

DNK-Erklärung 2020

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne
des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

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

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

-

Manuel Krempf

Riehler Straße 190
50735 Köln
Deutschland

+49 221 757-2742

-

Manuel.krempf@devk.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.

Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Berichtspflicht:



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Die Durchsicht der DNK-Erklärung erfolgte durch das Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz.

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2020, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

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

Seit 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 über 4 Millionen Kunden mit mehr als 15,1 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten Insgesamt krempeln rund 6.000 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- sowie fünftgrößter Pkw- und Haftpflichtversicherer.

Verein beruht auf Gegenseitigkeit

Für die Mitarbeiter des Verkehrsmarkts ist die DEVK nicht irgendeine, sondern die Versicherung schlechthin – denn die DEVK bietet als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit „Sicherheit aus eigener Hand“. Es ist ihr wesentliches Grundprinzip, Versicherungsschutz zu fairen Bedingungen und so preiswert wie möglich anzubieten. Das war schon immer so, denn als betriebliche Sozialeinrichtung der Deutschen Bahn blickt die DEVK auf eine lange Erfolgsgeschichte zurück. 1886 wurde sie als Selbsthilfeeinrichtung von Eisenbahnern 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. Ein wichtiger Meilenstein in der Geschichte des Unternehmens war die Öffnung für Privatkunden in den 1970er Jahren.

Ergänzende Anmerkungen:

Es erfolgt keine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch Dritte.

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.

Erste Schritte im Entwicklungsprozess der Nachhaltigkeitsstrategie hat die DEVK 2018 unternommen. Unter der Leitung von Ramona Pfothenhauer, der DEVK-Beauftragten für Nachhaltigkeit, wurde ein Steuerungskreis gegründet, dem Entscheidungsträger aus allen wesentlichen Fachbereichen angehören. Dessen Mitglieder führten demokratisch eine Wesentlichkeitsanalyse der relevanten sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Themen für die DEVK durch. Im August 2018 wurde die Strategie vom Vorstand verabschiedet. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus einem Leitbild, einem Handlungsfeldmodell und strategischen Thesen. Das Ergebnis waren fünf Handlungsfelder, die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) berücksichtigen: „Begeisterte Mitglieder und Kunden“, „Motivierte Mitarbeitende und Vertriebspartner“, „Soziales Engagement“, „Ökologisches Engagement“ und „Verantwortungsvolle Unternehmensführung“. 2019 leitete der Steuerungskreis daraus Ziele und erste Maßnahmen für die Themengebiete ab und konkretisierte das weitere Vorgehen.

Leitbild:

Mit unserem Handeln legen wir den Grundstein für unseren wirtschaftlichen Erfolg und gehen achtsam mit Gesellschaft und Umwelt um.

Handlungsfeldmodell:

Fünf Handlungsfelder systematisieren unser Engagement:

- Begeisterte Mitglieder und Kunden
- Motivierte Mitarbeitende und Vertriebspartner
- Soziales Engagement
- Ökologisches Engagement
- Verantwortungsvolle Unternehmensführung

Strategische Thesen:

- Unser Ziel ist die langfristige Sicherung unseres Geschäfts unter Achtung von Gesellschaft

und Umwelt.

- Die definierten Handlungsfelder unterstützen die Erreichung unserer Unternehmensziele.
- Durch das Etablieren klarer Verantwortlichkeiten und Prozesse integrieren wir Nachhaltigkeit in unsere Unternehmenskultur und erreichen unsere Ziele.

Maßnahmen zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie:

Im Jahr 2018 haben wir die Strategie definiert und verabschiedet. Der Fokus in 2019 lag auf der Operationalisierung und Entwicklung des Zielprogramms. Jedes Handlungsfeld wurde 2019 in einem eigenen Workshop thematisiert. Der Steuerungskreis einigte sich dabei jeweils auf Ziele und erste Maßnahmen im Rahmen des Zielprogramms, die eine nachhaltige Entwicklung in diesen Bereichen fördern. Viele Maßnahmen, die bereits seit Jahren laufen, zahlen auf die neu definierten Handlungsfelder ein. Verantwortlichkeiten für die Umsetzung der Maßnahmen wurden definiert. Die Umsetzung der Maßnahmen wird im Rahmen des Steuerungskreises nachgehalten. 2020 hat die DEVK dort angepackt, wo Kunden und Mitglieder profitieren können: bei Produkten und Dienstleistungen. Mehr hierzu im Kriterium 10.

Bei der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie stützt sich die DEVK vor allem auf den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) als Standard. Für die Erhebung des CO₂-Fußabdrucks wird das Greenhouse Gas Protocol des World Resource Institutes angewendet. Bisher ist die Nachhaltigkeitsstrategie noch nicht in die Unternehmensstrategie integriert. Dies wird voraussichtlich ab 2021 thematisiert.

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.

Im Folgenden schildern wir unser gesellschaftliches Umfeld und die Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte:

Seit 135 Jahren legen Versicherte in Deutschland ihre Risiken des Alltags vertrauensvoll in die Hände der DEVK Versicherungen. Heute betreuen die DEVK-Mitarbeitenden bundesweit rund 4 Millionen Kunden mit 15,1 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten. Insgesamt krepeln rund 6.000 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- sowie fünftgrößter Pkw- und Haftpflichtversicherer. Neben dem geschäftlichen Erfolg hat für die DEVK das soziale Engagement einen hohen Stellenwert. So engagiert sich das Unternehmen seit mehr als 20 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: z. B. helfen sie bei Tatkraft-Tagen gemeinnützigen Vereinen oder unterstützen über die DEVK-Spendenplattform "Pack mit an" soziale Projekte.

Als einer der größten deutschen Kfz-Versicherer übernimmt die DEVK auch Verantwortung für die Umwelt. So bietet sie seit März 2017 gemeinsam mit ihrem Autoglaspartner CARGLASS die Reparatur für die Natur an: Für jede Scheibe, die Kfz-Kaskoversicherte bei CARGLASS reparieren lassen, wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt, um das weltweite Klima zu verbessern. Auch im Alltag achtet die DEVK auf energiesparendes Verhalten. Kunden können ebenfalls mithelfen: Für umweltbewusste Autofahrer gibt es günstige Ökospar-Tarife.

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

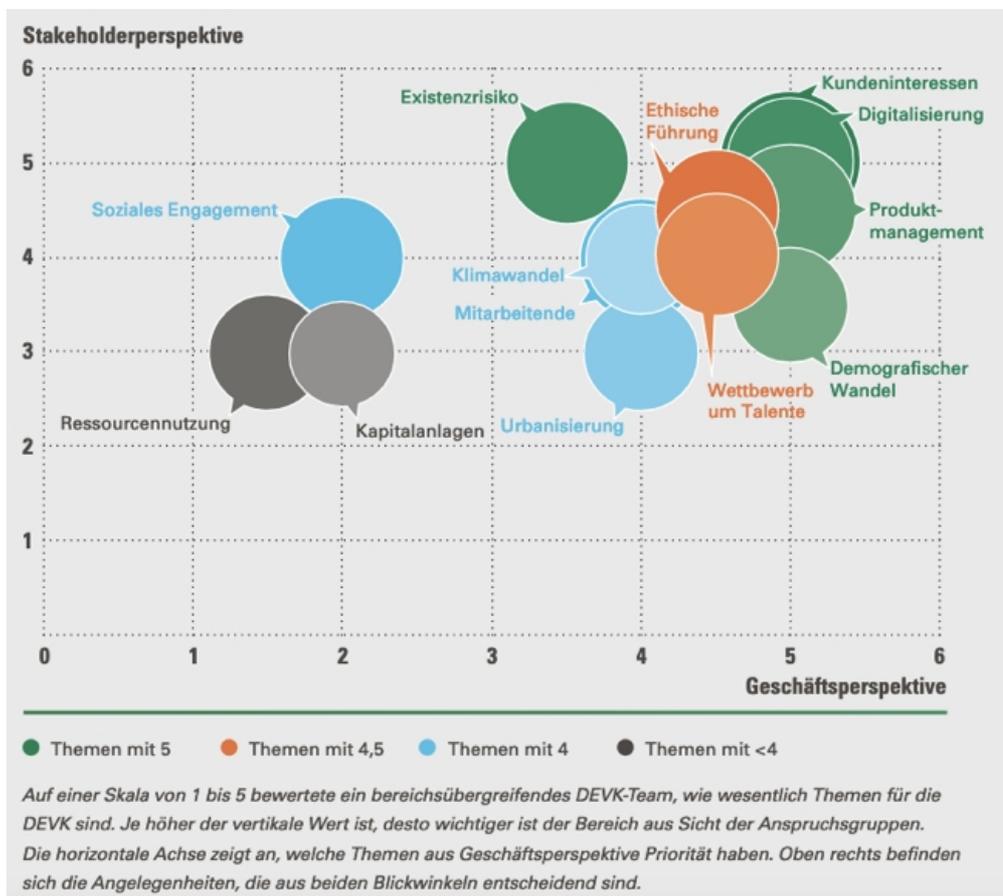
Zudem sind relevant: Kapitalanlagen und Ressourcennutzung

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 Mitarbeitergewinnung, 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 positiven oder negativen Einfluss auf das Thema Klimawandel. Ebenso verhält es sich mit dem sozialen Engagement, welches einer breiten Öffentlichkeit zu Gute kommt. Gleichzeitig hat dieses Thema natürlich auch Einfluss auf unsere Geschäftstätigkeit, da es sich z.B. im Bereich Mitarbeiterzufriedenheit widerspiegelt.

Die Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2018 bildet die Grundlage unserer Nachhaltigkeitsstrategie und setzt die Pfeiler für unser Engagement. Die bewerteten wesentlichen Themen werden, wenn möglich, mit der Unternehmensstrategie verknüpft und helfen, die Ziele zu erreichen. 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 Themen bieten Chancen und Risiken für unseren Geschäftsalltag. Unsere strategische Herangehensweise analysiert die als wesentlich bewerteten Themen Schritt für Schritt weiter, um Chancen und Risiken zu identifizieren und Maßnahmen und Lösungen entsprechend zu entwickeln.

In der Wesentlichkeitsmatrix wird die Bedeutung der Kernelemente für das Geschäft, hier auf der Horizontalachse und für externe Stakeholder auf der Vertikalachse dargestellt.



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 ist bis heute gleich. Wir sind für die Menschen da. Wir sind unseren Mitgliedern verpflichtet und müssen keine Gewinne an Aktionäre ausschütten. 2020 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 (Kriterium 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 (Kriterium 18 - Gemeinwesen.) Chancen entstehen aufgrund von Nachhaltigkeitsthemen zum Beispiel auch

in der Versicherung neuer umweltfreundlicherer Mobilitätsformen (Kriterium 10 - Innovations- und Produktmanagement). Daraus ergeben sich Chancen durch eine positive Wahrnehmung der DEVK durch die eigenen Mitarbeiter, Kunden sowie zukünftige Bewerber.

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.

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 adhoc-Berichterstattung an den Vorstand.

Im Rahmen des Updates zur Risikoinventur wurden Mitte 2020 die Nachhaltigkeitsrisiken auf der Grundlage des BaFin-Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken nochmals nachgeschärft. Aktuell wird gerade eine neue web- und cloud-basierte Risikoinventur-Software eingeführt. Bei dem BaFin-Merkblatt handelt es sich um eine Orientierungshilfe für die beaufsichtigten Unternehmen. Die Risikoinventur wird zweimal jährlich durchgeführt. 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. 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 BaFin sieht Nachhaltigkeitsrisiken als Teilaspekt der bekannten Risikoarten. Beispielsweise ist das Risiko „Starkregen“ seit 2014 ein bekanntes operationelles Risiko der DEVK. Bei der Risikoursache handelt es sich um die Zunahme von Extremwetterereignissen. Somit liegt ein Nachhaltigkeitsrisiko im Sinne des BaFin-Merkblattes vor und muss nur als solches gekennzeichnet werden. Im Rahmen des Updates zur Risikoinventur Mitte 2020 wurden 72 Nachhaltigkeitsrisiken identifiziert. Hierbei handelte es sich überwiegend um bestehende Risikomeldungen. 23 Risiken betreffen das Ressourcenmanagement und 49 Risiken betreffen gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten.

Abgeleitet aus dem Wesentlichkeitskonzept werden hieraus die sogenannten wesentlichen Risiken bestimmt. Die unternehmensspezifischen Grenzwerte des Wesentlichkeitskonzeptes ergeben sich aus dem Risikotragfähigkeitskonzept und den Zielbedeckungsquoten. Von den ermittelten Nachhaltigkeitsrisiken sind 24 Risiken wesentlich. Davon betreffen 16 Risiken das Ressourcenmanagement (Kriterium 12) und 8 Risiken gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten (Kriterium 20). Zu den Kriterien 14 - Arbeitnehmerrechte, 17 - Menschenrechte und 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. Derzeit gibt es keine ESG-Kriterien für Kapitalanlagen der DEVK. 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.

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.

Im Jahr 2018 hat die DEVK eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt und durch den Vorstand verabschiedet. In diesem Prozess wurden wesentliche Themen identifiziert, ein Handlungsfeldmodell abgeleitet und ein Leitbild definiert. Für jedes Handlungsfeld wurden qualitative Ziele und Maßnahmen definiert. In 2020 wurde weiter an der Umsetzung des Zielprogramms und den ca. 40 qualitativen Zielen gearbeitet. Ein Schwerpunkt im Jahr 2020 war das Handlungsfeld "Kunden und Mitglieder begeistern", um auch die Chancen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement in den Vordergrund zu stellen (siehe Kriterium 10 Innovation und Produktmanagement). Nachfolgend sind die Schwerpunktthemen je Handlungsfeld beschrieben mit je einem Beispielziel des Schwerpunktthemenbereichs.

Schwerpunkt	Zielbeispiel
Ökologisches Engagement	
Ressourcennutzung	Ressourcennutzung optimieren
Klima und CO ₂	Stromverbrauch reduzieren und optimieren
Kapitalanlagen	Nachhaltige Kapitalanlagen nutzen
Gesellschaftliches Engagement	
Aktion	Kooperation mit Bergwaldprojekt etablieren und ausbauen
Begeisterte Mitarbeiter 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
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 Kunden	
Produktmanagement	Stärkung nachhaltiger Mobilität und Urbanisierung über Versicherungsprodukte

Die Erreichung der Ziele wird vor allem über die Verantwortlichkeiten für die den Zielen zugeordneten Maßnahmen nachgehalten. Der Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen wird von der Nachhaltigkeitsbeauftragten nachgehalten und im Steuerkreis besprochen. Ein konkretes Datum zur Zielerreichung wurde für die vielen qualitativen Ziele nicht definiert. Wir bauen bei der Umsetzung der Ziele auf die Motivation und Eigenverantwortung der Zuständigen. Dies passiert in engem Austausch mit der Nachhaltigkeitsverantwortlichen. Ein Großteil der Maßnahmen konnte bereits geprüft oder umgesetzt werden.

Das aktuelle Zielprogramm der DEVK beinhaltet qualitative Ziele und Maßnahmen, diese zu erreichen. Viele der Maßnahmen sind quantifizierbar, sollen jedoch zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht veröffentlicht werden. Im Rahmen der Neuentwicklung der Unternehmensstrategie ab dem Jahr 2021 werden auch die Nachhaltigkeitsstrategie, die Wesentlichkeitsanalyse und das Zielprogramm neu definiert oder überarbeitet. In diesem Rahmen wird auch die Messbarkeit, bzw. Quantifizierbarkeit der Ziele beachtet.

Die Nachhaltigkeitsziele beziehen sich aktuell nicht auf die Sustainable Development Goals.

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 Lieferanten	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.
Kunden	Versicherungskunden	Datenschutzrichtlinie, Verhaltenskodex Vertrieb

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.
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, den alle wesentlichen Lieferanten, Dienstleister 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 spezielle soziale und/oder ökologischen Mehrwert bieten. Die Produkte sind an entsprechender Stelle im Bericht aufgeführt.

Potenzielle negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte liegen zum Großteil im Bereich der Kapitalanlagen. Bei der Integration der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage ist zu bedenken, dass sich insbesondere durch den Ausschluss von Emittenten das Universum möglicher Anlagen verkleinern kann. Das kann wiederum zu einer geringeren Diversifikation führen, was die Sicherheits- und Liquiditätsziele sowie statistische Risikomaße in der Kapitalanlage beeinflussen könnte. Die DEVK verzichtet daher weitgehend auf explizite Ausschlüsse und integriert die Nachhaltigkeitsrisikoplanungen in den Investmentprozess. Durch die weitest gehende Vermeidung eines pauschalen Ausschlusses besteht für uns als Investor auch die Möglichkeit, mit dem Management in Kontakt zu treten, um Veränderungen in Gang zu bringen. ESG-Integration bedeutet, dass Kapitalanleger in ihrer Analyse einzelner Investitionen, in ihrer Anlageentscheidung sowie über den ganzen Portfoliomanagement-Prozess hinweg systematisch ESG-Aspekte berücksichtigen. 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, welche nach dem Römischen Statut des Internationalen Strafgerichtshofes verbotene oder geächtete Waffen herstellen oder vertreiben. Die DEVK hat durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental-Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services), Zugang zu zusätzlichen nicht-finanziellen Daten. ISS ESG liefert fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die oberste Verantwortung für Nachhaltigkeit wird folgendermaßen operationalisiert:
Die Beauftragte für Nachhaltigkeit der DEVK, Ramona Pfothenhauer, gehört zum Stab der Hauptabteilung Unternehmenskommunikation, Bank- und Direktvertrieb.

Kontakt:

Ramona Pfothenhauer
DEVK Versicherungen
Unternehmenskommunikation, Bank- und Direktvertrieb
Beauftragte für Nachhaltigkeit
Riehler Straße 190
50735 Köln
Telefon: +49 221 757-1810
Mobil: +49 172 2928025
Fax: +49 221 757-391810
E-Mail: ramona.pfothenhauer@devk.de
Internet: www.devk.de

Sie 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.

Wir haben folgende Regeln und Prozesse im Bereich der Steuerung der Nachhaltigkeitsstrategie:

2018 wurde die Nachhaltigkeitsstrategie durch einen abteilungsübergreifenden Steuerungskreis erarbeitet. Im Jahr 2019 wurden Zielprogramme und Maßnahmen für die fünf Handlungsfelder erarbeitet. Im Zielprogramm werden alle Maßnahmen sowie die Verantwortlichkeiten und der Zielerreichungsgrad festgehalten. Der Fortschritt der

Zielerreichung sowie Umsetzung der Maßnahmen wird in den Steuerkreistreffen geprüft und besprochen. Diese Treffen finden vierteljährlich statt. Die Regionaldirektionen tauschen sich ebenfalls vierteljährlich mit der Zentrale bei einem Nachhaltigkeits-Jour-Fixe über Umsetzung, Fortschritt und neue Ideen aus. Im Jahr 2020 lag der Fokus auf der Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Produkte. Die Ergebnisse werden im Jahr 2021 in der Produktentwicklung auf Anwendbarkeit und Erfolg getestet und im Anschluss finalisiert. Die Strategie wird kontinuierlich weiterentwickelt und der Fortschritt nachgehalten. Eine Integration der Nachhaltigkeitsstrategie in die Unternehmensstrategie ist ab dem Jahr 2021 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.

Wir haben noch keine spezifischen Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit bestimmt, die in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden.

Die Kontrolle der Umsetzung der Ziele erfolgt nicht anhand von Leistungsindikatoren, sondern auf Basis des Umsetzungsgrades der Maßnahmen je Handlungsfeld und darauf basierend, dem Fortschritt der Zielerreichung. Beides wird in den Steuerkreistreffen kontrolliert und besprochen.

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 Kunden" sind die Messung der Kundenzufriedenheit sowie für das Handlungsfeld "Motivierte Mitarbeitende und Vertriebspartner" die Messung der Mitarbeiterzufriedenheit.

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).

Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm	Bezeichnung	Beschreibung, wie der Wert / Grundsatz / Standard / Verhaltensnorm entwickelt, genehmigt und umgesetzt wurde
Richtlinie	Ethikrichtlinie	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.
Verhaltensnorm	Supplier Code of Conduct	Code of Conduct für alle Geschäftspartner zur Einhaltung sozialer und ökologischer Kriterien
Verhaltensnorm	InsuResilience	Unterzeichnung der Mitgliedschaft durch Vorstand
Leitlinie	Interne Gruppenleitlinie Krisenmanagement/BCM	Die Leitlinie wurde nach pilotierter Durchführung der darin genannten Kernaufgaben, mit externer Unterstützung erstellt. Nach Freigabe durch den Vorstand, wurde die Leitlinie durch Schaffung der sich daraus ableitenden aufbau- und ablauforganisatorischen Strukturen, sowie durch die Übernahme der damit verbundenen Aufgaben seitens des BCM-Personals etabliert.

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.

Wir haben noch kein Vergütungssystem, in welchem unsere Nachhaltigkeitsziele integriert sind.

Unsere Nachhaltigkeitsziele werden nicht durch Gremien kontrolliert.

Es gibt im Unternehmen folgende Regelungen bezüglich der Freistellung für gesellschaftliches Engagement oder die Chance, eigene Ideen im Unternehmen umzusetzen:

Es gibt ein Ideenmanagement, eine interne Zukunftswerkstatt und für gesellschaftliches Engagement die DEVK-Tatkrafttage. Die Ideen werden gefördert und belohnt und Mitarbeitende werden für die ausgewählten Tatkraftaktionen freigestellt.

Für den Vorstand gibt es ein Long Term Incentive Programm, welches durch den Aufsichtsrat kontrolliert wird. Dieses ist an langfristige Ziele zur Absicherung der Nachhaltigkeit aufgelegt. Des Weiteren wurden im Unternehmen für alle Mitarbeiter mit variablen Gehaltsbestandteilen die individuellen Ziele zur Wahrung der Nachhaltigkeit abgeschafft. In den Unternehmenszielen sind unter dem Aspekt der Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheit langfristige und nachhaltige Ziele verankert.

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.

Wir bieten dem höchsten Kontrollorgan und den leitenden Führungskräften folgende Vergütungsformen:

- Leistungsbasierte Vergütung
- Boni
- Rückforderungen

- Altersversorgungsleistungen

Die sich aus den Leistungskriterien des höchsten Kontrollorgans 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.

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.

Die wichtigsten Anspruchsgruppen wurden folgendermaßen identifiziert: Zur Identifikation der wesentlichen Stakeholder wurde eine umfangreiche Liste mit externen und internen Stakeholdern zusammengestellt und durch den Nachhaltigkeits-Steuerungskreis auf einer Skala von 1 (wenig relevant) bis 3 (sehr relevant) priorisiert.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kundinnen/Kunden	Produktentwicklung, Beschwerdemanagement
MitarbeiterInnen	Mitarbeiterbefragung, Ideen- und Vorschlagsmanagement, Nachhaltigkeitstag in der DEVK Zentrale für Mitarbeitende, Sharepoint-Raum zum Thema Nachhaltigkeit
Politik/Gesetze	GDV, Bafin
Vorstand	Austausch und Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie und weiterer Prozesse, Prüfung des prüfpflichtigen Berichtsteils des Nachhaltigkeitsberichtes
Mitglieder-Vertreter	
Aufsichtsrat	
Verbände	EURESA-Konferenz von Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit zum Thema Nachhaltigkeit
Kooperationspartner	
Rückversicherer	
Verbraucherschützer	
Vereine	

Im Jahr 2020 haben gleich mehrere Programme zur Einbeziehung verschiedener Stakeholdergruppen stattgefunden.

- Innendienst: Mitarbeitende wurden im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung zum Thema Pendeln befragt. Ziel war es primär, das Thema in den CO₂-Fussabdruck zu integrieren. Anhand eines Freitextes hatten die Mitarbeitenden jedoch auch die Möglichkeit, Ideen und Feedback im Bereich Nachhaltigkeit zu geben. Über 250 Antworten kamen zusammen und werden nun ausgewertet.
- Innendienst: gesonderte Mitarbeiterbefragung zum Thema Home-Office und Zufriedenheit mit den Corona-Maßnahmen
- Außendienst: Mitarbeiterbefragung, Informationen über Vertriebsinformations-Mail, Befragung einzelner Mitarbeitenden und Führungskräfte Außendienst

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

Die DEVK kommuniziert ihre Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen des Berichts Zeit für Menschen sowie in Rahmen der DNK-Erklärung für alle Stakeholder.

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.

Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen der Organisation

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Produktentwicklungsprozess	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.

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 berücksichtig dabei soziale wie auch ökologische Wirkungsmöglichkeiten. Die entwickelten Nachhaltigkeitskriterien sollen an der Basis des Versicherungsgeschäfts wirken: bei den Versicherungsprodukten. In mehreren Workshops wurden mit Mitarbeitenden aus der Produktentwicklung, z.B. aus der Rechtsschutz-, Lebens- und Haftpflichtversicherung, Nachhaltigkeitskriterien für jede Versicherungssparte ausgearbeitet, die in der Produktentwicklung berücksichtigt werden sollen. Die Ansätze werden nun ein Jahr lang getestet und anschließend bei Bedarf angepasst. Auch die Versicherten als Stakeholder wurden 2020 zu Produkten befragt, ihre Bedürfnisse und Ideen anschließend betrachtet und analysiert. Zukünftig soll auch der DEVK-Außendienst stärker eingebunden werden. Ziel des Produktmanagements ist es, alle Angebote auf Nachhaltigkeits-Kriterien hin zu überprüfen und Verbesserungen bereits im Anfangsstadium zu integrieren.

In sozialer Hinsicht:

- Einschaltung von Rehabilitationsdiensten zur Unterstützung der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation für Anspruchsteller von Kfz-Haftpflichtfällen.
- Mit dem optional wählbaren Reha- und Assistance-Paket (kostenpflichtig) bietet die DEVK ihren Kunden Rehaleistungen (z.B. Vermittlung von Ansprechpartnern für Rehabilitation etc.) sowie einen Gesundheits-, Kinder- und Pflegenavigator.
- Weiterhin werden Kosten für Assistanceleistungen bis 5.000 Euro je Unfall übernommen und zusätzlich besondere Leistungen für Familien angeboten.
- Nach einem Autounfall, den ein DEVK-Versicherter verursacht hat, bekommt der verletzte Anspruchsteller auf Kosten der DEVK Hilfe von einem Rehabilitationsdienst.
- Assistance 65+: Im Komfort- und Premium-Schutz bieten wir Unterstützung für Personen ab 65 Jahren nach einem Autounfall.
- Familienhaftpflicht: Soweit kein V-Schutz über eine andere Versicherung für den Familienangehörigen besteht (z.B. über die Pflegeeinrichtung direkt), ist dieser weiterhin über die Familienhaftpflicht versichert
- Beitragsfreistellung bei Arbeitslosigkeit: Gerät unser Kunde aufgrund Arbeitslosigkeit in eine finanzielle Notlage, stellen wir ihn von der Beitragszahlung frei.
- Psychologische telefonische Hilfe nach einem Ärztefehler
- Bei Cybermobbing bietet die DEVK ihren Rechtsschutzversicherten psychologische Hilfe am Telefon.

Rechtsschutz:

- Gewerbe: Entfernung von Fakebewertungen im deutschsprachigen Google-Raum. Unberechtigte Kritik die via Internet, z. B. google.de veröffentlicht wird kratzt nicht nur am guten Ruf, sondern kann sich auch als geschäftsschädigend erweisen. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, negative Bewertungen und rufschädigende Inhalte im Internet löschen zu lassen.
- Dokumenten-Assistent: Auch ohne Rechtsschutzversicherung ist der DEVK-Dokumenten-Assistent frei zugänglich und hilft online bei der Erstellung individualisierter und rechtssicherer Vorsorgedokumente wie Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder Betreuungsverfügung.
- Notfallvorsorge-Schutz mit Bestattungsverfügung und Testamentserstellung mit

digitalem Nachlass: Unabhängige Rechtsanwälte helfen Rechtsschutzversicherten mit telefonischer Beratung bei der Erstellung der Vorsorgedokumente des Testaments.

Auf Wunsch werden die Dokumente beim zentralen Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer hinterlegt. Die dafür anfallenden Kosten übernimmt die DEVK.

- Der mobile Rechtsanwalt besucht die Senioren bei sich zu Hause, so dass diese keinen Aufwand haben. Auch nicht mehr mobile Senioren können sich so mit Ihrem Rechtsanwalt treffen.
- Policenversand per Mail
- Nutzung der Abmahn- und Abzockerschutz-Assistenten
- Von der Dieselgateaffäre Betroffene bzw. Interessierte können sich für einen Newsletter in der App registrieren. Davon haben bereits rund 1.400 User Gebrauch gemacht.

DEVK Rechtsschutz App

- Die DEVK-Rechtsschutz App ist kostenlos und steht mit vielen hilfreichen Funktionen und praktischen Services auch Nicht-DEVK-Kunden zur Verfügung. Sie leistet schnelle Unterstützung bei der Rechtssuche für Jedermann.
- Kunden, die eine Abmahnung oder Inkasso-Forderung erhalten haben, können mit Hilfe der von Online-Assistenten herausfinden, was hinter den Forderungen steckt und erhalten Tipps für das weitere Vorgehen.
- MINEKO: Auch vorhandene Services wie bspw. der Mietnebenkosten-Check erfreuen sich wachsender Beliebtheit mit einer Erfolgsquote von 80-90 Prozent und jeweiligen Mietnebenkosteneinsparungen von mehreren Hundert Euro.
- LEGALHERO: unser neuer Service-Partner, der das Arbeitszeugnis unserer Kunden prüft und diesen eine detaillierte Auswertung zukommen lässt, die auch Vorschläge mit anderen Formulierungen enthält. Dieser Service ist vergleichbar mit MINEKO. Der Kunde bekommt innerhalb kürzester Zeit das Ergebnis der Prüfung zur Verfügung gestellt. Dieser Service beinhaltet ggf. auch die außergerichtliche Interessenwahrnehmung durch Legalhero, soweit der Kunde daran Interesse hat. Hierbei versucht Legalhero die Verbesserungsvorschläge außergerichtlich durchzusetzen.
- Zugang zum KLUGO Newsletter über die DEVK Rechtsschutz App, mit aktuellen Rechtsinformationen beispielsweise zur Thomas Cook-Affäre

In ökologischer Hinsicht:

- Mit dem Öko-Spartarif macht die DEVK umweltfreundliche Mobilität auch finanziell attraktiv, denn für Elektro- und hybride Pkw gibt es einen Rabatt.
- Außerdem wird in der Kfz-Versicherung honoriert, wenn Versicherte weniger Kilometer im Jahr mit dem Auto fahren und dafür Bus und Bahn nutzen, z.B. mit einem JobTicket oder einer BahnCard.
- Bei einem Steinschlag in der Windschutzscheibe rät die DEVK ihren Kfz-Versicherten, die Scheibe wenn möglich reparieren statt austauschen zu lassen. Die Reparatur der Scheibe spart gegenüber dem Austausch zwei Drittel CO₂.
- Gemeinsam mit CARGLASS und dem Verein PRIMAKLIMA bietet die DEVK die

Reparatur für die Natur an: Pro reparierter Frontscheibe wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt, um das weltweite Klima zu verbessern.

- Bei kleineren Dellen und Kratzern in der Karosserie bietet die DEVK ihren Kfz-Versicherten und auf Wunsch auch Anspruchstellern Smart Repair an. Diese sanfte Reparaturmethode spart z. B. Spachtelmasse und Autolack, da der Originallack erhalten bleibt.
- Im Rahmen des Reifenwechsel-Schecks recycelt der DEVK-Kooperationspartner A.T.U alte Autoreifen. Daraus werden dann z. B. Sportmatten oder Fallschutzmatten für Spielplätze hergestellt.
- Durch die Funktionen und Services DEVK-Chat Beratung, telefonischer Anwaltservice sowie der Möglichkeit erforderliche Dokumente als Bild-/Foto-Datei per App zu versenden, entfällt der Weg zu einem Rechtsanwalt oder einer DEVK vor Ort. Papier samt Postversand wird auch nicht benötigt.
- Durch den Rechtsschutz Online-Policenversand werden Papier und Postversand eingespart.
- Haftpflicht Online-Schadenbearbeitung werden Papier und Postversand eingespart

Anlagekonzept RenditeNachhaltig

- Im Rahmen der DEVK-Fondsrente vario bieten wir seit dem 19.12.2019 unseren Kunden die Möglichkeit, innerhalb eines nachhaltigen Anlagekonzeptes anzulegen.
- Das DEVK-Anlagekonzept RenditeNachhaltig investiert entsprechend den Anlagegrundsätzen in ETF- bzw. Zielfonds-Anteile, 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.

ISS ESG

Die DEVK hat durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental-Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services) Zugang zu zusätzlichen nicht-finanziellen Daten. ISS ESG liefert fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden.

Bei Aktien und Zinsanlagen werden zur Beurteilung der Emittenten sektorspezifische Nachhaltigkeitsratings und ein normen- bzw. themenbasiertes Screening genutzt, welches soziale und Umweltfaktoren inkludiert. Im Rahmen der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor wurden harmonisierte Vorschriften für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater über Transparenz bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und Berücksichtigung nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen in ihren Prozessen und bei der Bereitstellung von Informationen über die Nachhaltigkeit von Finanzprodukten festgelegt. Dem Kunden, welcher speziellen Wert auf die Nachhaltigkeit und die Zertifizierung dieses Status legt, bietet die DEVK im Rahmen von fondsgebundenen Produkten diese Möglichkeit an. Die Kapitalanlage für das Vermögen dieser Kunden übernimmt die DEVK jedoch nicht selbst,

sondern kauft im Gegenzug bei der Monega Kapitalanlage GmbH oder der Union Investment Gruppe Fonds, welche vom Fondsanbieter gem. Artikel 8 als nachhaltig beworben wird, ein. In Bezug auf die erforderlichen Informationen wird auf die vom Fondsverwalter als Finanzmarktteilnehmer nach Art. 2 Nr. 1 Buchst. e, g, h, i der Verordnung originär gemäß Art. 6 Verordnung zu erstellenden Informationen verwiesen.

Soziale und ökologische Auswirkungen unserer wesentlichen Produkte und Dienstleistungen

Produkt / Dienstleistung	Soziale / Ökologische Wirkung	Methode der Datengewinnung
Nach einem Autounfall, den ein DEVK-Versicherter verursacht hat, bekommt der verletzte Anspruchsteller auf Kosten der DEVK Hilfe von einem Rehabilitationsdienst.	Schnellere Genesung, Wiedereinstieg in den Beruf	Auswertung über SAP-Schaden. Filtern nach Rehadienstleister
Kfz-Versicherte ab 65 Jahre erhalten nach einem Autounfall besondere Assistenzleistungen.	Schnellere Genesung, Verhinderung von Folgeproblemen	Auswertung als Dienstleistung durch Roland-Assistance
Das Reha- und Assistance-Paket (kostenpflichtig) in der Unfallversicherung bietet kompetente Reha-Beratung zu medizinischen, beruflichen und sozialen Fragen und zahlreiche praktische Hilfsdienste zur Alltagsbewältigung.	Schnellere Genesung, Verhinderung von Folgeproblemen, Wiedereinstieg in den Beruf, Unterstützung in der Alltagsbewältigung	Auswertung als Dienstleistung durch Roland-Assistance
Rechtsschutz/ DEVK-Rechtsschutz App	Kostenlos; viele hilfreiche Funktionen und praktische Services; auch für Nicht-DEVK-Kunden; Weg zum Rechtsanwalt oder einer DEVK vor Ort entfällt; Papier und Postversand entfallen	Nutzungszahlen werden aus der monatlichen App-Auswertung ermittelt
Auch ohne Rechtsschutzversicherung ist der DEVK Dokumenten-Assistent frei zugänglich und hilft online bei der Erstellung individualisierter und rechtssicherer Vorsorgedokumente wie Patientenverfügung, Vorsorgevollmacht oder Betreuungsverfügung	Der Patientenwille wird gewahrt, auch wenn er sich selbst nicht mehr dazu äußern kann	Auswertung intern über alle Online Angebote
Unabhängige Rechtsanwälte helfen		

Rechtsschutzversicherten mit telefonischer Beratung bei der Erstellung der Vorsorgedokumente und des Testaments. Auf Wunsch werden die Dokumente beim zentralen Vorsorgeregister der Bundesnotarkammer hinterlegt. Die dafür anfallenden Kosten übernimmt die DEVK.	Der Patientenwille und der letzte Wille des Versicherten werden gewahrt, Familienstreitigkeiten verhindert	interne Auswertung über Leistungskriterium Schadenakte
Die DEVK lässt auf Wunsch von Rechtsschutzversicherten rufschädigende Inhalte aus dem Internet entfernen, wenn Persönlichkeitsrechte verletzt wurden, z. B. durch üble Nachrede, Verleumdung oder Beleidigung.	Schutz der Persönlichkeitsrechte, Verhinderung von Folgeproblemen	Abrechnung der Fälle über externe Dienstleister
Rechtsschutz (Gewerbe)/ Entfernung von Fakebewertungen im deutschsprachigen Google-Raum	Geschäftsschädigende/negative Bewertungen und rufschädigende Inhalte im Internet werden gelöscht.	Abrechnung der Fälle über externe Dienstleister
Bei Cybermobbing bietet die DEVK ihren Rechtsschutzversicherten psychologische Hilfe am Telefon.	Verbesserung der psychischen Situation von Opfern, Verhinderung von Folgeproblemen	Abrechnung der Fälle über externe Anbieter
Rechtsschutz/ Beitragsfreistellung	Beitragsfreistellung in finanzieller Notlage	interne Auswertung über die Anzahl der gemeldeten Beitragsfreistellungsanträge
Rechtsschutz/ mobiler Anwalt	Immobilien Senioren können ihren Rechtsanwalt treffen	interne Auswertung über Leistungskriterium Schadenakte
Rechtsschutz/ Policenversand	Papier und Postversand wird eingespart	interne Auswertung über Kennzeichen in DEAS
Haftpflcht/ Mitversicherung von Pflege- bedürftigen Familienangehörigen	Kein separater Versicherungsschutz notwendig	Keine Datengewinnung, da VN uns nicht mitteilen muss, ob sich Angehörige im Haushalt aufhalten
Haftpflcht/ Schadenbearbeitung	Online-Service; kein Papier/Postversand; keine Fahrten zum/vom Berater	Tracking der Schadenmeldung über Devk.de (Zähler im Hintergrund)
Mit dem „Öko-Spartarif“ macht die DEVK umweltfreundliche Mobilität auch finanziell attraktiv: Für Elektro-Pkw gibt es 15 Prozent		

<p>Nachlass in KH, für Hybride 5 Prozent Nachlass in KH. Darüber hinaus zahlen auch der Wenigfahrer-Tarif sowie der Nachlass für Inhaber eines JobTickets oder einer BahnCard auf umweltfreundliche Mobilität ein.</p>	<p>Förderung umweltfreundlicher Mobilität</p>	<p>Im Bestandsführungssystem ist der Rabatt hinterlegt und auswertbar.</p>
<p>Bei einem Steinschlag in der Windschutzscheibe rät die DEVK ihren Kfz-Versicherten, die Scheibe wenn möglich reparieren zu lassen.</p>	<p>Die Reparatur der Scheibe spart gegenüber dem Austausch ca. zwei Drittel CO₂</p>	<p>Auswertung über Carglass, United Autoglas, A.T.U, Wintec</p>
<p>Gemeinsam mit CARGLASS und dem Verein PRIMAKLIMA bietet die DEVK die „Reparatur für die Natur“ an: Pro Glass-Medic-Reparatur wird ein Baum in Nicaragua gepflanzt, um das weltweite Klima zu verbessern. Seit 2017 hat PrimaKlima im Rahmen der „Reparatur für die Natur“ rund 46.000 Bäume gepflanzt.</p>	<p>2020 wurden ca. 10.888 Bäume gepflanzt</p>	<p>Anzahl der bei Carglass reparierten Frontscheiben von DEVK-Kfz-Versicherten im Zeitraum vom 01.01.2020 - 31.12.2020</p>
<p>Bei Dellen und Kratzern in der Karosserie bietet die DEVK ihren Kfz-Versicherten und auf Wunsch auch Anspruchstellern „Smart Repair“ an.</p>	<p>Einsparung von Spachtelmasse und Autolack, Forcierung von Reparaturen anstelle von komplettem Austausch von Bauteilen</p>	<p>Auswertung über SAP-Schaden. Auswertung nach Art des Schadens</p>
<p>Im Rahmen des Reifenwechselschecks recycelt der DEVK-Kooperationspartner A.T.U alte Autoreifen.</p>	<p>Alte Reifen recycelt A.T.U fachmännisch: In einem mechanischen Verfahren werden sie in ihre Einzelkomponenten Gummi, Stahl und Textil zerlegt. Gummigranulat, Stahlspäne und Textilien werden dann in verschiedenen Industrien weiterverarbeitet, z. B. für Sportmatten oder Fallschutzplatten auf Spielplätzen.</p>	<p>keine Rückmeldung, da in Eigenregie des Partners A.T.U</p>

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)

Die DEVK hat durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental-Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services) Zugang zu zusätzlichen nicht-finanziellen Daten. ISS ESG liefert fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden. Bei Aktien und Zinsanlagen werden zur Beurteilung der Emittenten sektorspezifische Nachhaltigkeitsratings und ein normen- bzw. themenbasiertes Screening genutzt, welches soziale und Umweltfaktoren inkludiert. Ca. 60% der Finanzanlagen der DEVK werden aktuell über 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 Energieaudit durchgeführt 2016 Verbesserungspotenzial identifiziert, Maßnahmen bereits teilweise umgesetzt. 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 zertifizierter Ökostrom für die bundesweiten Liegenschaften. Umfang 2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erdgas: 1.224.164 kWh • Stromverbrauch: 9.812.086,00kWh • Fernwärme: 6.546.256 kWh • Gesamt: 17.582.506,00 kWh
Abfall	<p>Hausmüll, Biomüll, Papier/Pappe, Glas, Gelbe Tonne, Elektronik, Bauschutt, Sperrmüll, Batterien, Metall, Feuerfeste Rohstoffe, Holz Abfallmengen werden durch die Zentrale sowie die Regionaldirektionen erhoben. Umfang 2020: 2.860,3 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. Umfang 2020: 43.525 m³</p>
Abwasser	<p>Abwassermenge entspricht Wassermenge. Entsorgung über kommunale Kanalisation. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben. Umfang 2020: 43.525 m³</p>
Materialien	<p>Hauptmaterial ist Papier (Frischfaser und Recyclingpapier). Datenerhebung durch Bereich Einkauf der Zentrale Köln. Umfang 2020: 479,26 t</p>
Emissionen	<p>Emissionen werden in den Scopes 1, 2 und 3 verursacht und in einem separaten Corporate Carbon Footprint erhoben. Daten kommen aus verschiedenen Abteilungen der Zentrale und teilweise direkt aus den Regionaldirektionen. Scope 1: 1.956,10 tCO₂e Scope 2: 843,87 tCO₂e Scope 3: 1.844,18 tCO₂e</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. Im Jahr 2019 erfolgten die Operationalisierung und die Erarbeitung und Integration der übergreifenden Konzepte. Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse wurden 2019 erarbeitet.

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

- Ressourcennutzung
- Klima und CO₂
- Kapitalanlagen

Für jedes dieser strategischen Schwerpunktbereich wurden Maßnahmen definiert die einen Beitrag zu nachhaltigerem Ressourcenmanagement liefern. So wurde zum Beispiel für "Klima und CO₂" das Ziel gesetzt ab 2020 auf Ökostrom umzusteigen, für alle eigenen und selbstgenutzten Liegenschaften. Dieses Ziel wurde erreicht. Seit Januar 2020 bezieht die DEVK in allen bundesweiten Liegenschaften zertifizierten Ökostrom. 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. Die Auswahl des Stromanbieters (Wechsel auf zertifizierten Ökostrom) stellt die wichtigste Einflussmöglichkeit dar. Quantifizierbare Ziele sollen im Rahmen einer Klimastrategie ab 2021 erarbeitet werden.

Mögliche wesentliche Risiken mit negativen Auswirkungen auf Ressourcen und Ökosysteme liegen im Bereich der Produkte. Die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Kapitalanlagen und Produkten der DEVK war eines der Schwerpunktthemen für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie in 2020.

Um Aktien und Zinsanlagen zu beurteilen, kommen sektorspezifische Nachhaltigkeitsratings zum Einsatz, außerdem normen- und themenbasierte Screenings. So soll das Geld z.B. nicht in Unternehmen oder Institutionen investiert werden, die nach dem Römischen Statut des internationalen

Strafgerichtshofs verbotene oder geächtete Waffen herstellen oder vertreiben. Seit 2020 arbeiten die Kapitalanleger der DEVK systematisch mit ISS ESG, einem Informationstool zu Environmental- Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services. Die Software liefert fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Risiken und Chancen für Umwelt und Gesellschaft. Weitere Informationen hierzu im Bereich Produkte.

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	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
Konzentrationsrisiko	Kumulschaden (Sturm, Hagel)	X		
	Kumulierung von Konzerngeschäft und Fremdgeschäft	X		
Marktrisiko	Kursrisiken aus Aktien und Beteiligungen		X	
	Spreadrisiko		X	
	Kursrisiken aus Immobilien (direkt und indirekt)		X	
OpRisk	Dienstleistungsausfall infolge von Extremwetterlagen			X
	Zu große Dimension RV- bzw. Retro-Schutz		X	
Versicherungstechnisches Risiko	Stornorisiko Leben	X		
	Prämienrisiko SHUK	X		
	Reserverisiko RS	X		
	Prämienrisiko RS	X		
	Reserverisiko SHUK	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 spielen zunehmend Business Continuity-Risiken aus Dienstleistungsbeziehungen eine entscheidende Rolle.

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. Mit Themeninvestments fördert die DEVK zahlreiche nachhaltige Kapitalanlagen. So ist sie über Dachfonds an rund 80 Projekten für erneuerbare Energien beteiligt, die dafür sorgen, dass aus Wind Sonne, Biomasse & Co. jährlich über 78.000 Megawattstunden Strom erzeugt werden. Auch Anteile an Mikrofinanzfonds sind seit Jahren Teil der DEVK- Kapitalanlage. 2020 hat die DEVK

Mikrofinanzierungen mit 63 Millionen Euro gefördert, um z.B. Frauen in Entwicklungsländern zu helfen, für sich und ihre Familie eine Existenz aufzubauen. Für alle Themeninvestments zusammen hat die DEVK 2020 gut 204 Millionen Euro investiert.

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. Im Bereich der Altersvorsorge gibt die DEVK Versicherten die Möglichkeit, sich aktiv für nachhaltige Anlagen zu entscheiden. Der Fonds „DEVK-Anlagekonzept RenditeNachhaltig“ ist ein Baustein für die Fondsrente. Das Geld wird in Aktien- und Rentenfonds angelegt. Das Fondsmanagement berücksichtigt dabei die Nachhaltigkeitsanalyse von Unternehmen, Ländern und Organisationen in Bezug auf ökologische, ökonomische und soziale Kriterien. Unternehmen und Emittenten, die einer nachhaltigen Entwicklung schaden, werden ausgeschlossen. Im Jahr 2020 hat das „DEVK-Anlagekonzept RenditeNachhaltig“ gut 11 Prozent Rendite erwirtschaftet und damit auch ökonomische Nachhaltigkeit bewiesen.

In der Kraftfahrthaftpflichtversicherung gibt es einen Nachlass auf Elektro- und Hybridfahrzeuge. Risiken können sich aus fehlenden Statistiken hinsichtlich Schadenhäufigkeit und Schadenhöhe ergeben. Dieses Risiko liegt beispielsweise bei der Versicherung von E-Scootern vor.

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.

Der GDV hat ein ein Positionspapier zum Thema Nachhaltigkeit in der Deutschen Versicherungswirtschaft verfasst. Darunter gibt es auch Klimaziele für Produkte und Kapitalanlagen sowie zu den Geschäftsstandorten und dem Geschäftsbetrieb. Unter anderem:

- Die Bürogebäude und Infrastruktur der Assekuranz sollen bereits bis 2025 CO₂-neutral ausgerichtet sein.
- Die Unternehmen verpflichten sich, bis 2025 ihre Geschäftsprozesse (etwa Bürogebäude oder Infrastruktur) klimaneutral auszurichten

Im Rahmen der Neuentwicklung der Unternehmensstrategie ab 2021 wird auch die Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt. Auch eine Klimastrategie wird ab 2021 definiert werden. Diese wird konkrete Klimaziele beinhalten.

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

Material	Gewicht
Gesamtgewicht erneuerbarer Material (in t)	479,26
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Material (in t)	0,00

Hierbei handelt es sich um den Papierverbrauch der gesamten Organisation in 2020.

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	4406,99
Benzin	2.437
Diesel	12.696
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	19.540

b) Gesamter Kraftstoffverbrauch innerhalb der DEVK aus erneuerbaren Quellen:

Es wurden keine erneuerbaren Kraftstoffe im Berichtsjahr verbraucht.

c)

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	37.245,47
Fernwärme	0,00
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	1.921,96
Fernwärme	23.566,52
Gesamter indirekter Energieverbrauch	62.733,95

d) Es wurde im Berichtsjahr keine Energie verkauft.

e) Gesamter Energieverbrauch innerhalb der DEVK: 82.274 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

Initiative	Reduktion (in GJ)	Betreffende Energiearten	Basisjahr / Bezugsgröße	Standards, Methoden und Annahmen
Erhöhen der Serverraum-Temperatur auf z. B. 24°C RD Essen	27,25	Strom	2016	Energieaudit 2016
Reduktion des Standby-Stromverbrauchs von Büro-IT Geräten RD Köln	9,14	Strom	2016	Energieaudit 2016
Einbau von hocheffizienten Heizungspumpen	10,08	Strom	2016	Energieaudit 2016
Beleuchtung auf LED umstellen RD Mainz	82,22	Strom	2016	Energieaudit 2016

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
Gesamt volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

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	43.525
Summe aller Quellen	43.525

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.

In unserer Organisation fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Datenquelle	Einheit	Wert	
Papier/Pappe	t	314,3	Recycling
Restmüll/Hausmüll	t	186,8	Deponie /Verbrennung
Glas	t	49,68	Recycling
Biomüll	t	24,95	Deponie /Verbrennung
Gelbe Tonne	t	0,27039	Recycling
Elektro	t	8,45	Recycling
Bauabfälle	t	69,1	Deponie /Verbrennung
Batterien	t	0,066	Recycling
Metall	t	5,130	Recycling
Holz	t	33,500	Recycling
Feuerfeste Rohstoffe	t	983,46	Deponie /Verbrennung
sonstiges	t	10,27	Deponie /Verbrennung
GESAMT	t	1.686,0	

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.

Bisher lag die größte Emissionsquelle der DEVK im Bereich Scope 2 "Eingekaufter Strom". Diese wurde durch die Umstellung auf zertifizierten Ökostrom in den bundesweiten Liegenschaften stark reduziert. Lediglich ein kleiner Teil der Regionaldirektionen bezieht noch konventionellen Strom. Die höchsten Emissionsquellen sind demnach im Jahr 2020 die indirekten Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2 und dem Unternehmensfuhrpark. Der Unternehmensfuhrpark wurde durch ein Gold Standard Projekt kompensiert. 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. Die Auswahl des Stromanbieters (Wechsel auf zertifizierten Ökostrom) stellt die wichtigste Einflussmöglichkeit dar.

Wir haben uns noch keine Reduktionsziele gesetzt. Es wurden diverse Maßnahmen in die Wege geleitet um die größten Emissionsquellen zu reduzieren, wie z.B.:

- Umstellung auf zertifizierten Ökostrom im Großteil der Liegenschaften ab Anfang 2020.
- Energieaudit: Identifizierung von Maßnahmen für (u.A.) einzelne Regionaldirektionen
- Ende 2019 haben wir unsere DB Konto umgestellt auf Bahn.Business und fahren somit laut Angaben der DB mit 100 Prozent Ökostrom klimaneutral.
- Anschaffung einer effizienteren Klimaanlage in der Zentrale mit 50 Prozent Stromeinsparungen
- Sukzessive Umrüstung der Beleuchtung an vielen Standorten auf LED
- Abschaffung von Pappbechern für Heißgetränke in der DEVK Zentrale (Coronabedingt nahm der Verbrauch in 2020 wieder zu)

Wir nutzen noch keine Bezugsgrößen für die Berechnungen von Effizienzkennzahlen.

Erläuterung fehlender Angaben:

Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder, darunter auch "Ökologisches Engagement", wurden im Jahr 2019 erarbeitet. "Klima und CO₂" wurde als einer von drei strategischen Schwerpunktbereichen in diesem Handlungsfeld definiert und erste Maßnahmen eingeleitet. Die weitere Entwicklung von Klimazielen ist 2021 geplant.

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.

Die DEVK hat im Jahr 2020 insgesamt 1.956,10 Tonnen CO₂ im Bereich Scope 1 emittiert. Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Scope 1.1 Direkte Emissionen aus der Verbrennung von Erdgas	250,50
Scope 1.2 Direkte Emissionen aus mobilen Anlagen (Unternehmensfuhrpark)	1.202,00
Scope 1.3 Direkte Emissionen aus Klimaanlageanlagen	503,60
Summe Scope 1:	1.956,10

Außerhalb der Scopes - Biogene CO₂e-Emissionen durch die Verbrennung von Biomasse

Emissionsquelle	t CO ₂ e
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich stationäre Verbrennung	0,00
Außerhalb der Scopes: Emissionen durch Verbrennung von Biomasse im Bereich Unternehmensfuhrpark	0,00

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂-Emissionen (Scope 1)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Stationäre Verbrennung	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Unternehmensfuhrpark	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Klimaanlagen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Die erstmalige Erhebung des Corporate Carbon Footprint erfolgte für das Geschäftsjahr 2017 mit Daten aus 2016/2017. 2017 gilt als Basisjahr.

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.

Die DEVK hat im Jahr 2020 insgesamt 843,87 Tonnen CO₂-Emissionen im Bereich Scope 2 emittiert.

Scope 2 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e marktbasier	t CO ₂ e standortbasier
Strom	103,04	3.934,65
Fernwärme	740,83	
Gesamt	843,87	3.934,65

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 2)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Strom	Berechnung mit spezifischen Emissionsfaktoren laut Stromrechnung und Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren (Strommix Deutschland)
Fernwärme	Berechnung mit spezifischen Emissionsfaktoren laut Versorger und teilweise Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Die erste CCF Erhebung erfolgte mit Daten aus dem Jahr 2017. Dieses gilt als Basisjahr.

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.

Die DEVK hat im Jahr 2020 insgesamt 4.136,47 Tonnen CO₂-Emissionen im Bereich Scope 3 emittiert.

Diese setzen sich wie folgt zusammen:

Scope 3 CO₂e-Emissionen

Scope 3.1 Gekaufte Waren und Dienstleistungen (Papier)	499,11
Scope 3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, nicht in Scope 1+2 erhalten	1.298,04
Scope 3.5 Abfallaufkommen im Betrieb	35,91
Scope 3.6 Geschäftsreisen	48,48
Scope 3.7. Pendeln der Arbeitnehmer	2.247,05
Gesamt	4.136,47

Methoden der Datenerhebung der direkten CO₂e-Emissionen (Scope 3)

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Geschäftsreisen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Papier	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Abfall	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Brennstoff- und Energiebezogene Emissionen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Pendeln Mitarbeitende	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren

Die erste Erhebung des CCF erfolgte mit Daten aus dem Jahr 2017. Als Basisjahr gilt 2017.

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.

Wir haben Initiativen zur Senkung von THG-Emissionen ergriffen. Informationen zu den Initiativen sind in nachfolgender Tabelle aufgeführt:

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)	CO ₂	Scope 2	2019	Zertifizierter Ökostrom
Recycling von Elektronikprodukten	36,8	CO ₂	Scope 3	Jährlich ändernd	Daten aus Bericht von AfB gGmbH
Erhöhen der Serverraum-Temperatur auf z.B. 24°C RD Essen	3,99	CO ₂	Scope 2	2016	Maßnahme aus Energieaudit 2016. Einsparung per annum
Reduktion des Standby-Stromverbrauchs von Büro-IT Geräten RD Köln	1,34	CO ₂	Scope 2	2016	Maßnahme aus Energieaudit 2016. Einsparung per annum
Einbau von hocheffizienten Heizungspumpen	1,48	CO ₂	Scope 2	2016	Maßnahme aus Energieaudit 2016. Einsparung per annum
Beleuchtung auf LED umstellen RD Mainz	12,00	CO ₂	Scope 2	2016	Maßnahme aus Energieaudit 2016. Einsparung per annum
Investition in neue effiziente Austauschälte Maschine	Nicht bekannt	CO ₂	Scope 2	2019	Messung der Energieeinsparung in 2020
Sukzessive Umrüstung aller Beleuchtung auf LED	Nicht bekannt	CO ₂	Scope 2	2016	Einsparung derzeit nicht erhoben
Verlängerung der Lebensdauer von IT-Produkten	52	CO ₂	Scope 3	2019	Berechnet durch AfB

Verlängerung der Lebensdauer von IT-Produkten

Seit 2007 landen gebrauchte, aber gut erhaltene Laptops, Smartphones und Monitore der DEVK nicht mehr im Müll. Sie werden abgeholt, um nach Möglichkeit wieder benutzt zu werden. Die AfB hat sich das zur Aufgabe gemacht: Sie beschäftigt als gemeinnützige GmbH eine gemischte Belegschaft aus Menschen mit und ohne Behinderung. Durch die

Kooperation hat die DEVK im Jahr 2020 36,8 Tonnen CO₂, 144 Megawatt Strom und 252 m³ Wasser eingespart. Damit trägt sie nachhaltig zum Schutz der Umwelt bei.

Wir haben die Treibhausgasemissionen unserer Geschäftsflüge des Jahres 2020 durch den Anbieter Atmosfair kompensiert. Die Emissionen aus dem Unternehmensfuhrpark wurden ebenfalls kompensiert. Alle Fahrer haben eine DKV-Tankkarte erhalten, mit der die DEVK für jeden Liter Sprit Geld in zertifizierte Klimaprojekte investiert: 1,33 Cent je Liter Diesel, 1,25 Cent je Liter Super. Der verursachte CO₂-Ausstoß wurde so ausgeglichen.

Einsparpotenziale per annum aus dem Energieaudit wurden mit Deutschem Strommix 2016 berechnet.

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 DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Organen der Mitbestimmung diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeitenden einbeziehen und ein nachhaltiges Gestalten des Arbeitsplatzes ermöglichen. Der Vorstand ist hierzu regelmäßig (1x pro Quartal i.R. des Wirtschaftsausschusses mit dem Gesamtbetriebsrat, 1 x Monat mit dem Betriebsrat) mit den Gremien im Austausch und nimmt Hinweise/Bedenken/Impulse aktiv in seine Entscheidungen auf. Im Rahmen der regelmäßigen Betriebsversammlungen (mind. 2 x jährlich) ist der Vorstand für alle Fragen/Sorgen der Mitarbeiter direkt ansprechbar; genauso auf der Jahresauftaktveranstaltung in der Zentrale und in den 19 Regionaldirektionen. Des Weiteren ist der Vorstand über die Betriebsräte im Aufsichtsrat einmal pro Quartal im Austausch zu allen arbeitnehmerrechtlichen Fragestellungen.

Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Ideen, Wünsche und Anregungen über das Ideenmanagement einzureichen. Vorschläge können auch zum Thema Nachhaltigkeit eingereicht werden. Diese werden an die Nachhaltigkeitsbeauftragte Ramona Pfothenhauer weitergeleitet. Darüber hinaus kann die Nachhaltigkeitsbeauftragte auch direkt angesprochen werden. Über die Ideen erhält der Vorstand regelmäßig Informationen und

nimmt diese mit in die Umsetzung auf, wo es sinnvoll und möglich erscheint.

Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus: Bei allen Angeboten orientiert sich die DEVK an gesetzlichen Regelungen sowie der Tarifvereinbarung für die private Versicherungswirtschaft. Daraus ergeben sich vielfältige Rechte für die angestellten Mitarbeitenden, die über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehen. Die regionalen Betriebsräte sowie der Gesamtbetriebsrat vertreten dabei die Interessen der Beschäftigten am Hauptsitz in Köln sowie in jeder der 19 Regionaldirektionen. Sie werden bei arbeitnehmerrechtlichen Fragen in Entscheidungen eingebunden und stehen auch sonst regelmäßig im Austausch mit den Gremien. 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. 2020 fand das fünfte Mal eine unternehmensweite Mitarbeiterbefragung statt, an der knapp 80 Prozent der Belegschaft teilgenommen haben.

Dabei zeigte sich ein überwiegend positives Meinungsbild in der Belegschaft: Der DEVK-Zufriedenheitsindex ist seit der Kurzbefragung 2019 um 79 Punkte auf einen neuen Höchstwert von 772 Punkten gestiegen. 83 Prozent der Mitarbeitenden fühlen sich mit der DEVK verbunden und 77 Prozent würden sie als attraktiven Arbeitgeber weiterempfehlen. Mit 90 Prozent wollen fast alle auch in Zukunft für die DEVK arbeiten. Deutlich gestiegen ist zudem die Motivation der Kolleginnen und Kollegen: 76 Prozent geben an, vollen Einsatz zu bringen, weil die DEVK sie dazu motiviert. 2018 waren es nur 63 Prozent. Die positive Stimmung spiegelt sich auch in den über 2.700 Freitexten wider. Die Belegschaft lobt darin vor allem das Krisenmanagement in der Corona-Pandemie und die Erweiterung der Homeoffice-Regelungen.

Mitarbeitende werden selbst aktiv, um z.B. Geschäftsprozesse zu optimieren, Kosten zu sparen oder das Betriebsklima zu verbessern. So sind 2020 genau 802 Vorschläge im betrieblichen Ideenmanagement eingegangen: 683 aus den Regionaldirektionen 119 aus der Zentrale und drei von Kundenseite. 28 Prozent der Ideen werden umgesetzt. Im Vorjahr lag die Realisierungsquote bei 36 Prozent. Jeder Ideengeber bekommt eine begründete Rückmeldung. Die Mitarbeitenden partizipieren unter bestimmten Voraussetzungen am wirtschaftlichen Erfolg der DEVK – in Form von Sondervergütungen wie Einmalzahlungen, Gutschriften fürs Lebensarbeitszeitkonto oder Gutscheinen. Ob und in welcher Höhe eine solche Sondervergütung erfolgt, hängt von der gesamtwirtschaftlichen Lage des Unternehmens ab. Durch die Einhaltung des Gehaltstarifvertrags stellt die DEVK sicher, dass alle Mitarbeitenden entsprechend ihrer Tätigkeit und unabhängig von persönlichen Merkmalen vergütet werden. Über die tarifvertraglichen Regelungen hinaus gewährt die DEVK außerdem zahlreiche Leistungen wie Heirats- und Geburtenhilfe sowie Sonderkonditionen für Versicherungsprodukte.

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.

Wir sind 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. Ziel ist es, keine Verstöße im Bereich Arbeitnehmerrechte zu haben. Dies wurde auch in 2020 erreicht.

Die DEVK hat 2019 ein umfangreiches Zielprogramm entsprechend der Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie erarbeitet. Konkrete Ziele, die auf das Thema Arbeitnehmerrechte und Beteiligung der Mitarbeitenden einzahlen sind:

1. Unterstützung für Mitarbeitende mit Kindern ausbauen
2. Inklusion kontinuierlich vorantreiben
3. Aus- und Weiterbildung den Erfordernissen entsprechend flexibel und fair anpassen und gestalten
4. Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzmodelle ausbauen
5. Maßnahmen zur Stärkung von physischer und psychischer Gesundheit der Mitarbeitenden ausbauen
6. Feedbackkultur ausbauen
7. Förderung neuer Formen der Zusammenarbeit
8. Beteiligungsformate fördern
9. Eigenverantwortung aller Mitarbeitenden stärken

Jedes Ziel ist mit einem Maßnahmenkatalog hinterlegt und als mittelfristiges Ziel zu sehen. Viele der Maßnahmen wurden bereits umgesetzt. Die Weiterentwicklung des Zielprogramms ab 2021 wird auch quantitative Ziele beinhalten.

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:
Durch die Einhaltung des Gehaltstarifvertrags stellt die DEVK sicher, dass alle Mitarbeitenden

entsprechend ihrer Tätigkeit und unabhängig von persönlichen Merkmalen vergütet werden. Über die tarifvertraglichen Regelungen hinaus gewährt die DEVK außerdem zahlreiche Leistungen wie Heirats- und Geburtenhilfe sowie Sonderkonditionen für Versicherungsprodukte.

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.

Ziel: Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Die DEVK führt regelmäßig Entwicklungsprogramme für junge Talente und für die Generation 55+ durch. Des Weiteren wird die Teilnahme an einem Cross-Mentoring-Programm mit anderen Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen angeboten. Darüber hinaus finden Workshops und Schulungen für Führungskräfte und Mitarbeiter zu Diversity-Themen statt.

Programme, um die Gesundheit und die Ausbildung sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben ihrer MitarbeiterInnen zu fördern:

Viele Beschäftigte sind Mütter und Väter. 2020 waren es über 1.314 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“. Schon vor der Krise war es dem Versicherer ein Anliegen, den Müttern und Vätern unter die Arme zu greifen, z. B. mit der Option zur Heimarbeit. 177 Kolleginnen und Kollegen aus der Zentrale hatten 2020 einen fest eingerichteten Telearbeitsplatz – in den Regionaldirektionen waren es weitere 117. Unabhängig von der Krise bekommen Beschäftigte Unterstützung vom pme Familienservice, mit dem die DEVK seit Jahren kooperiert. Er bietet Ferien- und Notfallbetreuung für Kinder sowie Informationsabende, Lebenslagencoaching und Hilfe für pflegende Angehörige. Gewisse Präsenzprogramme und -Formate konnten 2020 aufgrund von Corona nicht umgesetzt werden. Diese sollen wenn möglich nachgeholt werden.

Betriebsvereinbarung zum Homeoffice:

Durch den Lockdown arbeiteten ab März deutlich mehr Mitarbeitende von zu Hause als zuvor. Zeitweise waren 75 Prozent der Angestellten im Homeoffice. Innerhalb kürzester Zeit stellte die DEVK dafür technisches Equipment zur Verfügung. Die guten Erfahrungen im Umgang mit der Homeoffice-Regelung veränderten den Arbeitsalltag nachhaltig und über die Pandemie hinaus. Als erste Versicherung etablierte die DEVK gemeinsam mit den Mitbestimmungsgremien eine neue Betriebsvereinbarung, die das Arbeiten am heimischen Schreibtisch fördert und als gleichwertiges Modell anerkennt. Trotz aller flexiblen Arbeitsmöglichkeiten reichten die Zeitreserven 2020 für manche Familien nicht aus, um die Doppelbelastung zu stemmen. Die DEVK gewährte Eltern mit Kindern unter 12 Jahren fünf

Tage Sonderurlaub und erlaubte, das Zeitwertkonto auch tageweise anzuzapfen. Beschäftigte sammeln darauf in gewissem Maße Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden an. Das Kapital wird verzinst und in Zeit umgewandelt, wenn der Mitarbeitende sich eine bezahlte Auszeit nehmen möchte. Alternativ kann er auch eine Zeit lang bei voller Bezahlung weniger arbeiten. 2020 haben 101 Mitarbeitende ein Sabbatical in Anspruch genommen.

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. Im Bereich Betriebssport konnten aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie Fitnesskurse und Präsenztermine in der Zentrale wie auch in den Regionaldirektionen nur eingeschränkt stattfinden – zeitweise gar nicht. Stattdessen hat das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) verstärkt Angebote über das digitale DEVK-Gesundheitsportal angeboten. Dort gibt es hilfreiche Tipps, wie man gesunde Ernährung und genügend Bewegung in den Arbeitsalltag integrieren kann. Mit Blick auf die speziellen Bedingungen durch vermehrtes Homeoffice und fehlende Freizeitmöglichkeiten hat das BGM zusätzlich Webinare für den DEVK-Campus entwickelt. Sie beschäftigen sich z. B. mit den psychischen Herausforderungen, wenn der Kontakt zu Mitmenschen fehlt oder etwa kurzen Animationsübungen, die Körper und Geist auch am heimischen Schreibtisch in Schwung bringen. 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. 2020 haben in Köln durchschnittlich 1.436 Mitarbeitende ein Job-Ticket genutzt. 300 Beschäftigte haben sich per Entgeltumwandlung ein Jobrad zugelegt. Die DEVK zahlt die Versicherung für die Fahrräder und E-Bikes. Am Standort Köln hat sich das Unternehmen 2020 an der umweltfreundlichen und gesundheitsfördernden Aktion „Stadtradeln“ beteiligt. 24 Kollegen folgten dem Aufruf von Teamkapitän Stephan Wegner und radelten drei Wochen lang so oft wie möglich – beruflich und privat. Die gefahrenen Kilometer trugen sie in einen Onlinekalender ein. Gemeinsam kamen sie auf stolze 6.467 Kilometer.

Ziele wurden im Jahr 2019 vom Nachhaltigkeits-Steuerungskreis erarbeitet.

Mehr zum Thema Ziele und Zielentwicklung in Kriterium 14.

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
- Durchführung von Nachfolgeprogrammen bzw. Nachfolgeplanung für kritische Unternehmensbereiche
- vorzeitiger Ersatz von Rentenabgängen
- Förderprogramm „Generations“ für Mitarbeitende ab 55 Jahre

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 Verhältnisebene. Als Resultat zeigen sich deutlich gestiegene Werte der Mitarbeiterzufriedenheit in Befragungen.

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 Lernformen und -formate, die bei der DEVK im Einsatz sind, haben sich deutlich verändert. Vor einigen Jahren stand noch das formale Lernen im Seminarraum als gängiges Format im Vordergrund. Heute fördert die DEVK viel mehr informelles Lernen, das die Eigenverantwortung stärkt. Das heißt konkret: Lernen und Entwickeln finden dann statt, wenn Kollegen miteinander Wissen gemeinsam erarbeiten, einander über die Schulter schauen und durch eigenes Anwenden Kompetenzen entwickeln. Zudem kommen immer mehr Blended Learning- und digitale Formate zum Einsatz.

Mit einem umfangreichen Angebot an digitalen Selbstlernprogrammen im "DEVK Campus" haben alle Mitarbeitenden im Innendienst und die Vertriebspartner im Außendienst rund um die Uhr die Möglichkeit, eigenverantwortlich ihr Wissen auszubauen.

Im „Learning Lab“ in der DEVK Zentrale laden Mitarbeitende und Communities ihre Kollegen ein, um Feedback zu Konzepten einzuholen, neue Themen zu diskutieren oder Wissen weiterzugeben.

Nachhaltig und motivierend zugleich sind die Entwicklungsprogramme der DEVK. Zu den

vielfältigen Maßnahmen gehört zum Beispiel das Nachwuchsförderprogramm „DEVK-Talente“, welches die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung unterstützt sowie die Qualifikationsreihe „Generations“ für die Zielgruppe 55+. In diesem Programm wird die generationsübergreifende Zusammenarbeit gefördert. 2020 arbeiteten im Innendienst der DEVK 829 Mitarbeitende ab 55 Jahre. Langjährige Beschäftigte dieses Alters können am Förderprogramm teilnehmen, wenn sie sich in ihrer bisherigen Tätigkeit bewährt haben und sich parallel zu ihrer Kernkompetenz auch an anderer Stelle in der DEVK engagieren wollen. 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.

Um besonders Frauen in Verantwortungsbereichen zu fördern, beteiligt sich die DEVK an einem Cross-Mentoring Programm. Dabei tauschen sich Mitarbeiterinnen branchenübergreifend aus über Zielsetzung, Führung, Karriere und Strategie. Hilfestellung erhalten sie dabei von erfahrenen Mentorinnen und Mentoren.

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. 2020 haben 101 Mitarbeitende ein Sabbatical genommen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

i. Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;

ii. Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);

iii. Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;

iv. die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;

v. Anzahl der gearbeiteten Stunden.

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

werden:

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

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

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

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

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

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

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

Unfälle ab einem Ausfalltag nach Kategorien

Kriterium	Anzahl weiblich	Anzahl männlich	Gesamt
Anzahl der Unfälle	35	0	35
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)	7	0	7
davon Wegeunfälle (Anzahl)	28	0	28
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 KRANKENQUOTE

Die DEVK hat auf ein neues System umgestellt. Da die Umstellung zum Berichtsende noch nicht finalisiert war, kann die Krankenquote dieses Jahr nicht berichtet werden.

Krankenquoten Gesamt		Nur bezahlte Tage	
		exkl. LZK	
DEVK			
Branche lt. AGV	5,30%	3,7 %	

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 auch durch die 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 Lernformen und -formate, die bei der DEVK im Einsatz sind, haben sich deutlich verändert. Vor einigen Jahren stand noch das formale Lernen im Seminarraum als gängiges Format im Vordergrund. Heute fördert die DEVK viel mehr informelles Lernen, das die Eigenverantwortung stärkt. Der DEVK Campus, das digitale Lernmanagementsystem der DEVK, unterstützt ganz maßgeblich dieses neue Lernverständnis. Mit einem umfangreichen Angebot an digitalen Selbstlernprogrammen haben alle Mitarbeitenden im Innendienst und die Vertriebspartner im Außendienst die Möglichkeit, eigenverantwortlich ihr Wissen auszubauen. Dieses Lernverständnis kommt der DEVK im Krisenmodus zugute. In dieser Situation haben sich die Mitarbeitenden Antworten auf ihre Fragen eigenverantwortlich beschafft und sich so neues Wissen selbstständig angeeignet. Auch zunehmend agile Arbeitsweisen in der DEVK und das Etablieren von Communities haben geholfen, die Eigenverantwortung zu stärken. Lernen im Turbogang war 2020 nötig – und möglich. Auch die Führungskräfte agierten im Ausnahmezustand und passten sich an die neue Situation an. Es war ihre Aufgabe, Mitarbeitende im Homeoffice zu führen, die Arbeitsorganisation neu zu strukturieren und Teams digital zusammenzuhalten. Auf diese Herausforderung hat die DEVK reagiert, indem sie ihren Führungskräften zahlreiche Qualifizierungs- und Austauschangebote ermöglicht hat. Ein Höhepunkt im Corona-Jahr war die erste digitale Führungskräfteversammlung der DEVK mit dem Titel „Das Ding mit dem Homeoffice“. Dafür wurde eigens ein Fernsehstudio aufgebaut. Rund 80 Führungskräfte aller Ebenen aus dem Innen- und angestellten Außendienst erlebten einen bunten Mix aus Live-Streams mit dem Vorstand, Impulse eines externen Experten zum Thema „Zukunft der Arbeit“ sowie Workshops in Kleingruppen, bei denen interne Referenten ihr Wissen zu modernen Arbeitsformen teilten. Digitale Selbstlernprogramme sparen nicht nur Zeit und Reisekosten, sondern verringern auch die CO₂-Emissionen. Die virtuellen Klassenzimmer der DEVK haben 2020 rund 16.750 Teilnehmer genutzt. Die Selbstlernkurse verzeichneten mehr als 78.000 erfolgreiche Teilnahmen und lieferten knapp 48.000 Stunden IDD-

Lernzeit. Zudem gibt es weiterhin individuelle Weiterbildungen, Fortbildungen und Präsenzs Schulungen für Mitarbeitende und Vertriebspartner.

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 142 junge Menschen haben 2020 bei der DEVK eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen. Mit einer Ausbildungsquote von 8,45 Prozent liegt das Unternehmen deutlich über Branchenniveau. Rechnet man alle Ausbildungsjahrgänge zusammen, hat die DEVK 2020 bundesweit zeitweise 370 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: 2020 haben 90 Auszubildende die Abschlussprüfung bestanden – drei Viertel davon hat die DEVK nach ihrer Ausbildung übernommen. Kompaktausbildung für Quereinsteiger Im April 2020 starteten mehr als 40 neue Quereinsteiger im Vertrieb ihre Ausbildung. Die geplanten Präsenzveranstaltungen zur Einarbeitung und Prüfungsvorbereitung konnten nicht stattfinden. In einer großen gemeinsamen Kraftanstrengung stellten Kolleginnen und Kollegen aus den Bereichen Personal und Vertrieb in kürzester Zeit eine kompakte, digitale Ausbildung für die Quereinsteiger aus anderen Branchen auf die Beine. Diese dreimonatige digitale Ausbildung war so erfolgreich, dass im Jahr 2020 in drei Durchläufen über 150 Menschen als angehende Fachleute für Versicherungen und Finanzen starteten. Fast 80 Prozent haben noch im selben Jahr die IHK-Prüfung bestanden – trotz Corona. Doch die neue Kompaktausbildung ist mehr als die digitale Vorbereitung auf die IHK-Prüfung. Es folgt eine Lernphase in einer DEVK-Geschäftsstelle und eine Qualifizierung im Verkauf. Damit durchlaufen alle Neueinsteiger im Vertrieb eine etwa neunmonatige Ausbildung. Allen Mitarbeitenden im Innen und Außendienst bietet die DEVK Selbstlernkurse, Webinare und digitale Schulungsmöglichkeiten.

Durchschnittliche Stundenzahl Aus- und Weiterbildungen der Mitarbeitenden:

Durchschnittliche Trainingsteilnahmen der Mitarbeitenden	10,28
davon weiblich	10,79
davon männlich	9,74

Durchschnittliche Stundenzahl Aus- und Weiterbildungen der Führungskräfte:

Durchschnittliche Trainingsteilnahmen bei Führungskräften	8,39
davon weiblich	9,41
davon männlich	7,92

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	3.434	100%
Nach Geschlecht		
Weiblich	1.747	51 %
Männlich	1.687	49 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	440	12,81 %
30 - 50 Jahre	1.681	48,95 %
> 50 Jahre	1.313	38,24 %

Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

Diversitätskategorie	Anzahl Mitglieder des Leitungsorgans	Anteil Mitglieder des Leitungsorgans (in %)
Gesamtbelegschaft	12	100%
Nach Geschlecht		
Weiblich	3	25 %
Männlich	9	75 %
Altersgruppe		
< 30 Jahre	0	0 %
30 - 50 Jahre	2	17 %
> 50 Jahre	10	83 %

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

Ziel	Maßnahme
Ethikrichtlinie erarbeiten	Erarbeitung und Veröffentlichung einer Ethik-RL
Einbeziehung der Lieferanten und Dienstleister in NHK-Engagement	Erarbeitung Code of Conduct für Lieferanten
	Einhaltung der Menschenrechte in Dienstleistungsverträge aufnehmen

Die Ethikrichtlinie der DEVK ist ein Verhaltenskodex, welcher einen Mindeststandard zum Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen darstellt und ist für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich.

Darüber hinaus, existiert ein Verfahren zur Meldung von Vorfällen, welche Menschenrechtsverletzungen ebenfalls beinhaltet. In 2020 wurden keine Vorfälle zu menschenrechtlichen Aspekten gemeldet.

Produkte: 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, welche nach dem Römischen Statut des Internationalen Strafgerichtshofes verbotene oder geächtete

Waffen herstellen oder vertreiben. Grundsätzlich lässt die Ethikrichtlinie der DEVK keine Geschäftspraktiken zu, die gegen ethische Standards verstoßen, gesetzes- oder wettbewerbswidrig sind.

Lieferanten

Ein Supplier Code of Conduct wurde 2014 erarbeitet. Bei diesem CoC handelt es sich um einen Verhaltenskodex für die Geschäftspartner der DEVK. Alle wesentlichen 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,
- Arbeitsschutz,
- Planung der betrieblichen Kontinuität,
- Korruption/Bestechung,
- Geldwäsche,
- Datenschutz,
- Kartell- und Wettbewerbsrecht,
- Umwelt

Menschenrechtliche Risiken

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 adhoc-Berichterstattung an den Vorstand. Risiken hinsichtlich der Menschenrechte wurden im Rahmen der aktuellen Risiko-Inventur nicht identifiziert. Die Geschäftstätigkeit, die Geschäftsbeziehungen und die Produkte und Dienstleistungen finden weitgehend in Deutschland statt. In den kommenden zwei Jahren soll das Thema Menschenrechte verstärkt im Nachhaltigkeitsmanagement betrachtet werden. Dafür wurden Grundlagen der unternehmerischen Sorgfaltspflicht im Sinne des Nationalen Aktionsplans (NAP) "Wirtschaft und Menschenrechte" im Steuerungskreis Nachhaltigkeit vorgestellt und diskutiert. Die Nachhaltigkeitsabteilung hat in 2020 gemeinsam mit der Risikomanagementabteilung und dem Prozessmanagement ein Projekt zur Sensibilisierung und Identifikation von möglichen Risiken gestartet.

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“.

Im Rahmen der Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom

27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor wurden harmonisierte Vorschriften für Finanzmarktteilnehmer und Finanzberater über Transparenz bei der Einbeziehung von Nachhaltigkeitsrisiken und Berücksichtigung nachteiliger Nachhaltigkeitsauswirkungen in ihren Prozessen und bei der Bereitstellung von Informationen über die Nachhaltigkeit von Finanzprodukten festgelegt. Primäres Ziel des Anlagemanagements der DEVK ist seit jeher die ökonomische Nachhaltigkeit, um die Verpflichtungen gegenüber den Kunden zu jedem möglichen Zeitpunkt erfüllen zu können. Um diesem Ziel gerecht zu werden, bilden nachhaltige Investmententscheidungen für die DEVK als Langfristinvestor einen Grundbestandteil des Investmentprozesses. So ist die Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Belange neben weiteren Aspekten ein Grundsatz beim Management der Kapitalanlagen. Wir sind überzeugt, durch die Integration von Nachhaltigkeitsrisiken langfristig bessere Investitionsentscheidungen zu treffen.

Bei der Integration der Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage ist zu bedenken, dass sich insbesondere durch den Ausschluss von Emittenten das Universum möglicher Anlagen verkleinern kann. Das kann wiederum zu einer geringeren Diversifikation führen, was die Sicherheits- und Liquiditätsziele sowie statistische Risikomaße in der Kapitalanlage beeinflussen könnte. Die DEVK verzichtet daher weitgehend auf explizite Ausschlüsse und integriert die Nachhaltigkeitsrisikoplanalysen in den Investmentprozess. Durch die weitestgehende Vermeidung eines pauschalen Ausschlusses besteht für die DEVK als Investor auch die Möglichkeit, mit dem Management in Kontakt zu treten, um Veränderungen in Gang zu bringen. ESG-Integration bedeutet, dass Kapitalanleger in ihrer Analyse einzelner Investitionen, in ihrer Anlageentscheidung sowie über den ganzen Portfoliomanagement-Prozess hinweg systematisch ESG-Aspekte berücksichtigen. 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, welche nach dem Römischen Statut des Internationalen Strafgerichtshofes verbotene oder geächtete

Waffen herstellen oder vertreiben. Die DEVK hat durch ISS ESG (ein Informationstool zu Environmental-Social-Governance-Ratings der Institutional Shareholder Services), Zugang zu zusätzlichen nicht-finanziellen Daten. ISS ESG liefert fundierte Einblicke in unternehmerische Geschäftspraktiken und damit verbundene Investmentrisiken und -chancen mittels eigener Research- und Analysemethoden. Ca. 60% der Investitionen der DEVK werden aktuell mit diesem Tool geprüft. Somit werden 60% auch auf Menschenrechtsaspekte (z.B. UN Global Compact) geprüft.

Soziale oder ökologische Bedürfnisse werden indirekt auch über Themeninvestments wie beispielsweise Erneuerbare Energien, Pflegeheime und Sozialimmobilien, entwicklungspolitische Investitionen durch Mikrofinanzierung oder Infrastrukturprojekte gestillt. Diese Anlageklasse bietet zusätzlich attraktive Renditen und erhöht die Portfoliodiversifikation. Weiterhin werden neue Technologien gefördert und gesellschaftliche Entwicklungen vorangetrieben.

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 Risiko-Inventar identifiziert wurde. Alle Standorte der DEVK befinden sich in Deutschland. Die DEVK achtet auf die Einhaltung der hohen gesetzlichen Standards für Arbeitnehmerrechte und beachtet die Tarifverträge für die private Versicherungswirtschaft. Dies gilt für alle Geschäftsstandorte. Darüber hinaus existiert ein Verfahren zur Meldung von Vorfällen, welche Menschenrechtsverletzungen beinhaltet. In 2020 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 Geschäftspartner. Eine Bewertung der 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

Geschäftspartner sowie die Geschäftspartner aus den „anfälligsten“ Branchen (z.B. Reinigung) haben den CoC unterzeichnet. Es ist nicht geplant den CoC pauschal von allen Lieferanten unterzeichnen zu lassen. Derzeit haben 157 von 632 Lieferanten den CoC unterzeichnet, also eine Quote von ca. 25 Prozent. Die Einhaltung des CoC durch die Lieferanten wird nicht überprüft. Wir arbeiten mit den meisten unserer Lieferanten schon seit vielen Jahren zusammen und hatten bisher nie Grund oder Indizien zu der Annahme das 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 Geschäftspartner. Eine Bewertung der 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 Geschäftspartner sowie die Geschäftspartner aus den „anfälligsten“ Branchen (z. B. Reinigung) haben den CoC unterzeichnet. Es ist nicht geplant den CoC pauschal von allen Lieferanten unterzeichnen zu lassen. Derzeit haben 157 von 632 Lieferanten den CoC unterzeichnet, also eine Quote von ca. 25 Prozent. Die Einhaltung des CoC durch die Lieferanten wird nicht überprüft. Wir arbeiten mit den meisten unserer Lieferanten schon seit vielen Jahren zusammen und hatten bisher nie Grund oder Indizien zu der Annahme das 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.

Soziales Engagement hat bei der DEVK Tradition und ist fest in der Unternehmenskultur verankert. Die Mitarbeitenden tragen die Werte aktiv nach außen und stärken gleichzeitig den inneren Zusammenhalt. Erfahbar 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. In 2020 wird eine Spenden- und Sponsoring-Leitlinie für die DEVK entwickelt. Ziel dieser Maßnahme ist es die Förderkriterien transparent zu machen eben sowie ein langfristiges und Themen-fokussiertes Kooperationsmanagement zu schaffen. Die Spenden- und Sponsoring-Leitlinie soll 2020 vom Vorstand verabschiedet werden. Dies 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 den bundesweiten Tatkraft-Tagen sind das viele regionale Engagements – gerade am Standort Köln. Alle Projekte zum Gemeinwesen werden dem Vorstand vorgelegt und vom Vorstand verabschiedet. Die Verantwortung für das Thema Sponsoring liegt im Bereich der Unternehmenskommunikation und ist Aufgabe der Koordinatorin für Marketing, Sponsoring und soziales Engagement.

Projekte zum Gemeinwesen

Projekt/Organisation	Art des Projekts	Beschreibung
DEVK-Tatkraft-Tage	Sozial	Seit 2014 packen motivierte DEVK-Mitarbeiter bei den Tatkraft-Tagen an. Für den guten Zweck werden die Kollegen für einen Tag von der Arbeit freigestellt. Bislang galt das Engagement in erster Linie sozialen Projekten. Da der Ausbau des ökologischen Engagements ein zentrales Handlungsfeld unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist, widmen sich die Tatkraft-Tage seit 2019 verstärkt den Themen Umwelt- und Klimaschutz. In 2019 fand ein erfolgreicher Pilot-Tatkraft-Tag mit dem Bergwaldprojekt e.V. statt. Weitere fünf bundesweit geplante Tatkraft-Tage in Kooperation mit dem Bergwaldprojekt e.V. mussten in 2020 leider auf Grund der Corona-Pandemie ausfallen. Wir hoffen sehr, dass eine Nachholung der Baumpflanzaktionen in 2021 wieder möglich sein wird. In der Zwischenzeit konnte das Bergwaldprojekt in der Sächsischen Schweiz mit einer Spende von 800 Weißtannen und 200 Traubeneichen finanziell unterstützt werden.
		Seit März 2017 gibt es die Cent-Spende, an der sich inzwischen rund 1.200 Kollegen beteiligen. 2020 haben sie zusammen 6.574 Euro angespart. Jeweils zur Hälfte

Die Cent-Spende	Sozial	kam diese finanzielle Hilfe zwei sozialen Projekten zugute, die die DEVK seit Längerem über die Spendenplattform "Pack-mit-an" unterstützt. Das Geld ging an das Berliner Projekt "Die Arche – Mittagstisch für bedürftige Kinder" sowie das Angebot "Hilfe für an Depression Erkrankte und Angehörige" der Leipziger Stiftung Deutsche Depressionshilfe. Beide Projekte erhalten rund 5.300 Euro. Denn zusätzlich zur Cent-Spende der Mitarbeitenden hat die Marketingabteilung den Betrag um je 2.000 Euro aufgestockt.
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.
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	Wirbt ein DEVK-Kunde erfolgreich einen Neukunden, spendet die DEVK 15 Euro an ein Hilfsprojekt nach Wahl. Alternativ kann sich der Kunde für einen Amazon-Gutschein über zehn Euro entscheiden – zusätzlich gehen dann fünf Euro an ein Hilfsprojekt seiner Wahl. Alle Projekte sind gemeinnützig und leisten wertvolle Arbeit in den Bereichen Lebenshilfe, Kinderförderung und Gesundheit. Jede Spende geht zu 100 Prozent an das begünstigte Projekt.
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.
Benefiz-Galopprennen in Kooperation mit dem Kinderschutzbund	Sozial	Wir unterstützen als Sponsor Deutschlands größte Benefizveranstaltung des Galopprennsports, die im Mai zugunsten des Kölner Kinderschutzbundes stattfindet. Dieser setzt sich für die Verbesserung der Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen sowie Eltern und Familien ein. Hier wird ein buntes Rahmenprogramm für die ganze Familie angeboten. Leider musste der Benefizrenntag 2020 coronabedingt

		ausfallen. Als Entschädigung hat der Kölner Kinderschutzbund eine Spende der DEVK in Höhe von 10.000 Euro erhalten. Auch andere Sponsoren haben sich mit Spenden beteiligt.
Herzessache e.V.	Sozial	Auch regional macht sich die DEVK für Kinder und Jugendliche stark. Als Partner des Vereins Herzessache 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-Kinderwillkommenbesuche bei Neugeborenen	Sozial	Die DEVK ist seit vielen Jahren Partner des Kölner Jugendamts bei den sogenannten Kinder-Willkommen-Besuchen 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. Die DEVK unterstützt das Angebot seit 2012.
Pinguin-Patenschaft	Ökologisch	Als Mitglied im Zoo-Förderverein setzt sich das Unternehmen seit 36 Jahren für die tierischen Bewohner von nebenan ein. Mit dem Geld werden zum Beispiel neue Anlagen für die Zootiere gebaut. Außerdem hat die DEVK die Patenschaft für vier Humboldtpinguine fortgeführt.
Weltkindertag	Sozial	Seit 25 Jahren engagiert sich die DEVK als Hauptsponsor beim Weltkindertag in Köln. Vor dem DEVK-Zelt am Rheingartenbrunnen bilden sich oft lange Schlangen. Besonders beliebt sind Kinderschminken und das Spiel mit dem grünen Riesenwürfel: Jedes Kind bekommt ein kleines Geschenk. Auf Grund der Corona-Pandemie konnte der Weltkindertag 2020 nicht wie gewohnt an einem Standort stattfinden. Daher haben die Veranstalter und Initiativen im Rahmen einer Aktionswoche mit dem Motto „Kinderrechte schaffen Zukunft“ viele kleine Aktionen in den Kölner Stadtvierteln angeboten. Auch wir als Hauptsponsor waren wieder mit dabei und haben mit einem DEKV Kinderreporter-Team über die Kinderrechte informiert.
Tour der Hoffnung	Sozial	In 2019 nahm die DEVK zum ersten Mal an der Benefizaktion "Tour der Hoffnung" teil. Über 190 namhafte Sportler, Politiker und Bürger fuhren auf der 373 Kilometer langen Strecke fast 2,4 Millionen Euro ein. Beim Zwischenstopp der Radler vor der DEVK Zentrale in Köln, spendete die DEVK 5.000 Euro und Kooperationspartner ACV Automobil Club Verkehr 3.000 Euro für die gute Sache. Leider musste die

		Veranstaltung in 2020 ausfallen.
Smarte Schulen – Smarte Kids	Sozial	Um Bildungsstätten und Familien mit geringen finanziellen Möglichkeiten unter die Arme zu greifen, spendet die DEVK 2020 insgesamt zwei Millionen Euro. Ab 2. November konnten sich Schulen und Fördervereine um ein Spendenpaket über 10.000 Euro bewerben. Dafür mussten sie lediglich angeben, wofür das Geld geplant ist – z. B. für die Anschaffung von digitalen Lehrmitteln, Tablets oder modernen Anzeigegeräten. Auch für gezielte digitale Projekte, Lehrer – und Schülerschulungen oder den Ausbau der digitalen Infrastruktur können die Fördervereine und Schulen die 10.000 Euro einsetzen.

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.

Risiken hinsichtlich des Gemeinwesens wurden im Rahmen der aktuellen Risiko-Inventur nicht identifiziert. Ein mögliches Reputationsrisiko könnte sich aus der Förderung gesellschaftlich kontroverser Themen oder Einrichtungen ergeben. Hier verfolgt die DEVK den Grundsatz der Politikneutralität, um keinen Reputationschaden aus gesellschaftspolitischen Debatten zu erleiden. Sichergestellt 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. Sie motiviert z.B. ihre Mitarbeitenden, im Rahmen der Tatkraft-Tage Vorschläge zu erbringen, wo und wie gemeinnütziges Engagement geleistet werden kann. Mitarbeitende können dann während der Arbeitszeit diese Projekte umsetzen. Die DEVK spendet notwendige finanzielle oder materielle Unterstützung. Jedoch ist keine Ermittlung des finanziellen Gewinns dieser Aktionen möglich und hat auch keine Priorität für die DEVK. Ob z.B. neue Kunden aufgrund der Tatkraft-Tage oder eines anderen sozialen Engagements der Mitarbeitenden gewonnen werden, kann nicht geprüft werden.

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. Im Jahre 2020 haben sich die Fachausschüsse, in denen die DEVK vertreten ist, nicht aktiv an Gesetzgebungsverfahren oder Stellungnahmen zu eben solchen beteiligt. Da im Jahr 2020 keine Lobbyarbeit durch die DEVK betrieben wurde, ist sie auch auf keiner Lobbyliste eingetragen. Zuwendungen an Regierungen oder Spenden an Parteien und Politiker sind ebenfalls nicht erfolgt und entsprechen 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.

Unsere Organisation hat im Berichtsjahr keine direkten oder indirekten Geld- und Sachzuwendungen an politische Parteien oder Personen getätigt.

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.

Als Versicherungsunternehmen lebt die DEVK vom Vertrauen ihrer Kunden und Mitarbeitenden sowie der öffentlichen Wahrnehmung ihrer Leistung und Integrität. Dieses Vertrauen hängt wesentlich davon ab, wie sich Mitarbeitende, Führungskräfte und auch die Geschäftsführung der DEVK verhalten. Sie repräsentieren jederzeit das Unternehmen und prägen seinen Ruf nach außen und die Kultur nach innen. Schon seit 2014 hält sich die DEVK an den Verhaltenskodex des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft für den Vertrieb von Versicherungsprodukten.

Verantwortlichkeiten

Verantwortlich für das Thema Compliance ist der Vorstand. Hierunter angesiedelt ist die Compliance-Funktion der DEVK. Die 2016 eingeführte Compliance-Funktion als Teil des internen Kontrollsystems der DEVK sorgt dafür, dass die zunehmend strenger werdenden externen Anforderungen eingehalten werden - wie Gesetze, Verordnungen und aufsichtsrechtliche Vorgaben. Zu ihren 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 Kunden und Mitarbeitende zu unterstützen. Die Compliance-Funktion besteht aus den zentralen und dezentralen Compliancebeauftragten. Zur zentralen Compliance-Funktion gehört der "Chief Compliance Officer", der zugleich Leiter der Rechtsabteilung ist. Diese Funktion ist unmittelbar dem Vorstand unterstellt. Die zentrale Compliancefunktion befasst sich unter anderem mit den Themen Fraud/Korruption, Ethikrichtlinie und Kartell-/Wettbewerbsrecht. Des Weiteren sind in den Fachbereichen dezentrale Compliancebeauftragte für die Bereiche Vertriebs-, IT-Compliance, Beschwerdemanagement sowie Datenschutz und Geldwäsche bestellt worden. Alle weiteren Themen werden durch Risikoverantwortliche in den jeweiligen Fachbereichen abgedeckt.

Ethikrichtlinie

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 und Kollegen und ist für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte verbindlich. Die Geschäftsleitung versteht sich als Vorbildfunktion und lebt diese Vorgaben.

Compliance- und Antikorruptionsrichtlinien

Bei der DEVK gibt es sowohl eine interne Gruppenleitlinie Compliance als auch eine Ethikrichtlinie, die das Thema Korruption behandelt. Es werden Verhaltensweisen dargestellt, die der Vermeidung dienen. Im Rahmen der konzernweiten Risikoanalyse wird das Thema turnusmäßig geprüft, Verstöße werden identifiziert und überwacht. Die identifizierten Risiken werden im nächsten Bericht veröffentlicht.

Die Behandlung tatsächlicher oder möglicher Vorfälle richtet sich nach dem Leitfaden zum Umgang mit Hinweisen und potentiellen Compliance-Verstößen. Hierbei ist festgelegt, wie mit Verstößen umgegangen wird und welche Abteilungen ggf. hinzugezogen werden müssen. Gleichzeitig steht den Mitarbeitenden, neben den persönlichen Gesprächen mit Vorgesetzten oder Compliance-Beauftragten, über die Compliance-Hotline (Whistleblowing) eine weitere Möglichkeit zur Verfügung, vermeintliche Verstöße anzuzeigen. Diese Vorgehensweise ist im Leitfaden für den Umgang mit dem Hinweisgebersystem (Whistleblowing) festgelegt.

Sensibilisierung von Führungskräften und Beschäftigten

Es existiert eine eigene Compliance-Intranetseite, in der wichtige Compliance-Themen und -unterlagen für die Mitarbeitenden einsehbar sind. Außerdem finden Schulungen statt, und es erscheinen anlassbedingt Informationen durch Mitteilungen auf der Startseite des DEVK-Intranets. 2019 haben alle Mitarbeitenden an einer verpflichtenden Online-Schulung zum Thema Datenschutz teilgenommen. Neue Mitarbeitende absolvieren diese Schulung zeitnah nach Anstellung. Sollten einzelne Bereiche unmittelbar, etwa im Rahmen der Frühwarnmeldungen, durch ein Thema betroffen sein, erfolgt ein entsprechendes Rundschreiben unmittelbar an die Hauptabteilungsleiter.

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.

[Im Rahmen des gesetzes- und richtlinienkonformen Verhaltens wurden nachfolgende wesentliche Risiken identifiziert.](#)

RKat	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	Verstoß gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen	X		
	Änderungen durch Steuergesetzgebung, Rechtsprechung oder Verwaltungsanweisungen - Organträger	X		
	Ausgleichsanspruch Z- und R-Kunden (§ 89b HGB)	X		
	Gesetzesänderungen Krankenversicherung	X		
	Mitgliedschaft im Sicherungsfonds Medicator (ausserbilanzielles Risiko)	X		
	Verstoß gegen Wirtschaftssanktionen (Kapitalanlagen)		X	
	Verstoß gegen Wirtschaftssanktionen (Rückversicherung)		X	
Versicherungstechnisches Risiko	Reserverisiko	X		

Hinsichtlich der eigenen Geschäftstätigkeit stehen Datenschutz, allgemeine Compliance und Tax-Compliance im Vordergrund. Auf die Geschäftsbeziehungen haben in der Kapitalanlage und in der aktiven Rückversicherung Wirtschaftssanktionen maßgeblichen Einfluss. 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 Bureau van Dijk Electronic Publishing GmbH.

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 Betriebsstätte wurden auf Korruptionsrisiken überprüft:

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

Folgende erhebliche Korruptionsrisiken wurden ermittelt: Bestechung, Bestechlichkeit, Scheinrechnung, Betrug, Unterschlagung, Diebstahl, Verschwendung von Unternehmensvermögen, Geldwäsche.

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.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.

- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.

- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Es wurden keine signifikanten Bußgelder oder nicht-monetäre Strafen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen oder wirtschaftlichen Bereich verhängt.

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2016, sofern in der Tabelle nicht anders vermerkt.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 (2018) GRI SRS 306-3 (2020)*
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4 (2018)
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9 (2018)
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 (2018) GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1

*GRI hat GRI SRS 306 (Abfall) angepasst. Die überarbeitete Version tritt zum 01.01.2022 in Kraft. Im Zuge dessen hat sich für die Berichterstattung zu angefallenen Abfall die Nummerierung von 306-2 zu 306-3 geändert.