



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2017

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: 2017, 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-datenschutzklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzklaerung)

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-Mitarbeiter bundesweit rund 4 Millionen Kunden mit 14,4 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten. Insgesamt krepeln mehr als 6.000 Mitarbeiter die Ärmel hoch, um schnell und tatkräftig zu helfen. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und 1.250 Geschäftsstellen. Zusätzlich sind die Sparda-Banken seit vielen Jahren verlässlicher Partner. Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands drittgrößter Hausrat-, fünftgrößter Pkw- und sechstgrößter 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:

Erfolgt eine Prüfung des Nachhaltigkeitsberichts durch Dritte? Nein

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.

Anhand der Erfahrungen dieses ersten Berichtsprozesses hat die DEVK es sich zum Ziel gesetzt, 2018 einen Nachhaltigkeitsstrategieprozess zu starten. Diese Strategie soll zukünftig Rahmen, Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen definieren.

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.

Seit mehr als 130 Jahren legen Versicherte in Deutschland ihre Risiken des Alltags vertrauensvoll in die Hände der DEVK Versicherungen. Heute betreuen die DEVK-Mitarbeiter bundesweit rund 4 Millionen Kunden mit 14,4 Millionen Risiken in allen Versicherungssparten. Insgesamt krempeln mehr als 6.000 Mitarbeiter die Ärmel hoch, um schnell und tatkräftig zu helfen. Dabei arbeitet die DEVK dezentral mit bundesweit 19 Regionaldirektionen und 1.250 Geschäftsstellen. Zusätzlich sind die Sparda-Banken seit vielen Jahren verlässlicher Partner. Nach der Anzahl der Verträge ist die DEVK Deutschlands drittgrößter Hausrat-, fünftgrößter Pkw- und sechstgrößter Haftpflichtversicherer.

Folgende Auswirkungen hat unsere Geschäftstätigkeit im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte:

Die DEVK ist traditionell sozial engagiert. Gleichzeitig ist der wirtschaftliche Erfolg für Mitglieder und Kunden sehr wichtig. Insofern stehen ökonomische und soziale Aspekte bei der DEVK im Fokus. Die ökologische Säule wird zwar zunehmend ausgebaut, nimmt aber im Gegensatz zum produzierenden Gewerbe einen niedrigeren Stellenwert ein.

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

Schwerpunktthemen sind:

wirtschaftliche Leistung

Nachhaltigkeit in den Kapitalanlagen

Beschäftigungsverhältnisse

Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen

Marktpräsenz

indirekte ökonomische Wirkungen

Einhaltung sonstiger sozioökonomischer Vorschriften

Aus- und Weiterbildung

Generelle Themen sind:

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz der Mitarbeiter

Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte

Emissionen

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis

Vielfalt und Chancengleichheit

Lohngleichheit und Diskriminierungsverbot

Gesundheitsschutz von Kunden

Einhaltung der Gesetze zu Marketing/Werbung

Energieeinsatz

Potenzielle Themen sind:

Grundsätze der Beschaffung

Korruptionsbekämpfung

wettbewerbswidriges Verhalten

Materialeinsatz

Wir verknüpfen diese Aktivitäten im Hinblick auf soziale und ökologische Fragen mit Chancen und Risiken:

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Dienstleisters. Die DEVK investiert 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.

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

Wesentlichkeitsmatrix

Bedeutung für interne Stakeholder / externe Stakeholder	Mittel (intern)	Hoch (intern)	Sehr hoch (intern)
Sehr hoch (extern)	wirtschaftliche Leistung, Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen	Marktpräsenz, indirekte ökonomische Wirkungen, Einhaltung sonstiger sozioökonomischer Vorschriften	Beschäftigungsverhältnisse, Aus- und Weiterbildung
Hoch (extern)	Marktpräsenz, indirekte ökonomische Wirkungen, Einhaltung sonstiger sozioökonomischer Vorschriften	Nachhaltigkeit in den Kapitalanlagen	
Mittel (extern)	Beschäftigungsverhältnisse, Aus- und Weiterbildung		

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.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht zum Geschäftsjahr 2017 ist der erste, den die DEVK Versicherungen erstellen. Da es keine dokumentierten Vergangenheitswerte gibt und der DEVK bisher die Erfahrung fehlt, um diese Daten einschätzen zu können, konnten bisher noch keine Nachhaltigkeitsziele definiert werden. Auf Basis des ersten Nachhaltigkeits-Berichts will die DEVK aber konkrete qualitative und quantitative Nachhaltigkeitsziele festlegen. Die DEVK wird in 2018 den Nachhaltigkeits-Strategieprozess starten. Dieser wird den zukünftigen Rahmen geben und Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen definieren.

Anhand eines Energieaudits wurden bereits Einsparpotenziale identifiziert und einige der Maßnahmen umgesetzt. Diese finden sich an entsprechender Stelle im Bericht. Auch ohne Nachhaltigkeitsstrategie gibt es bereits Ziele im Umweltbereich bei der DEVK. Exemplarisch seien an dieser Stelle folgende nicht-quantitative Ziele genannt:

- Errichten von technischen Neuanlagen sowie Reparaturen immer mit dem Ziel der Energieeffizienz realisieren
- Bürobeleuchtung in fünf Jahren auf 100 Prozent LED-Technik umrüsten.

- Wasserersparnis durch sukzessiven Austausch der Befeuchtungssysteme im Klimabereich
- bei Abfallentsorgung Recyclingmenge stetig erhöhen
- Wir streben für die Zukunft eine stetige Verringerung der CO2-Emissionen im Bereich Veranstaltungen und Fuhrparkmanagement an.

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.

Versicherungen sind immateriell. Dennoch sind wir uns unserer Verantwortung in der Auswahl und dem Gebrauch von Betriebsmitteln und Betriebsstoffen sowie Energieverbrauch bewusst. Der Strategieprozess 2018 wird auch die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette einbeziehen. Auch Lieferanten und Geschäftspartner werden in den Nachhaltigkeitsstrategie-Prozess einbezogen werden.

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 CSR-Beauftragte der DEVK, Ramona Pfotenhauer, gehört zum Stab der Hauptabteilung "Unternehmenskommunikation, Bank- und Direktvertrieb".

Kontakt:

Ramona Pfotenhauer

DEVK Versicherungen

Unternehmenskommunikation, Bank- und Direktvertrieb

CSR Beauftragte

Riehler Straße 190

50735 Köln

Telefon: +49 221 757-1810

Mobil: +49 172 2928025

Fax: +49 221 757-391810

E-Mail: ramona.pfotenhauer@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.

Da die DEVK derzeit noch keine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet hat, kann diese Frage nicht beantwortet werden. Wie im Bereich Ziele (3) beschrieben, strebt die DEVK 2018 einen Strategieprozess an.

Zur Steuerung können deshalb aktuell keine Aussagen getroffen werden.

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.

Da die DEVK derzeit noch keine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet hat, kann diese Frage nicht beantwortet werden. Wie im Bereich (3) Ziele beschrieben, strebt die DEVK 2018 einen Strategieprozess an.

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 sowie Verhaltensstandards und -normen (zum Beispiel Verhaltens- und Ethikkodizes).

Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen

Wert / Richtlinie / 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.

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.

Erläuterung fehlender Angaben:

Die DEVK hat das Ziel, 2018 einen Nachhaltigkeitsstrategieprozess zu starten. Diese Strategie soll zukünftig den Rahmen, Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen definieren.

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:

- Leistungsbezogene Vergütung
- Abfindungszahlungen
- 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 aktuell nicht beantwortet werden. Die Frage wird im Strategieprozess 2018 ebenfalls mit auf die Agenda genommen.

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.

Da die DEVK noch keine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet hat, kann diese Frage noch nicht konkret beantwortet werden. Die DEVK strebt 2018 einen Strategieprozess an. Bisherige Aktivitäten werden in diesen Prozess integriert und das Ergebnis im nächsten Bericht veröffentlicht.

Es gibt bereits Aktivitäten und Beteiligungen mit den Anspruchsgruppen.

Beispiel: Partnerschaftliches Verhältnis zu Lieferanten
Vertrauensvolle und faire Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten und Dienstleistern sind ein weiterer Baustein unseres Erfolgs. Wir setzen auf stabile, faire und damit langfristige Beziehungen, die hohen Ansprüchen auf beiden Seiten genügen. Grundlage dafür sind Transparenz hinsichtlich der gegenseitigen Erwartungen und der kontinuierliche Austausch. Gemeinsam mit unseren Lieferanten und Dienstleistern optimieren wir unsere Beschaffungsprozesse.

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.

Schlüsselthemen und Anliegen der Stakeholdereinbeziehung und Reaktionen

der Organisation

Thema / Anliegen	Angesprochene Stakeholder	Reaktion der Organisation
Produktentwicklungsprozess	Kunden	Aufnahme der Wünsche und Bedürfnisse

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. Ein strategischer Rahmen für diese Aktivität fehlt noch und soll im Strategieprozess 2018 aufgenommen werden.

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.

Wir haben bereits Maßnahmen ergriffen, um das Innovationspotenzial von Nachhaltigkeit im Unternehmen zu fördern.

Produkte bzw. Dienstleistungen wurden folgendermaßen nachhaltiger gestaltet:

In sozialer Hinsicht:

Reha-Dienste: Einschaltung von Rehabilitationsdiensten zur Unterstützung der medizinischen und/ oder beruflichen Rehabilitation von durch DEVK-

Versicherte Geschädigten im Rahmen der KH (für AST aus KH)

Assistance 65+: Im Komfort- und Premium-Schutz bieten wir Unterstützung für Personen ab 65 Jahren nach einem Autounfall.

"Rechtsschutz/Dokumenten-Assistenten"

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 und bei der Testamentserstellung. 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 75 Prozent 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 Au-toreifen. 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 Assistancleistungen.	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 bei der Testamentserstellung. 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 ext. 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 ext. 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 dieses Merkmal hinterlegt und abrufbar/auswertbar als Rabatt.
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 75 Prozent CO ₂	Auswertung über Partner (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.	2017 wurden 10.285 Bäume in Nicaragua gepflanzt	Anzahl der bei Carglass reparierten Frontscheiben von DEVK-Kfz-Versicherten im Zeitraum vom 28.03.2017 (Beginn der Aktion) und 31.12.2017
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 AdS (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)

Unser Unternehmen verwaltet Kapitalanlagen. Verantwortlichkeit für das Screening von Investmentstrategien in Hinblick auf ökologische oder soziale Kriterien: die Hauptabteilung Kapitalanlagen und das Beteiligungsmanagement. Investments, die integrierten Screenings unterliegen und von einer dritten Partei beauftragt worden sind, machen nur einen unwesentlichen Teil der Kapitalanlagen aus. Wir können den prozentualen Anteil der Kapitalanlagen, die positiven und negativen ökologischen und/oder sozialen Screenings unterliegen nicht angeben. Kriterien die für positive und negative Screenings verwendet wurden und gesetzliche Verpflichtung für Screenings: Aktuell gibt es weder positive noch negative Kriterien zum Screening von Kapitalanlagen. Screenings sind nicht gesetzlich vorgeschrieben.

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
Abfall	Hausmüll, Biomüll, Papier/Pappe, Elektronik, Bauschutt Abfallmengen werden durch die Regionaldirektionen geliefert.
Wasser	Wasser wird lediglich für Sanitärbetrieb in den Büros und der Kantine verwendet. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben.
Abwasser	Abwassermenge entspricht Wassermenge. Entsorgung über kommunale Kanalisation. Daten werden durch Abrechnungen von z. B. Stadtwerken erhoben.
Materialien	Hauptmaterial ist Papier. Frischfaser und Recyclingpapier. Daten aus Einkauf Zentrale Köln
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.

Die DEVK hat noch keinen etablierten Prozess oder eine Strategie, die Risiken und Wesentlichkeit der Umweltbelange entlang der Wertschöpfungskette

definiert. 2018 wird ein Prozess zur Nachhaltigkeitsstrategieentwicklung gestartet, auch Umwelt- und Klimaaspekte werden Teil davon sein. Dennoch ist sich die DEVK ihrer Einflussmöglichkeiten bei den wichtigsten Quellen Strom und Papiereinsatz ihrer Einflussmöglichkeit bewusst. Energie-Effizienzmaßnahmen wurden durch das Energieaudit 2016 identifiziert und teilweise umgesetzt. Die Auswahl des Stromanbieters (Wechsel auf Ökostrom) und eine Policy zur Festlegung von Recycling- vs. Frischfaserpapier stellen die wichtigsten Einflussmöglichkeiten. Diese werden in 2018 im Strategieprozess mit aufgenommen.

12. Ressourcenmanagement

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

Die DEVK hat das Ziel, 2018 einen Nachhaltigkeitsstrategieprozess zu starten. Diese Strategie soll zukünftig den Rahmen, Ziele, Handlungsfelder und Maßnahmen definieren. Auch die Definition von Klimazielen wird in diesem Prozess behandelt.

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 erneuerbares Material (in t)	627,77
Gesamtgewicht nicht erneuerbares Material (in t)	0,00

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

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

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

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

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

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

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

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

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

Unsere Organisation hat im Berichtszeitraum Energie gekauft.

Kraftstoffverbrauch aufgeschlüsselt nach Kraftstoffart

Energieträger	Energie (GJ)
Nicht erneuerbare Energieträger	
Erdgas	5.730,48
Gesamter Energieverbrauch durch Kraftstoffe	5.730,48

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	34.657,71
Fernwärme	26.380,13
Gesamter indirekter Energieverbrauch	61.037,85

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

Energierart	Gesamt (GJ)	davon erneuerbar (GJ)	davon nicht erneuerbar (GJ)
Eingekauft	66.768,33	0,00	66.768,33
Gesamtenergieverbrauch innerhalb der Organisation	66.768,33	0,00	66.768,33

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	1.017,00
Summe aller Quellen	1.017,00

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.

Ungefährlicher Abfall nach Abfall- und Entsorgungsarten

Abfallart	Menge (in t)	Entsorgungsart	Information zur Entsorgungsart
Papier/Pappe	130,72	Recycling	2,84
Papier/Pappe	13,97	Deponie	14,56
Biomüll	31,70	Kompostierung	0,19
Glas	0,72	Recycling	0,02
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	27,28	Deponie	16,07
Elektro- und Elektronikgeräte	2,20	Recycling	0,05
Bauabfall	45,32	Deponie	0,06
Sonstiges	96,39	Recycling	2,10
Metalle	0,39	Recycling	0,01
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	87,75	Unbekannt	1,91
Papier/Pappe	137,45	Unbekannt	2,99
Kunststoffe	4,36	Unbekannt	0,09
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	23,48	Energetische Verwertung	0,49
Elektro- und Elektronikgeräte	0,84	Unbekannt	0,02
Papier/Pappe	0,60	Energetische Verwertung	0,01
Biomüll	0,40	Energetische Verwertung	0,01
Biomüll	10,40	Deponie	3,45
Restmüll / Hausmüllähnliche Gewerbeabfälle	20,84	Recycling	0,45
Biomüll	2,86	Unbekannt	0,06
Sonstiges	0,87	Unbekannt	0,02
Summe der ungefährlichen Abfälle	638,54		

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:

Scope 2: Stromverbrauch stellt mit 3.369,50 Tonnen CO₂e die größte Emissionsquelle im Berichtszeitraum.

Scope 3: Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2 stellt mit 1.274,95 Tonnen CO₂e die zweitgrößte Emissionsquelle im Berichtszeitraum.

Scope 2: Fernwärme stellt mit 1.112,41 Tonnen CO₂e die drittgrößte

Emissionsquelle im Berichtszeitraum.

Wir haben uns noch keine Reduktionsziele gesetzt.

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

Zusätzliche Angaben:

Das Thema Klimaschutz wird ein Hauptbestandteil des Strategieprozesses in 2018. Anhand der nun erhobenen Daten sollen konkrete Klimaziele und Reduktionsmaßnahmen erarbeitet werden.

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	293,16	33,7%
Unternehmensfuhrpark	414,81	47,7%
Klimaanlagen	160,97	18,5%
Energieerzeugung aus erneuerbaren Energien	0,00	0,0%
Gesamt	868,94	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 CO₂e-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 erfolgt für das Geschäftsjahr 2017 mit Daten aus 2016/2017. 2017 gilt somit 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	3.369,49	4.559,41	90,12%	75,88%
Fernwärme	369,44	1.449,26	9,88%	24,12%
Gesamt	3.738,93	6.008,67	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

Basisjahr ist 2017, Daten aus dem Jahr 2016/17.

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	335,36	11,92%
Papier	803,55	28,56%
Wasser	40,73	1,45%
Abfall	30,94	1,10%
Materialien	234,94	8,35%
Indirekte Emissionen durch Kraftstoff- und Energieverbrauch in Scope 1+2	1.367,91	48,62%
Gesamt	2.813,43	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

Basisjahr ist 2017, Daten aus dem Jahr 2016/17.

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 Reduktion von THG-Emissionen ergriffen.
Informationen zu den Initiativen sind in der nächsten Tabelle aufgeführt:

Initiativen zur Reduktion von THG-Emissionen

Initiative	Reduktion (in t)	Einbezogene THG	Betreffende THG-Arten	Basisjahr / Bezugsgröße	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

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 verhält sich im Umgang mit Ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern 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 Arbeitnehmerinnen und 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der DEVK. Durch die Betriebsräte der DEVK in der Zentrale, den 19 Regionaldirektionen und dem Gesamtbetriebsrat als Organe der Mitbestimmung werden die Interessen der Arbeitnehmer vertreten.

Die DEVK hat aus eigenem Antrieb heraus und in Zusammenarbeit mit den Organen der Mitbestimmung diverse Regelungen geschaffen, die die Mitarbeiter einbeziehen und ein nachhaltiges Gestalten des Arbeitsplatzes ermöglichen.

Risiken für die DEVK in diesem Bereich ist stellen sich im Bereich Fachkräftemangel oder fehlender Nachwuchs in der Branche der Versicherungen.

Bisher gibt es kein übergeordnetes Konzept, welches dieses Thema strategisch aufgreift. Auch dieses Thema wird im Strategieprozess 2018 aufgegriffen.

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

Die DEVK legt Wert auf einen gutes Betriebsklima und das Wohlergehen Ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Meinung der Betriebsräte wird geschätzt und über die gesetzliche Mitbestimmung hinaus oftmals bei Entscheidungen mit einbezogen.

Die DEVK führt regelmäßige Mitarbeiterbefragungen durch, bei denen die Wahrnehmungen und die Wünsche der Mitarbeiter eruiert werden. Die Ergebnisse der Befragungen werden veröffentlicht und fließen in zukünftige Entscheidungen mit ein.

Seit Jahren wird ein Vorschlagsmanagement betrieben, das den Mitarbeitern ermöglicht, eigene Vorschläge zur Verbesserung des Betriebsklimas, bezüglich Geschäftsprozessen und Produkten einzubringen. Die eingereichten Vorschläge werden zentral bearbeitet und der Mitarbeiter erhält in jedem Fall eine Rückmeldung, ob und wie sein Vorschlag umgesetzt wird.

Die Mitarbeiter der DEVK partizipieren an wirtschaftlichen Erfolgen in Form von Sonderzahlungen. Die Entscheidung, ob und in welcher Höhe eine solche Sonderzahlung erfolgt, wird aufgrund des Geschäftsergebnisses und der gesamtwirtschaftlichen Lage der DEVK getroffen.

Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Nachhaltigkeitsmanagement:

Nachhaltigkeit ist für die DEVK als traditionsreiches Versicherungsunternehmen ein zentrales Element. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DEVK werden dazu ermuntert, ihre Gedanken zur Nachhaltigkeit mitzuteilen. Über das Vorschlagsmanagement können sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diesbezüglich einbringen. Jeder Vorschlag wird zentral geprüft, und der Mitarbeiter erhält in jedem Fall eine Rückmeldung, ob und wie sein Vorschlag umgesetzt wurde.

Zum Schutz der Umwelt haben alle DEVK-Mitarbeiter im Rahmen der Aktion "Becherheld" eine Trinkflasche erhalten, die sie kostenlos an Sprudelautomaten auffüllen können. Außerdem stehen Mehrweg-Kaffeebecher zur Verfügung, die im Haus gesammelt gespült werden.

Des Weiteren bietet die DEVK diverse Förderprogramme für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an - z. B. das Nachwuchsförderprogramm "DEVK-Talente", welches die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördert. Ziel der zweijährigen Maßnahme ist die Qualifizierung für weiterführende Positionen durch den Ausbau der persönlichen und sozialen Fähigkeiten und der eigenen Managementkompetenzen. Das Förderprogramm "Generations 55+" richtet sich an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in ihrer bisherigen Tätigkeit bewährt haben und sich parallel zu ihrer Kerntätigkeit auch an anderer Stelle in der DEVK engagieren wollen.

Die DEVK unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem durch ein sehr gut aufgestelltes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses hat u. a. zum Ziel, die gesunde Anwesenheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen für das Thema Gesundheit sensibilisiert werden und der Leistungserhalt und die Leistungsförderung soll sichergestellt werden. Die DEVK bietet Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes an sowie Prävention und Gesundheitsförderung.

In unserer Betriebssportgemeinschaft werden ganz verschiedene Sportarten angeboten: Von Fußball über Tischtennis bis hin zu einem Kegelclub und einem Motorradclub ist das Sportangebot unserer BSG breit gefächert. Auch

die Mitgliedschaft in externen Fitnessstudios wird unterstützt/subventioniert. Im Rahmen des betrieblichen Wiedereingliederungsmanagements werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt, die aufgrund einer schweren Erkrankung lange Zeit arbeitsunfähig sind. Die DEVK bietet Beratungsgespräche während der Arbeitsunfähigkeit an. Ziel ist hierbei eine schnellere Genesung zu erreichen sowie eine eventuelle Wiedereingliederungsmaßnahme am Ende der Arbeitsunfähigkeit zu vereinbaren. Außerdem soll der Arbeitsplatz der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auch mit Hilfe einer Umschulung erhalten bleiben.

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 und Mitarbeiter:

Die angemessene Bezahlung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer Tätigkeit, unabhängig von ihrem Geschlecht o.Ä., angemessen bezahlt werden.

Über die tarifvertraglichen Regelungen hinaus gewährt die DEVK ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern 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 Mitarbeiter 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 Mitarbeiter zu fördern:

Die DEVK bietet zum Beispiel Mitarbeitern in Elternzeit an, Lernprogramme online durchzuführen.

In Kooperation mit dem PME-Familienservice bietet die DEVK ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern folgende Leistungen an: Kinderbetreuung (Kinderbetreuungseinrichtungen, Notfallbetreuung), home-care/elder-care (Unterstützung für kranke und pflegebedürftige Angehörige), telefonische psychosoziale 24-Stunden-Beratung (anonyme telefonische Beratung für alle Lebenslagen) sowie ein Lebenslagencoaching (persönliche Beratung und Unterstützung für alle Lebenslagen).

Die DEVK unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter außerdem durch ein sehr gut aufgestelltes betriebliches Gesundheitsmanagement. Dieses hat u. a. zum Ziel, die gesunde Anwesenheit am Arbeitsplatz zu fördern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen für das Thema Gesundheit sensibilisiert werden und der Leistungserhalt und die Leistungsförderung soll sichergestellt werden. Die DEVK bietet Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsschutzes an sowie Prävention und Gesundheitsförderung.

In unserer Betriebssportgemeinschaft werden ganz verschiedene Sportarten angeboten: Von Fußball über Tischtennis bis hin zu einem Kegelclub und einem Motorradclub ist das Sportangebot unserer BSG breit gefächert. Auch die Mitgliedschaft in externen Fitnessstudios wird unterstützt/subventioniert.

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 demografischen 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 Mitarbeitern unterschiedlicher Altersstufen
- Durchführung von Nachfolgeprogrammen für besonders kritische Unternehmensbereiche
- vorzeitiger Ersatz von Rentenabgängen
- Förderprogramm „Generations“ (siehe Frage 4)

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

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

- regelmäßige Mitarbeiterbefragungen
- psychische Gefährdungsbeurteilungen
- Arbeitsplatzbegehungen

Auf Basis der Ergebnisse leitet die DEVK Verbesserungsmaßnahmen ab, setzt diese um und unterstützt so auf der Verhaltens- und Verhältnisebene. Als Resultat zeigen sich deutlich gestiegene Werte der Mitarbeiterzufriedenheit in Befragungen.

Weiterhin bietet die DEVK Folgendes an:

- Weiterbildungen auf fachlicher, persönlicher und sozialer Ebene
- individuelle Gesundheitsförderungen vor, während und nach der Arbeit
- Führungskräftebildungen und Coachings zu den Themen Veränderung, Belastung und Gesundheit.

Talentförderung und Bildung

Nachhaltig und motivierend zugleich sind die Bildungsangebote der DEVK. Zu den vielfältigen Maßnahmen gehören zum Beispiel das Nachwuchsförderprogramm „DEVK-Talente“, das die laufbahnunabhängige Weiterentwicklung unterstützt, und das Förderprogramm „Generations“, das sich an langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab 55 Jahre richtet, die sich in ihrer bisherigen Tätigkeit bewährt haben und sich parallel zu ihrer Kernkompetenz auch an anderer Stelle in der DEVK engagieren wollen

Lebensarbeitszeitkonto:

Wer sich eine Zeit lang intensiver um die Familie kümmern oder z. B. eine Weltreise unternehmen möchte, kann für einen bestimmten Zeitraum trotzdem Geld erhalten. Das Lebensarbeitszeitkonto macht es möglich. Damit können DEVK-Mitarbeiter in gewissem Maß Gehalt, Sonderzahlungen und Überstunden ansammeln. Das angesparte Kapital wird sogar verzinst. Bei Bedarf können die Beschäftigten dann ein bezahltes Sabbatical in Anspruch nehmen oder eine Zeit

lang bei voller Bezahlung weniger arbeiten.

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.

Bisher können wir die Unfallmeldungen in unserem Unternehmen nicht auswerten, da diese in keinem System erfasst werden. Eine Zusammenfassung aller Unfallmeldungen wäre lediglich mit einem sehr hohen Arbeitsaufwand möglich. Für 2018 ist eine separate Erfassung aller Unfalldaten in einer Excel-Tabelle geplant.

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.

Unsere Organisation verfügt über keine formellen Vereinbarungen mit Gewerkschaften, welche die Themen Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz behandeln.

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

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

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

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

Die DEVK bietet ihren Mitarbeitern und Führungskräften ein breites Angebot fachlicher und überfachlicher Qualifizierungen an. Hierzu gehören neben der klassischen Projektleiterqualifizierung seit 2017 auch Methoden des agilen Projektmanagements.

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

Mit dem Programm „6000 für den Kunden“ unterstützen wir mit Veranstaltungen und Aktionen die Umsetzung der strategischen Ziele. „6000 für den Kunden“ steht bei allen Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung im Mittelpunkt. Dabei geht es um die Verbesserung der Beratungsqualität und des Services.

Zur Stärkung der Servicekultur finden in den Bereichen mit Kundenkontakt regelmäßige Coaching-Maßnahmen statt. Das Programm läuft unter dem Namen „Empathie und Kompetenz“.

Auch unsere Mitarbeiter im Außendienst profitieren von den umfangreichen Qualifizierungsangeboten.

Hinweis:

Aufgrund fehlender technischer Unterstützung ist die Ermittlung von konkreten Stundenzahlen der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte aktuell nicht valide und nur mit einem sehr hohen Aufwand möglich.

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 Mitarbeiter und der Mitglieder des Kontrollorgans nach Diversitätskategorien an.

Zusammensetzung der Angestellten aufgeteilt nach Geschlecht und Alter

Diversitätskategorie	Anzahl Mitarbeiter	Anteil Mitarbeiter (in %)
Gesamtbelegschaft	3.215	100%
Nach Geschlecht		
weiblich	1.710	53%
männlich	1.505	47%
Altersgruppe		
< 30 Jahre	413	13%
30 - 50 Jahre	1.695	53%
> 50 Jahre	1.107	34%

Zusammensetzung der Angestellten des Leitungsorgans aufgeteilt nach Geschlecht und Altersgruppe

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

Wir haben technisch keine Möglichkeit, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach weiteren Diversitätskategorien aufzuschlüsseln.

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.

Die DEVK ist sich ihrer Verantwortung gegenüber Kunden, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit bewusst. Sie hat daher ethische Regeln für sich aufgestellt, die sie bei ihren Geschäften leiten. Sie erwartet von ihren Lieferanten, Dienstleistern und Auftragnehmern, die mit einem Unternehmen des DEVK Konzerns in Geschäftsbeziehung stehen, dass sie ihrem Handeln dieselben ethischen Grundsätze zugrunde legen.

Geschäftspartner halten sämtliche für sie geltenden und relevanten Gesetze, Normen, Richtlinien und Standards ein. Sie unterstützen die Grundsätze des „Global Compact“ und der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen sowie die „Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit“ der International Labor Organisation –in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten. Diese Grundsätze sollen in Zukunft durch Abschluss eines „Supplier Code of Conduct“ mit den Lieferanten und Dienstleistern festgeschrieben werden. Da die DEVK nicht in Ländern tätig ist, in welchen schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen anzunehmen sind, stellt dies bisher kein wesentliches Thema dar und es gibt kein übergeordnetes Konzept. Das Thema wird aber ebenfalls im Strategieprozess 2018 mit aufgenommen.

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 unabhängig ihrer Rolle bewusst. In unseren unterschiedlichen Rollen z.B. als Arbeitgeber, Auftraggeber, Kunde und Investor gilt dieses sowohl für die wertebasierte als auch einer wirtschaftlichen Sicht. Wir sind dabei, das Thema der Menschenrechte mit Prozessen zu etablieren (z.B. durch die Einführung eines Code of Conduct für den Einkauf). Auch dieses Thema wird Teil des Strategieprozesses ab 2018.

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.

Die direkten Lieferanten der DEVK kommen meist aus Deutschland. Menschenrechtsverletzungen sind daher nicht zu erwarten. Derzeit gibt es kein spezielles Vorgehen, neue Lieferanten zu prüfen. Ein Code of Conduct für Lieferanten soll ebenfalls im Rahmen des Strategieprozesses entwickelt werden.

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.

Unsere wesentlichen direkten Lieferanten kommen aus Deutschland. Aktuell unterliegen unsere Lieferanten keiner speziellen Menschenrechtsüberprüfung, perspektivisch soll ein Code of Conduct mit ihnen vereinbart werden.

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
		Bereits seit 2014 stellt die DEVK Ihre Mitarbeiter für einen Tag von der Arbeit frei, damit sie in verschiedenen sozialen Projekten freiwillig mit anpacken können. Einmal jährlich sind Mitarbeiter aller Standorte aufgerufen, ihre Ideen einzureichen.

DEVK-Tatkraft-Tage	Sozial	Die besten und nachhaltigsten Vorschläge werden ausgewählt und durch die Zentrale finanziell und organisatorisch gefördert. Über 20 Einrichtungen, darunter Kitas, Seniorenheime, Hospize und viele andere haben bereits von unseren Einsätzen profitiert.
Die Cent-Spende	Sozial	Die Mitarbeiter können freiwillig auf die Nach-Komma-Stellen Ihres monatlichen Auszahlungsbetrages der Gehaltsabrechnung verzichten. Der Verzicht, maximal 99 Cent monatlich = jährlich 11,88 Euro, ist für den Einzelnen kaum spürbar, kann aber in der Summe viel bewirken. Der Gesamtspendenbetrag wird einmal im Jahr zuzüglich einer Aufstockung durch die Geschäftsleitung für einen wohltätigen Zweck auf Bundesebene verwendet.
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 die 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	2016 hat die DEVK in Kooperation mit betterplace die Spendeninitiative „Pack mit an“ ins Leben gerufen. Für jede erfolgreiche Neukundenempfehlung überweist die DEVK 30 Euro an ein Hilfsprojekt. Wir unterstützen damit gemeinnützige Projekte aus den Bereichen Lebenshilfe, Kinderförderung und Gesundheit. Seit 2016 ist eine Spendensumme in Höhe von 129.210 Euro für unterschiedliche Projekte aus den o.g. Bereichen zusammen gekommen. Weitere Informationen auf: http://www.pack-mit-an.de
Versicherungsschutz für Inhaber der Ehrenamtskarte	Sozial	Menschen, die sich uneigennützig für andere stark machen, verdienen Anerkennung. Die DEVK belohnt soziales Engagement: Ehrenamtlich Tätigen bieten wir bundesweit Versicherungsschutz zu besonderen Konditionen. Voraussetzung ist die Vorlage einer Ehrenamtskarte, die sich Bürger unter bestimmten Voraussetzungen 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.
DEVK-Adventsaktion	Sozial	Bereits zum zehnten Mal konnten unsere Mitarbeiter 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 2017 wieder zahlreiche Geschenkwünsche von

		Kindern gesammelt, deren Eltern ihr Geld nicht mit vollen Händen für Weihnachtspräsente ausgeben können.
Herzessache e.V.	Sozial	Auch regional macht sich die DEVK für Kinder und Jugendliche stark. Als Partner des Vereins Herzessache e.V. – der Kinderhilfsaktion des Südwestrundfunks (SWR), des Saarländischen Rundfunks (SR) und der Sparda-Banken – setzen wir uns seit Jahren für die Belange benachteiligter Kinder in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und im Saarland ein.
KIWI-Kinderwillkommenbesuche bei Neugeborenen	Sozial	Als Kölner Versicherer engagiert sich die DEVK auch für ein familienfreundliches Köln. So unterstützt sie die "KinderWillkommenbesuche bei Familien mit Neugeborenen - KiWi". Jährlich werden etwa 10.000 Kinder in Köln geboren. Alle Familien mit Neugeborenen werden von der Stadt Köln mit einem KiWi-Besuch begrüßt. Durchgeführt werden die Besuche von ehrenamtlichen Mitarbeitern freier Träger der Sozial- und Jugendhilfe.
Pinguin-Patenschaft	Ökologisch	Die DEVK hat in 2017 eine Tier-Patenschaft für vier Pinguine aus dem benachbarten Kölner Zoo übernommen.
Unternehmen helfen Kids e. V.	Sozial	Die DEVK unterstützt die Fußball-Ferienfreizeiten für bedürftige Kinder aus der Stadt Köln mit 2.500,00 Euro.
Verkehrskadetten NRW	Sicherheit im Straßenverkehr	Sicherheit im Straßenverkehr ist ein Thema, das alle betrifft. Die Jugendorganisation der Verkehrswacht Köln e. V. hat sich zum Ziel gesetzt, aktiv zur Sicherung des Straßenverkehrs in Köln und NRW beizutragen. Zum Einsatz kommen die Verkehrskadetten als ehrenamtliche Helfer vor allem bei Großveranstaltungen mit hohem Besucheraufkommen. Die DEVK unterstützt den Verein seit seiner Gründung.
Weltkindertag	Sozial	Beim Weltkindertag in Köln sind wir seit mehr als 20 Jahren Hauptsponsor. In Kooperation mit UNICEF und dem Kinderschutzbund präsentieren wir uns auf dem familiengerechten Aktionstag im Rheingarten jeweils mit einem eigenen Zelt und vielen weiteren Aktivitäten für Kinder, z. B. mit unserem Riesenwürfelspiel, unserer gigantischen Rutsche und der DEVK-Tanzbühne.

Zusätzliche Angaben:

Der Gedanke der Solidargemeinschaft hat bei uns eine lange Tradition. Deshalb nehmen wir unsere gesellschaftliche Verantwortung besonders ernst.

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.

Für den Themenbereich "Gemeinwesen" gibt es aktuell noch kein übergeordnetes Konzept und keine Risikoanalyse. Im Strategieprozess 2018 wird dies 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 Mitarbeiter, im Rahmen der "Tatkraft-Tage" Vorschläge zu erbringen, wo und wie gemeinnütziges Engagement geleistet werden kann. Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 GDV, Eures und ICMIF). Unter Indikator 20 legen wir unsere Richtlinien und weitere Informationen zu unserem Complymentmanagement dar. Die DEVK war im Jahr 2017 an keiner direkten Lobbyarbeit beteiligt.

Es gibt noch keine konkretes übergeordnetes Konzept oder Zielsetzung zu diesem Thema. Im Strategieprozess 2018 wird dieses Thema mit aufgenommen.

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 identifiziert und überwacht. 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 dem Mitarbeitern, 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 Mitarbeiter einsehbar sind. Des Weiteren 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.

Für diesen Themenbereich gibt es aktuell noch keine Risikoanalyse. Im Strategieprozess 2018 wird dies mit aufgegriffen.

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 Geschäftsstandorte im Hinblick auf Korruptionsrisiken überprüft.

Auf Korruptionsrisiken überprüfte Geschäftsstandorte

Anzahl der Geschäftsstandorte	Wert
Gesamtzahl der Geschäftsstandorte	20
Überprüfte Geschäftsstandorte	20
Anteil der überprüften Geschäftsstandorte (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 Fälle von Korruption. Diese waren folgender Art: Urkundenfälschungen zum Erschleichen von Provisionen in geringem finanziellen Umfang.

Annahme von Leistungen/Einladungen zu Reiseveranstaltungen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Angestellte aufgrund von Korruptionsfällen Disziplinarmaßnahmen unterworfen.

Keine Angestellte wurden aufgrund von Korruptionsfällen entlassen. Es wurden zwei Verträge mit Geschäftspartnern wegen Fällen von Korruption beendet bzw. nicht verlängert. Es gab keine öffentlichen Klagen gegen die Organisation aufgrund von Korruptionsfällen.

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 Verstößen gegen Gesetze oder Verordnungen 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.