)));

ii. anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.

Gesamtwasserentnahme aufgeschlüsselt nach Quellen (in m3)

Quelle	Wasserentnahme (in m ³)
Wasserversorger	21.472,00
Summe aller Quellen	21.472,00

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des anfallenden Abfalls in metrischen Tonnen sowie eine Aufschlüsselung dieser Summe nach Zusammensetzung des Abfalls.

b. Kontextbezogene Informationen, die für das Verständnis der Daten und der Art, wie die Daten zusammengestellt wurden, erforderlich sind.

Art des ungefährlichen Abfalls nach Entsorgungsarten

Datenquelle	Wert in t
Papier/Pappe	340,2
Restmüll/Hausmüll	146,04
Glas	15,60
Biomüll	26,64
Gelbe Tonne	3,57
Elektro	3,61
Bauabfälle	93,42
Batterien	69,00
Metall	0,00
Holz	5,00

Feuerfeste Rohstoffe	0,00
Speiseöl	0,79
sonstiges	3,70
Gesamt t	707,57

1] Die Angaben zu den einzelnen Abfallarten wurden gerundet. Etwaige Rundungsdifferenzen sind in der dargestellten Gesamtsumme nicht berücksichtigt.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die DEVK erhebt ihren CO₂-Fußabdruck gemäß Greenhouse Gas Protocol über alle Standorte und alle relevanten Scopes (1, 2 und 3).

Einen wichtigen Schritt der Emissionsminderung konnte die DEVK zum Jahr 2020 umsetzen: die Umstellung auf zertifiziertem Ökostrom in fast allen Liegenschaften. Lediglich ein kleiner Anteil Allgemeinstrom in manchen Niederlassungen wird noch konventionell bezogen. Auf die Zielerreichung weiterer Ziele wird im kommenden Jahr weiter eingegangen.

Die DEVK hat 2020 ein neues Energieaudit durchgeführt. Daraus wurden v.a. für einzelne Regionaldirektionen Maßnahmen zum Energiesparen abgeleitet, die nach und nach umgesetzt werden.

2021 hat die DEVK durch die Entwicklung einer Klimastrategie einen wichtigen Schritt zur kontinuierlichen Reduktion des CO₂-Fußabdruckes gemacht. Die Strategie bestärkt die Relevanz des Themas innerhalb der DEVK. Sie gilt DEVK-weit und setzt sich Reduktionsziele angelehnt an die Erkenntnisse der Science Based Targets Initiative.

Folgende CO₂-Reduktionsziele wurden mit dem Basisjahr 2019 definiert:

2025:

Scope 1+2 – absolute Reduktion um 40% sowie 100% Ökostrom im selbst genutzten Immobilienbestand

Scope 3 – absolute Reduktion um 20% (ausgenommen Scope 3.15 Kapitalanlage)

2032:

Scope 1+2 – absolute Reduktion um 54%

Scope 3 – absolute Reduktion um 30% (ausgenommen Scope 3.15 Kapitalanlage)

Für die Assetklassen Alternative Investments, Immobilien und Beteiligungen ist die Messung und Datenqualität im ESG-Kontext noch eine große Herausforderung, der wir uns die nächsten Jahre stellen. Wir beginnen daher mit der Verzielung der liquiden Kapitalanlagen, 31 welche aber auch den größten Anteil am Portfolio ausmachen. Konkret soll der Anteil der investierten Unternehmensanleihen und Aktien, dessen Emittenten sich ambitionierte Ziele im Einklang mit den internationalen Klimazielen gesetzt haben und diese ernsthaft verfolgen, bis Ende 2027 bei 70% sein und bis 2040 bei 100%. Die Mindestanforderung an die Ziele - welche von der Ratingagentur ISS ESG überprüft werden - ist hierbei das „wahrscheinliche Erreichen der Pariser Klimaziele“. Damit ist implizit eine klimaneutrale Kapitalanlage für dieses Portfolio der DEVK bis 2050 festgelegt, da sich alle investierten Unternehmen diesem Ziel unterwerfen.

Weitere Informationen zu den Inhalten der Klimastrategie finden sich in Kapitel 1. Die Ziele der Klimastrategie werden im Rahmen der neuen Strategieentwicklung überprüft und ggfs. angepasst. Es wurden bereits vor Definition der Klimaziele diverse Maßnahmen in die Wege geleitet, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren, wie z.B.:

- Umstellung auf zertifiziertem Ökostrom im Großteil der Liegenschaften ab Anfang 2020.
- Energieaudit: Identifizierung von Maßnahmen für (u.a.) einzelne Regionaldirektionen
- Umstellung des DB Kontos auf Bahn.Business und somit laut Angaben der DB mit 100 Prozent Ökostrom klimaneutral.
- Anschaffung einer effizienteren Klimaanlage in der Zentrale mit 50 Prozent Stromersparung
- Sukzessive Umrüstung der Beleuchtung an vielen Standorten auf LED

Die Treibhausgasemissionen im Jahr 2023, aufgeteilt nach Scopes:

Scope 1: 2.558,79 t CO_{2e}

Scope 2: 67,34 t CO_{2e}

Scope 3: 4.007,08 t CO_{2e}

Die wichtigsten Emissionsquellen der DEVK sind:

1. Unternehmensfuhrpark (Scope 1)
2. Pendeln der Arbeitnehmenden (Scope 3)
3. Vorkette der Energieträger (Scope 3)

Bitte ergänzen Sie die hier abgefragten Inhalte.

Bitte ergänzen Sie die hier abgefragten Inhalte.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

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

a) Die DEVK hat im Jahr 2023 insgesamt 2.558,79 Tonnen CO₂ im Bereich Scope 1 emittiert.

Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Scope 1.1 Direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas	208,99
Scope 1.2 Direkte Emissionen aus mobilen Anlagen (Unternehmensfuhrpark)	1.904,28
Scope 1.3 Direkte Emissionen aus Klimaanlageanlagen	445,53
Summe Scope 1:	2.558,79 t

b) Es wurden alle relevanten Treibhausgase mit einbezogen. CO₂ bezieht sich in diesem Bericht immer auf CO₂-Äquivalente.

c) Es wurde kein biogenes CO₂ emittiert.

d) Die erstmalige Erhebung des Corporate Carbon Footprint erfolgte für das Geschäftsjahr 2017 mit Daten aus 2016/2017. Als Basisjahr der Reduktionsziele der Klimastrategie gilt das Jahr 2019. Die Scope 1 Emissionen im Basisjahr 2019 lagen bei 1.281 t CO₂.

e) und g) Methoden der Datenerhebung der CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Greenhouse Gas Protocol
Stationäre Verbrennung	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Klimaanlagen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

f) Wir nutzen als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 1 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

b. Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.

c. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

d. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
i. der Begründung für diese Wahl;
ii. der Emissionen im Basisjahr;
iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

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

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

a) und b) Die DEVK hat im Jahr 2023 insgesamt 67,58 Tonnen CO₂ im Bereich Scope 2 emittiert.

Diese setzen sich wie folgt zusammen (dargestellt in marktbasier und standortbasiert):

Emissionsquelle	t CO ₂ e marktbasier	t CO ₂ e standortbasiert
Scope 2.1 Strom	0,30	3.483,76
Scope 2.2 Fernwärme	67,04	-
Gesamt	67,34	3.483,48

c) Es wurden alle relevanten Treibhausgase mit einbezogen. CO₂ bezieht sich in diesem Bericht immer auf CO₂-Äquivalente.

d) Die erstmalige Erhebung des Corporate Carbon Footprint erfolgte für das Geschäftsjahr 2017 mit Daten aus den Jahren 2016/2017. Als Basisjahr der Reduktionsziele der Klimastrategie gilt das Jahr 2019. Die Scope 2 Emissionen im Basisjahr 2019 lagen bei 3.594 t CO₂.

e) und g) Methoden der Datenerhebung der CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Greenhouse Gas Protocol
Strom	Berechnung mit spezifischen Emissionsfaktoren laut Stromrechnung und Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren (Strommix Deutschland UBA)
Fernwärme	Berechnung mit spezifischen Emissionsfaktoren laut Versorger und teilweise Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

f) Wir nutzen als Konsolidierungsansatz für THG-Emissionen aus Scope 2 den Ansatz der operativen Kontrolle.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.

b. Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.

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

e. Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:

i. der Begründung für diese Wahl;

ii. der Emissionen im Basisjahr;

iii. des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.

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

g. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

d) Die DEVK hat im Jahr 2023 insgesamt 4.007,08 Tonnen CO₂ im Bereich Scope 3 emittiert. Es wurden die Kategorien Scope 3.1, 3.3, 3.5, 3.6 und 3.7 erhoben.

a) Es wurden alle relevanten Treibhausgase mit einbezogen. CO₂ bezieht sich in diesem Bericht immer auf CO₂-Äquivalente.

b) Es wurde kein biogenes CO₂ emittiert.

e) Die erstmalige Erhebung des Corporate Carbon Footprint erfolgte für das Geschäftsjahr 2017 mit Daten aus den Jahren 2016/2017. Als Basisjahr der Reduktionsziele der Klimastrategie gilt das Jahr 2019. Die Scope 3 Emissionen im Basisjahr 2019 lagen bei 2.395 t CO₂. Seit dem wurde der Scope um die Kategorie 3.7 ergänzt.

f) und g) Methoden der Datenerhebung der CO₂-Emissionen (Scope 3)
Alle Kategorien in Scope 3 wurden mit publizierten Emissionsfaktoren berechnet.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.

b. In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.

c. Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.

d. Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.

e. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Bereits vor der Definition der Klimastrategie hat die DEVK Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasen ergriffen. Nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht der wichtigsten Maßnahmen:

Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen

Initiative	Senkung (in t)	Einbezogene THG	Betreffende THG-Arten	Basisjahr / Referenz	Standards, Methoden und Annahmen
Umstellung auf zertifizierten Ökostrom	Ca. 3.130 (bezogen auf Emissionen aus Stromverbrauch 2019)	CO2	Scope 2	2019	Zertifizierter Ökostrom
Umstellung auf Ökostrom, Reduktion der Emissionen im Bereich Scope 3.3	ca. 786	CO2	Scope 3	2019	Zertifizierter Ökostrom, Vorkette
Recycling von Elektronikprodukten mit GKC GmbH	362	CO2	Scope 3	Jährlich ändernd	Daten aus Zertifikat der GKC GmbH. Durch die Aufbereitung und Wiederverwertung der verwerteten ITProdukte wurden 1.869 Tonnen CO2 im Vergleich zu deren Neuproduktion vermieden.

Verlängerung der Lebensdauer von IT-Produkten

Im Jahr 2023 gab es erneut eine Kooperation mit der GKC GmbH, die gebrauchte IT-Hardware aufbereitet und wiederverwertet. Insgesamt wurden 2.380 kg Produkte durch GKC abgeholt und wiederverwertet. Dies entspricht laut GKC einer Vermeidung von 227,29 Tonnen CO₂.

Die Klimastrategie definiert auch den Umgang mit unseren nicht-vermeidbaren CO₂- Emissionen. Die DEVK hat beschlossen, diese aus dem Bereich Scope 1 und 2 durch hochwertige Klimaschutzprojekte zu kompensieren. Die Emissionen aus dem Bereich Unternehmensfuhrpark werden über den Tankkartendienstleister DKV Euro Service über die Klimaschutzorganisation myclimate Deutschland durch Goldstandard-Projekte kompensiert. Die restlichen Emissionen aus Scope 1+2 gleicht die DEVK mit dem Kooperationspartner PRIMAKLIMA e.V. aus. Bei dem Projekt handelt es sich um die Wiederaufforstung von degradierten Regenwaldflächen in Uganda. Zertifiziert ist es nach VCS (Verified Carbon Standard) und CCBS (Climate, Community and Biodiversity Standard) Gold Level.

EU-Taxonomie

1.) Leistungsindikatoren (KPI)

Berichten Sie die für Ihr Unternehmen nach Art. 8 der EU-Taxonomie-Verordnung in Verbindung mit den Delegierten Rechtsakten für das zurückliegende Geschäftsjahr zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI).

[So sind z.B. bei berichtspflichtigen Nicht-Finanzunternehmen Angaben zum Anteil der Umsatzerlöse, der Investitionsausgaben (CapEx) und der Betriebsausgaben (Opex), die mit ökologisch nachhaltig Wirtschaftsaktivitäten verbunden sind, erforderlich. Berichtspflichtige Finanzunternehmen müssen demgegenüber Asset-orientierte Angaben machen, wobei nach der jeweiligen Art des Finanzunternehmens zu unterscheiden ist. Der Umfang der Pflichtangaben wird in den kommenden Berichtsjahren gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung ((EU) 2020/852) i.V.m. den Delegierten Rechtsakten für alle berichtspflichtigen Unternehmen steigen. Daher können auch unter Aspekt 3.) weitere Darstellungen zu den Leistungsindikatoren (KPI) erfolgen.]

Hinweis: Sie können hierfür die Tabellenfunktion nutzen.

Erstversicherung

	2023	2022
Anteil taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten im NichtLebensversicherungsgeschäft der Erstversicherung	45,03 % (1.001,38 Mio. EUR)	43,19 % (910,6 Mio. EUR)
Anteil nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-	39,75 % (884,06 Mio. EUR)	40,77 % (859,5 Mio. EUR)

Lebensversicherungsgeschäft der Erstversicherung		
Anteil Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Erstversicherung, welche nicht unter die EU-Taxonomie-Verordnung fallen (Out of Scope LoBs)	15,22 % (338,58 Mio. EUR)	16,04 % (338,1 Mio. EUR)
Anteil taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Erstversicherung	0%	0%

Rückversicherung

	2023	2022
Anteil taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Rückversicherung	52,93 % (572,94 Mio. EUR)	69,25% (581 Mio. EUR)
Anteil nicht taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Rückversicherung	12,74 % (137,94 Mio. EUR)	23,21% (195 Mio. EUR)
Anteil Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Rückversicherung, welche nicht unter die EUTaxonomie-Verordnung fallen (Out of Scope LoBs)	34 % (371,64 Mio. Euro)	7,54 % (63 Mio. Euro)
Anteil der taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten im Nicht-Lebensversicherungsgeschäft der Rückversicherung	0 %	0%

Hinweis:

Der Meldebogen entsprechend der EU Taxonomie-Verordnung, Anhang X, „Meldebogen für Versicherungen und Rückversicherungsunternehmen“ ist im Anhang I Passivseite zu finden. Die Werte der Erstversicherung und Rückversicherung werden im Meldebogen aggregiert. Anteile der gesamten gebuchten Bruttoprämie des Nicht[1]Lebensversicherungsgeschäft der Erstversicherung und der Rückversicherung fallen nicht unter die EU-Taxonomieverordnung (engl. Out of Scope), entsprechend der vorgegebenen Lines of Business (LoB) nach Solvency II.

Für die KPI im Meldebogen „B: Nicht taxonomiefähiges Nichtlebensversicherungs- und Rückversicherungsgeschäft“ wurden die Bruttoprämien der Anteil der nicht taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten sowie die Bruttoprämien der „Out of Scope LoBs“ addiert.

Die KPI beinhalten die Versicherungsprodukte der Versicherungsunternehmen nachfolgender DEVK Unternehmen:

- DEVK Deutsche Eisenbahn Versicherung Sach- und HUK-Versicherungsverein a.G. (DEVK-V)
- DEVK Allgemeine Versicherungs-AG (DEVK-G)
- DEVK Krankenversicherungs-AG (DEVK-K)
- DEVK Rückversicherungs- und Beteiligungs-AG â€’ DEVK RE (DEVK-B)
- DEVK Rechtsschutzversicherungs-AG (DEVK-R)

Die einzelnen DEVK-Unternehmen werden hier auf Konzernebene aggregiert dargestellt.

Kapitalanlage

Die Leistungsindikatoren der Aktivseite der DEVK sind im Meldebogen entsprechend der EU Taxonomie-Verordnung, Anhang X, „Meldebogen für Versicherungen und Rückversicherungsunternehmen“ im Anhang II Aktivseite zu finden.

Die KPI der Kapitalanlage sind auf den gesamten DEVK-Konzern bezogen und basieren auf Marktwerten. Die gesamten Aktiva sind gemäß Rechtsvorgabe ohne Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.

2.) Ansatz / Prozessbeschreibung

Beschreiben Sie den Ansatz Ihres Unternehmens in Bezug auf die EU-Taxonomie und die Prozesse zur Ermittlung der unternehmensspezifischen Leistungsindikatoren.

[An dieser Stelle sind von den berichtspflichtigen Unternehmen insbesondere die jeweils spezifischen qualitativen Angaben gemäß Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. den Delegierten Rechtsakten zu machen (z.B. Erläuterungen zur Ermittlung von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben bei Nicht-Finanzunternehmen). Auch hierbei kann ergänzend die Möglichkeit unter Aspekt 3.) genutzt werden, weitere erforderliche Darstellungen hochzuladen.]

Hintergrund

Die Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020, kurz Taxonomieverordnung (TaxonomieVO), schafft ein EU-weites Klassifizierungssystem zur einheitlichen Definition von nachhaltigen Wirtschaftstätigkeiten. Die TaxonomieVO ist ein zentraler

Rechtsakt des Europäischen „Green Deal“, welcher durch die Definition des Begriffs „ökologische Nachhaltigkeit“ einen Beitrag zur Förderung privater Investitionen in grüne und nachhaltige Projekte leisten soll.

Gemäß Artikel 8 der TaxonomieVO sind in der nichtfinanziellen Erklärung, d.h. im Rahmen dieses Berichts, Angaben darüber zu machen, wie und in welchem Umfang die Tätigkeiten des Unternehmens taxonomiefähig und taxonomiekonform sind.

Die EU unterteilt die Umweltzielen in folgende 6 Kategorien, wovon bisher nur für die ersten beiden Umweltziele technische Kriterien definiert wurden:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung von Wasser- und Meeresressourcen
4. Wandel zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung von Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität

Gemäß der TaxonomieVO können Nicht-Lebensversicherungen sowie Rückversicherungen einen positiven Beitrag zu Umweltziel 2 „Anpassung an den Klimawandel“ durch die Versicherung klimabedingter Gefahren leisten, nicht zu einem der weiteren fünf EU-Umweltzielen. Die Kapitalanlage kann einen positiven Beitrag zu allen Umweltzielen beitragen.

Hintergrundinformationen zur Untermauerung der quantitativen Indikatoren, einschließlich des Umfangs der für den KPI erfassten Vermögenswerte und Tätigkeiten, Informationen über Datenquellen und Beschränkungen

Erstversicherung

Im Rahmen der Berechnung der KPIs (siehe Leistungsindikatoren) wurden alle Produkte der vordefinierten Lines of Business (LoB nach Solvency II) 1-7 und 11 der Erstversicherung analysiert und bewertet. Identifiziert wurden Versicherungsprodukte, welche bereits heute eine explizite Nennung und Abdeckung klimabedingter Gefahren enthalten. Es wurde sich bewusst entschieden nur solche Produkte als taxonomiefähig einzustufen. Es gibt darüber hinaus Produkte, in deren Beschreibung keine explizite Nennung und Deckung klimabedingter Gefahren enthalten sind, aber die aufgrund ihrer Produkteigenschaft als solche implizit klimabedingte Risiken mit abdecken. Solche Produkte wurden in der Berechnung der KPIs nicht als taxonomiefähig berücksichtigt. Die TaxonomieVO gibt vor, dass bei der Taxonomiefähigkeit eines Produkts oder Sparte innerhalb einer LoB, die gesamte gebuchte Bruttoprämie der LoB als taxonomiefähiger-Anteil einzustufen ist. Die Taxonomie-Verordnung gibt vor, dass der prozentuale Anteil an der Bruttoprämie für Klimarisiken sowie der Schadengrund keine Rolle in der Bestimmung der Taxonomiefähigkeit spielt. Die Werte der gebuchten Bruttoprämien stammen aus der Bilanzbuchhaltung. Als Nenner wurde die

gebuchte Gesamtbruttoprämie aller Versicherungsprodukte der Nicht-Lebensversicherungen herangezogen, inklusive der LoBs welche „out of Scope“ der TaxonomieVO liegen.

Eine Wirtschaftsaktivität kann Taxonomiekonformität nachweisen, wenn sie allen für die Wirtschaftsaktivität und das Umweltziel definierten sogenannten Screening Kriterien erfüllt sowie die DNSH-Kriterien ("keine erhebliche Beeinträchtigung" der anderen Umweltziele) und Mindestschutzkriterien. Keines der taxonomiefähigen Versicherungsprodukte der DEVK erfüllte in 2023 alle diese Kriterien für das Umweltziel Anpassung an den Klimawandel (0% Taxonomiekonformität). An einer zukünftigen Erfüllung der Kriterien für eine Auswahl an Versicherungsprodukten wird in einem Arbeitskreis derzeit gearbeitet. Ziele für Taxonomiekonformität der Erstversicherung sind zu diesem Zeitpunkt noch nicht definiert oder geplant.

Rückversicherung

Die akuten, klimabedingten Gefahren stehen zumeist in einem individuellen Umfang im Zentrum von sogenannten, proportionalen wie auch nicht-proportionalen NatCat-Deckungen (Naturkatastrophen) für Erstversicherungsunternehmen (zumeist im Bereich der Sachdeckungen).

Grundgedanke von den nicht-proportionalen NatCat-Deckungen ist es, dass sich der Erstversicherer gegen ungewöhnlich hohe Ausschläge in der Frequenz und/oder Höhe von Schäden (frequency and severity) absichern möchte, unter anderem mit starkem Fokus auf die Naturgefahren bspw. bei (Wohn-) Gebäude-, Haushalt-/Inhalt- und Kaskowerten der versicherten natürlichen oder juristischen Personen.

Bei der Berechnung der KPI zur Rückversicherung wurde zur Granularität der Produktebene analog der Erstversicherung vorgegangen. In der Rückversicherung gibt es den Unterschied zwischen proportionaler und nichtproportionaler Rückversicherung. Im Rahmen der TaxonomieVO muss beides analysiert, bewertet und errechnet werden. Zur Berechnung der proportionalen Rückversicherung wurden die Lines of Business (LoB nach Solvency II) 13-24 und für nicht proportionaler Rückversicherung LoB 25-28 für die aktiven Rückversicherungsaktivitäten der Unternehmensbereiche DEVK RE (DEVK-B), Krankenversicherung (DEVK-K) und Allgemeine Sachversicherungs-AG (DEVK-G) zugrunde gelegt. Bei der Rückversicherung ist eine große Herausforderung die Datengrundlage, da erstversicherungsseitige Produktinformationen zu den einzelnen Rückversicherungsverträgen nur in begrenzten Maß zur Verfügung stehen. Informationen zur Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität ihrer Produkte sollen in Zukunft von den Erstversicherern, denen die DEVK Re Rückversicherungsschutz anbietet, verstärkt geliefert werden.

Diese finanzielle Absicherung durch Rückversicherung bringt Erstversicherungsunternehmen in die Lage, Privatpersonen oder Unternehmen taxonomiefähige/konforme Policen bspw. zur Abdeckung wirtschaftlicher

Risiken aus akuten oder zukünftigen Naturgefahren-Schadensszenarien anzubieten. Der Rückversicherer fungiert hier als sogenannter „Enabler“ für taxonomiefähige/konforme Produkte oder Verhalten der Erstversicherer (Kapazitätsgeber, Partner, Berater, Analyst, Schadensservices, Modellierer etc.).

Keines der taxonomiefähigen Versicherungsprodukte der DEVK Rückversicherung erfüllte in 2023 alle Kriterien für das Umweltziel Anpassung an den Klimawandel (0% Taxonomiekonformität). An einer zukünftigen Erfüllung der Kriterien für eine Auswahl an Versicherungsprodukten der Rückversicherung wird in einem Arbeitskreis derzeit gearbeitet. Ziele für Taxonomiekonformität der Rückversicherung sind zu diesem Zeitpunkt noch nicht definiert oder geplant.

Kapitalanlage

Die DEVK verwendet einen spezialisierten Datenanbieter zur Analyse der Kapitalanlagen der DEVK Versicherungen auf Taxonomiefähigkeit und -konformität. Da der Anteil taxonomiefähiger Anlagen im Markt derzeit noch gering ist, ist vorerst eine Zielsetzung bezüglich einer Erhöhung des taxonomiefähigen Anteils nicht angestrebt.

Zu den Annahmen und Methoden der KPI-Berechnung, folgende Hinweise:

- Die am 23.11.2023 veröffentlichten DVO 2023/2485 zur Anpassung der Screeningkriterien für die Umweltziele 1+2 und DVO 2023/2486 zur Festlegung der Screeningkriterien für die vier weiteren Umweltziele sind insofern noch nicht in den Zahlen enthalten, da die Unternehmensveröffentlichungen auf denen die Auswertungen basieren, aus 2023 sind. Unternehmensberichte mit Geschäftsjahresdaten 2023, welche die neuen DVOs enthalten sind erst für das zweite Quartal 2024 im System zu erwarten.
- Alle Zahlen basieren auf „reported“ Werten und es sind keine Schätzwerte enthalten.
- Die KPI der Kapitalanlage sind auf den gesamten DEVK-Konzern bezogen. Die gesamten Aktiva sind gemäß Rechtsvorgabe ohne Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.
- Die Zinsanlagen sind mit ihrem Buchwert bzw. Nominal eingegangen, während die restlichen Kapitalanlagen mit den Marktwerten eingeflossen sind.

Beschreibung der Einhaltung der Verordnung (EU) Nr.2020/852 in der Geschäftsstrategie des Finanzunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien

Die DEVK, als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, strebt auch in Zukunft eine lebenswerte, enkeltaugliche und dauerhaft versicherbare Welt an. Deshalb ist eine der dringlichsten Aufgaben unserer Zeit, die Erderwärmung auf

maximal 1,5 Grad einzudämmen. Dieser Verantwortung stellen sich die DEVK Versicherungen und berücksichtigen u. a. die Anforderungen aus der Nachhaltigkeitspositionierung des Gesamtverbands der deutschen Versicherungswirtschaft (kurz GDV). Bereits 2020 haben die DEVK Versicherungen in ihren Produktentwicklungsprozess Nachhaltigkeitskriterien aufgenommen, so dass die Produkte auch in Hinblick auf Klimagefahren aktuell und zukünftig noch stärker berücksichtigt werden sollen. Dazu beziehen wir Erkenntnisse und Anforderungen aus der Taxonomieverordnung und der Delegierten Verordnung IDD sowie weiterer regulatorischer Anforderungen in die weitere strategische Ausrichtung ein. (Siehe Kapitel 10. Innovations- und Produktmanagement)

Zusätzliche oder ergänzende Angaben zur Untermauerung der Strategien des Finanzunternehmens und zur Bedeutung der Finanzierung von taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in ihrer Gesamttätigkeit.

Da der Anteil taxonomiefähiger Anlagen im Markt derzeit noch gering ist, ist vorerst eine Zielsetzung bezüglich einer Erhöhung des taxonomiefähigen bzw.-konformen Anteils nicht angestrebt.

3.) Anhänge

Laden Sie hier ergänzende unternehmensspezifische Angaben und/oder weitere Darstellungen zu den nach der EU-Taxonomie-Verordnung zu veröffentlichenden Leistungsindikatoren (KPI) hoch.

[Im PDF-Format; z.B. Veröffentlichung von Meldebögen nach Art. 8 EU-Taxonomie-Verordnung i.V.m. der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2187.]

[DNK DEVK Taxonomie Anlage I.Passiva.pdf](#) (292.29 KB)
[DNK DEVK Taxonomie Anlage II.Aktiva.pdf](#) (192.07 KB)

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und

am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der DEVK wurde 2018 verabschiedet. Im Jahr 2019 erfolgte die Operationalisierung und die Erarbeitung und Integration der übergreifenden Konzepte. Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse wurden 2019 erarbeitet. Die DEVK verhält sich im Umgang mit ihren Mitarbeitenden stets rechtskonform. Dadurch wird der hohe gesetzliche Standard an Arbeitnehmerrechten garantiert. Die DEVK beachtet zudem die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Aus diesen ergeben sich vielfältige Rechte für die Arbeitnehmer der DEVK, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Auch aus dem Status der DEVK als betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn AG resultiert eine Verpflichtung gegenüber dem Wohlergehen und der Beteiligung von Arbeitnehmern. Die Betriebsräte der DEVK in der Zentrale, den 19 Regionaldirektionen sowie der Gesamtbetriebsrat als Organe der Mitbestimmung vertreten die Interessen der Arbeitnehmer.

Die Unternehmenskultur der DEVK ist geprägt durch einen hohen Stellenwert der Arbeitnehmerrechte. Maßgeblichen Einfluss hierauf hat auch die enge Verflechtung mit der Gewerkschaft der Eisenbahner (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) und dem Status 43 der DEVK als Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn AG. Risiken hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte wurden im Rahmen der aktuellen Erhebung nicht festgestellt.

Arbeitnehmerrechte stellen auch eine „geschützte Rechtsposition“ des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) dar, das zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Hierzu hat die DEVK eine „Grundsatzklärung“ unter der Rubrik „Engagement“ in ihrem Internetauftritt veröffentlicht. Nähere Ausführungen hierzu finden sich im folgenden Kapitel „Menschenrechte“.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu Neuerungen.

Die DEVK hat in Zusammenarbeit mit den Organen der Mitbestimmung Regelungen implementiert, die die Mitarbeitenden einbeziehen und ein nachhaltiges Gestalten des Arbeitsplatzes ermöglichen. Der Vorstand ist hierzu regelmäßig mit den Mitbestimmungsgremien im Austausch und nimmt Hinweise, Bedenken sowie Impulse aktiv in seine Entscheidungen auf. Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Betriebsversammlungen ist der Vorstand und die Geschäftsleitung in den Regionaldirektionen für alle Fragen

und Sorgen der Mitarbeiter im direkten Austausch. Neben den direkten Kommunikationsforen für die Mitarbeitenden der DEVK findet auch eine regelmäßige Diskussion arbeitnehmerrechtlicher Themenstellungen im Aufsichtsrat statt.

Für das Handlungsfeld "Begeisterte Mitarbeitende und Vertriebspartner*innen" wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheit
- Führungskultur
- Beteiligung und Kommunikation

Viele der darunter definierten Ziele wurden bereits erreicht. Dazu gehören insbesondere „Inklusion kontinuierlich vorantreiben“ oder „Bedarfsgerechter Ausbau der Kita-Plätze in der Zentrale“. Auf die Zielerreichung weiterer Ziele wird im kommenden Jahr weiter eingegangen.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert.

Die Unternehmenskultur der DEVK ist geprägt durch einen hohen Stellenwert der Arbeitnehmerrechte. Maßgeblichen Einfluss hierauf hat auch die enge Verflechtung mit der Gewerkschaft der Eisenbahner (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) und dem Status der DEVK als Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn AG. Risiken hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte wurden im Rahmen der aktuellen Erhebung nicht festgestellt.

Arbeitnehmerrechte stellen auch eine „geschützte Rechtsposition“ des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten“ (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) dar, das zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Hierzu hat die DEVK eine „Grundsatzerklärung“ unter der Rubrik „Engagement“ in ihrem Internetauftritt veröffentlicht. Nähere Ausführungen hierzu finden sich im folgenden Kapitel „Menschenrechte“.

Zweimal jährlich wird eine Risikoinventur durchgeführt. Der Prozess zur Erhebung und Bewertung der Risiken ist in Kapitel 2.4 näher erläutert.

Förderung der Beteiligung der Mitarbeitenden am Nachhaltigkeitsmanagement: Nachhaltigkeit ist für die DEVK als traditionsreiches Versicherungsunternehmen ein zentrales Element. Die Mitarbeitenden der DEVK werden dazu ermuntert, ihre Gedanken zur Nachhaltigkeit mitzuteilen. Über das Vorschlagsmanagement können sich Mitarbeitende diesbezüglich einbringen. Jeder Vorschlag wird zentral geprüft, und der Vorschlagende erhält in jedem Fall eine Rückmeldung, ob und wie seine Idee umgesetzt wurde. Der Vorstand bringt sich aktiv in den Steuerungskreisen zur Umsetzung der Ideen als Stakeholder mit ein.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -beteiligung über die gesetzlichen

Bestimmungen hinaus: Die DEVK fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Beschäftigten besonders verpflichtet. Als tarifgebundenes Unternehmen ergeben sich viele Rechte für die Arbeitnehmer, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die Betriebsräte der DEVK Zentrale, der 19 Regionaldirektionen sowie der Gesamtbetriebsrat vertreten als Organe der Mitbestimmung die Interessen der Angestellten. Sie werden geschätzt und oft über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus in Entscheidungen eingebunden. Die DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsorganen diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeitenden einbeziehen und ihre Arbeitsplätze nachhaltig gestalten. Ein gutes Betriebsklima ist der DEVK wichtig. Sie fragt die Belegschaft regelmäßig nach ihrer Meinung. In anonymen Onlineumfragen geht es um Einschätzungen und Wünsche. Das Unternehmen veröffentlicht die Ergebnisse intern und bezieht sie in zukünftige Entscheidungen mit ein. 2023 fand das sechste Mal eine unternehmensweite Befragung der Mitarbeitenden des Innendienstes und angestellten Außendienstes statt. Auch in Zukunft werden Mitarbeitendenbefragungen ein fester Bestandteil der DEVK-Kultur sein. Mit der Befragungslandschaft "DEVK VOICE" sollen regelmäßig Umfragen zu aktuellen Themen im Innen- und Außendienst etabliert werden. Damit wird die Feedbackkultur in der DEVK kontinuierlich und nachhaltig gestärkt. Mitarbeitende werden selbst aktiv, um z.B. Geschäftsprozesse zu optimieren, Kosten zu sparen oder das Betriebsklima zu verbessern. So sind 2023 (Stand: 18.12.2023) genau 1.055 Vorschläge im betrieblichen Ideenmanagement eingegangen: 905 aus den 45 Regionaldirektionen, 148 aus der Zentrale und 2 von Kunden. 39 Prozent der Ideen werden umgesetzt. Im Vorjahr lag die Realisierungsquote bei 35 Prozent. Jeder Ideengeber bekommt eine begründete Rückmeldung. Die Mitarbeitenden der DEVK partizipieren unter bestimmten Voraussetzungen an wirtschaftlichen Erfolgen in Form von Sondervergütungen wie Einmalzahlungen, Gutschriften fürs Lebensarbeitszeitkonto oder Gutscheinen. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine solche Sondervergütung erfolgt, wird durch den Vorstand aufgrund des Geschäftsergebnisses und der gesamtwirtschaftlichen Lage der DEVK getroffen.

Die DEVK ist international nicht in Ländern mit schwachem gesetzlichem Arbeitnehmerschutz tätig. Risiken hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte wurden im Rahmen der aktuellen Risiko-Inventur nicht identifiziert. Die Unternehmenskultur der DEVK ist geprägt durch einen hohen Stellenwert der Arbeitnehmerrechte. Unterstützend wirkt hier auch die enge Verflechtung zur Gewerkschaft der Eisenbahner (Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit) und dem Status der DEVK als Betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn AG.

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Zielsetzung und Strategie für eine angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden: Die angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden wird über die Anwendung und Einhaltung des Gehaltstarifvertrags für das private Versicherungsgewerbe durch die DEVK sichergestellt. Die in dem Gehaltstarifvertrag festgelegten Tarifgruppen und deren Voraussetzungen sind ein Garant dafür, dass die Mitarbeitenden entsprechend ihrer Tätigkeit, unabhängig von ihrem Geschlecht o.Ä., angemessen bezahlt werden.

Über die tarifvertraglichen Regelungen hinaus gewährt die DEVK ihren Mitarbeitenden zahlreiche Leistungen und Vergünstigungen. So leistet die DEVK beispielsweise betriebliche Sonderzahlungen, gewährt Mitarbeitertarife für Versicherungsprodukte und zahlt Heirats- und Geburtenhilfe.

Die DEVK fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Beschäftigten besonders verpflichtet. Als tarifgebundenes Unternehmen ergeben sich vielfältige Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die Betriebsräte der DEVK Zentrale, der 19 Regionaldirektionen und der Gesamtbetriebsrat vertreten als Organe der Mitbestimmung die Interessen der Angestellten. Sie werden geschätzt und oft über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus in Entscheidungen eingebunden. Die DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsorganen diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeitenden einbeziehen und ihre Arbeitsplätze nachhaltig gestalten.

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art: Die DEVK hat im Jahr 2021 die Charta der Vielfalt unterschrieben und nimmt dieses Thema sehr ernst. Im Jahr 2023 hat die DEVK bundesweit eine Aktionswoche zum Thema Vielfalt für ihre Führungskräfte und Mitarbeitenden durchgeführt, um für das Thema Diversity zu sensibilisieren und Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, dazu in den Austausch zu gehen. Zudem gibt es verschiedene Workshops zum Thema Vielfalt. Des Weiteren wird die Teilnahme an einem Cross-Mentoring-Programm mit anderen Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen angeboten. Im Herbst 2023 hat sich ein Frauennetzwerk in der DEVK gegründet, welches für Karrierehemmnisse von Frauen im Berufsalltag sensibilisieren will und die Entwicklungsperspektiven von Frauen in der DEVK weiter fördern will.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ihrer Mitarbeitenden zu fördern: Viele Beschäftigte sind Mütter und Väter. 2023 waren es über 1795 Kinder unter 18 Jahre, von

denen zumindest ein Elternteil bei der DEVK angestellt war. Als Arbeitgeber unterstützt die DEVK Mitarbeitende unter anderem mit der Möglichkeit zum „Homeoffice“ und „Mobilen Arbeiten“. Grundlage dafür bildet eine getroffene Betriebsvereinbarung. Diese wurde in der DEVK Zentrale und in den Regionaldirektionen mit Erfolg vereinbart und umgesetzt. Bei der Organisation der Kinderbetreuung hilft der pme Familienservice, mit dem die DEVK seit Jahren kooperiert. Er bietet Ferien- und Notfallbetreuung an, aber auch Informationsabende, Lebenslagencoaching und Unterstützung für pflegende Angehörige.

Wer die eigene Gesundheit stärken möchte, bekommt ebenfalls Unterstützung vom Arbeitgeber. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DEVK ist vielseitig aufgestellt und bietet ein breites Spektrum von Gesundheitskursen über Fachvorträge bis hin zu Gesundheitstagen. Außerdem gibt es ein digitales Gesundheitsportal. Es bietet hilfreiche Tipps für den Arbeitsalltag, die zeigen, wie man vorbeugende Maßnahmen in den Alltag integrieren kann. Eine dieser Aktionen ist die jährliche DEVK Schritte-Challenge. Im Jahr 2023 haben insgesamt 779 Mitarbeitende aus dem Innen- und Außendienst teilgenommen und sind dabei 106.309 Kilometer gelaufen.

Neben dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement haben sich in der Zentrale und den Regionaldirektionen Betriebssportgemeinschaften etabliert. Die Beschäftigten organisieren ihre sportlichen Aktivitäten in Eigenregie. Angebote gibt es z. B. für Fußball, Tischtennis, Schwimmen, Laufen sowie für Fitness und Zumba. Damit Beschäftigte bequem und günstig zur Arbeit kommen, unterstützt die DEVK verschiedene Mobilitätsangebote. Alle berechtigten DEVK-Mitarbeitenden, die per ÖPNV zur Arbeit pendeln und ihre erforderlichen Belege über die App „billyard“ (Kooperationspartner DEVK) einreichen, erhalten monatlich einen tariflichen Fahrkostenzuschuss von bis zu 20 Euro. Bei Auszubildenden sind es bis zu 25 Euro im Monat. Hinzu kommt ein freiwilliger DEVK-Zuschuss in Höhe von 35 Prozent des verbleibenden Ticketpreises. Maximal übernimmt die DEVK insgesamt 150 Euro der monatlichen Fahrtkosten.

766 Beschäftigte haben sich per Entgeltumwandlung ein Jobrad zugelegt. Die DEVK zahlt die Versicherung für die Fahrräder und E-Bikes.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch 47 mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Die Charta der Vielfalt wurde vom Vorstand im Jahr 2021 unterzeichnet. Die Operationalisierung obliegt dem Personalresort. Im jährlichen Grundsatzgespräch berichtet der Personalleiter dem Vorstand über den Umsetzungsstand.

Für das Handlungsfeld "Begeisterte Mitarbeitende und Vertriebspartner*innen" wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheit
- Führungskultur
- Beteiligung und Kommunikation

Viele der darunter definierten Ziele wurden bereits erreicht. Dazu gehören insbesondere „Inklusion kontinuierlich vorantreiben“ oder „Bedarfsgerechter Ausbau der Kita-Plätze in der Zentrale“. Auf die Zielerreichung weiterer Ziele wird im kommenden Jahr weiter eingegangen.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Die DEVK bereitet sich auf den demographischen Wandel mit einer Vielzahl an Aktivitäten vor:

- Regelmäßige Durchführung von Entwicklungsprogrammen für unterschiedliche Zielgruppen
- Unterstützung von Mitarbeitenden unterschiedlicher Altersstufen
- Förderprogramm „Generations“ für Mitarbeitende ab 55 Jahre
- Durchführung von Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen im Innen- und Außendienst sowie die individuelle Förderung der möglichen Nachfolgerinnen und Nachfolger
- Vorzeitiger Ersatz von Rentenabgängen
- Weiterentwicklung einer offenen wertschätzenden Unternehmenskultur und attraktiven Arbeitgebermarke

Durch eine Vielzahl an Maßnahmen ermöglicht die DEVK ihren Mitarbeitenden, sich sehr gut einbringen zu können. Beispiele:

- Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- Psychische Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitsplatzbegehungen

Auf Basis der Ergebnisse leitet die DEVK Verbesserungsmaßnahmen ab, setzt diese um und unterstützt so auf der Verhaltens- und Verhältnissebene.

Weiterhin bietet die DEVK Folgendes an:

- Weiterbildungen auf fachlicher, persönlicher und sozialer Ebene
- Individuelle Gesundheitsförderungen vor, während und nach der Arbeit
- Führungskräftebildungen und Coachings zu Führungskompetenzen und Themen wie Veränderung, Belastung und Gesundheit

Die abwechslungsreichen Lernangebote der DEVK zeichnen sich weiterhin durch vielfältige Lernformate aus. Dabei kommen neben den klassischen Präsenzformaten wie dem Lernen im Seminarraum auch Blended-Learning-Konzepte und digitale Formate zum Einsatz. Die Präsenzangebote konnten in 2023 nach der Coronakrise wieder regulär aufgenommen werden. Die digitalen Formate "Webinar" und "Selbstlernkurse" finden weiterhin Anklang. Vereinzelt wurden reine Präsenzangebote in Blended-Learning-Formate umgewandelt. Mit einem umfangreichen und stetig wachsenden Angebot an digitalen Selbstlernprogrammen im "DEVK Campus" haben alle Mitarbeitenden im Innendienst und die Vertriebspartner*innen im Außendienst rund um die Uhr die Möglichkeit, eigenverantwortlich ihr Wissen auszubauen.

Nachhaltig und motivierend zugleich sind die Entwicklungsprogramme der DEVK. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehört zum Beispiel das Nachwuchsförderprogramm „DEVK[1]Talente“, welches die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung unterstützt. In unserem Programm „Generations“ für die Zielgruppe 55+ wird die generationsübergreifende Zusammenarbeit gefördert. 2023 arbeiteten im Innendienst der DEVK 904 Mitarbeitende ab 55 Jahre. Langjährige Beschäftigte dieses Alters können am Förderprogramm teilnehmen und sich parallel zu Ihrer Kerntätigkeit für dieses Thema engagieren. Für den langfristigen Unternehmenserfolg ist es wichtig, dass sie ihr Wissen und ihre Erfahrung mit jüngeren Kollegen teilen. Die Entwicklungsmaßnahme stärkt zudem die Leistungsfähigkeit der erfahrenen Mitarbeitenden.

Lebensarbeitszeitkonto:

Es gibt viele Gründe, warum sich Mitarbeitende zeitweise von der Arbeit freistellen lassen wollen. Manche möchten sich eine Zeit lang intensiver um ihre Familie kümmern, z. B. um Kinder oder Angehörige, die Pflege brauchen. Andere möchten die Zeit für eine besondere Weiterbildung nutzen oder eine Weltreise unternehmen. Bei der DEVK können sie vor dem eigentlichen Renteneintritt eine eigenfinanzierte Möglichkeit nutzen: das Zeitwertkonto. DEVK-Beschäftigte sammeln in gewissem Maß Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden an. Das angesparte Kapital wird sogar verzinst. Bei Bedarf können sie dann eine bezahlte Auszeit in Anspruch nehmen oder eine Zeit lang bei voller Bezahlung weniger arbeiten. 2023 haben 113 Mitarbeitende ein Sabbatical genommen.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Die Konzeptentwicklung und Operationalisierung obliegt dem Personalresort. Im jährlichen Grundsatzgespräch berichtet der Personalleiter dem Vorstand über den Umsetzungsstand.

Für das Handlungsfeld "Begeisterte Mitarbeitende und Vertriebspartner*innen" wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- Gesundheit
- Führungskultur
- Beteiligung und Kommunikation

Viele der darunter definierten Ziele wurden bereits erreicht. Dazu gehören insbesondere „Inklusion kontinuierlich vorantreiben“ oder „Bedarfsgerechter Ausbau der Kita-Plätze in der Zentrale“ sowie Erarbeitung eines neuen Führungsmodells. Auf die Zielerreichung weiterer Ziele wird im kommenden Jahr weiter eingegangen.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller involvierten Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften betrifft auch die DEVK. Dabei sind die regionalen Unterschiede deutlich spürbar. Der Personalleiter berichtet regelmäßig an den Vorstand über Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeitenden.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*
- Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;*
- die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;*
- Anzahl der gearbeiteten Stunden.*

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;*
- Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);*

- iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

*Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Für alle Angestellten:

- i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i. Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii. Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Unfälle ab einem Ausfalltag nach Kategorien

Kriterium	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
Anzahl der Unfälle	4	4	8
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)	1	2	3
davon Wegeunfälle (Anzahl)	3	2	5
davon tödliche Unfälle	0	0	0

- Wir verstehen unter „Tag“ einen „Sollarbeitstag“
- Ab dem ersten Sollarbeitstag
- Bisher können wir die Unfallmeldungen in unserem Unternehmen nicht auswerten, da diese in keinem System erfasst werden.

Innendienst Krankenquoten:

Krankenquoten	Gesamt	Nur bezahlte Tage
		exkl. LZK
DEVK	6,0 %	4,75 %
Branche lt. AGV	6,3 %	4,9 %

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte, und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren

zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Im Zuge des Arbeitsschutzes ist der Arbeitssicherheitsausschuss (ASA) das Instrument zur stetigen Kontrolle und Optimierung unseres Betriebsablaufes. Im Rahmen von Begehungen und Unterweisungen werden die rechtlichen Erfordernisse erfüllt. Mit der Veröffentlichung in unserem Intranet, können die Mitarbeitenden alle notwendigen Informationen abrufen. Das Ziel des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA) ist ein ungestörter, sicherer Betriebsablauf. Dafür bietet er eine regelmäßige Austauschplattform für die Vertreter der unterschiedlichen Funktionsbereiche.

Der ASA tagt quartalsweise. Er ist standardmäßig besetzt durch die folgenden Interessenvertretungen: Personalabteilung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM), Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung (SBV) und wahlweise Betriebsarzt. Die Interessen der Mitarbeitenden werden sowohl durch den Betriebsrat als aus der SBV und BGM vertreten. Daher ist eine Erweiterung auf zusätzliche Mitarbeitende nicht notwendig.

Der ASA hat die Aufgabe, über Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten. So werden sowohl Maßnahmen zur Verbesserung und Instandhaltung der Arbeitssicherheit im Betrieb geplant, koordiniert und umgesetzt. Typische Aufgaben sind die Auswertung des Unfallvorkommens im Betrieb, die Aktualisierung und Auswertung der Gefährdungsbeurteilung sowie die Optimierung von Arbeitsschutz-Prozessen.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet

haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die DEVK fördert mehr informelles Lernen, das die Eigenverantwortung stärkt. Der DEVK Campus, das digitale Lernmanagementsystem der DEVK, unterstützt ganz maßgeblich dieses Lernverständnis. Mit einem umfangreichen Angebot an digitalen Selbstlernprogrammen haben alle Mitarbeitenden im Innendienst und die Vertriebspartner*innen im Außendienst die Möglichkeit, eigenverantwortlich ihr Wissen auszubauen. Digitale Selbstlernprogramme sparen nicht nur Zeit und Reisekosten, sondern verringern auch die CO₂-Emissionen. Die Webinare der DEVK haben 2023 33.600 Teilnehmende genutzt. Die Selbstlernkurse verzeichneten rund 55.500 Teilnahmen. Zudem gibt es weiterhin individuelle Weiterbildungen, Fortbildungen und Präsenzs Schulungen für Mitarbeitende und Vertriebspartner*innen. Die Trainingsstunden für die digitalen Formate Webinar und Selbstlernkurs belaufen sich auf 110.480. Insgesamt lieferte das digitale Angebot 65.600 Stunden IDD-Lernzeit. Die nachfolgende Tabelle beinhaltet alle Teilnahmen an Präsenzweiterbildungen, Webinaren und Selbstlernkursen mit IDD-Lernzeit. Nicht 53 berücksichtigt werden Selbstlernkurse ohne Anrechnung von IDD-Lernzeit, da diese derzeit nicht ausgewertet werden können.

- Lernzeit ID 121.958 Stunden
- Lernzeit AD 118.063 Stunden
- Lernzeit Frauen 103.453 Stunden
- Lernzeit Männer 136.568 Stunden
- Lernzeit Führungskräfte 19.768 Stunden
- Lernzeit Mitarbeitende 220.253 Stunden

Mit speziellen Entwicklungsprogrammen fördert die DEVK junge Talente und begleitet Frauen in Fragen von Karriereentwicklung und Positionierung. Mit dem Förderprogramm „Generations 55+“ bietet die DEVK ein Angebot für Mitarbeitende mit langjähriger Berufserfahrung, die sich parallel zu ihrer Kerntätigkeit für eine persönliche Weiterentwicklung interessieren.

Insgesamt haben 142 junge Menschen 2023 bei der DEVK eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen. Mit einer Ausbildungsquote von 8,92 % liegt das Unternehmen deutlich über Branchenniveau. Rechnet man alle Ausbildungsjahrgänge zusammen, hat die DEVK 2023 bundesweit zeitweise 381 Azubis im Innen- und Außendienst betreut. Damit der Start ins Berufsleben gelingt, unterstützen viele Auszubildende die jungen Leute. Sie helfen bei der Einarbeitung und Prüfungsvorbereitung. Die intensive Betreuung lohnt sich: 2023 haben 120 von 122 Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden. Nach der Ausbildung ist der Bedarf an Nachwuchskräften sowohl im Vertrieb als auch im Innendienst groß. Die DEVK konnte letztes Jahr 73 % der jungen Absolventen auch nach ihrem Abschluss an sich binden.

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. *Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:*

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

b. *Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:*

i. Geschlecht;

ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;

iii. Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Wir geben im Folgenden die Aufteilung der Angestellten und der Mitglieder des Leitungsorgans nach Diversitätskategorien an.

Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Angestellte	Anteil Angestellte (in %)
Gesamtbelegschaft	3.414	100%
Nach Geschlecht		
Weiblich	1.767	52 %
Männlich	1.647	48 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	385	11,28 %
30 - 50 Jahre	1.716	50,26 %
> 50 Jahre	1.313	38,46 %

Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans (in %)
Gesamtbelegschaft	17	100%
Nach Geschlecht		
Weiblich	5	29 %
Männlich	12	71 %
Altersgruppe		

< 30 Jahre	0	0 %
30 - 50 Jahre	3	18 %
> 50 Jahre	14	82 %

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

i. Von der Organisation geprüfter Vorfall;

ii. Umgesetzte Abhilfepläne;

iii. Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;

iv. Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Im Berichtszeitraum wurde in unserer Organisation kein Vorfall von Diskriminierung gemeldet.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Geschäftsbetrieb

Die DEVK ist primär auf dem deutschen Versicherungsmarkt tätig und hat ihren Hauptsitz in Köln, Deutschland. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und mehr als 1.200 Geschäftsstellen. Niederlassungen in Ländern außerhalb Deutschlands existieren nicht. Daher gelten für alle Tätigkeiten der DEVK die strengen deutschen gesetzlichen Vorgaben. Die DEVK orientiert sich im Umgang mit ihren Mitarbeitenden stets an den hohen gesetzlichen Standards für die Rechte von Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmern. Die DEVK beachtet die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Aus diesen ergeben sich vielfältige Rechte für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der DEVK, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Diese Vorgaben gelten für alle Geschäftsstandorte. Drei Punkte des Zielprogramms betreffen das Thema Menschenrechte und wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Arbeit:

Ziel	Maßnahme
Ethik-Richtlinie erarbeiten	Erarbeitung und Veröffentlichung einer EthikRichtlinie
Einbeziehung der Lieferanten und Dienstleister in NHK-Engagement	Erarbeitung Code of Conduct für Lieferanten
	Einhaltung der Menschenrechte in Dienstleistungsverträge aufnehmen
Aufbau einer LieferantenRisikoanalyse (im Rahmen des LkSG)	in Arbeit

Die Ethik-Richtlinie der DEVK ist ein Verhaltenskodex, der einen Mindeststandard zum Umgang mit Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern und Kolleginnen und Kollegen darstellt und für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich ist. Darüber hinaus existiert ein Verfahren zur Meldung von Vorfällen, die ebenfalls Menschenrechtsverletzungen beinhaltet. Im Jahr 2023 wurden keine Vorfälle zu menschenrechtlichen Aspekten gemeldet.

Kapitalanlagen

Bei Aktien und Zinsanlagen werden zur Beurteilung der Emittenten sektorspezifische Nachhaltigkeitsratings und ein normen bzw. themenbasiertes Screening genutzt. So soll die Kapitalanlage z. B. nicht in Unternehmen oder Institutionen investiert werden, die nach dem römischen Statut des Internationalen Strafgerichtshofs verbotene oder geächtete Waffen herstellen oder vertreiben. Grundsätzlich lässt die Ethik-Richtlinie der DEVK keine Geschäftspraktiken zu, die gegen ethische Standards verstoßen, Gesetzes- oder wettbewerbswidrig sind.

Lieferanten

Ein Supplier Code of Conduct (COC) wurde 2014 erarbeitet und zuletzt 2023 aktualisiert. Bei diesem COC handelt es sich um einen Verhaltenskodex für die Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner der DEVK. Alle wesentlichen Lieferantinnen und Lieferanten der DEVK haben diesen Supplier Code of Conduct bestätigt und sich verpflichtet, diesen einzuhalten. Folgende Nachhaltigkeitskriterien sind im Supplier Code of Conduct aufgeführt:

- Menschenrechte,
- Kinderarbeit,
- Zwangsarbeit,

- Vergütung und Arbeitszeiten,
- Diskriminierung und Ungleichbehandlung,
- Arbeitsschutz und Koalitionsfreiheit,
- Umwelt,
- Planung der betrieblichen Kontinuität,
- Korruption/Bestechung,
- Goldwäsche,
- Datenschutz,
- Kartell- und Wettbewerbsrecht

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Drei Punkte des Zielprogramms der Nachhaltigkeitsstrategie betreffen das Thema Menschenrechte und wurden bereits umgesetzt bzw. sind in Arbeit:

Ziel	Maßnahme
Ethikrichtlinie erarbeiten	Erarbeitung und Veröffentlichung einer EthikRL
Einbeziehung der Lieferanten und Dienstleister in NHK-Engagement	Erarbeitung Code of Conduct für Lieferanten
	Einhaltung der Menschenrechte in Dienstleistungsverträge aufnehmen
Aufbau einer Lieferanten-Risikoanalyse (im Rahmen des LkSG)	Erarbeitung einer Lieferanten-Risikoanalyse

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Zweimal jährlich wird eine Risikoinventur durchgeführt. Der Prozess zur Erhebung und Bewertung der Risiken ist in Kapitel 2.4 näher erläutert.

Menschenrechtliche Risiken

Risiken hinsichtlich der Menschenrechte wurden im Rahmen der aktuellen Erhebung nicht festgestellt. Die Geschäftstätigkeit, die Geschäftsbeziehungen und die Produkte und Dienstleistungen finden weitgehend in Deutschland statt. Aufgrund der hohen Menschenrechtsstandards in Deutschland hat die DEVK keine Risiken identifiziert. Die DEVK hat die „Charta der Vielfalt“ unterschrieben. Hierbei handelt es sich um ein Bekenntnis der

unterzeichnenden Organisationen zu Chancengleichheit, Fairness und Wertschätzung verbunden mit der Selbstverpflichtung, Aktivitäten zur Anerkennung und Integration von Vielfalt zu ergreifen.

Der Gedanke der Solidargemeinschaft ist Kern des Geschäftsmodells der DEVK. Deshalb kommt der Verantwortung für Gesellschaft und Umwelt im Handeln der DEVK ein besonderer Stellenwert zu. Dies bringt die Grundsatzerklärung der DEVK zur Einhaltung der Menschenrechte gemäß dem Lieferkettensorgfaltsgesetz (nachfolgend „LkSG“ genannt) zum Ausdruck. Die Grundsatzerklärung ist unter der Rubrik „Engagement“ im Internetauftritt der DEVK veröffentlicht. Die DEVK hat ein angemessenes und wirksames Risikomanagement zur Einhaltung der Sorgfaltspflichten nach dem LkSG eingerichtet. Im Rahmen des Risikomanagements führt die DEVK jährlich und anlassbezogen eine angemessene Risikoanalyse im Sinne des LkSG durch, um die menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken im eigenen Geschäftsbereich sowie bei unmittelbaren Zulieferern zu ermitteln. Sofern dabei menschenrechts- oder umweltbezogene Pflichtverletzungen im eigenen Geschäftsbetrieb oder bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt werden, sind unverzüglich Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Die DEVK wird ab dem Geschäftsjahr 2024 einen Bericht über die Erfüllung ihrer Sorgfaltspflichten erstellen und auf ihrer Internetseite öffentlich zugänglich machen.

Die Vorbereitungen zur Erfüllung des LKSG erfolgten im Jahr 2022. Der Aufbau relevanter Prozesse inklusive Einbindung der Unternehmensführung wurde im Jahr 2023 konkretisiert.

Dabei fließen auch die Anforderungen zur Vorbereitung auf die CSRD (ESRS S2 Beschäftigte in der Wertschöpfungskette) mit ein.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Grundsätzlich muss zwischen indirekten (vor allem Beteiligungen und Fonds, die nicht von uns verwaltet werden) und selbst gesteuerten Beständen differenziert werden. Bei indirekten Invest[1]ments sind die entsprechenden Fondsmanager für die Nachhaltigkeitsintegration verantwortlich – hier kann die DEVK in Bezug auf die Nachhaltigkeitsstrategie i.d.R. bei der Auswahl des

Produkts bzw. des Fondsmanagers steuern. Bei Aktien und Zinsanlagen hat die DEVK durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental[1]Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services), Zugang zu nicht-finanziellen Daten, welche fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden liefern. Anhand dieser Daten können wir unser Portfolio analysieren, laufend überwachen und den zukünftigen Erfolg unserer Strategie in Richtung einer verantwortungsvolleren Kapitalanlage messen. Als Aufgreifkriterien gelten unter anderem folgende Normen mit Bezug zu Menschenrechtsaspekten:

- UN Global Compact
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development) Richtlinien für Multinationale Unternehmen
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Als erheblich werden Investitionsvereinbarungen über 10 Mio. EUR gegenüber einem Emittenten bzw. Vehikel deklariert. In Summe werden 269 erhebliche Investitionsvereinbarungen, was marktwertgewichtet 57% der erheblichen Investitionsvereinbarungen der DEVK entspricht, mit ISS ESG und damit auch auf Menschenrechtsaspekte geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Eine spezifische Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte wird derzeit nicht an den Standorten durchgeführt und ist nicht geplant, da kein menschenrechtliches Risiko an den Geschäftsstandorten im Rahmen des Risikoinventar identifiziert wurde. Alle Standorte der DEVK befinden sich in Deutschland. Die DEVK achtet auf die Einhaltung der hohen gesetzlichen Standards für die Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und beachtet die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte. Darüber hinaus existiert ein Verfahren zur Meldung von Vorfällen, welche Menschenrechtsverletzungen beinhalten. Im Jahr 2023 wurden keine Vorfälle zu menschenrechtlichen Aspekten gemeldet. Siehe DNK Kriterium 17 für weitere Maßnahmen zur Sicherung der Menschenrechte an den Standorten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die DEVK hat einen „Supplier Code of Conduct“ für ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Eine Bewertung der Lieferantinnen und Lieferanten anhand sozialer Kriterien erfolgt so über die Zustimmung zur Einhaltung des Verhaltenskodex in den Bereichen Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Vergütung und Arbeitszeiten, Diskriminierung und Arbeitsschutz. Die für die DEVK wichtigsten Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie die diese aus den „anfälligsten“ Branchen (z. B. Reinigung) haben den CoC unterzeichnet. Im Rahmen des ab 2023 in Kraft tretenden Lieferkettengesetzes (LkSG), sind nach § 3 LkSG Unternehmen dazu verpflichtet, in ihrer Lieferkette festgelegte, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Der Einkauf hat Präventions- und Abhilfemaßnahmen definiert, die analog zu den Nachhaltigkeitsstandards Anwendung finden. Im Zusammenhang der Ausführung des LkSG, ist zukünftig geplant, alle Lieferantinnen und Lieferanten bei Beauftragung über den CoC zu informieren. 60 Derzeit haben 42 von 639 Lieferanten den CoC unterzeichnet. Die Einhaltung des CoC durch die Lieferantinnen und Lieferanten wird nicht überprüft. Die DEVK arbeitet mit den meisten unserer Lieferanten schon seit vielen Jahren zusammen und hatten bisher nie Grund oder Indizien zu der Annahme, dass Kriterien des CoC verletzt sein könnten.

*Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:*

a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.

b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.

c. Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.

d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.

e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Die DEVK hat einen „Supplier Code of Conduct“ für ihre Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner. Eine Bewertung der Lieferantinnen und Lieferanten anhand sozialer Kriterien erfolgt so über die Zustimmung zur Einhaltung des Verhaltenskodex in den Bereichen Menschenrechte, Kinderarbeit,

Zwangsarbeit, Vergütung und Arbeitszeiten, Diskriminierung und Arbeitsschutz. Die für uns wichtigsten Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartner sowie die diese aus den „anfälligsten“ Branchen (z. B. Reinigung) haben den CoC unterzeichnet. Im Rahmen des ab 2023 in Kraft tretenden Lieferkettengesetzes (LkSG), sind nach § 3 LkSG Unternehmen dazu verpflichtet, in ihrer Lieferkette festgelegte, menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Der Einkauf hat Präventions- und Abhilfemaßnahmen definiert, die analog zu den Nachhaltigkeitsstandards Anwendung finden. Im Zusammenhang der Ausführung des LkSG, ist zukünftig geplant, bei Beauftragung über den CoC zu informieren. Derzeit haben 42 von 639 Lieferantinnen und Lieferanten den CoC unterzeichnet. Die Einhaltung des CoC durch die Lieferantinnen und Lieferanten wird nicht überprüft. Die DEVK arbeitet mit den meisten unserer Lieferantinnen und Lieferanten schon seit vielen Jahren zusammen und hatten bisher nie Grund oder Indizien zu der Annahme, dass Kriterien des CoC verletzt sein könnten.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Der Gedanke der Solidargemeinschaft hat bei uns eine lange Tradition. Deshalb nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung besonders ernst. Als eigenes Handlungsfeld hat "Soziales Engagement" deshalb in der Nachhaltigkeitsstrategie einen hohen Stellenwert. Als Versicherungsunternehmen bieten wir Menschen Sicherheit und Schutz vor einer Vielzahl von Risiken. Als Unternehmen, das seine soziale Verantwortung ernst nimmt, setzen wir uns u. a. für Kinder und Jugendliche ein, die Sicherheit und Schutz besonders nötig haben. Die Mitarbeitenden tragen die Werte aktiv nach außen und stärken gleichzeitig den inneren Zusammenhalt. Erfahrbare wird dies am Beispiel einzelner, die sich für den guten Zweck einsetzen genauso wie bei der von Kunden, Mitarbeitenden und Vertriebspartnern unterstützten DEVK-Spendenplattform „Pack mit an“. Es gibt so viele Initiativen und Aktionen, dass die Zielsetzung im Handlungsfeld „soziales Engagement“ zunächst darin besteht, den Rahmen bzw. die Leitlinien dafür festzulegen. Diese Fokussierung und Schaffung von Transparenz ist Teil der Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung für das Handlungsfeld "Soziales Engagement". Die Aktionen in den Projekten selbst gehören auch zu den Zielen, welche sich die DEVK im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt

hat. Zum Thema Zielsetzung und Erreichung siehe Kapitel 3. Ziele.) Neben dem regionalen Engagement engagiert sich die DEK besonders am Standort Köln.

Projekt/Organisation	Art des Projekts	Beschreibung
DEVK-HochbeetPflanzungen	Sozial	In 2024 wird die DEVK mit Vertriebspartner*innen Hochbeete in KiTa Einrichtungen aufstellen und pflanzen. 2023 wurde diese in 5 KiTa Einrichtungen pilotiert. Im Jahr 2024 sollen bis zu 80 weitere Hochbeete folgen. Kinder sollen frühzeitig ein Gefühl für nachhaltige und gesunde Ernährung bekommen.
Die Cent-Spende	Sozial	Auch im Jahr 2023 sammelten Mitarbeiter*innen aus dem Innen- und Außendienst mit der Cent-Spende Geld. So kamen im Jahr 2023 8112 Euro zusammen. Über die Spendenplattform „Pack mit an“ unterstützte die DEVK zu gleichen Teilen die Vereine: Straßenkinder in Deutschland e.V. und Lichtblick Seniorenhilfe e.V.
Eisenbahner mit Herz	Sozial	Die DEVK unterstützt den Verband "Allianz pro Schiene", der sich für mehr umweltfreundlichen Schienenverkehr für Personen und Güter einsetzt. Außerdem ist die DEVK Partner beim Wettbewerb "Eisenbahner mit Herz", den das Bündnis jährlich ausrichtet. Hier ehrt der Verband Eisenbahner, die im Dienst besonders viel Einsatz gezeigt haben.
Forum für Verkehr und Logistik	Ökologisch	Die DEVK ist Gründungsmitglied des „Forum für Verkehr und Logistik“. Angesichts stetig wachsender Verkehrsdichte, höherer Flächenversiegelung durch den Verkehr, steigenden Unfallzahlen und wachsender Umweltverschmutzung möchte das Forum dazu beitragen, die Mobilität im 21. Jahrhundert nachhaltig und innovativ neuzugestalten. Die DEVK unterstützt den Verein durch eine ordentliche

		Mitgliedschaft finanziell sowie inhaltlich und personell.
Kooperation mit CARGLASS	Ökologisch	Für jeden Kfz-Versicherten, der seinen Steinschlagschaden bei Carglass reparieren lässt, wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt. DEVK und Carglass unterstützen damit ein Aufforstungsprojekt des gemeinnützigen Vereins PRIMAKLIMA.
Spendenportal Pack mit an	Sozial	In Kooperation mit Deutschlands größter InternetSpendenplattform betterplace wurde das DEVKSpendenportal "Pack mit an" entwickelt. „Pack mit an“ stellt das soziale Engagement der DEVK in der Öffentlichkeit dar. Hierüber können sich Vertriebspartner*innen Herzensprojekte einstellen lassen, für die sie spenden wollen. Ca. 900.000 Euro wurden seit 2016 auf über 250 Projekte gespendet.
Versicherungsschutz für Inhaber der Ehrenamtskarte	Sozial	Menschen, die sich uneigennützig für andere stark machen, verdienen Anerkennung. Die DEVK belohnt soziales Engagement: Ehrenamtlich Tätigen bieten wir bundesweit Versicherungsschutz zu besonders günstigen Konditionen. Voraussetzung ist die Vorlage einer Ehrenamtskarte, die sich Bürger von ihrer Kommune ausstellen lassen können.
Benefizrenntag zu Gunsten des Kinderschutzbund Köln auf der Galopprennbahn in Köln	Sozial	Nach den coronabedingten Ausfällen bzw. kleineren Varianten der Veranstaltung präsentierte die DEVK im vergangenen Jahr gemeinsam mit der Sparda-Bank und dem ACV ein buntes Aktivierungsprogramm und hatte passend zum Muttertag ein paar tolle Präsente für die Damen parat. Insgesamt konnten so Spenden in Höhe von mehr als 40.000 Euro für den Kölner Kinderschutzbund e.V. generiert werden.
DEVK-Adventsaktion	Sozial	Die DEVK veranstaltet auch in diesem Jahr die Aktion „Weihnachtswunschzettel“. In diesem Jahr unterstützt die DEVK das Projekt Kindernöte e.V. Mitarbeitende der

		DEVK erfüllen Wünsche. So beschaffen Mitarbeitende auf eigene Kosten Geschenke für Kinder aus hilfsbedürftigen Familien. 150 Kinder dürfen sich etwas wünschen und erhalten kurz vor dem Weihnachtsfest tolle Geschenke der DEVK-Mitarbeitenden. Außerdem spendet die DEVK einen Geldbetrag in Höhe von 2.000 Euro.
Herzenssache e.V.	Sozial	Auch regional macht sich die DEVK für Kinder und Jugendliche stark. Als Partner des Vereins Herzenssache e.V. – der Kinderhilfsaktion des Südwestrundfunks (SWR), des Saarländischen Rundfunks (SR) und der Sparda-Banken – setzen wir uns seit Jahren für die Belange benachteiligter Kinder in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und im Saarland ein.
KIWI- Kinderwillkommensbesuche bei Neugeborenen	Sozial	Die DEVK ist seit vielen Jahren Partner des Kölner Jugendamts bei den sogenannten Kinder-WillkommenBesuchen bei Familien mit Neugeborenen – kurz KiWi. Ehrenamtliche Helfer besuchen jährlich rund 11.000 Kölner Kinder. Dabei informieren sie über Angebote für Familien und übergeben Geschenke der KiWi-Partner.
Weltkindertag Köln	Sozial	2023 präsentierte sich die DEVK als Hauptsponsor des Kölner Weltkindertags an einem neuen Ort, dem Rheinauhafen. 2024 geht die DEVK in ihr 30-jähriges Jubiläum als Sponsor des Weltkindertags.
Müllfalle (K.R.A.K.E. e.V.)	Ökologisch	Nachdem die DEVK den Bau der Müllfalle „Rheinkrake“ finanziell unterstützt hat, können Mitarbeitende nun den Umweltschrank der DEVK ansteuern und sich „Werkzeug“ für die Säuberung des Rheinufer ausleihen. Zahlreiche Mitarbeitende konnten so seit Beginn des Jahres 2023 Unrat, Müll und Abfälle sammeln, entsorgen und so die Umwelt schützen.

FAMARI – Die Familiensafari	Sozial	Im Jahr 2023 startet die DEVK den bundesweiten Rollout des Themas FAMARI. FAMARI ist Wegweiser für werdende Eltern und alle Interessierten ist. Als kostenlose Informationsplattform informiert die DEVK über diesen spannenden Lebensabschnitt.
-----------------------------	--------	--

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Alle Projekte zum Gemeinwesen werden dem Vorstand vorgelegt und vom Vorstand verabschiedet. Die Verantwortung für das Thema Sponsoring liegt im Bereich Marketing ist Aufgabe des Koordinators für Marketing, Sponsoring und soziales Engagement.

In der Nachhaltigkeitsstrategie gibt es das Handlungsfeld Soziales Engagement. Das erarbeitete Zielprogramm enthält viele Ziele und Maßnahmen. Darunter fällt zum Beispiel: „Kommunikation zu sozialem Engagement auf devk.de anpassen“ (laufend).

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert.

Risiken hinsichtlich des Gemeinwesens wurden im Rahmen der aktuellen Erhebung nicht festgestellt. Ein mögliches Reputationsrisiko könnte sich aus der Förderung gesellschaftlich kontroverser Themen oder Einrichtungen ergeben. Hier verfolgt die DEVK den Grundsatz der Politikneutralität, um keinen Reputationsschaden aus gesellschaftspolitischen Debatten zu erleiden. Sichertgestellt wird dieser Grundsatz u. a. durch die Spendenplattform „Pack mit an“ (betterplace).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der

globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i. unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;*
- ii. ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;*
- iii. beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.*

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

In unserer Organisation wird aus den folgenden Gründen keine Gewinnermittlung durchgeführt: Die DEVK fühlt sich ihren Stakeholdern verpflichtet und beteiligt sich regional und sozial.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die DEVK ist schwerpunktmäßig nur in Deutschland operativ tätig und Mitglied in Branchenverbänden. Die wesentlichen Mitgliedsbeiträge werden an den Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) sowie die International Cooperative and Mutual Insurance Federation (ICMIF) geleistet. Die DEVK ist ebenfalls Mitglied bei EURESA. Es wird keine politische Einflussnahme geleistet. Die DEVK nimmt regelmäßig an thematischen Arbeitskreisen des GDV teil.

Im Jahre 2023 haben sich die Fachausschüsse, in denen die DEVK vertreten ist, nicht aktiv an Gesetzgebungsverfahren oder Stellungnahmen zu eben solchen beteiligt. Da im Jahr 2023 keine Lobbyarbeit durch die DEVK betrieben wurde, ist sie auch auf keiner Lobbyliste eingetragen. Zuwendungen an Regierungen oder Spenden an Parteien und Politikerinnen und Politiker sind ebenfalls nicht erfolgt und entsprechen grundsätzlich nicht den internen Vorgaben.

Politisches Engagement entspricht grundsätzlich nicht den internen Vorgaben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Zuwendungen an Regierungen oder Spenden an Parteien und Politikerinnen und Politiker sind ebenfalls nicht erfolgt und entsprechen grundsätzlich nicht den internen Vorgaben.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Compliance im Kontext der Nachhaltigkeitsstrategie

Im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden fünf Handlungsfelder definiert. Für das Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Unternehmenskultur und
- Werte, Datenschutz und IT-Security

Als verantwortungsvolles Unternehmen hat sich die DEVK darüber hinaus freiwillig verpflichtet, externe Standards zu befolgen und relevante Empfehlungen umzusetzen. Hierzu gehört, dass die DEVK nach dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex berichtet, Nachhaltigkeitsrisiken in das Risikomanagement aufgenommen hat und die Nachhaltigkeitsstrategie bei der

Produktentwicklung berücksichtigt. Das gilt sowohl für neue Angebote als auch für wesentliche Änderungen bereits bestehender Leistungen.

Ethik-Richtlinie

Die Einhaltung unternehmensinterner Vorgaben und Erwartungen ist Bestandteil verantwortungsvoller Unternehmensführung. Sie hilft, soziale Ungerechtigkeiten zu vermeiden und Korruption vorzubeugen. So definiert der in der Ethik-Richtlinie der DEVK beschriebene Verhaltenskodex einen Mindeststandard zum Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern sowie Kolleginnen und Kollegen und ist für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich. Die Geschäftsleitung versteht sich als Vorbildfunktion und lebt diese Vorgaben (Tone from the top).

Compliance und Antikorruptionsrichtlinien

In der Ethik-Richtlinie werden Vorgaben zur Korruptionsprävention definiert. Es werden Verhaltensweisen dargestellt, die der Vermeidung von Verstößen dienen. Im Rahmen der Compliance-Risikoanalyse wird das Thema turnusmäßig geprüft, Verstöße werden identifiziert und Maßnahmen überwacht. Die Behandlung tatsächlicher oder möglicher Vorfälle richtet sich nach dem Leitfaden zum Umgang mit dem Whistleblowing-System. Hierbei ist festgelegt, wie mit Verstößen umgegangen wird und welche Abteilungen ggf. zur Aufklärung hinzugezogen werden müssen. Gleichzeitig steht den Mitarbeitenden, neben den persönlichen Gesprächen mit Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten, über das Whistleblowing-System der DEVK eine Möglichkeit zur Verfügung, vermeintliche Verstöße (auf Wunsch anonym) anzuzeigen.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert. Zudem erfolgt ein regelmäßiger Austausch mit den einzelnen Fachbereichen zu relevanten Neuerungen.

Verantwortlich für das Thema Compliance ist der Vorstand. Hierunter angesiedelt ist die Compliance-Funktion der DEVK. Die 2016 implementierte Compliance-Funktion als Teil des internen Kontrollsystems der DEVK sorgt dafür, dass die zunehmend strenger werdenden externen Anforderungen (Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtliche Vorgaben) eingehalten werden. Zu den Kernaufgaben gehört es, das Unternehmen frühzeitig über relevante Änderungen im Rechtsumfeld zu informieren, Compliance-Risiken im Haus zu erkennen und Maßnahmen zu überwachen, die das Risiko steuern. Ziel ist es, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens für Kundinnen und Kunden und Mitarbeitende sicherzustellen. Die Compliance-Funktion besteht aus den zentralen und dezentralen Compliance-Beauftragten. Zur zentralen Compliance-Funktion gehört der „Chief Compliance Officer“, der zugleich Leiter der Rechtsabteilung ist. Diese Funktion ist unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Die zentrale Compliance-Funktion befasst sich unter anderem mit

den Themen Fraud/Korruption, Ethik-Richtlinie, Whistleblowing-System, Tax Compliance, Kartell/Wettbewerbsrecht sowie Geldwäscheprävention. Des Weiteren sind in den Fachbereichen bzw. Gesellschaften dezentrale Compliance-Beauftragte für die Bereiche Vertriebs- und IT-Compliance, Beschwerdemanagement sowie Datenschutz und Geldwäsche (auf Gruppenebene) bestellt worden. Alle weiteren Themen werden durch Risikoverantwortliche in den jeweiligen Fachbereichen abgedeckt. Es existiert eine eigene Compliance-Intranetseite, in der wichtige Compliance-Themen und relevante Unterlagen für die Mitarbeitenden einsehbar sind. Außerdem finden Schulungen statt und es erscheinen anlassbedingt Informationen durch Mitteilungen auf der Startseite des DEVK-Intranets. Mitarbeitende der DEVK nehmen alle zwei Jahre an einer verpflichtenden Datenschutzeschulung teil. Neue Mitarbeitende absolvieren diese Schulung kurz nach der Anstellung. Sollten einzelne Bereiche unmittelbar (etwa im Rahmen der Frühwarnmeldungen) durch ein Thema betroffen sein, erfolgt ein entsprechendes Rundschreiben unmittelbar an die Hauptabteilungsleiterinnen und Hauptabteilungsleiter.

Für das Handlungsfeld „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“ wurden als strategische Ziele folgende Schwerpunktthemen definiert:

- Nachhaltigkeitsmanagement
- Unternehmenskultur und
- Werte, Datenschutz und IT-Security

Viele der definierten Ziele wurden bereits erreicht. Z.B. wurde eine Ethik-Richtlinie erarbeitet, ein Supplier Code of Conduct veröffentlicht, ein Datenschutz-Board gegründet und Datenschutztage abgehalten.

Der Steuerungskreis Nachhaltigkeit, bestehend aus Teilnehmenden aller relevanter Fachbereiche, trifft sich mindestens viermal pro Jahr zur Abstimmung relevanter Themen. Die Nachhaltigkeitsstrategie wird im Jahr 2024 erneuert.

Zweimal jährlich wird eine Risikoinventur durchgeführt. Der Prozess zur Erhebung und Bewertung der Risiken ist in Kapitel 2.4 näher erläutert. Im Rahmen des gesetz- und richtlinienkonformen Verhaltens wurden nachfolgende wesentliche Risiken identifiziert.

RKat	FB	RiNr	RiBez	CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz (§ 289 Abs. 3 HGB)		
				eigene Geschäftstätigkeit § 289 Abs. 3 Nr. 3 HGB	Geschäftsbeziehungen § 289 Abs. 3 Nr. 4 HGB	Produkte und Dienstleistungen § 289 Abs. 3 Nr. 4 HGB
OpRisk	Compliance	498	Verstoß gegen Wirtschaftssanktionen (Aggregation)	X		
	Compliance	499	Verstoß gegen Kartell- und Wettbewerbsrecht (Aggregation)	X		
	Compliance	500	Fraud und Korruption (Aggregation)	X		
	Datenschutz	225	Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen	X		
	KV	65	Gesetzesänderungen	X		
	KV	375	Mitgliedschaft im Sicherungsfonds Mediator	X		
	Steuern	307	Änderungen durch Steuergesetzgebung, Rechtsprechung oder Verwaltungsanweisungen - Organträger	X		
Andere Risiken	Geldwäsche	323	Fehlende oder unzureichende Risikoanalyse	X		
	IIC	73	Sinkende Kundenzufriedenheit	X		
	IIC	76	Negative Presse-/Medienberichterstattung	X		

Hinsichtlich der eigenen Geschäftstätigkeit stehen Datenschutz, allgemeine Compliance und Tax-Compliance im Vordergrund. Wirtschaftssanktionen betreffen maßgeblich die Kapitalanlage und die aktive Rückversicherung. Maßnahmen zur Vermeidung von Verstößen gegen Wirtschaftssanktionen sind eine „Rahmenrichtlinie zum Schutz vor möglichen Auswirkungen von Verstößen gegen Wirtschaftssanktionen“ und die Prüfsoftware „Compliance Catalyst“ des Anbieters Moody’s Analytics UK Limited.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Alle Betriebsstätten wurden auf Korruptionsrisiken überprüft:

Anzahl der Betriebsstätten	Wert
Gesamtzahl der Betriebsstätten	20
Überprüfte Betriebsstätten	20
Anteil der überprüften Betriebsstätten (in Prozent)	100%

Im Rahmen der Compliance-Risikoanalyse wurden die bestehenden Korruptionsrisiken gruppenweit erfasst. Die ermittelten erheblichen Korruptionsrisiken umfassen u.a. Bestechung, Bestechlichkeit, Unterschlagung sowie die Verschwendung von Unternehmensvermögen. Die im Ausland ansässigen Gesellschaften verfügen über eigene Prozesse zur Erhebung von Korruptionsrisiken, welche jährlich an die Compliance-Funktion berichtet werden. Die DEVK verfügt über 19 Regionaldirektionen (Niederlassungen), welche an die Prozesse und Kontrollen der Zentrale angeschlossen sind und z.B. durch Fachrevisionen überwacht werden. Im Rahmen der jährlichen Compliance-Überwachung der Fachbereiche in der Zentrale werden die Regionaldirektionen somit zusätzlich mittelbar durch die zentrale Compliance-Funktion sowie die dezentralen Compliance[1]Beauftragten (z.B. hinsichtlich Korruptionsrisiken) überwacht. Zum Beispiel hat die DEVK einen Compliance-Beauftragten für den Versicherungsvertrieb implementiert, welcher in seiner Rolle u.a. Korruptionsrisiken laufend überwacht und Hinweisen auf Fehlverhalten nachgeht. Darüber hinaus existiert ein Whistleblowing-System, über welches sämtlichen Mitarbeitenden der Regionaldirektionen und der

Zentrale sowie Externen die Möglichkeit zur Verfügung steht, Verdachtsfälle von Korruption (anonym) zu melden.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle

Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

a. Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.

b. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.

c. Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.

d. Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Im Berichtszeitraum gab es in unserer Organisation keine bestätigten Fälle von Korruption.