



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2018

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: 2018, 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 mehr als 130 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 14,7 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten. Insgesamt krepeln mehr als 6.000 Mitarbeitende die Ärmel hoch, um schnell und tatkräftig zu helfen. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und 1.220 Geschäftsstellen. Zusätzlich sind die Sparda-Banken seit vielen Jahren verlässlicher Partner. Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands drittgrößter 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.

Im Jahr 2018 hat die DEVK eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt. In einem mehrstufigen Prozess hat ein Steuerungskreis, bestehend aus Vertretern verschiedener Abteilungen, mit externer Beratung den Strategieentwicklungsprozess gestaltet und die Inhalte erarbeitet. Im August 2018 wurde die Strategie vom Vorstand verabschiedet. Aktuell arbeiten wir an der Operationalisierung der Strategie. Konkret geht es im Jahr 2019 um die Ausgestaltung der Handlungsfelder, die Entwicklung eines Zielprogramms und die Definition von Key Performance Indikatoren (KPI). Unsere Nachhaltigkeitsstrategie besteht aus einem Leitbild, einem Handlungsfeldmodell und strategischen Thesen. 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. Aktuell arbeiten wir an der Operationalisierung, dem Zielprogramm und KPIs. Viele Maßnahmen, die bereits seit Jahren laufen, zahlen auf die neu definierten Handlungsfelder ein. Im kommenden Berichtszyklus werden wir über die konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung berichten.

Dies gilt auch für die Prüfung der Unterzeichnung möglicher Initiativen und Standards, z.B. dem UN Global Compact.

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 mehr als 130 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 14,7 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten. Insgesamt krempeln mehr als 6.000 Mitarbeitende die Ärmel hoch, um schnell und tatkräftig zu helfen. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und 1.220 Geschäftsstellen. Zusätzlich sind die Sparda-Banken seit vielen Jahren verlässlicher Partner. Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands drittgrößter 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. 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 Aktivitäten sind für unser Unternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit wesentlich:

Schwerpunktt Themen sind: Kundeninteressen Digitalisierung
Produktmanagement Demografischer Wandel Existenzrisiken verringern
Wettbewerb um Talente Ethische Führung Klimawandel Mitarbeitende
Urbanisierung Soziales Engagement Zudem sind relevant: Kapitalanlagen und
Ressourcennutzung

Die neue 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 sie 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 wird die als wesentlich bewerteten Themen Schritt für Schritt weiter analysieren, um Chancen und Risiken zu identifizieren und Maßnahmen und Lösungen entsprechend zu entwickeln.

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

[Wesentlichkeitsmatrix_DEVK.png](#) (380.78 KB)

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. Aktuell befinden wir uns in der Operationalisierungsphase. Für jedes der fünf Handlungsfelder werden im Jahr 2019 Ziele und Zielerreichungspläne erarbeitet sowie KPIs definiert. Diese werden im kommenden Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

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	Anmerkungen
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, CO2-Emissionen	Der Bezug von zertifiziertem Ökostrom wird geprüft, um die Umweltbelastung durch CO2-Emissionen zu verringern.
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.

Mit Lieferantinnen/Lieferanten und GeschäftspartnernInnen findet eine Kommunikation zum Thema Nachhaltigkeit statt.

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 ökologische Vorteile bieten. Die Produkte sind an entsprechender Stelle im Bericht aufgeführt. Durch die neue Nachhaltigkeitsstrategie wird auch die Tiefe der Wertschöpfungskette (vor- und nachgelagert) weiter bearbeitet und Nachhaltigkeit weiter implementiert.

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 erfolgt die Operationalisierung der Strategie. Darunter fallen auch die Erarbeitung von Zielprogrammen und Maßnahmen der fünf Handlungsfelder sowie die Definition von KPIs und

Regeln zur Steuerung der Strategie.

Relevante Unternehmensbereiche in denen diese Steuerung stattfindet sind:
siehe vorangegangene Frage.

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 Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit bestimmt, die in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden.

Erläuterung fehlender Angaben:

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. Aktuell befinden wir uns in der Operationalisierungsphase. Für jedes der fünf Handlungsfelder werden im Jahr 2019 Ziele und Zielerreichungspläne erarbeitet sowie Key Performance Indikatoren definiert. Diese werden im kommenden Nachhaltigkeitsbericht veröffentlicht.

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

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 Mitarbeiter werden für die ausgewählten Tatkraftaktionen freigestellt.

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.

Diese Frage kann noch nicht beantwortet werden. Hierzu erfolgt eine Prüfung und Absprache mit dem zuständigen Bereich im Jahr 2019.

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 Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde ein interner Steuerungskreis gegründet. Zur Identifikation der wesentlichen Stakeholder wurde eine umfangreiche Liste mit externen und internen Stakeholder zusammengestellt. Der Steuerungskreis hat die Stakeholder auf einer Skala von 1 (wenig relevant) bis 3 (sehr relevant) priorisiert.

Anspruchsgruppen	Austausch / Themen
Kundinnen/Kunden	Produktentwicklung, Beschwerdemanagement
MitarbeiterInnen	Mitarbeiterbefragung, Ideen- und Vorschlagsmanagement
Politik/Gesetze	GDV, Bafin
Vorstand	Austausch und Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie und weiterer Prozesse, Prüfung des prüfpflichtigen Berichtsteils des Nachhaltigkeitsberichtes
Mitglieder-Vertreter	
Aufsichtsrat	
Verbände	
Kooperationspartner	
Rückversicherer	
Verbraucherschützer	
Vereine	

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.

Wichtigen Themen und hervorgebrachte Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen der Organisation

Thema / Anliegen	Stakeholder-Gruppen	Reaktion der berichtenden Organisation
Produktentwicklungsprozess	Kunden	Aufnahme der Wünsche und Bedürfnisse
Ökologische Verbesserungen innerhalb der Organisation	Mitarbeitende	Sammeln der Anregungen, Antwort an die Mitarbeitenden, Aufnahme der Themen im Strategieprozess und weiterhin in der Operationalisierung.

Die DEVK kennt ihre Stakeholder-Gruppen und bezieht wichtige Stakeholder bereits in Prozesse mit ein. Z. B. wird die Gruppe der Kunden aktiv in den Produktentwicklungsprozess mit einbezogen. Mit der Verabschiedung der Nachhaltigkeitsstrategie wurde der Rahmen für die weitere Einbeziehung von Stakeholder gesetzt. Im Jahr 2019 werden verschiedene Stakeholdergruppen (z.B. Kunden und Mitarbeitende) aktiv beteiligt.

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.

Im Bereich der Produktentwicklung werden Nachhaltigkeitsaspekte mit diskutiert und eingebracht. Auch Kunden spielen im Innovationsprozess bei Nachhaltigkeit eine wichtige Rolle. Ihre Bedürfnisse und Ideen werden im Prozess analysiert und beachtet. In sozialer Hinsicht:

- Reha-Dienste: Einschaltung von Rehabilitationsdiensten zur Unterstützung der medizinischen und/oder beruflichen Rehabilitation für Anspruchsteller von Kfz-Haftpflichtfällen.
- Assistance 65+: Im Komfort- und Premium-Schutz bieten wir Unterstützung für Personen ab 65 Jahren nach einem Autounfall.
- Rechtsschutz: • Dokumenten-Assistent • KLUGO • MINEKO • Notfallvorsorge-Schutz mit Bestattungsverfügung und Testamentserstellung mit digitalem Nachlass • Psychologische telefonische Hilfe nach einem Ärztfehler

In sozialer Hinsicht:

- Nach einem Autounfall, den ein DEVK-Versicherter verursacht hat, bekommt der verletzte Anspruchsteller auf Kosten der DEVK Hilfe von einem Rehabilitationsdienst.
- Kfz-Versicherte ab 65 Jahre erhalten nach einem Autounfall besondere Assistance-Leistungen.
- 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.
- 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.
- 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.
- Bei Cybermobbing bietet die DEVK ihren Rechtsschutzversicherten psychologische Hilfe am Telefon.

In ökologischer Hinsicht:

- Mit dem Öko-Spartarif macht die DEVK umweltfreundliche Mobilität auch finanziell attraktiv: Für Pkw, die wenig CO₂ pro Kilometer ausstoßen, gibt es einen Rabatt, der sich noch weiter erhöht, wenn Kfz-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 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 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 Fallschuttmatten für Spielplätze hergestellt.

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
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
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
Mit dem „Öko-Spartarif“ macht die DEVK umweltfreundliche Mobilität auch finanziell attraktiv: Für Pkw, die wenig CO ₂ pro Kilometer ausstoßen, gibt es einen Rabatt, der sich noch weiter erhöht, wenn Kfz-Versicherte weniger Kilometer im Jahr mit dem Auto fahren und dafür Bus und Bahn nutzen, z. B. mit einem JobTicket oder einer BahnCard.	Förderung umweltfreundlicher Mobilität	Im Bestandsführungssystem ist der Rabatt hinterlegt und auswertbar.
Bei einem Steinschlag in der Windschutzscheibe rät die DEVK ihren Kfz-Versicherten, die Scheibe wenn möglich reparieren zu lassen.	Die Reparatur der Scheibe spart gegenüber dem Austausch ca. zwei Drittel CO ₂	Auswertung über Carglass, United Autoglas, A.T.U, Wintec
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.	2018 wurden 12.600 Bäume in Nicaragua gepflanzt	Anzahl der bei Carglass reparierten Frontscheiben von DEVK-Kfz-Versicherten im Zeitraum vom 01.01.2018 (Beginn der Aktion) und 31.12.2018
Bei Dellen und Kratzern in der Karosserie bietet die DEVK ihren Kfz-Versicherten und auf Wunsch auch Anspruchstellern „Smart Repair“ an.	Einsparung von Spachtelmasse und Autolack	Auswertung über SAP-Schaden. Auswertung nach Art des Schadens

Im Rahmen des Reifenwechsel-Schecks recycelt der DEVK-Kooperationspartner A.T.U alte Autoreifen.	Reifenrecycling, z. B. zu Sport- oder Fallschutzmatten	keine Rückmeldung, da in Eigenregie des Partners A.T.U
--	--	--

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)

Aktuell gibt es weder positive noch negative Kriterien zum Screening von Kapitalanlagen. Screenings sind nicht gesetzlich vorgeschrieben. Der prozentuale Anteil der Kapitalanlagen, die positiven und negativen ökologischen und/oder sozialen Screenings unterliegen kann aktuell noch nicht angegeben werden.

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.

Uns ist teilweise bekannt, welche ökologischen Auswirkungen wir durch unsere Tätigkeit verursachen.

Nutzung natürlicher Ressourcen

Natürliche Ressourcen	Umfang der Nutzung / Datenlage
Energie	Elektrizität Energieaudit durchgeführt 2016 Verbesserungspotenzial identifiziert, Maßnahmen bereits teilweise umgesetzt. Umfang 2018: 10.213.465 kWh
Abfall	Hausmüll, Biomüll, Papier/Pappe, Elektronik, Bauschutt Abfallmengen werden durch die Zentrale sowie die Regionaldirektionen erhoben. Umfang 2018: 654 t
Wasser	Wasser wird lediglich für Sanitärbetrieb in den Büros und der Kantine verwendet. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben. Umfang 2018: 40.945 m ³
Abwasser	Abwassermenge entspricht Wassermenge. Entsorgung über kommunale Kanalisation. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben. Umfang 2018: 40.945 m ³
Materialien	Hauptmaterial ist Papier (Frischfaser und Recyclingpapier). Die Daten liefert der Bereich Einkauf aus der Zentrale Köln. Umfang 2018: 560,4 t
Emissionen	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.

Wir haben entlang der Wertschöpfungskette Einflussmöglichkeiten im Bereich Umweltschutz noch nicht identifiziert.

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.

Wir haben uns noch keine Ziele für die ökologischen Aspekte der Unternehmenstätigkeit gesetzt.

Erläuterung fehlender Angaben:

Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse werden 2019 erarbeitet.

Der Nachhaltigkeits-Steuerungskreis trifft sich mindestens viermal pro Jahr, um die Nachhaltigkeitsstrategie weiter zu entwickeln sowie auf Veränderungen im politischen, gesellschaftlichen oder ökologischen Umfeld zu reagieren. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte prüft kontinuierlich, welche Anforderungen es gibt.

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)	560,40
Gesamtgewicht nicht erneuerbarer Material (in t)	0,00

Hierbei handelt es sich um den Papierverbrauch der gesamten Organisation.

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.

Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum Energie gekauft.

Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
Nicht erneuerbare Energieträger	
Erdgas	4.291,27
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	4.291,27

Gesamtmenge des Energieverbrauchs von Strom / Fernwärme / Dampf / Kälte
aufgeschlüsselt nach erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energieträgern

Energieträger	Energie (GJ)
Erneuerbare Energieträger	
Strom	0,00
Fernwärme	0,00
Nicht erneuerbare Energieträger	
Strom	36.768,47
Fernwärme	23.443,19
Gesamter indirekter Energieverbrauch	60.211,66

Summe des Energieverbrauchs innerhalb der Organisation aufgeschlüsselt nach
erneuerbaren und nicht erneuerbaren Energiequellen

Energierart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	64.502,93	0,00	64.502,93
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	64.502,93	0,00	64.502,93

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 Gesamtvolumens 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	40.945,00
Summe aller Quellen	40.945,00

Leistungsindikator GRI SRS-306-3 (2020): Angefallener Abfall
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

In unserer Organisation fällt nur ungefährlicher Abfall an.

Art des ungefährlicher Abfall nach Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier / Pappe	304,76	Recycling	Keine Angabe
Biomüll	27,12	Kompostierung	Keine Angabe
Glas	1,32	Recycling	Keine Angabe
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	216,61	Deponie	Keine Angabe
Elektro- und Elektronikgeräte	5,37	Recycling	Direkt von der Organisation verfügt oder anderweitig direkt bestätigt
Bauabfall	55,47	Keine Angabe	Keine Angabe
Summe der ungefährlichen Abfälle	610,65		

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.

Das sind die klimarelevanten Emissionen des Unternehmens:

Die größte Emissionsquelle der DEVK liegt im Bereich Scope 2 "Eingekaufter Strom", gefolgt von indirekten Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2 und dem Unternehmensfuhrpark. Energie-Effizienzmaßnahmen wurden durch das Energieaudit 2016 identifiziert und bereits teilweise umgesetzt. Die Auswahl des Stromanbieters (Wechsel auf zertifizierten Ökostrom) und eine Richtlinie zur Festlegung von Recycling- vs. Frischfaserpapier stellen die wichtigsten Einflussmöglichkeiten. Diese werden 2019 im Operationalisierungsprozess der Nachhaltigkeitsstrategie behandelt.

Wir haben uns noch keine Reduktionsziele gesetzt.

Wir nutzen noch keine erneuerbaren Energien. Die Nutzung von erneuerbaren Energien ist derzeit bei uns jedoch geplant.

Wir nutzen noch keine Bezugsgrößen für die Berechnungen von Effizienzkennzahlen.

Erläuterung fehlender Angaben:

Das Zielprogramm und die KPIs für alle fünf definierten Handlungsfelder, darunter auch "Ökologisches Engagement", werden im Jahr 2019 erarbeitet.

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.

Unsere Organisation berechnet alle Scope-1-CO₂-Emissionen mit der Nachhaltigkeits-Software 360report. Die Emissionsfaktoren, die 360report zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), aber auch von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) und dem IFEU-Institut. Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe Webseite von 360report.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-1 CO₂-Emissionen dargestellt.

Scope 1 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Stationäre Verbrennung	219,28	17,2%
Unternehmensfuhrpark	890,56	69,9%
Klimaanlagen	164,50	12,9%
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0,0%
Gesamt	1.274,34	100,0%

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.

Unsere Organisation berechnet alle Scope-2-CO₂-Emissionen mit der Nachhaltigkeits-Software 360report. Die Emissionsfaktoren, die 360report zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), aber auch von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) und dem IFEU-Institut. Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe Webseite von 360report.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-2 CO₂-Emissionen dargestellt.

Scope 2 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e marktbasiert	t CO ₂ e standortbasiert	Prozentwert (%) marktbasiert	Prozentwert (%) standortbasiert
Strom	3.125,32	4.837,08	88,46%	79,85%
Fernwärme	407,72	1.220,74	11,54%	20,15%
Gesamt	3.533,04	6.057,82	100,00%	100,00%

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

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Strom	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Fernwärme	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.

Unsere Organisation berechnet alle Scope-3 CO₂-Emissionen mit der Nachhaltigkeits-Software 360report. Die Emissionsfaktoren, die 360report zugrunde liegen, stammen hauptsächlich von DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs), aber auch von GEMIS (Globales Emissions-Modell integrierter Systeme) und dem IFEU-Institut. Für weitere Informationen zu den Datenquellen siehe Webseite von 360report.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der eingegebenen bzw. berechneten Scope-3 CO₂-Emissionen dargestellt.

Scope 3 CO₂e-Emissionen

Emissionsquelle	t CO ₂ e	Prozentwert (%)
Anfahrt der Mitarbeiter zum Arbeitsplatz	0,00	0,00%
Geschäftsreisen	310,48	13,04%
Papier	717,31	30,13%
Wasser	43,10	1,81%
Abfall	33,36	1,40%
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	1.276,32	53,61%
Gesamt	2.380,57	100,00%

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

Emissionsquelle	Methode der Datenerhebung
Geschäftsreisen	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Papier	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Wasser	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Abfall	Berechnung mit publizierten Emissionsfaktoren
Materialien	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 der nächsten Tabelle aufgeführt:

Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen

Initiative	Senkung (in t)	Einbezogene THG	Betreffende THG-Arten	Basisjahr / Referenz	Standards, Methoden und Annahmen
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

Wir haben keine Offsets zur Reduktion von THG-Emissionen durchgeführt.

Einsparpotenziale per annum aus 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 DEVK verfolgt aktuell noch kein übergreifendes Managementkonzept. Die Nachhaltigkeitsstrategie der DEVK wurde 2018 verabschiedet. Im Jahr 2019 erfolgt die Operationalisierung und die Erarbeitung und Integration der übergreifenden Konzepte. Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse werden 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. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Ideen, Wünsche und Anregungen zum Thema Nachhaltigkeit an die Nachhaltigkeitsbeauftragte Ramona Pfotenhauer per E-Mail oder telefonisch zu kommunizieren.

Maßnahmen zur Mitarbeiterereinbindung und -beteiligung über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus:

Die DEVK fühlt sich dem Wohlergehen ihrer Beschäftigten besonders verpflichtet. Als tarifgebundenes Unternehmen ergeben sich viele Rechte für die Arbeitnehmer, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Die

Betriebsräte der DEVK Zentrale, der 19 Regionaldirektionen sowie der Gesamtbetriebsrat vertreten als Organe der Mitbestimmung die Interessen der Angestellten. Sie werden geschätzt und oft über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus in Entscheidungen eingebunden. Die DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Mitbestimmungsorganen diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeitenden einbeziehen und ihre Arbeitsplätze nachhaltig gestalten. Ein gutes Betriebsklima ist der DEVK wichtig. Sie fragt Mitarbeitende deshalb 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. Mehr als 80 Prozent der kompletten Belegschaft haben 2018 an der großen Mitarbeiterbefragung teilgenommen, die alle zwei Jahre stattfindet. Die Ergebnisse zeigen, dass die Beschäftigten sehr zufrieden sind. 81 Prozent fühlen sich der DEVK verbunden. Fast drei von vier Mitarbeitenden sind stolz darauf, für die DEVK zu arbeiten. Den mit Abstand größten Einfluss auf das Engagement und die Begeisterung der Belegschaft hat die Unternehmensstrategie. Für 87 Prozent steht Kundenorientierung an oberster Stelle. Mitarbeitende werden selbst aktiv, um z.B. Geschäftsprozesse zu optimieren, Kosten zu sparen oder das Betriebsklima zu verbessern. So sind 2018 genau 413 Vorschläge im betrieblichen Ideenmanagement eingegangen: 314 aus den Regionaldirektionen, 98 aus der Zentrale und einer von Kundenseite. 36 Prozent der Ideen werden umgesetzt. Im Vorjahr lag die Realisierungsquote noch bei 20 Prozent. Jeder Ideengeber bekommt eine begründete Rückmeldung. Die Mitarbeitenden der DEVK partizipieren unter bestimmten Voraussetzungen an wirtschaftlichen Erfolgen in Form von Sondervergütungen wie Einmalzahlungen, Gutschriften fürs Lebensarbeitszeitkonto oder Gutscheinen. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine solche Sondervergütung erfolgt, wird aufgrund des Geschäftsergebnisses und der gesamtwirtschaftlichen Lage der DEVK getroffen.

Förderung der Beteiligung der MitarbeiterInnen 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.

Wir sind international nicht in Ländern mit schwachem gesetzlichen Arbeitnehmerschutz tätig.

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 MitarbeiterInnen:

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

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

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

Vermeidung von Diskriminierung jeglicher Art:

Die DEVK führt regelmäßig Entwicklungsprogramme für junge Talente und für die Generation 55+ an. Des Weiteren wird die Teilnahme an einem Cross-Mentoring-Programm mit anderen Unternehmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen angeboten.

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

Viele Beschäftigte sind Mütter und Väter. 2018 waren es über 1.600 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“. Viele arbeiten mit ihrem Notebook ab und zu von zu Hause. Darüber hinaus gibt es im Bereich der DEVK Zentrale 174 reine Telearbeitsplätze und in den Regionaldirektionen weitere 32. Bei der Organisation der Kinderbetreuung hilft der pme Familienservice, mit dem die DEVK seit Jahren kooperiert. Er bietet Ferien- und Notfallbetreuung an, aber auch Informationsabende, Lebenslagencoaching und Unterstützung für pflegende Angehörige.

Wer die eigene Gesundheit stärken möchte, bekommt ebenfalls Unterstützung vom Arbeitgeber. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement der DEVK ist vielseitig aufgestellt und bietet ein breites Spektrum von Gesundheitskursen über Fachvorträgen bis hin zu Gesundheitstagen. Außerdem gibt es ein digitales Gesundheitsportal. Es bietet hilfreiche Tipps für den Arbeitsalltag, die zeigen, wie man vorbeugende Maßnahmen in den Alltag integrieren kann. Neben dem Betrieblichen Gesundheitswesen 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. 2018 haben in Köln gut 1.360 Mitarbeitende ein Job-Ticket genutzt. 77 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 2018 an der umweltfreundlichen und gesundheitsfördernden Aktion „Stadtradeln“ beteiligt. 67 Kollegen folgten dem Aufruf von Teamkapitän Andreas Küchenmeister 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 20.742 Kilometer. Ziele werden im Jahr 2019 durch den Nachhaltigkeits-Steuerungskreis erarbeitet.

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.

Wir bereiten uns auf den demographischen Wandel folgendermaßen vor:
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 für besonders kritische Unternehmensbereiche
- vorzeitiger Ersatz von Rentenabgängen
- Förderprogramm „Generations“ für Mitarbeitende ab 55 Jahre

Wir ermöglichen unseren MitarbeiterInnen folgende Möglichkeiten für die optimale Einbringung in das Unternehmen:

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

- regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- psychische Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitsplatzbegehungen

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

Nachhaltig und motivierend zugleich sind die Bildungsangebote der DEVK. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehört zum Beispiel das Nachwuchsförderprogramm „DEVK-Talente“, das die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung unterstützt. Neu ist die Qualifikationsreihe „Generations“ für die Zielgruppe 55+: das erste DEVK-Programm zur generationsübergreifenden Zusammenarbeit. 2018 arbeiteten im Innendienst der DEVK 745 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.

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. 2018 haben 103 Mitarbeitende ein Sabbatical genommen – im Umfang von insgesamt 184 Monaten.

Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse und Managementkonzepte werden 2019 erarbeitet.

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	3	3	6
davon Arbeitsunfälle (Anzahl)			0
davon Wegeunfälle (Anzahl)	3	3	6
davon tödliche Unfälle			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.

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

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

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

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

Die Informationen für diesen Indikator werden wir 2019 bereitstellen.

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.

Früher waren Präsenzseminare die zentrale Säule der Aus- und Weiterbildung. Heute ist es wichtig, dass Wissen für die Mitarbeitenden schnell und bequem verfügbar ist. Nur so kann das Unternehmen flexibel auf Veränderungen reagieren. Deswegen hat die DEVK in hochwertige digitale Produkttrainings investiert. Innen- wie Außendienstler nutzen diese Angebote im 2018 neu eingeführten „DEVK Campus“, dem digitalen Lernmanagementsystem für alle Mitarbeitenden. Die DEVK-Produkttrainings sind abwechslungsreich und vermitteln Wissen mit Humor. Für die hohe Qualität der Trainings hat das Unternehmen den e-Learning-Award gewonnen. E-Learnings sparen nicht nur Zeit und Reisekosten, sondern verringern auch die CO₂-Emissionen. Die virtuellen Klassenzimmer der DEVK haben 2018 rund 7.000 Teilnehmer mit 10.800 Trainingsstunden verzeichnet. Ausserdem zählten wir 59.827

erfolgreiche Teilnahmen an Selbstlernkursen und dokumentierten hierdurch etwa 16.000 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 134 junge Menschen haben 2018 bei der DEVK eine Ausbildung oder ein duales Studium begonnen. Mit einer Ausbildungsquote von 8,1 Prozent liegt das Unternehmen deutlich über Branchenniveau. Rechnet man alle Ausbildungsjahrgänge zusammen, hat die DEVK 2018 bundesweit zeitweise über 350 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: 2018 haben 116 von 117 jungen Menschen die Abschlussprüfung bestanden. Nach der Ausbildung sucht die DEVK im Innen- und Außendienst Aufgaben, um die jungen Leute weiter zu beschäftigen. Aktuell ist der Bedarf im Vertrieb besonders groß. Die DEVK hat letztes Jahr drei Viertel der jungen Absolventen nach ihrem Abschluss übernommen.

Zielgruppe Durchschnittliche IDD-Lernzeit (HH:MM)

Frauen 09:43

Männer 11:21

MA 10:18

alle FK (ohne Stellv) 15:44

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	3.236	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	1.663	51%
männlich	1.573	49%
Altersgruppe		
< 30 Jahre	403	12%
30 - 50 Jahre	1.548	48%
> 50 Jahre	1.285	40%

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="">	0	0%
30 - 50 Jahre	1	8%
> 50 Jahre	11	92%

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.

Sicherstellung der Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte im

Unternehmen und den Zulieferern:

Ein Supplier Code of Conduct wurde erarbeitet. Bei diesen 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.

Im Unternehmen in Deutschland (Zentrale und 19 Regionaldirektionen) werden alle Gesetze zum Thema Menschenrechte beachtet und eingehalten.

Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse und Managementkonzepte werden 2019 erarbeitet.

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“.

Die DEVK ist sich der Bedeutung der Menschenrechte bewusst. In unseren unterschiedlichen Rollen z.B. als Arbeitgeber, Auftraggeber, Kunde und Investor gilt dieses sowohl aus wertebasierter als auch aus wirtschaftlicher Sicht.

Die Informationen zu diesem Indikator werden 2019 erarbeitet.

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.

Geschäftsstandorte, die auf Einhaltung der Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden

Land	Anzahl Geschäftsstandorte	Anzahl auf Menschenrechte geprüfte Geschäftsstandorte	Anteil auf Menschenrechte geprüfte Geschäftsstandorte (in %)
Deutschland	20	20	100%

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.

Ein "Supplier Code of Conduct" wurde erarbeitet. Bei diesem COC handelt es sich um einen Verhaltenskodex für die Geschäftspartner der DEVK. Alle wesentlichen Lieferanten der DEVK haben diesen bestätigt und sich verpflichtet, diesen einzuhalten.

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.

Ein "Supplier Code of Conduct" wurde erarbeitet. Bei diesem COC handelt es sich um einen Verhaltenskodex für die Geschäftspartner der DEVK. Alle wesentlichen Lieferanten der DEVK haben diesen bestätigt und sich verpflichtet, diesen einzuhalten. Eine genauere Angabe des Anteils der unterzeichnenden Lieferanten werden wir im Jahr 2019 erheben.

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.

Projekte zum Gemeinwesen

Projekt/Organisation	Art des Projekts	Beschreibung
DEVK-Tatkraft-Tage	Sozial	Bereits seit 2014 stellt die DEVK ihre Mitarbeitenden für einen Tag von der Arbeit frei, damit sie in verschiedenen sozialen Projekten freiwillig mit anpacken können. Einmal jährlich sind Mitarbeitende aller Standorte aufgerufen, ihre Ideen einzureichen. Die besten und nachhaltigsten Vorschläge werden ausgewählt und durch die Zentrale finanziell und organisatorisch gefördert. Über 20 Einrichtungen, darunter Kitas, Seniorenheime, Hospize und andere haben bereits von unseren Einsätzen profitiert.
Die Cent-Spende	Sozial	Die Mitarbeitenden können freiwillig auf die Nach-Komma-Stellen ihres monatlichen Auszahlungsbetrages der Gehaltsabrechnung verzichten. Die Spende, maximal 99 Cent monatlich = jährlich 11,88 Euro, ist für den Einzelnen kaum spürbar, kann aber in der Summe viel bewirken. Rund 5.500 Euro kamen 2018 zusammen. Das Geld fließt in die DEVK- Spendenplattform „Pack mit an!“.
Eisenbahner mit Herz	Sozial	Die DEVK unterstützt den Verband "Allianz pro Schiene" mit seinem Projekt "Eisenbahner mit Herz". Der Verband ehrt jedes Jahr im Frühling Eisenbahner, die im Dienst besonders viel Herz 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 einen guten Zweck. 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.
		Menschen, die sich uneigennützig für andere stark machen, verdienen Anerkennung. Die DEVK belohnt

Versicherungsschutz für Inhaber der Ehrenamtskarte	Sozial	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. Der Erlös des Benefizrenntags 2018 betrug 42.500 Euro. Das Geld fließt komplett in Angebote für benachteiligte Kinder, Jugendliche und Familien in Köln.
DEVK-Adventsaktion	Sozial	Bereits zum elften Mal konnten unsere Mitarbeitende Kindern im Rahmen der großen DEVK-Adventsaktion der Zentrale einen Weihnachtswunsch erfüllen. Mit Unterstützung des Caritasverbands Rhein-Sieg e. V. und der Kölner Initiative "Kleine Hände" haben wir 2018 wieder zahlreiche Geschenkwünsche von Kindern gesammelt, deren Eltern ihr Geld nicht mit vollen Händen für Weihnachtspräsente ausgeben können.
Herzenssache e.V.	Sozial	Auch regional macht sich die DEVK für Kinder und Jugendliche stark. Als Partner des Vereins Herzenssache e.V. – der Kinderhilfsaktion des Südwestrundfunks (SWR), des Saarländischen Rundfunks (SR) und der Sparda-Banken – setzen wir uns seit Jahren für die Belange benachteiligter Kinder in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und im Saarland ein.
KIWI-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 sieben Jahren und hat 2018 die Jubiläumsfeier für ehrenamtliche Helfer im Kölner Rathaus gefördert.
Pinguin-Patenschaft	Ökologisch	Als Mitglied im Zoo-Förderverein setzt sich das Unternehmen seit 35 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 übernommen.
Weltkindertag	Sozial	Seit fast 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.
Väter in Köln e.V.	Sozial	Erstmals hat die DEVK 2018 eine Initiative von Vätern gefördert. Der Verein „Väter in Köln“ hatte zum „Vatertag der Vielfalt“ aufgerufen. Auch Mütter waren herzlich willkommen. Auf dem großen Kölner Spielplatz in der Glasstraße organisierten sie ein großes Fest.

Zusätzliche Angaben:

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.

Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse und Managementkonzepte werden 2019 erarbeitet.

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 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. 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 Mitglied von Branchenverbänden und beteiligt sich an verschiedene Initiativen, um Standards und freiwillige Selbstverpflichtungen zu erarbeiten oder zu verbessern. Wir suchen gemeinsam nach Wegen, sie innerhalb unserer Branche umzusetzen. Der Austausch fördert unser Verständnis auf individuelle Sichten sowie die Relevanz und Komplexität der Inhalte. So sind wir in der Lage, Kritikern unsere Standpunkte aufzuzeigen und die unserem Geschäft innewohnenden Grenzen darzulegen insbesondere im GDV, ICMIF. Unter Kriterium 20 legen wir unsere Richtlinien und weitere Informationen zu unserem Compliancemanagement dar. Eines der fünf Handlungsfelder der Nachhaltigkeitsstrategie lautet "Verantwortungsvolle Unternehmensführung". Ziele und Maßnahmen werden im Jahr 2019 erarbeitet. Die DEVK war in 2018 an keiner direkten Lobbyarbeit beteiligt und hat im Jahr 2018 keine Parteispenden getätigt.

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.

keine Parteispenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Compliance- 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.

Verantwortlich für das Thema Compliance ist der Vorstand. Hierunter angesiedelt ist die Compliancefunktion der DEVK. Diese besteht aus den zentralen und dezentralen Compliancebeauftragten. Zur zentralen Compliancefunktion 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.

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. Sollten einzelne Bereiche unmittelbar, etwa im Rahmen der Frühwarnmeldungen, durch ein Thema betroffen sein, erfolgt ein entsprechendes Rundschreiben unmittelbar an die Hauptabteilungsleiter.

Die DEVK verfolgt aktuell noch kein übergreifendes Managementkonzept. Die Nachhaltigkeitsstrategie der DEVK wurde 2018 verabschiedet. Im Jahr 2019 erfolgt die Operationalisierung und die Erarbeitung und Integration der übergreifenden Konzepte. Das Zielprogramm für alle fünf definierten Handlungsfelder sowie eine tiefere Risikoanalyse werden 2019 erarbeitet.

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.

Es wurden zahlreiche Betriebsstätten im Hinblick auf Korruptionsrisiken

überprüft.

Auf Korruptionsrisiken überprüfte Betriebsstätte

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

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.