

Nachhaltigkeitsbericht

2025



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Auf einen Blick: Nachhaltigkeit bei der Delvag Gruppe	4
Allgemeines	5
Die Delvag Gruppe	5
Unser Nachhaltigkeits-Konzept	7
Wesentlichkeitsanalyse	7
Status-quo-Analyse	9
Strategie, Maßnahmen und Ziele	10
Organisation und Verantwortlichkeiten	11
Auf einen Blick: Nachhaltige Praktiken, Konzepte und künftige Initiativen	12
Umwelt	14
Klimawandel	14
Verschmutzung von Boden, Luft und Wasser	17
Biodiversität	17
Wasser	17
Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	18
Soziales	19
Eigene Mitarbeitende	19
Wertschöpfungskette	23
Gesellschaft: Engagement und Partnerschaften	25
Governance	26
Abschluss und Ausblick	28
VSME-Index	29

Vorwort

Die Delvag Versicherungs-AG ist ein 100-prozentiges Tochterunternehmen der Deutschen Lufthansa AG. Gemeinsam mit den Tochtergesellschaften Albatros Versicherungsdienste GmbH und Albatros Financial Solutions GmbH bildet sie die Delvag Gruppe. Als Versicherer und Makler ist es unser Anspruch, Risiken verlässlich zu managen und verantwortungsvoll zu handeln. Nachhaltigkeit ist daher ein fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und -kultur.

In den vergangenen Jahren haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement konsequent weiterentwickelt. Für die Bereiche Umwelt, Governance/Ökonomie und Soziales haben wir klare Ziele und Maßnahmen definiert, die wir kontinuierlich überprüfen. Dabei geht es uns nicht nur um Reputation, sondern vor allem um echten Mehrwert – für unser Geschäftsmodell, für die Gewinnung und Bindung unserer Mitarbeitenden sowie für die Erwartungen unserer Stakeholder innerhalb und außerhalb der Lufthansa Group.

Bereits frühzeitig haben wir unseren Standort im Hinblick auf Nachhaltigkeit bestimmt und geprüft, wie wir die Ziele der Vereinten Nationen (SDGs) wirkungsvoll unterstützen können. 2022 haben wir eine Wesentlichkeitsanalyse nach SDGs durchgeführt und durch ein Reifegradmodell ergänzt. 2024 haben wir diese Analyse gemäß den aktuellen CSRD/ESRS-Anforderungen erneuert.

Auch wenn die Delvag Gruppe derzeit nicht verpflichtet ist, einen Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD zu erstellen, haben wir uns bewusst dazu entschieden, ab dem Geschäftsjahr 2025 regelmäßig einen freiwilligen Bericht nach VSME-Standard zu veröffentlichen. Wir möchten damit unsere Haltung sichtbar machen, unsere Fortschritte transparent dokumentieren und unseren Stakeholdern eine verlässliche Grundlage bieten.

Mir persönlich ist wichtig, dass wir diesen Weg konsequent weitergehen. Unser Bekenntnis zum Pariser Klimaabkommen unterstreicht unseren Anspruch, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten systematisch weiterzuentwickeln und unsere Strategie kontinuierlich zu schärfen.

Diesen ersten Nachhaltigkeitsbericht verstehen wir als unsere Visitenkarte. Er zeigt, wo wir stehen, welche Themen uns leiten und wie wir unserer Verantwortung heute und in Zukunft gerecht werden wollen.

Tobias Winkler

Mitglied des Vorstands der Delvag Gruppe
Im Juni 2026



Auf einen Blick: Nachhaltigkeit bei der Delvag Gruppe

	> 100	Jahre an Erfahrung
	87,9 Mio. €	Umsatz
	231,4 Mio. €	Bilanzsumme
	10.977 t	CO₂-Emissionen
		Kapitalanlage mit dem Ziel der Reduktion der Emissionen¹
	328	Mitarbeitende
	35 %	Anteil Frauen in Führungs- oder Expert:innen-Positionen
	80 %	der Mitarbeitenden sind überdurchschnittlich zufrieden
	< 5 %	Fluktuationsquote
	ca. 9.000 €	Spenden pro Jahr

¹Details finden Sie im Abschnitt Nachhaltige Kapitalanlage ab Seite 16.

Allgemeines

GRUNDLAGEN FÜR DIE BERICHTERSTELLUNG [B1]

Berichtende Organisation	Delvag Gruppe
Bericht auf individueller oder konsolidierter Basis	konsolidiert
Integrierte Unternehmen	Delvag Versicherungs-AG Töchter: • Albatros Versicherungsdienste GmbH • Albatros Financial Solutions GmbH
NACE-Sektorcode	65.12 – Nichtlebensversicherung
Bilanzsumme	231.400.000 €
Umsatzerlöse	87.900.000 €
Anzahl der Mitarbeitenden ²	328
Ausgewählte Module	Basis- und Zusatz-Modul
Ausgelassene Angaben	keine

² Stichtagsbezogen. Anzahl aktive Mitarbeitende (ohne ruhende Arbeitsverträge aufgrund von Elternzeit, Freizeitblock etc.)

Die Delvag Gruppe [C1]

Die Delvag Gruppe („DGG“) besteht aus drei Unternehmen:

Die **Delvag Versicherungs-AG** („Delvag“) ist der (Captive-) Versicherer in der Lufthansa Group („LHG“) und eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der Deutschen Lufthansa AG. Als international tätiger Risikoträger und Spezialversicherer ist Delvag schwerpunktmäßig in den Sparten Luftfahrt- und Transportversicherung aktiv. Das Unternehmen greift auf über 100 Jahre Erfahrung in der Versicherungsbranche und im Risikomanagement zurück. Neben den Gesellschaften der Lufthansa Group vertrauen weltweit zahlreiche Airlines und Unternehmen auf die spezialisierte Expertise der Delvag.

Die **Albatros Versicherungsdienste GmbH** („Albatros“) ist eine 100-prozentige Tochter der Delvag. Als spezialisierter Versicherungsmakler berät und betreut Albatros seit über 45 Jahren Firmenkunden inner- und außerhalb der Lufthansa Group in den Bereichen Luftfahrtversicherung, Industrieversicherung, Deckungen für Kredit- und Kundenkarten sowie im Vorsorgemanagement. Das Unternehmen ist auf Dienstleistungen im Rahmen des Firmenservices, der betrieblichen Altersvorsorge und des Belegschaftsservices spezialisiert.

Die **Albatros Financial Solutions GmbH** („AFX“) ist eine 100-prozentige Tochter der Albatros und kümmert sich um den privaten Versicherungs- und Finanzbedarf von Belegschaften. Als unabhängiger Makler für Versicherungen, Kapitalanlagen sowie Finanzierungen und Immobilienerwerb bietet Albatros exklusive Angebote und Konditionen für Mitarbeitende ausgewählter Unternehmen. Die Expert:innen beraten ihre Kund:innen bei der persönlichen Finanz- und Versicherungsplanung, der Altersvorsorge und beim Vermögensaufbau.

Die DGG ist in die nichtfinanzielle Erklärung der Lufthansa Group integriert. Trotzdem erstellen wir freiwillig einen Nachhaltigkeitsbericht – weil es uns wichtig ist.

UNSERE STANDORTE ^[B1]

Standort	Adresse	Postleitzahl	Stadt	Land	Koordinaten
Delvag Albatros Hauptverwaltung	Venloer Str. 151-153	50672	Köln	Deutschland	50.9445, 6.9283
AFX Hauptsitz	Gebäude 1335 A	55483	Hahn-Flughafen	Deutschland	49.9291, 7.2581
AFX Büro Berlin	Flughafen Berlin Brandenburg, BBAC 5 OG.C2, Willy-Brandt-Platz 2	12529	Schönefeld	Deutschland	52.3658, 13.5108
AFX Büro Bonn	c/o Posttower, Pfortnerloge, Charles-de-Gaulle-Straße 20	53113	Bonn	Deutschland	50.7160, 7.1302
AFX Büro Bremen	c/o Lufthansa Aviation Training GmbH, Flughafendamm 40	28199	Bremen	Deutschland	53.0527, 8.7890
AFX Büro Darmstadt	c/o Merck KGaA, Location F130, Frankfurter Straße 129	64293	Darmstadt	Deutschland	49.8927, 8.6540
AFX Büro Düsseldorf	Airport Office, Klaus-Bungert-Str. 5a	40474	Düsseldorf	Deutschland	51.2735, 6.7658
AFX Büro Düsseldorf (FOC)	FOC, Zentralgebäude Ost, Terminal Ring 1	40474	Düsseldorf	Deutschland	51.2795, 6.7663
Albatros AFX Büro Frankfurt (Basis)	Lufthansa Basis, Gebäude 322 – BG3	60549	Frankfurt	Deutschland	50.04961, 8.5620
AFX Büro Frankfurt (LAC)	Lufthansa Aviation Center, Gebäude 366, Airportring	60456	Frankfurt	Deutschland	50.0491, 8.5566
AFX Büro Frankfurt (MAC)	Main Airport Center (MAC), Unterschweinstiege 2-14	60549	Frankfurt	Deutschland	50.0586, 8.5876
Albatros AFX Büro Hamburg	Gebäude 111 EG, Weg beim Jäger 193	22335	Hamburg	Deutschland	53.6214, 9.9937
AFX Büro Köln (Flughafen)	Waldstraße 228	51147	Köln	Deutschland	50.8793, 7.1134
AFX Büro Leipzig	PostCampus, Josef-von-Copertino-Straße 8	04435	Schkeuditz	Deutschland	51.4041, 12.2287
AFX Büro München	Flight Operation Center, Erdgeschoss, Südallee 15	85356	München	Deutschland	48.3512, 11.7635
AFX Büro München-Hallbergmoos	Skygate Hallbergmoos – Gebäude Nord, Zeppelinstraße 1	85399	Hallbergmoos	Deutschland	48.3311, 11.7367
AFX Büro Stuttgart	SkyLoop Business Center, Flughafenstraße 59, Raum Nr. 3406 in E30/A4	70629	Stuttgart	Deutschland	48.6929, 9.1955

Unser Nachhaltigkeitskonzept ^[C1f.]

Wesentlichkeitsanalyse

Welche Nachhaltigkeitsthemen sind für die DGG wichtig? Um das herauszufinden, führten wir 2022 unsere erste Wesentlichkeitsanalyse durch. Sie basierte auf den **SDGs**, den UN-Nachhaltigkeitszielen und folgte dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit:

- Inside-out-Perspektive oder Impact-Materialität: Positive und negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt.
- Outside-in-Perspektive oder finanzielle Materialität: Risiken und Chancen, die finanzielle Auswirkungen auf unsere Organisation haben könnten.

Entsprechend der **CSRD**, der EU-Richtlinie zum Nachhaltigkeitsreporting, folgte 2024 eine weitere doppelte Wesentlichkeitsanalyse. Dabei gingen wir wie folgt vor:

1. Stakeholder ermitteln
2. Wertschöpfungskette analysieren
3. Nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen anhand der vorgegebenen Themenliste identifizieren
4. Schwellenwerte und Wesentlichkeitsgrenzen festlegen
5. Auswirkungen, Risiken und Chancen auf Basis von Studien, Daten und Fachwissen bewerten
6. Stakeholder befragen
7. Wesentlichkeit final bewerten

Die CSRD-Wesentlichkeitsanalyse ergab folgende wesentliche Themen:



Abschließend führten wir SDG- und CSRD-Wesentlichkeitsanalyse zusammen. Denn die SDGs bieten aus unserer Sicht eine ganzheitlichere Perspektive. Außerdem wollten wir

den Fokus stärker auf unsere eigene Geschäftstätigkeit und unseren direkten Einflussbereich legen.

Unsere wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sind



Wir legen Wert darauf, dass sich unsere Mitarbeitenden wohlfühlen – heute und in Zukunft. Unsere Schwerpunkte: betriebliches Gesundheitsmanagement und eine offene Unternehmenskultur.



Chancengleichheit ist uns wichtig. Im Fokus stehen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Abbau von Stereotypen, der Aufbau von Netzwerken sowie Fortbildung und Mentoring.



Als Versicherer müssen wir viele Gesetze und Vorschriften einhalten. Deshalb verfügen wir über starke Governance-, Risikomanagement- und Compliance-Strukturen.



Mit dem Zugang zu zahlreichen Weiterbildungsangeboten wie dem Future-Fit-Programm unterstützen wir unsere Mitarbeitenden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung.



In unserer Lieferkette setzen wir mit einem Supplier Code of Conduct klare Standards für Menschenrechte und Umweltschutz.



Mit Partnerschaften können wir die nachhaltige Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft fördern. Dafür arbeiten wir mit verschiedenen anderen Akteuren, die Nachhaltigkeit fördern und vorantreiben, zusammen.



Wir wollen dazu beitragen, den Klimawandel einzudämmen. Deshalb erfassen und monitoren wir unsere Emissionen regelmäßig und setzen verschiedene Maßnahmen zu deren Reduzierung um.

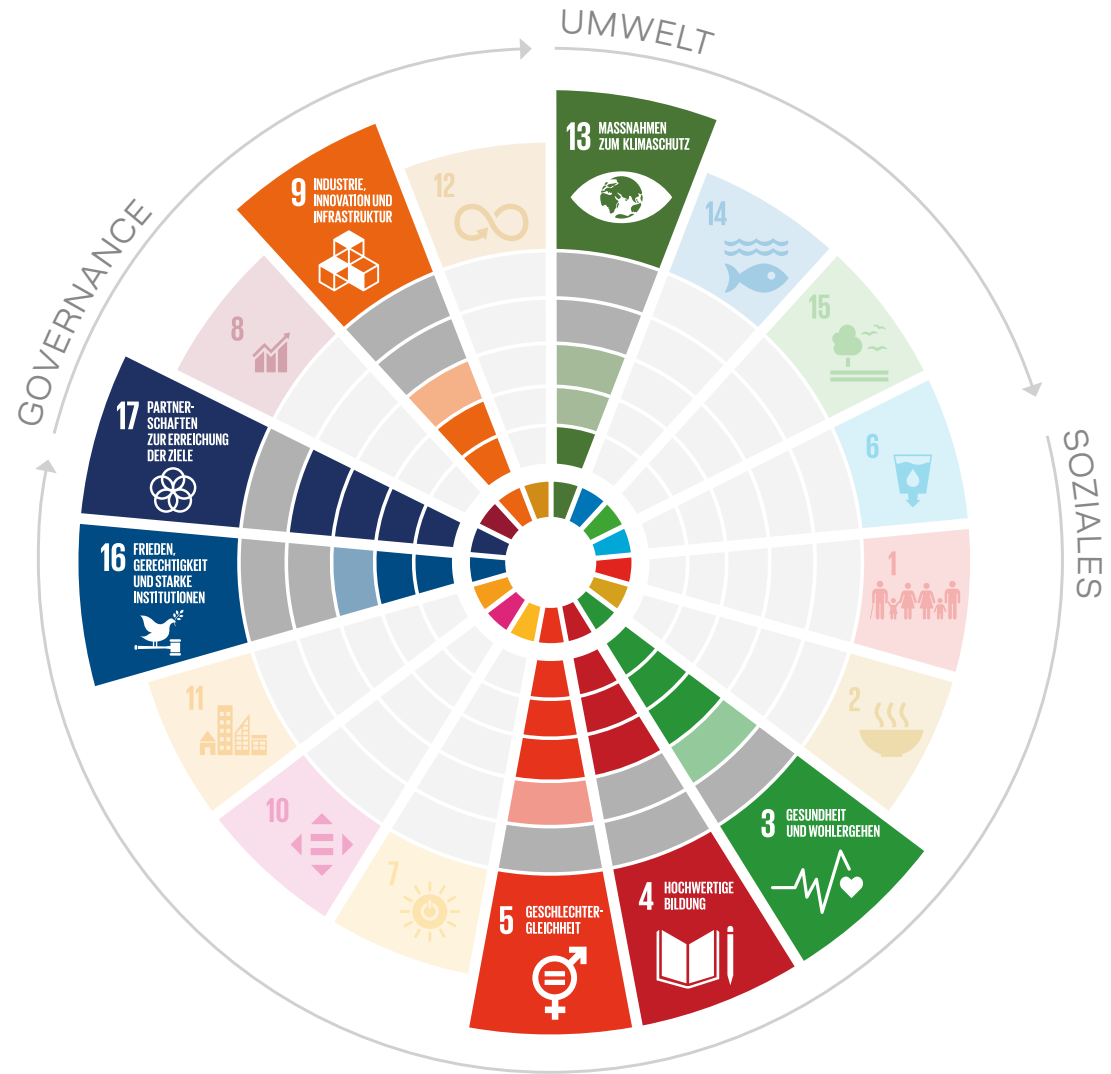
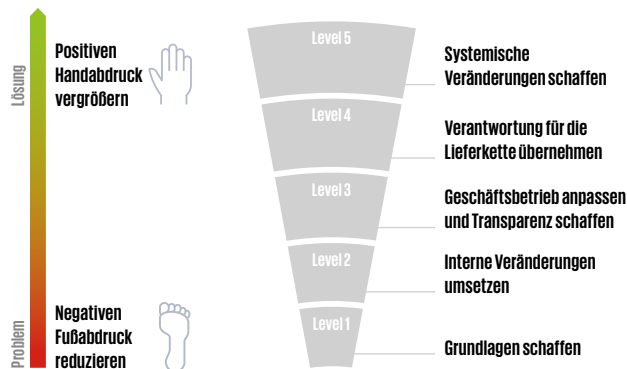
Status-quo-Analyse

Wo steht die DGG in puncto Nachhaltigkeit? Um das herauszufinden, führten wir 2022/2023 erstmals eine Status-quo-Analyse mit dem Reifegradmodell durch.

Das **Reifegradmodell** wurde von der Agentur 2020 entwickelt und basiert auf den SDGs. Pro SDG können Unternehmen Level von 1 bis 5 erreichen. Jedes Level enthält klare Anforderungen. Sind in einem Level alle Anforderungen erfüllt, ist der entsprechende Reifegrad erreicht.

Für die Analyse konzentrierten wir uns auf die für uns wesentlichen SDGs. Anhand schriftlicher Nachweise prüfte die Agentur 2020, welche Anforderungen wir bereits erfüllen und ermittelte so unseren Reifegrad in allen Fokus-SDGs. 2024/2025 wurde die Analyse erneut durchgeführt.

Reifegradmodell



Unser Status quo Anfang 2025

Beim Klimaschutz haben wir Grundlagen geschaffen und erste interne Veränderungen umgesetzt. Bei Gesundheit, Bildung und Geschlechtergleichheit stehen wir auf Level 3 von 5. Und beim Thema Partnerschaften übernehmen wir

über die Grenzen unserer Organisation hinaus Verantwortung. Auf welchen konkreten Leistungen das beruht, erfahren Sie in den Abschnitten Klimawandel, Eigene Mitarbeitende und Gesellschaft.

Strategie, Maßnahmen und Ziele

Wir als DGG arbeiten kontinuierlich an unserer Transformation hin zu einem nachhaltigeren Unternehmen. In der Delvag-Unternehmensstrategie ist das Ziel, nachhaltig zu handeln, fest

verankert. Unsere eigenständige Nachhaltigkeitsstrategie wurde 2021 entwickelt und zuletzt 2023 überarbeitet. Sie definiert erste Ziele und Maßnahmen in allen drei ESG-Bereichen.

UMWELT

- Treibhausgasbilanz um für uns wesentliche Kategorien von Scope 3 ergänzen.
- Bei Auswahl, Bau und Sanierung von Bürogebäuden ökologische Kriterien berücksichtigen und sich für den Erhalt der Natur einsetzen.
- Anreize für hybrides Arbeiten und eine umweltfreundliche Mitarbeitenden-Mobilität verstärken.
- Abfallaufkommen und Feinstaubbelastung reduzieren – durch möglichst papierlose Arbeitsplätze und die Verwendung von Recycling-Papier.

SOZIALES

- Arbeitsrechtliche Standards und Vorgaben der Arbeitssicherheit respektieren und ihre Einhaltung überwachen.
- Mitarbeitende in gesundem Verhalten weiter bestärken.
- Mitarbeitende durch regelmäßige Informations-, Weiterbildungs- und Kommunikationsformate fördern und fordern.
- Betriebsrat und Wirtschaftsausschuss vertreten aktiv die betrieblichen Interessen unserer Mitarbeitenden. Zudem können wir auf die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte der LHG jederzeit zurückgreifen.
- Diversität in all ihren Ausprägungen fördern:
 - Besetzung von Führungs- und Expert:innen-Positionen mit Frauen fördern und Umsetzungsziel definieren.
 - Auf eine ausgewogene Geschlechter- und Alterspyramide achten.
- Engagement für soziale Einrichtungen fortführen.

GOVERNANCE

- Nachhaltige wirtschaftliche Unternehmenskennzahlen definieren und so langfristige Anreize zur Ergebnisgestaltung setzen.
- Stabile, regelkonforme Strukturen, Verantwortlichkeiten und Prozesse gewährleisten.
- Ausreichend Eigenmittel vorhalten, um in Stresssituationen resilient zu bleiben.
- Unternehmensstrategie regelmäßig anpassen.
- Nachhaltige Kapitalanlageverwaltung realisieren: Dabei spielen auch ethische, soziale und ökologische Aspekte eine Rolle.
- Vor Vertragsabschluss und auch während der Vertragsbeziehung die Vereinbarkeit der Kundenbeziehungen mit nachhaltigem Handeln prüfen.

Aktuell wird die Nachhaltigkeitsstrategie überarbeitet. Der Fokus liegt auf den Erkenntnissen der letzten Wesentlichkeits- und Status-quo-Analyse sowie der Festlegung

messbarer Ziele. Die überarbeitete Nachhaltigkeitsstrategie soll 2027 verabschiedet werden.

Organisation und Verantwortlichkeiten

Schritt für Schritt nachhaltiger werden: Dafür arbeiten bei uns Geschäftsleitung, Nachhaltigkeitsmanagement, Fachbereiche und Green Team Hand in Hand.

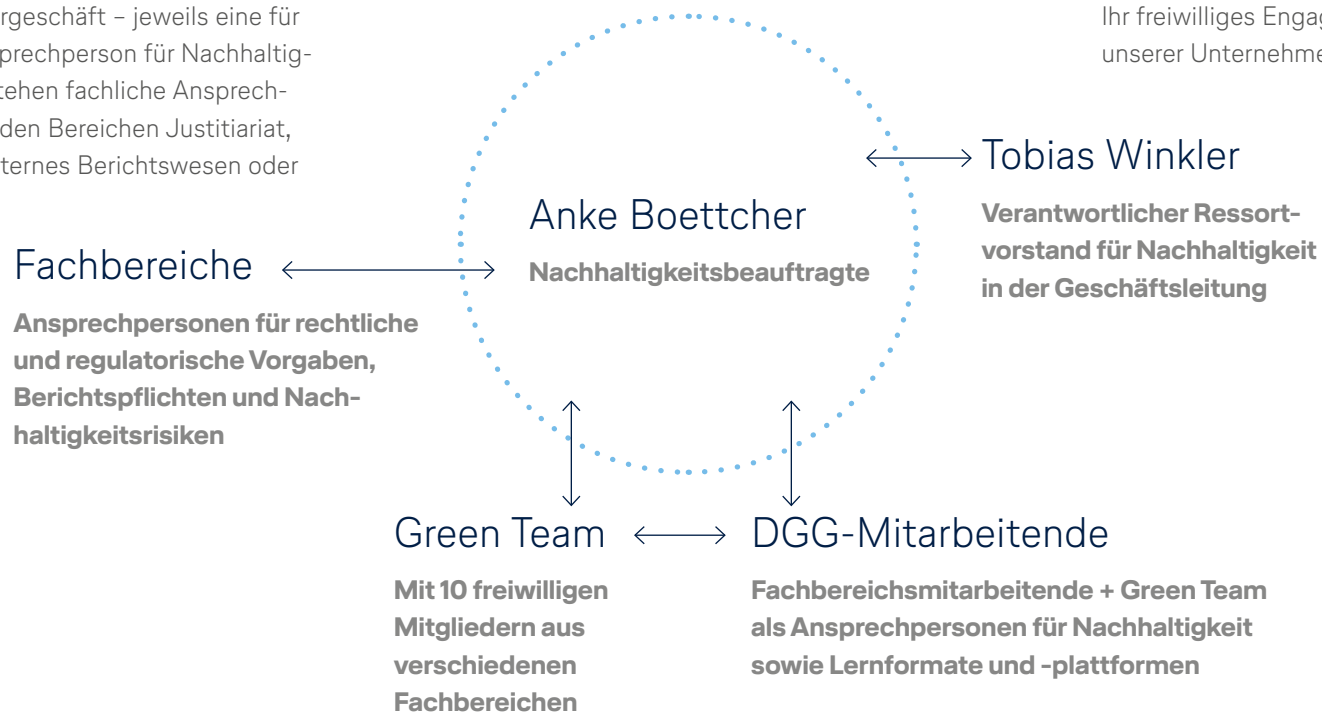
Die Gesamtverantwortung für die nachhaltige Entwicklung der DGG trägt der Vorstand; eines seiner Mitglieder ist explizit verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit. Die Nachhaltigkeitsbeauftragte koordiniert unsere ESG-Aktivitäten. Zusätzlich gibt es in verschiedenen Fachbereichen – wie bspw. Versicherung und Maklergeschäft – jeweils eine für ihren Bereich fachkundige Ansprechperson für Nachhaltigkeit. Für spezifische Themen stehen fachliche Ansprechpartner:innen bereit, etwa aus den Bereichen Justitiariat, Unternehmensentwicklung, Externes Berichtswesen oder Kommunikation.

Das interdisziplinäre Green Team besteht aus intrinsisch motivierten Freiwilligen aller drei Gesellschaften, die bis zu zehn Prozent ihrer Arbeitszeit für die Arbeit im Green Team aufwenden können. Dem Team steht ein definiertes jährliches Budget in fünfstelliger Höhe zur Verfügung. Seine Mitglieder bringen Ideen ein, sind im Arbeitsalltag ansprechbar, wirken als Multiplikator:innen in ihre Fachbereiche hinein und setzen eigenverantwortlich Maßnahmen um.

Etwa Clean-up-Days in Köln und Hamburg oder eine Wunschbaumaktion für den Verein „Wir für Pänz“.

Unsere Mitarbeitenden engagieren sich oft über ihre beruflichen Aufgaben hinaus. Neben dem Müllsammeln am Clean-up-Day streichen sie z. B. den Zaun des Kölner Elternhauses für krebskranke Kinder oder packen Weihnachtspäckchen für Menschen, die es schwer haben.

Ihr freiwilliges Engagement zeigt: Nachhaltigkeit ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert.



Auf einen Blick: Nachhaltige Praktiken, Konzepte und künftige Initiativen [B2, C2]

NACHHALTIGKEITSTHEMA	PRAKTIKEN, KONZEPTE, KÜNFTIGE INITIATIVEN	ÖFFENTLICHE ZUGÄNLICHKEIT	ZIELE
Klimawandel	- Nachhaltigkeitsstrategie - Praktiken u. a. - öffentliches Bekenntnis zum 1,5-Grad-Ziel - CO₂-Bilanz - energieeffizientes Unternehmensgebäude - Ökostrom - Anreize für klimafreundliche Mitarbeitenden-Mobilität	teilweise	Definition und Festlegung einer verbindlichen Kennzahl zum Monitoring der Fortschritte bei der weiteren Reduzierung der Emissionen unserer Kapitalanlagen
Umweltverschmutzung	- Praktiken - Unternehmensgebäude mit reduzierter Lichtverschmutzung	nein	
Wasser			
Biodiversität			
Kreislaufwirtschaft	- Nachhaltigkeitsstrategie - Praktiken - Bürobetrieb: papierlose Arbeitsplätze, Recycling-Papier, Abfalltrennung - Bereich Schaden: wenn möglich und zulässig, Reparatur statt Ersatz - Bereich IT: Stromsparkonzept, Leasing und Refurbishing statt Kauf, längere Laufzeiten	nein	
Eigene Arbeitskräfte	- Betriebsvereinbarungen (u. a. zu Gleitzeit und mobilem Arbeiten) - Gender Management Konzept - Konzept für Nachhaltigkeitsbildung - LHG Code of Conduct für Mitarbeitende - LHG HR-Strategie - Nachhaltigkeitsstrategie - Praktiken u. a. - Betriebsrat und Gleichstellungsbeauftragte - Betriebliches Gesundheitsmanagementsystem (zertifiziert nach ISO 45001) - vielfältiges Weiterbildungsangebot - aktives Gender Management - regelmäßige Mitarbeitenden-Befragung zu Gesundheit, Zufriedenheit u. a.	teilweise	Anteil Frauen in Führungs- und Expert:innen-Positionen weiter erhöhen

NACHHALTIGKEITSTHEMA	PRAKTIKEN, KONZEPTE, KÜNFTIGE INITIATIVEN	ÖFFENTLICHE ZUGÄNLICHKEIT	ZIELE
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	• Nachhaltigkeitsstrategie • Supplier Code of Conduct	teilweise	
Lokale Gemeinschaften	• Praktiken – regelmäßige Spenden an soziale Organisationen	teilweise	
Konsumenten und Endnutzerinnen	• Praktiken – regelmäßige Kundenkontakte der operativen Bereiche sowie des Bereichs Schaden – internes Marktgremium unter Leitung des Vertriebsvorstands – jährliche Veranstaltungen mit großen Kunden wie Aviation Insurance Day (AID) und Industry Insurance Day (IID) • Leitfaden Beschwerdemanagement	teilweise	
Governance	• LHG Code of Conduct für Mitarbeitende sowie zahlreiche weitere Governance-Leitlinien, u. a. zur Definition der Schlüsselfunktionen wie der Compliance-, Risikomanagement-, versicherungsmathematischen und internen Revisions-Funktion sowie zur Verankerung der EU-Richtlinien Solvency II und MaGo (Aufsichtsrechtliche Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen) - Praktiken • Regelkonformes Governance-System inkl. Risikomanagement, Interne Revision, Compliance Management (inkl. Geldwäschebeauftragtem), Internes Kontrollsystem (IKS) • Informationssicherheitsmanagement (gemäß ISO 27001) • Notfall- und Krisenmanagementsystem (BCM/KM/ITSCM), Umsetzung des Digital Operational Resilience Act (DORA) für digitale Widerstandsfähigkeit	teilweise	

Umwelt

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit. Als Tochter eines Luftfahrtkonzerns wissen wir um unsere besondere Verantwortung – und bekennen uns öffentlich zum Pariser Klimaabkommen: Wir möchten dazu beitragen, den Klimawandel auf 1,5 Grad zu begrenzen. Deshalb versuchen wir nach und nach, unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren.

Klimawandel

Als Versicherungs- und Finanzdienstleister verbrauchen wir **Energie** ausschließlich für den Bürobetrieb. Daten liegen uns allerdings nur für die Kölner Hauptverwaltung vor, die rund 53 % der Gesamtfläche ausmacht und in der ca. 200 unserer 328 Mitarbeitenden, mithin ca. 61 % der Kolleg:innen, tätig sind. Die übrigen Büros sind kleiner und befinden sich in angemieteten Gebäuden. Eine detaillierte Verbrauchserfassung pro Mieteinheit ist bislang nicht möglich. Da der Aufwand unverhältnismäßig hoch wäre, planen wir aktuell nicht, den Energieverbrauch künftig detaillierter zu erfassen.

ENERGIEVERBRAUCH (IN MWH) AM HAUPTSTANDORT [B3]			
Jahr	Erneuerbar	Nicht erneuerbar	Gesamt
2025			
Strom	124	0	124
Fernwärme	0	67	67
Gesamt	124	67	191
2024			
Strom	124	0	124
Fernwärme	0	67	67
Gesamt	124	67	191
2023			
Strom	119	0	119
Fernwärme	0	58	58
Gesamt	119	58	177
2022			
Strom	119	0	119
Fernwärme	0	45	45
Gesamt	119	45	164

Die Angaben für das Jahr 2025 sind eine Schätzung und basieren auf den Verbrauchszahlen von 2024.

Unsere **Treibhausgasemissionen** erfassen wir jährlich mit einer CO₂-Bilanz gemäß dem international anerkannten GHG Protocol. Dabei berechnen wir die energiebedingten Emissionen der kleineren Standorte auf Basis ihrer Büroflächen. Die Erfassung unserer indirekten Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3) weiten wir nach und nach aus:

- Bilanz 2022: GHG-Kategorie 7: Anfahrt der Mitarbeitenden, und GHG-Kategorie 15: Kapitalanlagen erfasst
- Bilanz 2023: GHG-Kategorie 3: Geschäftsreisen ergänzt

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN t CO ₂ e) [B3]				
Jahr	Scope 1	Scope 2	Scope 3	Gesamt
	Direkte Emissionen	Indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie (standortbasiert)	Indirekte Emissionen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	
2025	0	351,97	10.624,53	10.976,50
2024	0	389,06	8.160,08	8.549,14
2023	0	355,75	12.559,76	12.915,51
2022	0	352,04	12.461,08	12.813,12

Die CO₂-Bilanz 2025 zeigt: Mehr als 97 % unserer Emissionen entstehen in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Unsere Top-3-Emissionsquellen:

- 1. Kapitalanlagen: 10.359 t CO₂e
- 2. Fernwärme: 313 t CO₂e
- 3. Geschäftsreisen: 142 t CO₂e

Im Berichtsjahr wurden 81 % des Strombedarfs unserer Büroflächen durch Strom aus erneuerbaren Energiequellen gedeckt. Uns ist bewusst, dass auch versicherte Emissionen einen hohen Anteil an unserem CO₂-Fußabdruck haben können. Diese erfassen wir bislang noch nicht, prüfen dies aber bei verbesserter Datenverfügbarkeit. In Scope 1 haben wir keine Emissionen zu verzeichnen, da wir z.B. Mieter in den Immobilien sind und unseren Fuhrpark über unsere Konzernmutter leasen. Die Lufthansa Group weist diese Emissionen entsprechend aus.

Treibhausgas-Intensität (in t CO₂e) [B3]

Wir verursachen circa 4,0 t CO₂e pro einer Million Euro Umsatz. Laut VSME-Standard spiegelt dies Scope 1 und 2 (standortbezogen) im Verhältnis zu unserem Umsatz wider. Unter zusätzlicher Einbeziehung von Scope 3, verursachen wir circa 124,9 t CO₂e pro einer Million Euro Umsatz. Die marktbezogene Intensität für Scope 2 können wir derzeit nicht gesondert ausweisen.

Klimaschutz: Maßnahmen und Ziele [C3]

Die CO₂-Bilanz zeigt uns, wo unsere größten Hebel liegen. Was wir bereits tun:

Energie: Das One Cologne, unsere Kölner Hauptverwaltung, ist nach dem internationalen Nachhaltigkeitsstandard LEED zertifiziert. Das sorgt für einen niedrigen Energieverbrauch. In der Hauptverwaltung und etwa der Hälfte unserer Büros beziehen wir Ökostrom. Unser Energieversorger nutzt aktuell noch Erdgas, um Fernwärme zu erzeugen. Laut ihm soll die Wärme bis 2035 vollständig CO₂-neutral werden.

Anfahrt der Mitarbeitenden: Wenn wir Bürogebäude auswählen, achten wir auf eine gute öffentliche Anbindung. Unsere Mitarbeitenden motivieren wir mit Angeboten wie Fahrradleasing und ÖPNV-Zuschuss zu klimafreundlicher Mobilität. Dienstreiseflüge kompensieren wir mit einem Beitrag zu Klimaschutzprojekten unseres Partners myclimate.

Konkrete Klimaziele haben wir bislang noch nicht festgelegt. Im Rahmen der für 2027 geplanten Detaillierung unserer Nachhaltigkeitsstrategie prüfen wir die Definition von KPIs zur Messbarkeit von Klimazielen. Unser mit Abstand größtes Potenzial für den Klimaschutz sehen wir in unseren Kapitalanlagen: Sie sind für rund 95 % unserer Emissionen verantwortlich. Deshalb haben wir unsere Kapitalanlage nachhaltig weiterentwickelt.

Im Fokus: Nachhaltige Kapitalanlage

Wo wir unser Geld anlegen, hat Einfluss auf das Klima. Denn hinter jeder Anleihe oder Aktie steht ein Unternehmen, das Energie verbraucht, Ressourcen nutzt und Emissionen verursacht. Das können wir durch unsere Anlageentscheidungen steuern.

In der **Kapitalanlagestrategie** haben wir folgendes Ziel verankert: „Bei unseren Investments berücksichtigen wir Emittenten, die unseren Nachhaltigkeitsansprüchen hinsichtlich ethischer, sozialer und ökologischer Aspekte genügen.“

Konkret bedeutet das: Wir möchten die Emissionen unseres Portfolios sukzessive reduzieren. Deshalb erfolgt im Laufe des Jahres die weitere Integration von Nachhaltigkeitszielen in der Kapitalanlagestrategie.

Die Kapitalanlagen werden von einem externen Vermögensverwalter betreut. Er hat die UN-Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (UN PRI) unterzeichnet und richtet seine Anlageentscheidungen auch an **sozialen, ökologischen und Governance-Kriterien** aus. Aktuell nutzen wir die ESG-Selektion „Advanced“ (Stufe 2 von 4). Das bedeutet:

- Ein ESG Risk Score bewertet, ob die Unternehmen, in die investiert wird, ESG-Risiken ausgesetzt sind und inwieweit sie diese managen können. Der Kriterienkatalog umfasst etwa Ressourcenverbrauch, CO₂-Emissionen, Unternehmensethik und viele weitere.
- Ausgeschlossen sind unter anderem Investitionen in kontroverse Waffen, Ölsande und Unternehmen, die mehr als 25 % ihrer Umsätze mit Kohle machen. Auch Unternehmen, die gegen die Prinzipien des UN Global Compact verstoßen, kommen nicht in Frage.

Delvag verfolgt das Ziel einer schrittweisen Reduktion der CO₂-Emissionen im Portfolio. Hierzu befinden wir uns aktuell in enger Abstimmung mit unserem Kapitalanlagedienstleister, um geeignete Steuerungsgrößen und Zielsetzungen festzulegen. Bestehende Anlagen werden dabei im Zeitverlauf überprüft und unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten weiterentwickelt, mit dem Ziel, die Emissionsintensität des Portfolios perspektivisch zu verringern.

Klimarisiken [C4]

Im Rahmen der CSRD-Wesentlichkeitsanalyse haben wir uns auch mit Klimarisiken auseinandergesetzt. Wie wir dabei vorgegangen sind, erläutern wir im Kapitel „Wesentlichkeitsanalyse“.

Nur ein Risiko erwies sich dabei als wesentlich: Die Zunahme klimabedingter Schadenereignisse. Kommt es aufgrund des Klimawandels häufiger zu Turbulenzen, Hagel und Tsunamis, dann kann das für einen Luftfahrt- und Transportversicherer teuer werden. Bereits heute nehmen naturbedingte Schadenereignisse spürbar zu. Anpassungsmaßnahmen waren bislang allerdings noch nicht nötig.

Verschmutzung von Boden,
Luft und Wasser [B4]

Für die DGG als Versicherungs- und Finanzdienstleister ist dieses Thema nicht wesentlich. Durch unsere Geschäftstätigkeit entstehen keine direkten Schadstoffeinträge in Boden, Luft oder Wasser. Einzige Ausnahme sind CO₂-Emissionen, über die wir im Kapitel „Klimawandel“ berichten. Indirekte Auswirkungen durch unsere Wertschöpfungskette wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt.

Biodiversität [B5]

Unsere Geschäftstätigkeit hat keine direkten Auswirkungen auf natürliche Lebensräume oder Artenvielfalt. Wir produzieren nichts und keiner unserer Standorte befindet sich in oder an der Grenze zu einem biodiversitätssensiblen Gebiet. Daher ist das Thema für uns nicht wesentlich.

Wasser [B6]

Auch Wasserverbrauch ist für die DGG nicht wesentlich. Wir nutzen Wasser ausschließlich für übliche Büroroutinen. Laut WRI Aqueduct Water Risk Atlas befindet sich nur einer unserer Standorte in einem Gebiet mit erhöhtem Wasserstress.

WASSERSTRESS	
Standort	Wasserstress (auf einer Skala von 0 bis 5)
AFX Büro Berlin	mittel bis hoch (2-3)

WASSERENTNAHME (in m³)	
Standort	Wasserentnahme
Delvag Albatros Hauptverwaltung	1.050 m³

Dies sind die Verbrauchszahlen von 2024, da die Verbräuche aus 2025 bei Veröffentlichung des Reports noch nicht vorliegen. Sie werden regelmäßig erst Mitte des Folgejahres übermittelt.

Für die übrigen, kleineren Büros liegen keine Verbrauchsdaten vor. Hochgerechnet vom Wasserverbrauch der Kölner Hauptverwaltung pro Quadratmeter, liegt unser Gesamtverbrauch schätzungsweise bei 1.969 m³ Wasser.

Da das Thema für uns nicht wesentlich ist, planen wir aktuell nicht, die Verbrauchsdaten künftig zu erfassen. Das Büro in Berlin, unser einziger Standort mit hohem Wasserstress, umfasst lediglich 84 m² Mietfläche. Der Aufwand für eine separate Datenerhebung wäre hoch, ein Umweltnutzen kaum erkennbar.

Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement ^[B7]

Wir wenden Prinzipien der Kreislaufwirtschaft an, wo dies für uns als Versicherungs- und Finanzdienstleister möglich und sinnvoll ist. Unsere Hauptverwaltung in Köln wurde nach dem internationalen Nachhaltigkeitsstandard LEED saniert.

Dabei berücksichtigten wir Aspekte wie Materialwahl, Recyclinganteil, Wasserverbrauch und Energieeffizienz. Im Geschäftsbetrieb setzen wir folgende Maßnahmen um:

- Im Büroalltag verwenden wir grundsätzlich Recycling-Papier.
- Bei IT-Geräten setzen wir auf Leasing, längere Laufzeiten und Refurbishing statt Kauf. Das schont Ressourcen.
- Im Bereich Schaden gilt: repair statt replace. Wenn es die Sicherheitsvorschriften zulassen, werden beschädigte Sachen repariert statt ersetzt. Etwa bei Dienstreisegepäck. In vielen Fällen lassen die regulatorischen Anforderungen allerdings keine Reparatur zu.

In unserem Bürobetrieb fallen nur haushaltsübliche Abfälle an. Informationen über die Abfallmengen liegen für das Berichtsjahr nicht vor. Grundsätzlich versuchen wir, Abfall zu vermeiden, etwa durch weitgehend papierlose Arbeitsplätze. Papier, Glas, Kunststoff und Biomüll werden im Rahmen der in Deutschland geltenden Gesetze zu Mülltrennung und Kreislaufwirtschaft getrennt gesammelt und entsorgt.

Angesichts der geringen Mengen und ihrer ordnungsgemäßen Entsorgung ist das Thema Abfall für uns nicht relevant. Daher sind weder ein formales Abfallmanagementsystem noch spezifische Reduktionsziele geplant.



Soziales

Wir als DGG möchten einen wertvollen Beitrag für die Gesellschaft leisten. Für unsere Mitarbeitenden, indem wir Gesundheit, Weiterbildung und Vielfalt fördern. Für unsere Partnerinnen und Partner in der Wertschöpfungskette. Und durch unser soziales Engagement auch für viele weitere Menschen in Köln, Deutschland und der Welt.

Eigene Mitarbeitende

Eine Crew, eine Mission: Mehr als 300 Mitarbeitende sorgen dafür, dass die DGG Kurs auf die Zukunft hält. Dafür bieten wir einen sicheren Arbeitsplatz, eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, Benefits und die aktive Förderung von Diversität.

Wie zufrieden unsere Mitarbeitenden sind, überprüfen wir regelmäßig durch die Lufthansa Group-weite Befragung „involve me!“. Seit Jahren bestätigen dabei über 80 % unserer Mitarbeitenden: Die Delvag Gruppe ist eine höchst attraktive Arbeitgeberin. Auch mit Blick auf Bindung und Engagement erzielen wir im Vergleich zu anderen Gesellschaften der Lufthansa Group und zu externen Benchmarks vergleichbarer Unternehmen überdurchschnittliche Werte.

FLUKTUATIONSRATE [B8]

Jahr	Fluktuationsrate
2025	4,88 %
2024	4,67 %

Menschenrechte [C6, C7]

Wir achten die Menschenrechte unserer Mitarbeitenden, ebenso wie die aller Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette. Als Teil der LHG sind wir Mitglied des UN Global Compact und Unterzeichnerin der Resolution gegen Menschenhandel der International Air Transport Association (IATA).

Der LHG Code of Conduct gilt auch für unsere Mitarbeitenden. Er bietet Orientierung für regelkonformes und ethisches Verhalten. Abgedeckt sind die Themen:

- Fairer Wettbewerb
- Einsatz gegen Korruption
- Einhaltung der Außenhandelsbestimmung
- Achtung der Vorschriften gegen Marktmissbrauch
- Ombudssystem

- Menschenrechte, Arbeits- und Sicherheitsstandards (inkl. Absage an Menschenhandel, Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung, sexuelle Belästigung sowie Einhaltung von Unfallschutz, Respekt, Gleichbehandlung und Chancengleichheit)
- Umweltschutz (inkl. Ressourceneffizienz)
- Produktsicherheit
- Datenschutz und Geschäftsgeheimnisse
- Bekämpfung von Geldwäsche
- Schutz des Unternehmensvermögens

Mitarbeitende, Lieferanten und auch Dritte können sich bei Verdachtsfällen über ein elektronisches Hinweisgebersystem, den Ombudsmann oder die Mailadresse [humanrights\[at\]dlh.de](mailto:humanrights[at]dlh.de) an die LHG wenden.

SCHWERWIEGENDE MENSCHENRECHTSVORFÄLLE

Jahr	Anzahl Menschenrechtsvorfälle	Anzahl Vorfälle in der Lieferkette
2025	0	0
2024	0	0

Verträge, Löhne und Tarifbindung [B10]

Alle unsere Mitarbeitenden erhalten einen Lohn, der mindestens dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht. Dabei orientieren wir uns an Marktstandards, ergänzt um spezifische Mitarbeitenden-Benefits. Darüber hinaus bestehen Betriebsvereinbarungen (etwa zu Gleitzeit und mobilem Arbeiten), die faire Arbeitsbedingungen sicherstellen. Die Interessen der Beschäftigten von Delvag und Albatros vertritt ein gewählter Gesamtbetriebsrat.

MITARBEITENDE NACH ART DES ARBEITSVERTRAGS [B8]
(Stichtag: 31.12. eines jeden Jahres)

Jahr	unbefristet	befristet
2025	316	12
2024	307	14

ANTEIL DER MITARBEITENDEN,
DIE UNTER TARIFVERTRÄGE FALLEN

Jahr	Anteil tariflich
2025	29,88 %
2024	29,28 %

Gesundheit und Sicherheit [B9]

Gesunde und sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden sind uns wichtig. Die größten Gesundheitsrisiken unserer Branche sind körperliche Beschwerden durch langes Sitzen und Bildschirmarbeit sowie psychische Belastungen. Diesen Risiken wirken wir mit unserem Betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem, zertifiziert nach ISO 45001, entgegen. Es sorgt für sichere, ergonomische Arbeitsplätze und minimiert Gesundheitsrisiken. Darüber hinaus bieten wir vielfältige, auch finanziell bezuschusste Benefits. Zum Beispiel Jobräder. So fördern wir langfristig die Gesundheit unserer Mitarbeitenden.

ARBEITSBEZOGENE UNFÄLLE

Jahr	Anzahl Unfälle	Anteil pro 100 Vollzeitangestellte
2025	0	0
2024	0	0

ARBEITSBEZOGENE TODESFÄLLE

Jahr	Anzahl Todesfälle
2025	0
2024	0

Weiterbildung [B10]

Wir bieten unseren Mitarbeitenden ein vielfältiges Weiterbildungsangebot, das sie in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung fördert. Dazu gehört neben fachlichem Know-how auch das Training von Soft Skills oder Führungskompetenzen. Einige Beispiele:

- 360-Grad-Feedback-System
- Kostenloser Zugang zu Lernplattformen sowie zum LHG Campus, der Lufthansa-eigenen Weiterbildungsakademie
- Möglichkeit zur Hospitation in anderen Fachbereichen
- Format „Each One Teach One“ – Kolleg:innen lernen von Kolleg:innen
- Förderung der nebenberuflichen Weiterbildung, beispielsweise zum Fachwirt oder zur Fachwirtin für Versicherungen

2024 und 2025 lag ein Schwerpunkt auf der Nachhaltigkeitsbildung. Wir führten Lunchtime Trainings zu Nachhaltigkeit im Büro und zu den Themen Gesundheit und Ernährung durch, ebenso wie einen Führungskräfte-Workshop zu Sustainable Leadership. Mittlerweile ist Nachhaltigkeitsbildung durch die AXA Climate School langfristig in unserem Weiterbildungsangebot verankert.

Jährliche Weiterbildungsstunden im Durchschnitt

Diesen Datenpunkt erheben wir derzeit noch nicht. Künftig sollen die Weiterbildungsstunden aller Mitarbeitenden dokumentiert und in einen Schulungsplan integriert werden. Die durchschnittliche Weiterbildung beträgt jährlich 40 Stunden pro Person - sowohl für weibliche als auch männliche Mitarbeitende.

Vielfalt und Chancengleichheit

Vielfalt ist eine unserer wichtigsten Stärken. Bei uns arbeiten Menschen aus verschiedenen Kulturen, unterschiedlichen Alters, mit diversen Orientierungen, und wir haben eine nahezu ausgewogene Geschlechterverteilung. Diese Vielfalt bedeutet auch ein enormes Spektrum an Erfahrungen, Perspektiven und Fähigkeiten. Darauf sind wir stolz.

Die LHG ist Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt – als Tochtergesellschaft teilen wir diese Werte. Unsere Unternehmenskultur basiert auf einem authentischen Miteinander auf Augenhöhe. Diskriminierung wirken wir durch unseren Verhaltenskodex, Bildung und Aufklärung entgegen. Beispielsweise müssen alle Hiring Manager vor Einstellungen die Weiterbildung „Unconscious Bias“ (dt. unbewusste Voreingenommenheit) absolvieren. Außerdem fördern wir Vielfalt aktiv. Drei Beispiele:

- Führungskräfte lernen im Lufthansa-Weiterbildungsprogramm „Diversity Enabler“, wie sie Vielfalt in ihren Teams fördern.
- Das LSBTIQ*-Mitarbeitendennetzwerk „Diversify“ der LHG gibt es seit 2018. Dazu haben selbstverständlich auch unsere Mitarbeitenden Zugang.
- Gender Diversity ist uns besonders wichtig – dazu gehört unser internes Frauennetzwerk und unsere Mitgliedschaft im Kölner Bündnis „Mit Frauen in Führung“ mit seinem Kernelement des Cross Mentorings.

MITARBEITENDE NACH LAND [B8]		
Jahr	Land	Anzahl
2025	Deutschland	328
2024	Deutschland	321

Im Fokus: Geschlechtergerechtigkeit

Frauen sind in der deutschen Arbeitswelt noch nicht so stark vertreten, wie es ihrem Potenzial entspricht. Das betrifft Erwerbsbeteiligung, Entlohnung und Karrierechancen. Um Frauen zu ermutigen und zu begleiten, Führungspositionen einzunehmen, schaffen wir Strukturen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ermöglichen: flexible Arbeitszeiten, mobiles Arbeiten, Shared Leadership-Modelle, ein Eltern-Kind-Büro in unserer Hauptverwaltung sowie den pme Familienservice.

Auch das interne Frauennetzwerk der DGG, ADA, steht allen Mitarbeiterinnen offen. Mehrmals im Jahr finden hier Vorträge, Workshops und Austauschrunden statt.

Außerdem sind wir Gründungsmitglied des Kölner Bündnisses „Mit Frauen in Führung“. 2025 startete die mittlerweile 15. Runde des Cross-Mentorings. Mit dabei sind auch zwei Mentees der DGG – und zwei Kolleg:innen der oberen Führungsebene als Mentor:innen.

Ergänzend zum internen Frauennetzwerk haben unsere Kolleginnen aus den Makler- und Underwriting-Bereichen 2023 das „Female Aviation Insurance Network“ gegründet – ein unternehmensübergreifendes Netzwerk mit Kolleginnen aus der Luftfahrtversicherungsbranche.

MITARBEITENDE NACH GESCHLECHT [B8]
(JAHRESDURCHSCHNITT)

Jahr	männlich	weiblich	gesamt
2025	164	164	328
2024	157	164	321

Gender Pay Gap [B10]

Den Gender Pay Gap erfassen wir derzeit noch nicht. Dies ist aber bereits in Planung und soll zusammen mit der LHG kurz- bis mittelfristig realisiert werden.

GESCHLECHTERVERHÄLTNIS AUF MANAGEMENTEBENE [C5]

Ebene	Verhältnis weiblich – männlich
Geschäftsleitung	0:3
Führungs- und Expertenebene 1	1:8
Führungs- und Expertenebene 2	1:1,3
Führungs- und Expertenebene 3 und 4	1:1,5
Gesamt	1:1,9

Geschlechterverhältnis im Aufsichtsrat [C9]

Verhältnis weiblich – männlich: 1:4,5

Unser Ziel: Künftig wollen wir den Anteil Frauen in Führungs- und Expert:innen-Positionen weiter erhöhen. Wir sehen darin eine große Chance, neue Perspektiven und Kompetenzen in unser Unternehmen zu bringen.



(AFX ist hier aufgrund des abweichenden Geschäftsmodells nicht mit abgebildet.)

Wertschöpfungskette

Auch wenn wir nicht unter das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) fallen: Wir übernehmen Verantwortung – auch über die Grenzen der DGG hinaus. Gemeinsam mit unseren Kunden und Partnern wollen wir an einer nachhaltigeren Zukunft arbeiten.

Der LHG Supplier Code of Conduct legt fest, was wir von unseren Geschäftspartnern erwarten. Er deckt vor allem folgende Themen ab:



Wir überprüfen vor Vertragsabschluss und auch während der Vertragslaufzeit, ob eine Geschäftsbeziehung mit unseren Grundprinzipien vereinbar ist. Ist sie das nicht, leiten wir Maßnahmen ein – bis hin zur Ablehnung der Geschäftsbeziehung.

Gesellschaft: Engagement & Partnerschaften

Als Versicherer wissen wir um unsere gesellschaftliche Verantwortung. Deshalb setzen wir auf Kooperation statt Konkurrenz: Durch Partnerschaften und soziales Engagement tragen wir zu einer nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft bei.

Seit Jahren engagieren wir uns regelmäßig für soziale Organisationen. Die Empfänger 2025 waren:

- **Förderverein für krebskranke Kinder e.V. Köln**
Unterstützt betroffene Familien, etwa durch Beratung, ein Elternhaus nahe der Uniklinik Köln und Freizeitaktivitäten auch für Geschwisterkinder.
- **Verein der Freunde und Förderer des Instituts für Luft-, Weltraum- und Cyberrecht an der Universität zu Köln e. V.**
Fördert und intensiviert den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis.
- **Verein der Förderer des Instituts für Versicherungswesen an der Fachhochschule Köln e. V.**
Verbessert die Studienmöglichkeiten, z. B. durch erfahrene Versicherungspraktiker:innen als Lehrbeauftragte.

Pro Jahr spenden wir etwa 9.000 Euro. Dies soll auch weiterhin Teil unserer sozialen Identität bleiben.

Darüber hinaus pflegen wir weitere Partnerschaften für den Austausch von Wissen, Erfahrung und Best Practices rund um soziale, ökologische und wirtschaftliche Themen.



Governance

Verantwortung beginnt mit verantwortungsvollen Entscheidungen. Als Teil der Finanz- und Versicherungsbranche ist die DGG stark reguliert und verfügt über ein klar strukturiertes Governance-System. Es sorgt dafür, dass wir rechtliche und ethische Standards einhalten, Risiken minimieren und transparente Entscheidungen treffen. Das System basiert auf einer klaren Trennung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten zwischen Vorstand, Aufsichtsrat und den operativen Bereichen. Die Schlüsselfunktionen – Compliance-Funktion, Interne Revision, Risikomanagementfunktion und Versicherungsmathematische Funktion – sind in der Organisationsstruktur fest verankert und arbeiten unabhängig voneinander.

Im Fokus: Risikomanagement, Compliance und Unternehmensethik

Das Risikomanagement hat die Aufgabe, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und zu steuern. Es deckt auch Nachhaltigkeits- und insbesondere Klimawandelrisiken mit ab, die in die Wesentlichkeitsanalyse eingeflossen sind. Die Wirksamkeit des Systems wird regelmäßig überprüft.

Die Einhaltung rechtlicher Vorgaben stellt das Compliance Management sicher. Es überwacht, analysiert und kommuniziert relevante Gesetzesänderungen. Dazu zählt auch die Nachhaltigkeits-Regulatorik, etwa zu Reportingpflichten oder Greenwashingfreier Kommunikation.

Darüber hinaus wenden wir hohe Sicherheitsstandards an, um Daten vor unbefugtem Zugriff zu schützen. Als Finanzdienstleister unterliegen wir den Anforderungen des Digital Operational Resilience Acts (DORA). Außerdem verfügen wir über ein Managementsystem für Informationssicherheit, Cybersicherheit und Datenschutz nach ISO 27001.

Alle Mitarbeitenden sind durch den Code of Conduct der Lufthansa Group zu rechtskonformem und ethischem Verhalten verpflichtet. Er umfasst unter anderem ein Verbot von Korruption und Bestechung, den Einsatz für Klima- und Umweltschutz sowie respektvolles Verhalten. Ergänzend sensibilisieren regelmäßige Schulungen für Compliance-Risiken wie Korruption und Datenschutz. Mögliche Verstöße können Mitarbeitende anonym über das Hinweisgebersystem der LHG melden. Alle Hinweise werden unabhängig geprüft und, falls nötig, unverzüglich untersucht.

Das Governance-System stellt sicher, dass wir Entscheidungen rechtmäßig, transparent und verantwortungsbewusst treffen. Ausführlichere Informationen finden Sie in unserem jährlichen Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR).

VERURTEILUNGEN UND GELDSTRAFEN FÜR KORRUPTION UND BESTECHUNG ^[B11]		
Jahr	Anzahl der Verurteilungen	Höhe der Geldstrafen
2025	0	0
2024	0	0

Vorstand Delvag Versicherungs-AG

Martin Schmatz

FINANZEN & RECHNUNGSWESEN

- Unabhängige Risikocontrolling-funktion ↑
- Ausgliederungsbeauftragte:r für die Vers.mathematische Funktion ↑

JUSTITIARIAT & SCHADENMANAGEMENT

- Compliance Funktion ↑
- Datenschutzkoordinator:in ↑

↑ direkte Berichtslinie zum Vorstand

UNTERNEHMENSENTWICKLUNG

- Business Continuity & Krisenmanagement ↑
- Data Quality Management ↑

INFORMATIONSMANAGEMENT

- IT Governance & Information-Security ↑
- IKT-Vertragskontrollfunktion

Tobias Winkler

UNDERWRITING

Steuerung

Luftfahrtversicherung inkl. Kasko-Franchise

Transportversicherung

INTERNE REVISIONSFUNKTION (IRF)

MARKETING & KOMMUNIKATION
(inkl. Nachhaltigkeitsmanagement)

Geschäftsführung Albatros Versicherungsdienste GmbH

(100%ige Beteiligung mit Gewinnabführungs- und Beherrschungsvertrag)

Martin Gary

Firmenmakler Aviation, Firmenmakler Industrie und Kreditkartenprogramme

Martin Schmatz

Service- und Zentralbereiche Delvag

Geldwäschebeauftragte:r

Tobias Winkler

Vorsorgemanagement

Beteiligungsverantwortlicher AFX/Belegschaftsmakler
(100%ige Beteiligung)

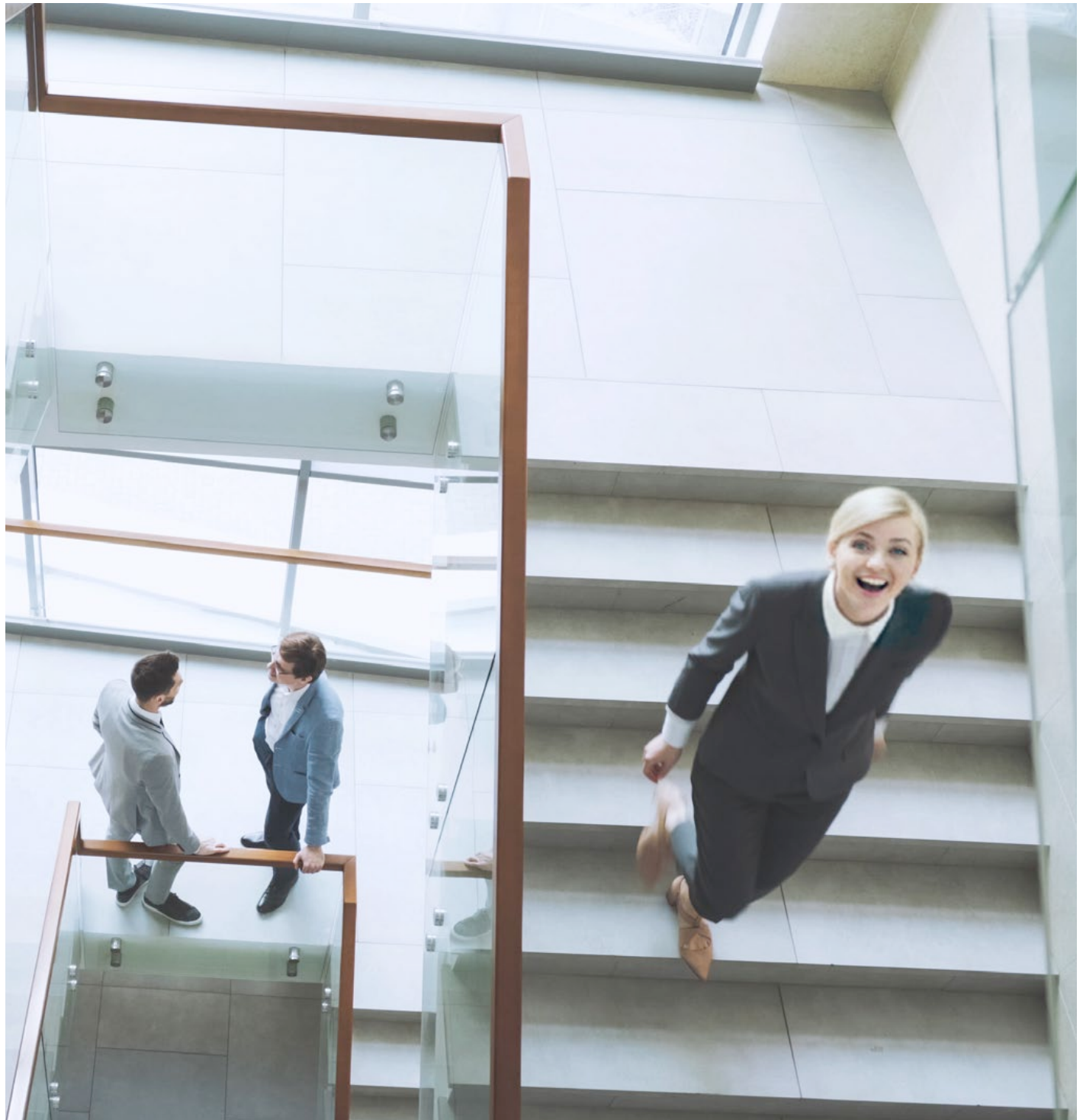
Abschluss und Ausblick

Nachhaltigkeit ist keine Kurzstrecke. Die DGG setzt langfristig Kurs auf eine nachhaltige Zukunft. Unsere bisherige Reise hat uns von Wesentlichkeits- und Status-quo-Analyse über Strategieentwicklung und Kompetenzaufbau bis hin zu wichtigen Maßnahmen wie einer nachhaltigeren Kapitalanlage geführt.

Doch angesichts unseres Commitments zum Pariser Klimaabkommen ist klar: Wir gehen weiter. Unsere wichtigsten Pläne und Ziele für 2026:

- Nachhaltigkeitsbericht nach VSME-Standard veröffentlichen – er liegt hiermit vor.
- Nachhaltigkeitsstrategie überarbeiten – inklusive messbarer Ziele und KPIs, etwa zur Emissionsreduktion oder für Frauen in Führungspositionen.
- Das Monitoring unserer Kapitalanlage zur Unterstützung unseres nachhaltigen Profils durch die verbindliche Festlegung und Nutzung einer KPI weiter koordinieren und steuern.

Nachhaltigkeit ist für uns keine regulatorische Pflicht, sondern unternehmerische Verantwortung. Eine Investition in die Zukunftsfähigkeit der DGG – mit strategischem Ansatz, starken Partnerinnen und Partnern und dem festen Willen, Schritt für Schritt besser zu werden.



VSME-Index

KRITERIUM	KAPITEL	ANMERKUNG	SEITE
B1 Grundlage für die Erstellung	Allgemeines	Nachhaltigkeitsbezogene Zertifizierungen: Trifft nicht zu	5, 6
B2 Praktiken, Richtlinien und künftige Initiativen	Unser Nachhaltigkeits-Konzept		12, 13
B3 Energie und Treibhausgasemissionen	Umwelt: Klimawandel		14, 15
B4 Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden	Umwelt: Verschmutzung von Boden, Luft und Wasser	Schadstoffemissionen: Trifft nicht zu	17
B5 Biodiversität	Umwelt: Biodiversität		17
B6 Wasser	Umwelt: Wasser		17
B7 Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement	Umwelt: Ressourcennutzung, Kreislaufwirtschaft und Abfallmanagement		18
B8 Arbeitskräfte – Allgemeine Merkmale	Soziales: Eigene Mitarbeitende		19 - 22
B9 Arbeitskräfte – Gesundheit und Sicherheit	Soziales: Eigene Mitarbeitende		20
B10 Arbeitskräfte – Vergütung, Tarifverhandlungen und Weiterbildung	Soziales: Eigene Mitarbeitende		20, 21
B11 Verurteilungen und Geldbußen wegen Korruption und Bestechung	Governance		26
C1 Geschäftsmodell und Strategie	Allgemeines und unser Nachhaltigkeits-Konzept		5, 7 - 11
C2 Beschreibung von Praktiken, Strategien und künftigen Initiativen	Unser Nachhaltigkeits-Konzept		12
C3 Treibhausgasreduktionsziele und Klimawandel	Umwelt: Klimawandel		15
C4 Klimarisiken	Umwelt: Klimawandel		16
C5 Zusätzliche (allgemeine) Merkmale der Arbeitskräfte	Soziales: Eigene Mitarbeitende		22
C6 Zusätzliche Informationen für die eigene Belegschaft – Menschenrechtspolitik und -verfahren	Soziales: Eigene Mitarbeitende		19
C7 Schwerwiegende negative Vorfälle im Bereich der Menschenrechte	Soziales: Eigene Mitarbeitende		19
C8 Einnahmen aus bestimmten Sektoren und Ausschluss von den EU-Referenzbenchmarks	–	Trifft nicht zu	–
C9 Geschlechtervielfalt in den Leitungsorganen	Soziales: Eigene Mitarbeitende		22

Impressum

Herausgegeben von
Delvag Versicherungs-AG
Venloer Str. 151-153
50672 Köln

Eingetragen im Register des Amtsgericht Köln HRB 623

Redaktion und Konzept
Anke Boettcher, Frank Raue, Agentur 2020 GmbH

Design
Dipl. Designerin Astrid Weingarten, Leverkusen

Jede Vervielfältigung, auch auszugsweise, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und unter Angabe der Quelle „Delvag Versicherungs-AG“ (Text und Bild) gestattet. In diesem Fall bitten wir Sie, uns ein Belegexemplar zuzusenden.

Die Werte in den Tabellen können Rundungsdifferenzen enthalten.

Fotos

Titel: Adobe Stock
S. 03: Monika Nonnenmacher
S. 18: Monika Nonnenmacher
S. 28: Adobe Stock

Kontakt

Anke Boettcher
+49 221 8292 205
Delvag Versicherungs-AG
Nachhaltigkeitsbeauftragte
Venloer Str. 151-153
50672 Köln
anke.boettcher@delvag.de

Weitere Informationen zu „Nachhaltige Unternehmensführung bei Delvag“ finden Sie unter:

➤ delvag.de/nachhaltige-unternehmensfuehrung