

NACHHALTIGKEITSBERICHT **2025**

KZVK

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 3

1. Allgemeine Grundlagen 5

2. Umweltinformationen 25

3. Sozialinformationen 33
Eigene Belegschaft 34
Kunden und Versicherte 49

4. Governance 55

5. Weitere KZVK-spezifische Informationen 64
Kapitalanlage 65
Risikomanagement 74

Nachwort 76
Impressum 77

Hinweise
Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt und ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der KZVK. Berichtszeitraum ist der 01.01.2025 bis 31.12.2025. Zusätzlich zu den für die KZVK wesentlichen ESRS-Nachhaltigkeitsberichtsstandards („Allgemeine Grundlagen“, „Sozialinformationen“ sowie „Governance“) informiert die KZVK auch über die wesentlichen branchenspezifischen Themen „Kapitalanlage“ und „Risikomanagement“. Die Berichterstattung erfolgt auf freiwilliger Basis.

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

wir leben in einer Zeit, die von wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Herausforderungen geprägt ist. Gerade deshalb gewinnt Nachhaltigkeit für uns immer mehr an Bedeutung. Sie ist für uns weit mehr als ein Schlagwort – sie ist die Grundlage für ein faires Miteinander, für Generationengerechtigkeit und für eine lebenswerte Zukunft.

Für die KZVK ist Nachhaltigkeit ein zentraler Bestandteil unseres Handelns. Als Einrichtung der Altersversorgung im Bereich der Kirche und Caritas tragen wir eine besondere Verantwortung: Wir stärken den Lebensstandard unserer Versicherten im Ruhestand – verlässlich, generationenübergreifend und mit einem klaren sozialen Auftrag.

Unsere Arbeit gilt den Menschen, die täglich Großes leisten – in Kitas, Altenheimen und Krankenhäusern. Sie stärken den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Ihnen gegenüber sehen wir uns besonders verpflichtet. Daraus leitet sich auch unser Verständnis von Nachhaltigkeit ab: Nachhaltig leben – jetzt und im Alter.

Doch Nachhaltigkeit bedeutet für uns noch mehr. Im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir die materiellen Themen identifiziert, die für uns wirklich zählen. Darauf aufbauend haben wir klare Strategien, Ziele und Maßnahmen entwickelt.

Im Fokus stehen dabei vor allem eine verantwortungsvolle und ethisch-nachhaltige Kapitalanlage, unsere Mitarbeitenden, unsere Versicherten und Beteiligten sowie der Klimaschutz. In all diesen Bereichen arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere Wirkung zu verbessern.



Dr. Sebastian Leipert
Ressort Operations

Christian Loh
Ressort Vorstandsvorsitz

Dr. Oliver Lang
Ressort Finanzen

Unser Anspruch ist es, Verantwortung zu übernehmen – ökologisch, sozial und unternehmerisch. Und diese Verantwortung systematisch in unserem Unternehmensalltag zu verankern.

Wir setzen uns aktiv dafür ein, durch solidarisches Handeln, durch nachhaltige Technologien und durch bewusste Entscheidungen einen Beitrag für eine bessere Zukunft zu leisten – für unsere Anspruchsgruppen und für die Gesellschaft insgesamt.

Mit diesem Bericht legen wir unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht vor. Vor allem eines ist uns dabei wichtig: Transparenz.

Begleiten Sie uns auf diesem Weg.

Ihr Vorstand

Christian Loh Dr. Oliver Lang Dr. Sebastian Leipert



1. Allgemeine Grundlagen

Im Herzen von Köln mit Blick ins Grüne: Die KZVK ist Ende 2025 in das denkmalgeschützte Gerling Quartier umgezogen.

1. Allgemeine Grundlagen

Nachhaltigkeit ist schon lange kein Modewort mehr. Nachhaltigkeit ist eine Notwendigkeit, um zukünftigen Generationen ein weiterhin lebenswertes Umfeld zu bieten. Hierzu möchte die KZVK als die Zusatzversorgungskasse im katholisch-kirchlichen und karitativen Bereich beitragen. Ganz nach dem Motto „Nachhaltig leben – jetzt und im Alter“.

Die KZVK mit Sitz in Köln ist die bundesweite Partnerin für die betriebliche Altersversorgung für die beteiligten Arbeitgeber. Von den deutschen Bischöfen ins Leben gerufen, trägt die KZVK seit 50 Jahren dazu bei, die 1,5 Millionen Mitarbeitenden der beteiligten Arbeitgeber mit einer Betriebsrente abzusichern.

Mit unserem Produkt „GrundWert“ unterstützen wir die bei uns beteiligten katholischen Arbeitgeber bei der Erfüllung ihrer Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung. Für die dort beschäftigten Menschen und deren Angehörige bewirken wir durch die Zahlung einer zusätzlichen Rente eine Verbesserung ihrer Lebenssituation. Den bei uns Versicherten bieten wir zudem unsere freiwillige Zusatzversicherung „MehrWert“ an, um individuelle Rentenlücken weiter zu schließen.

In Bezug auf Nachhaltigkeit sehen wir uns in einer mehrfachen Verantwortung: Als Einrichtung der Altersversorgung erfüllen wir mit unserem Geschäftszweck einen sozialen Auftrag, indem wir zu einer Verbesserung des Lebensstandards unserer Versicherten im Ruhestand beitragen. Als kirchliche Einrichtung stehen wir zu den Werten der katholischen Soziallehre. Als Anstalt des öffentlichen Rechts sind wir zudem nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet und keinerlei Drittinteressen verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir Nachhaltigkeit als eine gesamtunternehmerische Aufgabe und Verpflichtung. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wird erstmals für das Jahr 2025 erstellt. Auch wenn die KZVK nicht zur Berichterstattung nach der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) verpflichtet ist, orientiert sie sich in ihrem Nachhaltigkeitsbericht frei an deren Struktur und Vorgaben. Für die im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsfelder lehnt sie sich an die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) an.

Kurzprofil des Unternehmens

Aufgabe der KZVK

Die Dienstgeber des kirchlichen und kirchlich-karitativen Dienstes im Bereich der Diözesen der Bundesrepublik Deutschland sagen ihren Beschäftigten eine betriebliche Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zu. Die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands (KZVK) hat die Aufgabe, für die Dienstgeber des kirchlichen und kirchlich-karitativen Dienstes die betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der Satzung der KZVK durchzuführen.

Rechtliche Grundlagen

Die KZVK wurde durch Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) am 30.08.1976 (Errichtungsbeschluss) als rechtlich selbstständige kirchliche Einrichtung mit Sitz in Köln errichtet. Die KZVK erhielt bereits durch Gesetz des Landes Nordrhein-Westfalen vom 15.07.1976 (Errichtungsgesetz) den Status einer rechtsfähigen Anstalt des öffentlichen Rechts und ist somit nicht insolvenzfähig.

Die KZVK ist ein öffentlich-rechtliches Versicherungsunternehmen im Sinne des § 1 Abs. 3 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG). Sie wurde jedoch von der staatlichen Versicherungsaufsicht freigestellt (Bundesgesetzblatt 1988 I, S. 529). Die Rechts- und Fachaufsicht führt der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD) durch, insbesondere über die von ihm eingesetzte Verbandsaufsicht des Verbandes der Diözesen Deutschlands. Neben dieser Aufsicht besteht eine Körperschaftsaufsicht durch die Staatskanzlei des Landes Nordrhein-Westfalen. Weitere Details zu den rechtlichen Grundlagen finden sich im Lagebericht der KZVK.

Als Einrichtung der katholischen Kirche sind wir den Werten der katholischen Soziallehre verpflichtet. Hierzu zählen Leitmaßstäbe wie die Würde des Menschen, das Gemeinwohl, die Gerechtigkeit, die Bewahrung der Schöpfung und die Verantwortung für die Zukunft. In diese Prinzipien lassen sich die unter dem Kürzel ESG international anerkannten Kriterien Environment (Umwelt/Ökologie), Social (Soziales) und Governance (verantwortungsvolle Staats- und Unternehmensführung) subsumieren und integrieren.

Wertschöpfungskette

Ergänzend wurde im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse die Wertschöpfungskette der KZVK untersucht und dabei die vorgelagerte, eigene und nachgelagerte Wertschöpfung ermittelt.

- Vorgelagert: Dieser Part befasst sich mit den Inputfaktoren, die für die Umsetzung der Zusatzversorgung relevant sind. Für die KZVK ist das der Abschluss einer sogenannten Beteiligungsvereinbarung mit den Beteiligten. Beteiligte sind grundsätzlich Arbeitgeber aus dem katholisch-kirchlichen und karitativen Bereich. Diese sind aufgrund von tarifvertraglichen oder arbeitsrechtlichen Vorschriften verpflichtet, ihre Beschäftigten zur Pflichtversicherung (GrundWert) bei der KZVK anzumelden. Die Beschäftigten erhalten so einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Ebenso sind die Aktivitäten für die KZVK relevant, die zum Aufrechterhalten des Gesamtbetriebs beitragen. Hierzu zählt beispielsweise die gesamte Infrastruktur wie Gebäude, Ausstattung und IT genauso wie die regulatorischen Grundlagen der KZVK.
- Eigene Wertschöpfung: Diese Komponente umfasst die eigenen Geschäftsprozesse. Bei der KZVK betrifft dies einerseits die klassischen Versicherungsaktivitäten im Austausch mit den Beteiligten und Versicherten für die Pflichtversicherung GrundWert und die freiwillige Versicherung MehrWert. Andererseits determiniert die Kapitalanlage der KZVK einen Großteil der wesentlichen Themen.
- Nachgelagert: Die nachgelagerte Wertschöpfungskette bezieht sich zum einen auf die Verwendung der Renten durch die Endverbraucher (Rentnerinnen und Rentner). Zum anderen deckt dies die Aktivitäten ab, die die Investitionsempfänger mithilfe der Kapitalanlagenergebnisse der KZVK durchführen.

Überblick über die gesamte Wertschöpfungskette der KZVK:



Vorgelagerte Aktivitäten	Eigene Wertschöpfung	Nachgelagerte Aktivitäten
▪ Abschluss der Beteiligungsvereinbarung zwischen KZVK und Beteiligtem ▪ Arbeitgeberseitige (Beteiligter) Anmeldung der Arbeitnehmer ▪ Zahlung von Beiträgen (Abführung durch Arbeitgeber) ▪ Gewährträgerhaftung (VDD) ▪ Bereitstellung von Strom & Wärme ▪ Herstellung von (Büro-)Inventar und Verbrauchsmitteln ▪ Bereitstellung & Betrieb von IT-Infrastruktur und -Systemen ▪ Schaffung gesetzlicher, tariflicher sowie kirchlich-spezifischer Rahmenbedingungen für Versicherungsbetrieb	▪ Vertragsmanagement für Beteiligte & Versicherte ▪ Risikobewertung & Steuerung (ALM) ▪ Produktmanagement ▪ Leistungsmanagement ▪ Kundenservice ▪ Gebäude- & Fuhrparknutzung ▪ Kapitalanlage ▪ Rentenauszahlung ▪ Sonstige Verwaltungsaktivitäten	▪ Kapitalanlagennutzung (Investitionsempfänger) ▪ Rentenverwendung (Rentnerinnen und Rentner)

Geschäftsbereiche

Stakeholder

Die Einbindung der Anspruchsgruppen der KZVK zielt darauf ab, ein umfassendes und strategisches Engagement mit den wichtigsten Parteien zu gewährleisten. Als sinnvolle Vorgehensweise wurde eine Vorauswahl der internen Vertreter für die jeweiligen (externen) Stakeholder gewählt. Von Bedeutung sind die Stakeholder, die in besonderem Maße von der Tätigkeit der KZVK betroffen sind und diese mitprägen. Hierzu zählen die Kunden im Sinne der beteiligten Arbeitgeber einerseits und die Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentner als Nutznießer andererseits. Als Ausführende der Altersversorgung bildet die Belegschaft einen weiteren wichtigen Stakeholder. Darüber hinaus wurden die Interessen der Gremien berücksichtigt. Die nebenstehende Grafik gibt Auskunft über die einbezogenen Stakeholder.

Für die Validierung wurden die Ansichten, Interessen und Erwartungen, der Einfluss des Unternehmens auf den Stakeholder sowie der Einfluss des Stakeholders auf das Unternehmen bewertet. Stakeholder, deren Einbezug als indirekt definiert wurde, wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsbetrachtung durch KZVK-Vertreter eingebunden. Um die Interviews effektiv und effizient durchzuführen, wurden Stakeholder, auf die Themen und Subthemen überschneidend zutreffen, in Interviewgruppen zusammengefasst. Ziel dabei war es, die Ansichten, Interessen und Erwartungen sowie den Einfluss des jeweiligen Stakeholders einzuschätzen. Dementsprechend wurde für jede Stakeholdergruppe bewertet, welche der Nachhaltigkeitshemen besonders relevant sind. Diese Ergebnisse flossen in die finale Bewertung der Wesentlichkeit der Themen ein.

Stakeholder der KZVK

Direkter Einbezug

Vorstand & Management Board	Mitarbeitende
Projektteam KZVK	Mitarbeitervertretung

Indirekter Einbezug – Interne Stakeholder

Indirekter Einbezug – Externe Stakeholder

Bildungseinrichtungen	Kunden B2B
Endkunden/Versicherte	Energieversorger
Finanzinstitute	Vertreterversammlung
Industrieverbände	Lieferanten (zusätzlicher Bedarf)
Medien	Regionale Gemeinschaften
Umwelt-NGOs	Wettbewerb
Träger	Aufsichtsrat

Passiv - Beobachten

Natur/Schöpfung

Rolle der Verwaltungs- und Aufsichtsorgane

Die Corporate Governance-Struktur der KZVK stellt sich wie folgt dar: Träger der KZVK ist der Verband der Diözesen Deutschlands (VDD). Er setzt sich aus 27 rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Diözesen zusammen und nimmt Aufgaben wahr, die ihm von der Deutschen Bischofskonferenz übertragen wurden. Eine dieser Aufgaben ist die Besetzung der KZVK-Gremien. Hierzu gehören der KZVK-Ausschuss und die Verbandsaufsicht.

Der KZVK-Ausschuss ist das Bindeglied zwischen den Gremien der KZVK und dem VDD. Er besteht aus fünf Personen. Zu seinen Funktionen gehören die Vorbereitung und Umsetzung von Maßnahmen für die Vollversammlung des VDD. Darüber hinaus bereitet er die Be- und Abberufung der Mitglieder des Aufsichtsrats und der Vertreterversammlung sowie ihrer Vorsitzenden vor.

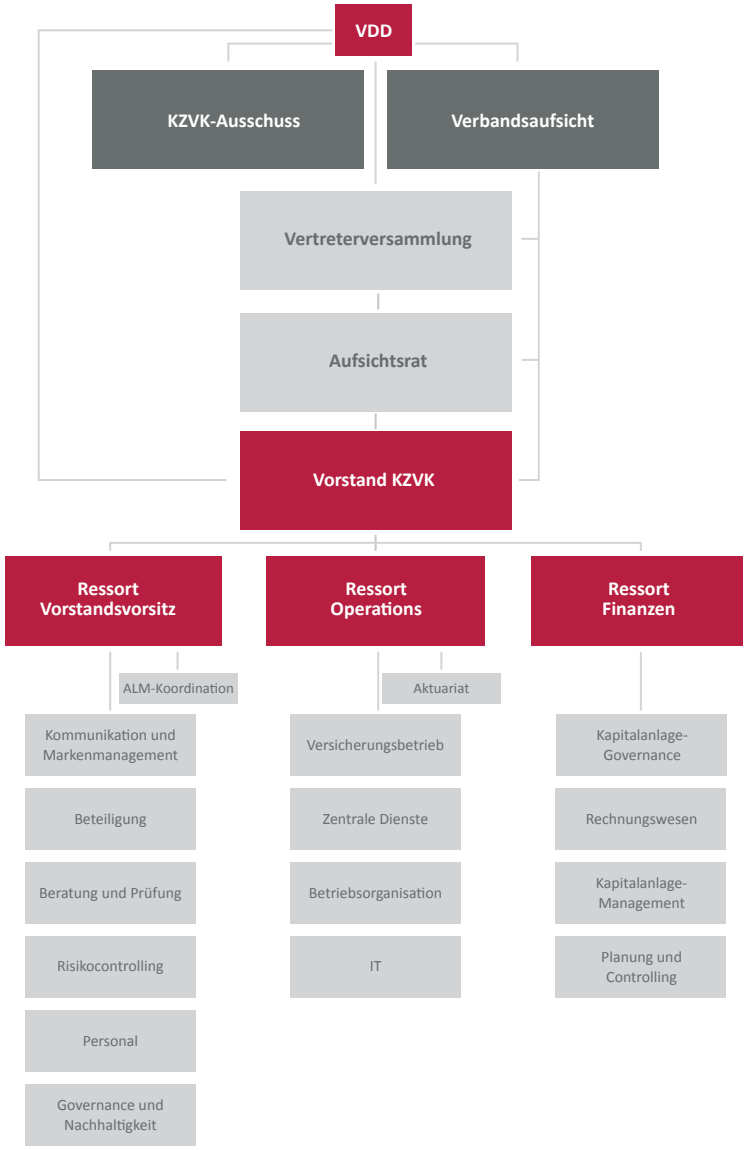
Die Verbandsaufsicht ist direkt dem VDD unterstellt und übernimmt die Aufsichtsfunktion über die KZVK. Zu ihren Kernaufgaben gehören die Rechts-, Fach- und Finanzaufsicht sowie die Sicherstellung einer satzungskonformen Tätigkeit von Vorstand, Aufsichtsrat und Vertreterversammlung. Neben zwei hauptamtlich tätigen Mitgliedern hat die Verbandsaufsicht vier ehrenamtliche Mitglieder.

Die Organe der KZVK sind die Vertreterversammlung, der Aufsichtsrat sowie der Vorstand. Der Nachhaltigkeitsbericht findet keine Anwendung auf den Verband der Diözesen Deutschlands, dessen Ausschüsse und die Verbandsaufsicht. Er bezieht sich auf die Tätigkeiten des Vorstands, der Ressorts sowie der Abteilungen der KZVK.

Die Vertreterversammlung

Die Vertreterversammlung wird für fünf Jahre durch die Vollversammlung des VDD berufen und besteht aus 19 Personen (davon aktuell fünf Frauen), die grundsätzlich ehrenamtlich tätig sind. Die Mitglieder neben dem neutralen Vorsitzenden sind je zur Hälfte Vertreter der Gewährträger und Dienstgeber einerseits sowie der Versicherten andererseits. Die Vertreterversammlung entscheidet unter anderem über die Kassensatzung mit Ausnahme der Paragrafen 1 bis 10, die in die Zuständigkeit der Vollversammlung des VDD fallen, über die Beitragssätze der KZVK sowie über die Entlastung des Aufsichtsrats.

Organisations- und Gremienstruktur der KZVK



Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat wird für einen Zeitraum von fünf Jahren durch die Vollversammlung des VDD berufen und besteht aus neun Personen (davon aktuell keine Frauen), die grundsätzlich ehrenamtlich tätig sind. Neben dem neutralen Vorsitzenden gibt es vier Vertreter der Gewährträger und Dienstgeber sowie vier Vertreter der Versicherten. Mit dieser paritätischen Besetzung ist sichergestellt, dass die Interessen sowohl der Dienstgeber- als auch der Dienstnehmerseite gewahrt werden. Zu den Kernaufgaben des Aufsichtsrats gehören unter anderem: Bestellung, Abberufung und Kontrolle des Vorstands, Feststellung von Wirtschafts- und Stellenplan sowie Jahresabschluss, Beschluss von Richtlinien für die Anlage und Verwaltung von KZVK-Vermögen.

Zudem kann der Aufsichtsrat aus seiner Mitte zu bestimmten Themenkomplexen Ausschüsse bilden. Derzeit sind folgende Ausschüsse eingerichtet: Satzungsausschuss, Prüfungsausschuss, Personalausschuss und Kapitalanlageausschuss. Die Ausschüsse bereiten die in der Satzung geregelten Entscheidungen des Aufsichtsrats vor.

Der Aufsichtsrat befasst sich zudem mit Themen der Nachhaltigkeit, hier insbesondere im Bereich der Kapitalanlagen. Er erlässt die Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage in der KZVK und entscheidet über die Ausschlusskriterien für Aktien und Unternehmensanleihen ebenso wie über Kriterien für Investitionen in Staatsanleihen. Zudem hat der Aufsichtsrat die Freigabe für ein eigenes Budget erteilt, das Investitionen ermöglicht, bei denen eine positive Wirkung auf die Gesellschaft im Vordergrund steht. Mit diesen Impact Investments sollen im Sinne der katholischen Soziallehre benachteiligte Menschen in benachteiligten Regionen unterstützt und deren Einkommens- und Lebenssituation verbessert werden.

Der Aufsichtsrat besteht aus Personen, die im Bereich der Nachhaltigkeit mindestens Vorkenntnisse haben. Auf Arbeitgeberseite sind die Vorstände oder Geschäfts- und Verwaltungsleitungen von Banken, Krankenhäusern oder Sozialeinrichtungen von Berufs wegen mit dem Thema vertraut. Auf Mitarbeitendenseite haben Personen aufgrund ihrer Tätigkeit in kirchlichen oder sozialen Einrichtungen Berührungspunkte mit ESG. Zudem sind manche auch in Initiativen wie der Friedensbewegung engagiert, so dass hier auch Grundlagen der Nachhaltigkeit vorhanden sind.

Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat regelmäßig und bei Bedarf ad hoc zu Themen der Nachhaltigkeit im Rahmen von Aufsichtsrats- oder Ausschusssitzungen informiert und geschult. Insbesondere zu spezifischen Themen wie Impact Investing erfolgt eine ausführliche Erläuterung zu Hintergründen, Rechtsgrundlagen, Risiken und Auswirkungen. Anfragen des Aufsichtsrats nach Informations- und Erläuterungsbedarf werden in der nächstfolgenden Sitzung erfüllt.

Der Vorstand

Dem dreiköpfigen Vorstand obliegt die gesamtverantwortliche Leitung der KZVK. Er leitet das Unternehmen gemeinschaftlich unter eigener Verantwortung nach Maßgabe der Satzung sowie der Geschäftsordnung für den Vorstand, die vom Aufsichtsrat erlassen wird. Die Aufgabeverteilung innerhalb des Vorstandes folgt dabei einer 3C-Struktur: Der Vorstandsvorsitzende (CEO) verantwortet die Abteilungen Governance und Nachhaltigkeit, Risikocontrolling, Verwaltung der Beteiligten, Kommunikation und Markenmanagement, Personal und Beratung und Prüfung der Beteiligten. Dem Ressortvorstand Operations (COO) obliegt die Verantwortung für die Abteilungen Versicherungsbetrieb, IT, Betriebsorganisation und die Zentrale Dienste. Dem Ressortvorstand Finanzen (CFO) sind die Abteilungen Kapitalanlagemanagement, Kapitalanlage-Governance, Rechnungswesen und Planung und Controlling zugeordnet.

Die Gesamtverantwortung für das Nachhaltigkeitsmanagement liegt beim Vorstand der KZVK. Infolgedessen obliegt diesem künftig auch die umfassende Verantwortung für die Überwachung, Verwaltung und Beaufsichtigung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsaspekten der KZVK. Alle wegweisenden und relevanten Entscheidungen werden vom Gesamtvorstand getroffen.

Im Ressort des Vorstandsvorsitzenden wurde zu Beginn des Jahres 2025 die Abteilung „Governance und Nachhaltigkeit“ eingerichtet, um das Thema Nachhaltigkeit unternehmensweit zu verankern. Sie wird zukünftig das im Rahmen eines laufenden Projektes erarbeitete unternehmensweite Nachhaltigkeitskonzept sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung managen und weiterentwickeln. Die Abteilung verantwortet die Koordination der Zulieferungen aus den Abteilungen, die Plausibilisierung sowie die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts. Darüber hinaus entwickelt sie die Nachhaltigkeitsstrategie weiter und stimmt diese mit dem Management ab. Sie entwickelt zusammen mit den Fachbereichen praktikable Umsetzungsmaßnahmen sowie KPI und monitort deren Umsetzung. Hierfür wurde die Stelle einer Nachhaltigkeitsreferentin oder eines Nachhaltigkeitsreferenten eingerichtet, die beziehungsweise der diese Aufgaben ab dem Jahr 2026 eigenverantwortlich übernimmt. Die Umsetzung der erarbeiteten Nachhaltigkeitsmaßnahmen wird in den Fachbereichen verantwortet.

Die Strategie

Als christliche Einrichtung und Treuhänderin verfolgt die KZVK seit 1976 das Ziel, die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte von katholisch-kirchlichen und karitativen Arbeitgebern sicherzustellen.

Unsere Geschäftsstrategie beschreibt, wie wir diesen Auftrag heute und in Zukunft erfüllen wollen – strategisch geplant, operativ umgesetzt und kulturell getragen. Sie besteht aus unserem Selbstverständnis, unseren strategischen Kernaufgaben und den darauf einzahlenden strategischen Fokuszielen. Unser Selbstverständnis ist für uns zugleich Mission und Vision der KZVK.

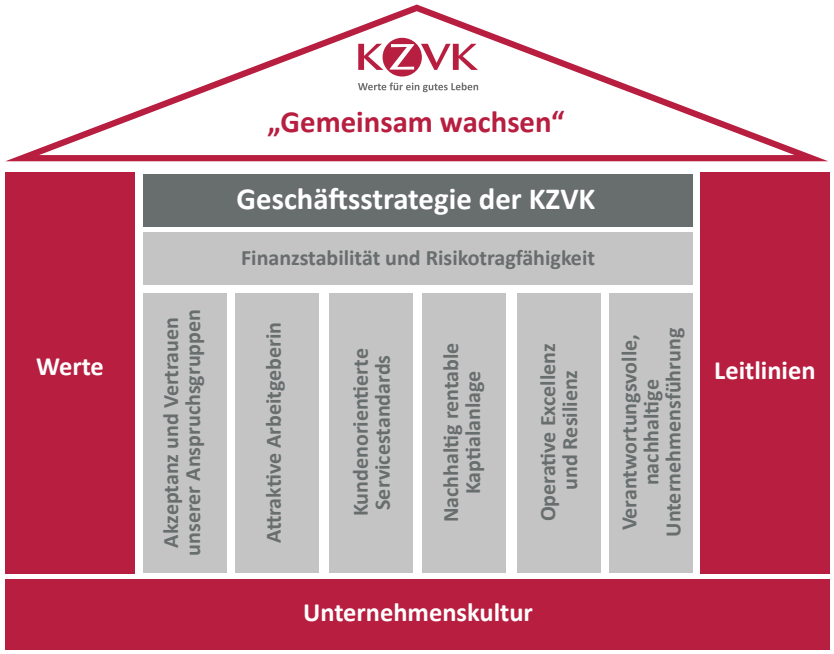
Unsere Mission haben wir wie folgt definiert: Unsere Arbeit dient Menschen, die Großes leisten. Wir unterstützen die bei uns beteiligten Arbeitgeber in der betrieblichen Altersvorsorge ihrer Beschäftigten. Für sie und ihre Angehörigen sorgen wir für eine spürbare Verbesserung ihrer Lebenssituation.

Diese Mission setzen wir in der folgenden Vision um: Wir setzen Maßstäbe als leistungsstarke Partnerin und professionelle Dienstleisterin unserer Beteiligten und Versicherten. Wir sind attraktive Arbeitgeberin für qualifizierte Fach- und Führungskräfte.

Unter dem Motto „Gemeinsam wachsen“ subsumieren wir unsere Geschäftsstrategie und unser Werteverständnis. Dazu gehören:

- unsere Geschäftsstrategie mit den strategischen Kernaufgaben
- unsere gemeinsamen Werte und Leitlinien
- sowie unsere gelebte Unternehmenskultur

Dieses Zusammenspiel macht unser Strategie- und Wertehaus sichtbar.



Die strategische Ausrichtung wird vom Vorstand und den Abteilungsleitungen verantwortet und getragen. Alle im Unternehmen aufgestellten Substrategien orientieren sich an dieser gemeinsamen Geschäftsstrategie und zahlen auf deren Umsetzung ein. Wir haben aktuell folgende Substrategien (in alphabetischer Reihenfolge):

- IT- und BO-Strategie
- Kapitalanlagestrategie und -management
- Kommunikationsstrategie
- Kunden- und Servicestrategie
- Personalstrategie
- Produkt- und Finanzierungsstrategie
- Risikostrategie und -management

Die Unternehmenskultur

Unsere Geschäftsstrategie steht nicht für sich allein – sie wird getragen von einer gelebten Unternehmenskultur und flankiert von gemeinsamen Werten und Leitlinien, die Orientierung im Alltag geben sollen. Unsere strategischen Kernaufgaben werden regelmäßig überprüft und helfen uns dabei, die KZVK zielgerichtet zu steuern und Vorhaben zu priorisieren. Diese Elemente sind miteinander verbunden und spiegeln wider, wer wir als Organisation sind und wie wir miteinander arbeiten wollen.

Das Strategie- und Wertehaus ist dabei kein statisches Gebilde. Die regelmäßige Überprüfung erfolgt jährlich im Management im Rahmen der Ziele- und Wirtschaftsplanung und zieht gegebenenfalls eine Anpassung der strategischen Ausrichtung, der Werte und Leitlinien nach sich. Dies stellt einen Bestandteil unseres Entwicklungsprozesses dar.

Die Werte der KZVK sind in vier Themenfeldern zusammengefasst:

- Wertschätzung, Respekt und Vertrauen: Wir sind ehrlich, offen und transparent, zeigen einander Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Selbstständigkeit und Eigenverantwortung: Wir fordern und fördern einander durch Einbindung in Entwicklungs- und Entscheidungsprozesse.
- Leistungsbereitschaft und stetige Verbesserung: Wir verbessern laufend unsere Qualität und Effizienz.
- Verantwortliches Handeln: Als verlässliche Partnerin handeln wir nachhaltig und gehen mit den uns anvertrauten Geldern wirtschaftlich und verantwortlich um.

Die dazugehörigen Leitlinien beschreiben die Themenkomplexe:

Zusammenarbeit und Führung

Unsere gemeinsame Aufgabe möchten wir durch eine ehrliche und verlässliche Zusammenarbeit erfüllen, die auf gegenseitigem Respekt und Vertrauen fußt. Wir bieten unseren Beschäftigten dazu ein anspruchsvolles und abwechslungsreiches Arbeitsumfeld. Wir ermöglichen ihnen Freiräume, um eigenverantwortlich Leistungen zu erbringen. Um dies zu ermöglichen, setzen wir auf Transparenz, Information und regelmäßigen Austausch, zum Beispiel in Betriebsversammlungen, Ressortbesprechungen und in der internen Kommunikationsplattform.

Engagement im beruflichen Umfeld und die Freude daran, sich stetig zu verbessern, sind Grundlage des Unternehmenserfolgs der KZVK. Unsere Führungskräfte und die Mitarbeitenden wachsen gemeinsam. Sie sind Vorbilder.

Qualität und Innovation

In einer zunehmend digitalisierten und komplexer werdenden Welt bilden Qualität und Innovation für die KZVK eine Einheit, um unseren Kunden den besten Service zu bieten. Dafür finden wir Lösungen und verbessern kontinuierlich unsere Arbeitsprozesse.

Wir sind offen für Veränderungen, erkennen Verbesserungsmöglichkeiten und entwickeln uns laufend weiter. Hierzu fördern wir Kreativität, lernen aus unseren Fehlern und schaffen Freiräume für neue Ideen und deren Umsetzung. Zahlreiche Formate wie Workshops, Orientierungshilfen, Impulsvorträge zahlen darauf ein.

Technologie und Effizienz

Wir handeln kunden- und lösungsorientiert und setzen dafür kosteneffiziente Technologien ein. Dazu investieren wir in nachhaltige Lösungen für alle Anliegen rund um die KZVK. So haben wir beispielsweise mit „Meine KZVK“ ein Webportal entwickelt, das allen Versicherten ermöglicht, online auf ihre Versicherungsnachweise zuzugreifen. Wir richten den Blick in die Zukunft und nutzen dabei vorhandene und neue Synergien.

Ethik und Nachhaltigkeit

Wir sind Partnerin für die betriebliche Altersversorgung im kirchlich-karitativen Raum. In besonderem Maße fühlen wir uns dem Respekt vor dem Menschen, der Solidarität und der Generationengerechtigkeit verpflichtet. Verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln bedeutet für uns: die ethischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unseres Handelns mit den wirtschaftlichen Anforderungen in Einklang zu bringen.

Nachhaltigkeitsstrategie

Die Entwicklung und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie ist gemeinsame Aufgabe der Führungskräfte der KZVK. Bereits Ende 2023 erfolgten hierfür die ersten Weichenstellungen. Im Management wurden in einer Klausurtagung sieben Handlungsfelder der Nachhaltigkeit erarbeitet, die als wesentlich für die KZVK angesehen wurden. Diese wurden im Rahmen einer doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Anlehnung an die CSRD-Methodik Ende 2024 überprüft. Auch wenn die KZVK nicht der CSRD unterliegt, wurde die Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, um gezielt die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte der KZVK zu ermitteln.

Als wesentliche Nachhaltigkeitsfelder kristallisierten sich die Themen Klimaschutz, Eigene Belegschaft, Kunden und Versicherte, Governance, Kapitalanlage, Risikomanagement sowie Produktdesign und Lifecycle Management heraus.
Sie dienen als Grundlage für die Erarbeitung einer Nachhaltigkeitsstrategie mit den entsprechenden Maßnahmen. Diese werden in den nachfolgenden Kapiteln zu den Themen jeweils einzeln erläutert.

Wesentlichkeitsanalyse

Die Wesentlichkeitsanalyse wurde mit der Unterstützung eines externen Partners nach den Maßgaben der CSRD Ende 2024 durchgeführt, um sowohl die finanziellen als auch die wirkungsbezogenen Auswirkungen unserer Nachhaltigkeitsthemen zu erfassen (doppelte Materialität).

Aus finanzieller Sicht betont die doppelte Wesentlichkeit, wie sich die Nachhaltigkeitsfaktoren auf die finanzielle Leistung eines Unternehmens auswirken können, einschließlich Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG). Andererseits wird aus gesellschaftlicher Sicht deutlich, wie die Tätigkeit eines Unternehmens das Wohlergehen von Gemeinschaften, Ökosystemen und des gesamten gesellschaftlichen Gefüges beeinflussen kann.

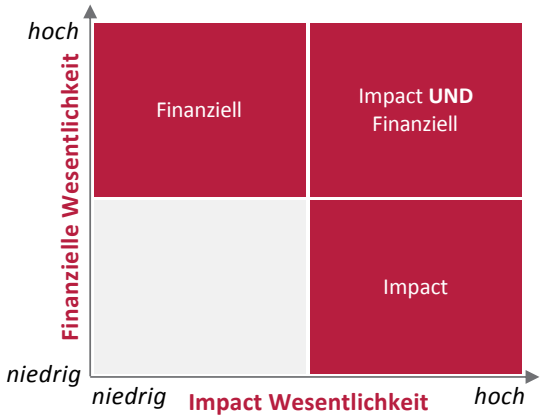
Darstellung der doppelten Wesentlichkeitsprüfung

Die doppelte Wesentlichkeitsprüfung entscheidet über die Aufnahme eines Themas in den Nachhaltigkeitsbericht. Ein Thema wird als „wesentlich“ angesehen, wenn es die Kriterien für die Wesentlichkeit der Auswirkungen („Impact“) oder die finanzielle Wesentlichkeit oder beide erfüllt.

Impact Wesentlichkeit (Inside-Out)

Tatsächliche oder potenzielle, negative oder positive Auswirkungen eines Unternehmens auf seine soziale und ökologische Umwelt

zum Beispiel Beitrag zum Klimawandel durch Treibhausgasemissionen



Finanzielle Wesentlichkeit (Outside-In)

Risiken und Chancen, die die finanzielle Situation eines Unternehmens beeinflussen können

zum Beispiel Schäden an Produktionsanlagen durch Naturkatastrophen

Der Ansatz der doppelten Wesentlichkeit ist in der CSRD verbindlich vorgeschrieben. Er unterstützt dabei, ...

- … den **spezifischen Nachhaltigkeitskontext** des Unternehmens zu verstehen.
- … die **zentralen Handlungsfelder** im Bereich Nachhaltigkeit zu priorisieren.
- … Unternehmen die **Fokussierung** von **Ressourcen** zu ermöglichen.
- … die **richtigen Maßnahmen** zu identifizieren und Stakeholder zu **informieren**.
- … strategierelevante **Schlussfolgerungen** abzuleiten.

Die KZVK verwendete einen siebenstufigen Ansatz zur Durchführung der Wesentlichkeitsbewertung. Die nachfolgende Abbildung stellt diese dar:



In einem ersten Schritt wurden die potenziellen Nachhaltigkeitsthemen anhand der Empfehlungen der Umsetzungsleitlinien der European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG) ermittelt. Hierzu wurden verschiedene Standards herangezogen, beispielsweise der Standard der Global Reporting Initiative (GRI), der Standard des Sustainability Accounting Standards Board (SASB), die Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen (SDGs) sowie die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als primäre Quellen für die Abgrenzung wesentlicher Themen.

Zunächst wurden sämtliche Themen und Subthemen der ESRS sowie der vorgenannten Standards erfasst. Ein ganzheitlicher Ansatz ist entscheidend, um das komplexe Umfeld der KZVK zu erfassen und sämtliche potenziell wesentlichen Themen systematisch zu identifizieren. Anschließend wurden die Themen auf die für die KZVK spezifisch bedeutsamen zu einer Shortlist reduziert.

Auswirkungen, Risiken und Chancen (IRO)

Kernelement der Wesentlichkeitsanalyse ist die Ermittlung der Auswirkungen (Impact), Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) für das Unternehmen.

Risiken und Chancen werden im Rahmen der „Finanziellen Wesentlichkeit“ (Outside-In-Perspektive) identifiziert. Sie beziehen sich auf negative beziehungsweise positive finanzielle Effekte von Nachhaltigkeitsaspekten auf das Unternehmen. Zudem haben sie einen kurz-, mittel- oder langfristigen Einfluss auf die Unternehmensentwicklung, die Finanzlage, die finanzielle Performance, den Zahlungsstrom, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten.

Auswirkungen werden im Rahmen der „Wesentlichkeit der Auswirkungen“ (Inside-Out-Perspektive) identifiziert. Sie beziehen sich auf die Auswirkungen, die das Unternehmen durch seine Geschäftstätigkeit, -beziehungen oder Produkte auf Menschen und die Umwelt hat. Diese Auswirkungen können positiv oder negativ sowie tatsächlich oder potenziell sein. Sie geben den negativen oder positiven Beitrag des Unternehmens zur nachhaltigen Entwicklung an.

Die KZVK hat in Workshops die IROs gemäß den aus den ESRS identifizierten Themen, Unterthemen und Unter-Unterthemen erfasst, analysiert und unternehmensspezifisch dargestellt. Hierzu wurden Risikomatrizen der Abteilungen, öffentlich zugängliche Risikolisten wie die Liste der physischen Risiken aus der EU-Taxonomie und der CSRD/ESRS verwendet. Die IROs wurden dann in themenspezifisch durchgeführten Workshops spezifiziert.

Die Bewertung erfolgte anhand vordefinierter Skalen getrennt nach Finanz- und Auswirkungsperspektive im Einklang mit dem ESRS und den EFRAG-Umsetzungsleitlinien für Wesentlichkeitsbeurteilungen. Damit war eine solide und quantifizierbare Methode zur Bewertung der potenziellen Auswirkungen und finanziellen Folgen für jedes Thema der Shortlist vorhanden, sodass eine fundierte Entscheidungsfindung ermöglicht wurde.

Die IRO-Analyse führte zu folgendem Ergebnis:

IRO-Analyse

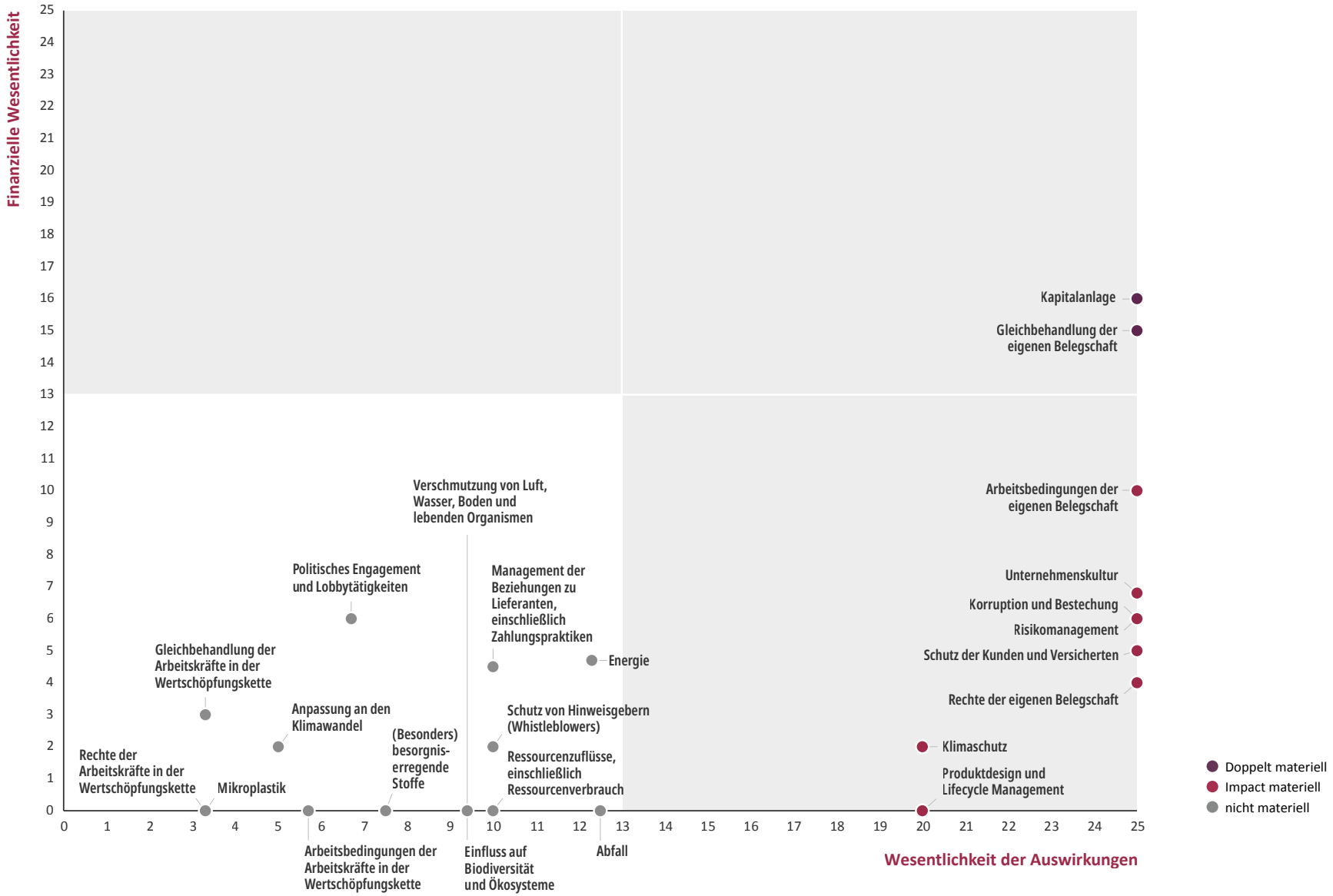
ID	E / S / G	Quelle	Thema	Shortlist Thema	Materialität
1	E1	ESRS	Klimawandel und Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	nicht materiell
2	E1	ESRS		**Klimaschutz**	**Impact materiell**
3	E1	ESRS		Energie	nicht materiell
4	E2	ESRS	Umweltverschmutzung	Verschmutzung von Luft, Wasser, Boden und lebenden Organismen	nicht materiell
5	E2	ESRS		(Besonders) besorgniserregende Stoffe	nicht materiell
6	E2	ESRS		Mikroplastik	nicht materiell
7	E4	ESRS	Biodiversität und Ökosysteme	Einfluss auf Biodiversität und Ökosysteme	nicht materiell
	E4	ESRS		Auswirkung auf Arten	nicht materiell
8	E5	ESRS	Ressourcen und Abfall	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcenverbrauch	nicht materiell
9	E5	ESRS		Abfall	nicht materiell
10	S1	ESRS	Eigene Belegschaft	**Arbeitsbedingungen der eigenen Belegschaft**	**Impact materiell**
11	S1	ESRS		**Gleichbehandlung der eigenen Belegschaft**	**Doppelt materiell**
12	S1	ESRS		**Rechte der eigenen Belegschaft**	**Impact materiell**
13	S2	ESRS	Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	nicht materiell
14	S2	ESRS		Gleichbehandlung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	nicht materiell
15	S2	ESRS		Rechte der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	nicht materiell
16	S4	ESRS	Kunden und Versicherte	**Schutz der Kunden und Versicherten**	**Impact materiell**
17	S4	ESRS		Rechte der Kunden und Versicherten	nicht materiell
18	G1	ESRS	Governance	**Unternehmenskultur**	**Impact materiell**
19	G1	ESRS		Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	nicht materiell
20	G1	ESRS		Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten	nicht materiell
21	G1	ESRS		Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	nicht materiell
22	G1	ESRS		**Korruption und Bestechung**	**Impact materiell**
23	G	SASB	Industriespezifika	**Produktdesign und Lifecycle Management**	**Impact materiell**
24	G	SASB		**Risikomanagement**	**Impact materiell**
25	Übergreifend	Industriespezifisch		**Kapitalanlage**	**Doppelt materiell**

Wesentlichkeitsmatrix

Die Wesentlichkeitsmatrix (siehe Grafik auf der folgenden Seite) stellt eine konsolidierte Übersicht über die Ergebnisse der Wesentlichkeitsbewertung dar. Sie kombiniert die Inside-out-Perspektive (Materialität der Auswirkungen) und die Outside-in-Perspektive (finanzielle Materialität) in einer Grafik. Die Wesentlichkeitsmatrix dient als strukturierte visuelle Darstellung der wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen. Darüber hinaus bietet sie einen strategischen Fahrplan für die Nachhaltigkeitsbemühungen, indem sie die Themen hervorhebt, die sich sowohl mit den Prioritäten des Unternehmens als auch mit den Anliegen der Interessengruppen überschneiden.

Die Wesentlichkeitsanalyse war eine wertvolle Methode, sich unter Einbezug aller Stakeholder mit den vielfältigen Nachhaltigkeitsaspekten in der KZVK auseinanderzusetzen. Die ganzheitliche und intensive Beschäftigung mit ihr hat erheblich dazu beigetragen, die Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert und entlang der relevanten Themen auszurichten und entsprechend zielgerichtete Maßnahmen für das Unternehmen zu definieren. Diese werden in den folgenden Kapiteln beschrieben.

Wesentlichkeitsmatrix der KZVK





2. Umweltinformationen

„Mer dun et zusamme“ ist Kölsch und bedeutet, dass man gemeinsam anpackt, füreinander einsteht und Dinge im Team erledigt. Auch in Sachen Umweltschutz ziehen wir an einem Strang.

2. Umweltinformationen

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen)

- Durch das mobile Arbeitsangebot der KZVK für die Mitarbeitenden wird unnötiges Pendeln vermieden.

Wesentliche Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) wurden nicht identifiziert.

Strategie

Die Umwelt und das Klima sind unabdingbare Grundlagen unseres Lebens, die es dauerhaft zu schützen und zu erhalten gilt. Die Bewahrung der Schöpfung ist für uns als KZVK eine besondere Verpflichtung und fest mit unserer strategischen Ausrichtung einer verantwortungsbewussten nachhaltigen Unternehmensführung verbunden. Wir bekennen uns zum Pariser Klimaabkommen und ergreifen aktiv Maßnahmen, um unseren Beitrag zur Begrenzung der globalen Erwärmung zu leisten und die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns auf das Klima kritisch zu hinterfragen und zu minimieren.

In diesem Teil des Nachhaltigkeitsberichts geben wir Einblicke, wie wir auf den Klimawandel reagieren, welche Fortschritte wir bereits erzielt haben und welche Schritte wir zukünftig unternehmen, um unsere Klimaauswirkungen weiter zu reduzieren.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie „Nachhaltig leben – jetzt und im Alter“ bildet den Rahmen für eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung. Sie verankert nachhaltiges Handeln in unserem Geschäftsalltag und umfasst unsere Verpflichtung zum Schutz des Klimas sowie den bewussten Umgang mit den Herausforderungen des Klimawandels. Im Einzelnen bedeutet dies:

- CO_2-Emissionen im Betrieb werden reduziert, die verbleibende Emissionen werden geprüft und gegebenenfalls durch Ausgleichsmaßnahmen kompensiert.
- Geschäftsaktivitäten erfolgen unter Berücksichtigung umweltfreundlicher Aspekte.
- Digitalisierung optimiert Prozesse, reduziert Papierverbrauch und Transportwege.
- Ressourcen im eigenen Gebäude werden effizient genutzt, um die Umweltwirkung zu verbessern.

Ziele

Die KZVK hat sich als Ziel gesetzt, systematisch jährlich den CO_2-Fußabdruck zu erfassen, um kontinuierlich ihre Umweltleistung zu verbessern und langfristig Klimaneutralität im eigenen Betrieb anzustreben.

Maßnahmen

Im Jahr 2025 wurde der Aufbau eines strukturierten Umweltmanagementsystems (UMS) für den Verwaltungsstandort der KZVK eingeleitet. Mit der Implementierung des UMS schafft die KZVK die Voraussetzungen für eine systematische, überprüfbare und kontinuierliche Verbesserung ihrer Umweltleistung und stärkt zugleich ihre Umwelt- und Klimaverantwortung.

Die Verantwortung für den weiteren Aufbau, die Pflege und Weiterentwicklung des UMS liegt bei der Stabsstelle Umweltschutz. Sie koordiniert die Umsetzung der umweltrelevanten Maßnahmen, begleitet interne Prozesse und ist zentrale Ansprechstelle für alle Belange des betrieblichen Umweltschutzes.

Neues Bürogebäude ab Dezember 2025

Im Dezember 2025 bezog die KZVK als Ankermieter neue Räumlichkeiten im „Gerling Quartier“, Hildeboldplatz 2–18, 50672 Köln. Auf einer Bürofläche von zirka 7.300 Quadratmetern belegt die KZVK dort den Gebäudeteil „The Gate“.

Das Gerling Quartier steht unter Denkmalschutz. Trotz dieser besonderen Rahmenbedingungen hat der Vermieter bei der Sanierung bereits in der Planungsphase wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Durch diese frühzeitige Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Planung und Umsetzung wurde sichergestellt, dass die Sanierung nicht nur den kulturellen Wert des Standorts erhält, sondern auch umweltverträglich und zukunftsorientiert gestaltet ist. Die energetische Sanierung führte nachweislich mit einem IST-Wert des Primärenergiebedarfes von 112,86 kWh/(m^2.a)[1] zu einem guten energetischen Standard, der über dem typischen Niveau unsanierter Bestandsgebäude liegt.

Als Mieter engagieren wir uns für eine nachhaltige und umweltfreundliche Gestaltung unserer Innenräume, indem wir bei der Auswahl der Ausstattung gezielt auf umweltverträgliche Lösungen geachtet haben. Um einige Beispiele zu nennen, wird die Raumtemperatur in allen Räumen über sogenannte Heiz- und Kühldeckenelemente entsprechend der Jahreszeit reguliert. Die Steuerung des Systems erfolgt zentral, sodass es sich um ein besonders energieeffizientes System handelt, das zur Nachhaltigkeit des Gebäudes beiträgt. Alle Büroflächen werden über eine Lüftungsanlage

[1] Energieausweis für Nichtwohngebäude gemäß den §§ 79 ff. Gebäudeenergiegesetz (GEG) vom 08.08.2020, Registrierungsnummer: NW-2025-005857003)

grundversorgt. In den größeren Besprechungsräumen ist die Belüftung leistungsstärker ausgelegt und mit CO_2-Sensorik ausgestattet, sodass die Frischluftzufuhr automatisch dem Bedarf angepasst wird. Die Grundbeleuchtung erfolgt über L-förmige Deckenleuchten mit effizienter LED-Technologie im warmweißen Lichtbereich. In den Büroräumen wird die Deckenbeleuchtung über Bewegungssensoren gesteuert und lässt sich nicht manuell regulieren.

Kapitalanlage

Wir berücksichtigen ESG-Aspekte in unserer Kapitalanlage gemäß den Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage der KZVK. Die Kapitalanlage kann als wesentlicher Dekarbonisierungshebel verstanden werden. Auch wenn derzeit kein konkretes Dekarbonisierungsziel für die Kapitalanlage definiert ist, werden klimapolitische Erwägungen zunehmend im Anlageprozess berücksichtigt (siehe Kapitel „Kapitalanlage“).

Digitalisierung und Papierverbrauch

Im Sinne eines papierlosen Büros fördern wir digitale Geschäftsprozesse, um Arbeitsabläufe zu optimieren und den Papierverbrauch sowie Transportwege zu minimieren. Zum Beispiel können unsere Geschäftsberichte (ab 2012) auf unserer Website digital abgerufen werden. Des Weiteren erhalten die im Kundenportal „Meine KZVK“ registrierten Versicherten ihre jährliche Mitteilung über den Stand ihrer Rentenanwartschaft papierlos in ihrem digitalen Postfach. Dieser digitale Service wird bereits von rund 53.000 Versicherten (Stand: 10.10.2025) genutzt.

Im Vergleich der Jahre 2022 und 2023 konnten wir anhand der Ermittlung eines durchschnittlichen Jahresverbrauchswerts eine Reduktion des Kopierpapierverbrauchs um ca. sieben Prozent verzeichnen. Im Jahr 2024 ist der Kopierpapierverbrauch im Vergleich zu 2023 nahezu konstant geblieben. Infolge der fortschreitenden Digitalisierung von Arbeitsabläufen sank der Kopierpapierverbrauch im Jahr 2025 gegenüber 2024 um ca. 35 Prozent.

Mobilität

Fahrzeugflotte

Für das Berichtswesen unserer Fuhrparkdaten nutzen wir im Rahmen der Fuhrparkverwaltung das Tool eines externen Anbieters. Zum Stand vom 31.12.2024 sind insgesamt 15 Fahrzeuge im Einsatz, von denen sich zwölf Fahrzeuge auf Hybridantrieb und drei Fahrzeuge auf Verbrennungsmotoren (1 x Diesel, 2 x Benzin) verteilen. Emissionen können durch Erfassung der Gramm CO_2-Äquivalente (gCO_2e) beurteilt werden: Auf der Basis der Fuhrparkberichte verzeichnen wir im Vergleich von 2022 zu 2024 einen Rückgang der Emissionen pro Kilometer von 205,15 (gCO_2e) auf 189,08 (gCO_2e).

Ein wesentlicher Faktor für diese Entwicklung war der im Laufe des Jahres 2024 vollzogene Leasingwechsel unserer Referentenfahrzeuge von reinen Benzinern auf moderne Plug-in-Hybridfahrzeuge (PHEV). Mit der Erhöhung des Anteils von Plug-in-Hybridfahrzeugen (PHEV) in unserem Fuhrpark leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Emissionen und unterstützen unseren Weg zu einer klimafreundlicheren Mobilität.

Hinweis: Einige Verbrauchsdaten für 2025 zur Fahrzeugflotte lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor und basieren daher auf den zuletzt verfügbaren Werten bis zum Stichtag 31.12.2024.

Mobilitätspakete/Dienstreisen
Im Rahmen der Angebote für die Mitarbeitenden bieten wir Mobilitätsdienstleistungen von Kooperationspartnern wie das von uns bezuschusste Deutschlandticket der Kölner Verkehrs-Betriebe (KVB) und das Dienstradleasing, um einen Anreiz zur Nutzung von emissionsarmen Mobilitätslösungen zu geben. Das Deutschlandticket wird zu über 50 Prozent durch die KZVK bezuschusst und von zwei Drittel der Mitarbeitenden genutzt. Derzeit sind rund 40 Leasingfahrräder in Nutzung.

Darüber hinaus sind wir Firmenmitglied eines Car-Sharing-Anbieters, um unseren Mitarbeitenden ein flexibles Mobilitätsangebot für Dienstfahrten zu bieten, ohne ein eigenes Auto zu benötigen.

Die Möglichkeit des mobilen Arbeitens reduziert die Pendelstrecken der Mitarbeitenden und trägt damit direkt zur Senkung verkehrsbedingter CO_2-Emissionen bei.

In unserer Reiserichtlinie haben wir für Dienstreisen festgelegt, dass bei der Wahl des Beförderungsmittels insbesondere die Aspekte des Klimaschutzes zu berücksichtigen sind. Im Zuge dessen wird die Nutzung von Flugzeugen bei innerdeutschen Dienstreisen von den Mitarbeitenden vermieden und bevorzugt die Bahn als Beförderungsmittel eingesetzt, was wesentlich zur Reduktion von CO_2-Emissionen beiträgt.

Abfallmanagement
Die KZVK trennt ihre Abfälle derzeit fachgerecht nach den Kategorien PPK (Papier, Pappe, Kartonagen), Restmüll, Sonderabfälle (Leuchtmittel, Altbatterien) sowie datenschutzrelevante Materialien wie Akten, Datenträger und Festplatten, die über zertifizierte Fachbetriebe vernichtet werden. Leere Tonerkartuschen werden in ein nachhaltiges Rücknahmeprogramm des Händlers überführt.

Für das neue Bürogebäude im Gerling Quartier wird ein erweitertes Abfallkonzept umgesetzt, das zusätzlich eine getrennte Erfassung von Wertstoffen, Bioabfällen und Glas vorsieht. Damit soll die Abfalltrennung weiter verbessert und ein noch bewussterer Umgang mit Ressourcen zur Schonung der Umwelt gefördert werden.

Energie

Strom

Für unsere Bürogebäude „Am Römerturm 8“ und „Zeughausstraße 14–22“ haben wir im Jahr 2025 zertifizierten Strom aus 100 Prozent erneuerbaren Energien (Ökostrom) bezogen. Zur Reduzierung des Stromverbrauchs wurde ein Teil der Gebäudebeleuchtung auf hocheffiziente LED-Beleuchtungstechnik umgestellt. Eine flächendeckende Umstellung auf LED-Beleuchtung wurde aufgrund des anstehenden Umzugs in ein neues Bürogebäude nicht weiterverfolgt.

Im Bereich Strom war die IT mit den Servern und deren Kühlung ein wesentlicher Verbraucher für die beiden Bürogebäude „Am Römerturm 8“ und „Zeughausstraße 14–22“.

Stromverbrauch und CO_2-Emissionen 2022 bis 2024 (100 Prozent Ökostrom):

Jahr	Stromverbrauch (kWh)	CO_2-Faktor Strommix* g/kWh	CO_2-Emissionen Strommix** kg	CO_2-Emissionen Strommix** (t)	CO_2-Faktor Ökostrom g/kWh	CO_2-Emissionen Ökostrom kg
2022						
Am Römerturm 8	231.256	433	100.134	100,13	0	0
Zeughausstraße 14-22	261.668	433	113.302	113,30	0	0
Gesamt:	**492.924**		**213.436**	**213,44**	**0**	**0**
2023						
Am Römerturm 8	237.897	386	91.828	91,83	0	0
Zeughausstraße 14-22	265.771	386	102.588	102,59	0	0
Gesamt:	**503.668**		**194.416**	**194,42**	**0**	**0**
2024						
Am Römerturm 8	249.026	363	90.396	90,40	0	0
Zeughausstraße 14-22	293.916	363	106.692	106,69	0	0
Gesamt:	**542.942**		**197.088**	**197,09**	**0**	**0**

* Quelle CO_2-Faktoren: Umweltbundesamt
** Entspricht eingesparter Menge an CO_2-Emissionen

Die Tabelle zeigt den Stromverbrauch und die daraus resultierenden CO_2-Emissionen der Jahre 2022 bis 2024. Zur Einordnung wurden die Emissionen sowohl anhand des durchschnittlichen Strommixes in Deutschland als auch auf Basis des tatsächlichen Bezugs von 100 Prozent Ökostrom mit Herkunftsnachweisen berechnet. Dadurch ergeben sich im bilanziellen Vergleich jeweils 0 kg CO_2-Emissionen für den eingesetzten Ökostrom. Die Verbrauchsdaten des Stroms für 2025 lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor und basieren daher auf den zuletzt verfügbaren Werten bis zum Stichtag 31.12.2024.

Im Frühjahr 2025 haben wir unsere Rechenzentren in eine Colocation-Einrichtung ausgelagert. Der Betreiber ist unter anderem nach DIN ISO 14001 und DIN ISO 50001 zertifiziert und setzt Strom zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien ein. Der Einsatz energieeffizienter Technologien an dem Standort unserer Rechenzentren trägt zu einer Optimierung des Stromverbrauchs bei. Durch die Möglichkeit der Skalierbarkeit kann die Infrastruktur flexibel und bedarfsgerecht angepasst werden, was Ressourcen spart und die Effizienz steigert. In den Rechenzentren haben wir Server eingesetzt, die nach dem Energy Star-Label zertifiziert sind.

Um unsere Umweltleistung messbar zu machen, haben wir begonnen, systematisch energiebezogene Kennzahlen (KPIs) zu erfassen. Dazu zählt insbesondere der absolute Energieverbrauch unserer IT-Systeme (in kWh/Jahr) als direkt beeinflussbarer Umweltaspekt. Ergänzend erfassen wir den energiebezogenen Verbrauch pro Mitarbeitenden (in kWh/Mitarbeitenden/Jahr), um die Energieeffizienz auch relativ zur Organisationsgröße bewerten und Entwicklungen im Zeitverlauf vergleichbar machen zu können.

Der Zugriff auf die Daten des Energieverbrauchs unserer Rechenzentren erfolgt für autorisierte Mitarbeitende des Fachbereichs IT eigenständig über das vom Anbieter bereitgestellte Kunden- und Serviceportal. Dieses Monitoring ermöglicht im Rahmen unseres UMS eine Überwachung und Analyse des Energieverbrauchs und trägt maßgeblich zur Transparenz, Nachhaltigkeit und kontinuierlichen Verbesserung unserer energiewirtschaftlichen Prozesse bei. Darüber hinaus strebt die KZVK an, ein eigenes Monitoring aufzubauen, das es ermöglicht, den Stromverbrauch pro eingesetzter IT-Komponenten zu erfassen. Aus den gesammelten Daten werden weitere Optimierungspotenziale abgeleitet.

Fernwärme
Die bezogene Fernwärme für unsere ehemaligen Bürogebäude wird mittels Kraft-Wärme-Kopplung (KWK) erzeugt.

Fernwärmeverbrauch und CO_2-Emissionen 2022 bis 2024:

Jahr	Fernwärme-verbrauch	CO_2-Faktor Fernwärme g/kWh**	CO_2-Emissionen Fernwärme (kg)	CO_2-Emissionen Fernwärme (t)
2022	*			
Am Römerturm 8	291.858	229	66.835	66,84
Zeughausstraße 14-22	307.759	229	70.477	70,48
Gesamt:	**599.617**		**137.312**	**137,31**
2023				
Am Römerturm 8	297.130	215	63.883	63,88
Zeughausstraße 14-22	287.050	215	61.716	61,72
Gesamt:	**584.180**		**125.599**	**125,60**
2024				
Am Römerturm 8	370.408	216	80.008	80,01
Zeughausstraße 14-22	281.710	216	60.849	60,85
Gesamt:	**652.118**		**140.857**	**140,86**

* Am Römerturm 8: Monate 1-11/2022
** Quelle CO_2-Faktoren: gemäß Kohlendioxidkostenaufteilungsgesetz (CO_2KostAufG): Rheinenergie Fernwärmenetz „Innenstadt“

Die Tabelle zeigt den jährlichen Fernwärmeverbrauch und die daraus resultierenden CO_2-Emissionen für die beiden von uns genutzten Bürogebäude in den Jahren 2022 bis 2024. Die Berechnung der Emissionen basiert auf den vom Versorger angegebenen Emissionsfaktoren. Leichte Veränderungen bei den Faktoren sowie im Verbrauch wirken sich entsprechend auf die jährlichen Emissionswerte aus. Die Verbrauchsdaten der Fernwärme für 2025 lagen zum Berichtszeitpunkt noch nicht vor und basieren daher auf den zuletzt verfügbaren Werten bis zum Stichtag 31.12.2024.



3. Sozialinformationen

Bei der KZVK zählt der Mensch. Wertschätzung und Respekt sind das Fundament für uns als Team.

3. Sozialinformationen

Eigene Belegschaft

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen):

- Es gibt Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, die Förderung einer ausgewogenen Work-Life-Balance und die Bereitstellung unterschiedlicher Arbeitszeitoptionen. Mehrarbeit wird über Gleitzeitkonto oder Lebensarbeitszeitkonto ausgeglichen.
- Tarifvertrag, überdurchschnittliche Anzahl an Urlaubstagen, regelmäßige Gehaltsanpassungen, betriebliche Altersvorsorge sowie weitere Bezuschussungen führen zu einer angemessenen Entlohnung.
- Durch Gehaltsbenchmarks stellt die KZVK eine angemessene und kompetitive Vergütung sicher.
- Die betriebliche Mitbestimmung (Mitarbeitervertretung) der KZVK schafft Fairness.
- Über unterschiedliche Formate stellt die KZVK die soziale Teilhabe zwischen allen Mitarbeitenden her, zum Beispiel Mitarbeitergespräche, Events, Mitarbeiterversammlung, Mitarbeiterbefragung und ein wie ein soziales Netzwerk ausgebautes Intranet.
- Unterschiedliche Anspruchsgruppen sind über jeweilige Arbeitnehmergruppen organisiert (Mitarbeitervertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung, Schwerbehindertenvertretung).
- Fast alle Mitarbeitende der KZVK sind Tarifangestellte (mehr als 95 Prozent).
- Die KZVK stellt über Prävention und Aufklärung im Bereich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz sicher, dass Arbeitsunfälle reduziert werden.
- Die KZVK führt regelmäßig Umfragen durch, um den psychischen und physischen Gesundheitszustand der Mitarbeitenden abzufragen und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung zu treffen.
- Investitionen in die Gesundheit der Mitarbeitenden verringern Abwesenheitstage.
- Die KZVK bietet ein umfangreiches Angebot an Schulungen und Weiterbildungen an.
- Förderung der Diversität trägt zu einer vielfältigen Gesellschaft bei.

Chancen (Opportunities):

- Gut ausgebildete Mitarbeitende (sehr spezifisches Geschäftsmodell der Versorgungskasse) können die Motivation und Produktivität der KZVK verbessern.

Strategie

Die KZVK verfolgt im Bereich der eigenen Belegschaft eine nachhaltige Personalstrategie, die auf langfristige Beschäftigung, faire Entlohnung, Gesundheit, Chancengleichheit und kontinuierliche Entwicklung ausgerichtet ist. Ziel ist es, ein sicheres, inklusives und attraktives Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützt, Mitarbeitende aktiv einbindet und deren Kompetenzen systematisch fördert. Durch Mitbestimmung, Präventionsmaßnahmen, Weiterbildung und soziale Absicherung wird sowohl die Zufriedenheit der Mitarbeitenden als auch die Zukunftsfähigkeit der Organisation gestärkt.

Die Personalstrategie der KZVK liegt in der Verantwortung der Personalleitung und basiert auf folgenden Grundprinzipien:

- Aufbau und Sicherung langfristiger Beschäftigungsverhältnisse (keine Befristungen, außer bei Auszubildenden und Werkstudierenden)
- Gestaltung guter und fairer Arbeitsbedingungen durch Tarifbindung und Mitbestimmung
- Förderung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden
- Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion als gelebte Werte
- Stärkung der Mitwirkung, Transparenz und Dialogkultur
- Systematischer Kompetenzaufbau und Nachwuchsförderung
- Unterstützung einer ausgewogenen Work-Life-Balance
- Beitrag zu gesellschaftlicher Verantwortung und Engagement

Ziele

- Sicherung einer attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeberposition
- Reduzierung von Belastungen und Ausfällen durch Prävention und Gesundheitsförderung
- Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit

- Starke Bindung von Mitarbeitenden und vertretbare Fluktuation
- Förderung einer lernenden Organisation
- Unterstützung einer mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur sowie von professionellem, verantwortlichem und selbstbestimmtem Arbeiten
- Ermöglichung flexibler und familienfreundlicher Arbeitsmodelle
- Sicherstellung einer angemessenen, transparenten und wettbewerbsfähigen Vergütung
- Sicherstellung hoher Leistungs- und Qualitätsstandards

Maßnahmen

Unsere Belegschaft im Überblick

Struktur, Vielfalt und Kennzahlen zur Belegschaft

Zum Stichtag 31.12.2025 beschäftigte die KZVK insgesamt 326 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – ohne Vorstand und ruhende Arbeitsverhältnisse, aber inklusive Werkstudierende und Aushilfen. Darunter befanden sich fünf Auszubildende in einem aktiven Ausbildungsverhältnis.

Beschäftigung Stand 31.12.2025

	Weiblich*	Männlich*	Divers*	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Beschäftigten	162	164	0	0	326
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	159	156	0	0	315
Zahl der befristeten Beschäftigten	1	4	0	0	5
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	0	0	0	0	0
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	112	139	0	0	251
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	54	21	0	0	75

* Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Beschäftigten

Beschäftigungsformen

Die KZVK setzt auf langfristige Beschäftigungsverhältnisse. Es bestehen keine befristeten Arbeitsverträge – hiervon ausgenommen sind Auszubildende und Werkstudierende.

Fluktuation und Altersstruktur

Im Jahr 2025 (tatsächliches Ausscheiden im Zeitraum 01.01. bis 31.12. des Jahres) verließen 19 Mitarbeitende die KZVK – darunter sechs altersbedingt durch Renteneintritt, sechs auf eigenen Wunsch sowie sieben aus sonstigen Gründen. Daraus ergibt sich eine allgemeine Fluktuationsrate (Abgänge/Beschäftigte x 100) von 5,8 Prozent und eine „echte“ (eigeninitiierte) Fluktuation von lediglich 1,8 Prozent (Arbeitnehmerkündigungen/Beschäftigte x 100). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt 15 Jahre; 20 Mitarbeitende sind bereits seit über 35 Jahren Teil der KZVK. Eine externe Validierung der Zahlen ist nicht erfolgt. (Verantwortung: Personalabteilung)

Altersteilzeit

Zum Jahresende 2025 befanden sich 17 Mitarbeitende in Altersteilzeit, davon zehn im Blockmodell in der Arbeitsphase, sechs in der Freistellungsphase und ein Mitarbeitender im Teilzeitmodell. Altersteilzeit ist ein wichtiges Instrument zur Planung von Nachbesetzungen und Ausdruck der Wertschätzung langjähriger Mitarbeit.

Werte, Prinzipien und Richtlinien

Grundlage unseres Handelns im Umgang mit Mitarbeitenden

Die KZVK möchte für aktuelle als auch für potenzielle Mitarbeitende eine attraktive und zukunftsfähige Arbeitgeberin sein. Im Mittelpunkt steht dabei das Bestreben, langfristige Arbeitsverhältnisse aufzubauen. Daher verzichtet die KZVK, mit Ausnahme von Auszubildenden und Werkstudierenden, grundsätzlich auf befristete Arbeitsverträge.

Dies schafft Sicherheit für die Mitarbeitenden und fördert deren kontinuierliche Weiterentwicklung. Gleichzeitig profitiert die KZVK von der Erfahrung und dem Wissen langjähriger Beschäftigter.

Die Rahmenbedingungen der Arbeitsverhältnisse werden nicht nur durch tarifliche Regelungen, sondern maßgeblich durch eine Vielzahl von Dienstvereinbarungen zwischen dem Vorstand und der Mitarbeitervertretung gestaltet. Besonders hervorzuheben sind hierbei die Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung sowie zum mobilen Arbeiten.

Die Dienstvereinbarung (DV) zur Arbeitszeitgestaltung ermöglicht einen flexiblen Arbeitszeitrahmen von Montag bis Freitag zwischen 6 Uhr und 20 Uhr. Dabei wird selbstverständlich die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Arbeitszeitschutz sichergestellt. (Inkrafttreten der aktuellen Version der DV zum 08.12.2025, verantwortlich: Personalleitung, Mitarbeitervertretung und Vorstand)

Mit der Dienstvereinbarung zum Mobilen Arbeiten wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit eröffnet, ihre Arbeitsleistung – unter Berücksichtigung betrieblicher Belange – auch außerhalb des Büros zu erbringen. Diese Regelung leistet einen wesentlichen Beitrag zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und stärkt die Arbeitszufriedenheit. (Inkrafttreten der aktuellen Version der DV zum 08.12.2025, verantwortlich: Personalleitung, Mitarbeitervertretung und Vorstand)

Im Rahmen des Umzugs in ein neues Gebäude wurde eine Dienstvereinbarung zur gemeinschaftlichen Nutzung von Arbeits- und Parkplätzen erarbeitet. Im neuen Gebäude wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit gefördert und ein deutlich flexibleres, crossfunktionales Arbeiten ermöglicht. (Inkrafttreten der DV zum 08.12.2025, verantwortlich: Personalleitung, Mitarbeitervertretung und Vorstand)

Durch die konsequente Ausrichtung auf verlässliche Beschäftigungsbedingungen, flexible Arbeitsmodelle und eine partnerschaftliche Mitbestimmung stärkt die KZVK nicht nur das individuelle Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden, sondern auch ihre eigene organisatorische Leistungsfähigkeit und Zukunftssicherheit. Unternehmensextern wirkende Faktoren wie der wachsende Fachkräftemangel, demografische Veränderungen und steigende Anforderungen an Arbeitgeberattraktivität können so gezielt abgefedert werden. Eine starke Bindung von Mitarbeitenden, geringe Fluktuation und ein attraktives Arbeitsumfeld erhöhen die Wettbewerbsfähigkeit der KZVK deutlich, sichern wertvolles Wissen langfristig im Unternehmen und ermöglichen eine stabile, qualitativ hochwertige Aufgabenerfüllung gegenüber Versicherten, Mitgliedern und weiteren Stakeholdern. Gleichzeitig stärkt die KZVK durch ihre moderne und werteorientierte Personalpolitik ihr Image als verantwortungsbewusste und zukunftsfähige Institution – ein entscheidender Faktor für den nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Dialog und Beteiligung

Nachhaltigkeit bedeutet für uns nicht nur ökologische Verantwortung, sondern auch eine langfristig tragfähige Unternehmenskultur. Dazu gehört, dass unsere Mitarbeitenden aktiv in Entscheidungen eingebunden werden, sich Gehör verschaffen können und die Möglichkeit haben, die Entwicklung der KZVK aktiv mitzugestalten. Beteiligung und offener Dialog sind daher zentrale Elemente unserer nachhaltigen Personalstrategie.

Einbindung der Mitarbeitenden in Entscheidungen

Der KZVK ist es ein zentrales Anliegen, ihre Mitarbeitenden umfassend zu informieren und aktiv in unternehmensübergreifende Entwicklungen einzubinden. Beteiligung und Mitgestaltung sind integrale Bestandteile der Unternehmenskultur.

Das Intranet dient dabei als zentrales Informations- und Kommunikationsmedium. Es bietet nicht nur aktuelle Beiträge zu relevanten Themen, sondern auch interaktive Funktionen wie Kommentarmöglichkeiten und regelmäßig stattfindende Kurzumfragen. So wird jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter Raum für Rückmeldung, Austausch und Diskussion gegeben. Für Anliegen, die nicht öffentlich geäußert werden sollen, stehen eine Vielzahl vertraulicher Kanäle zur Verfügung. Dazu zählen unter anderem die Personalabteilung, die Antidiskriminierungsstelle, die Mitarbeitervertretung, die Schwerbehindertenvertretung sowie ein Hinweisgebersystem, das auch über die Website zugänglich ist. So wird sichergestellt, dass Kritik, Beschwerden und sensible Themen angemessen adressiert werden können.

Neben der alltäglichen Arbeit bietet die KZVK viele Möglichkeiten, sich über die eigene Abteilung hinaus einzubringen. Sei es durch Engagement in Projekten (zum Beispiel der Umzug in das neue Verwaltungsgebäude), die Mitarbeit bei der Organisation von Veranstaltungen oder die Teilnahme an Fotoshootings für den Social-Media-Auftritt; die Beteiligung der Mitarbeitenden ist ausdrücklich erwünscht und wird gefördert.

Starke Interessenvertretung durch die MAV

Die Mitarbeitervertretung (MAV) vertritt die Interessen der Belegschaft auf Grundlage der MAVO (Mitarbeitervertretungsordnung). Sie besteht bei der KZVK aus elf gewählten Mitgliedern und bringt sich aktiv in soziale, personelle und organisatorische Fragen ein.

Die MAV trifft sich regelmäßig mit der Personalabteilung sowie mit einzelnen Vorstandsmitgliedern zu vertrauensvollen Gesprächen. Einmal jährlich findet ein Austausch mit dem gesamten Vorstand statt. Dienstvereinbarungen werden gemeinsam ausgearbeitet, und in Mitarbeiterversammlungen informiert die MAV transparent über aktuelle Themen. Diese enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit ist ein wichtiger Pfeiler für eine mitgestaltende Unternehmenskultur.

Vielfalt und Inklusion

Wir setzen auf ein Arbeitsumfeld, in dem alle die gleichen Chancen haben. Das fördert Innovation, stärkt die Zusammenarbeit und unterstützt ein nachhaltiges Miteinander.

Vielfalt als Stärke begreifen und fördern

Die KZVK sieht Vielfalt als einen wichtigen Bestandteil des Miteinanders. Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Hintergründe tragen dazu bei, bessere Entscheidungen zu treffen, voneinander zu lernen und gemeinsam erfolgreicher zu arbeiten. Ziel ist ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden sich unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft, Religion, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen respektiert und einbezogen fühlen.

Geschlechterverteilung in Führungsfunktionen

Zum Stichtag 31.12.2025 setzt sich das zentrale Führungsgremium, das Management Board der KZVK, wie folgt zusammen. Es besteht aus den drei Vorstandsmitgliedern sowie neun Abteilungsleitungen (drei Abteilungsleitungen je Vorstandsressort). Die Hauptaufgabe des Management Boards ist die Erarbeitung strategischer Entscheidungen, um die KZVK für alle Stakeholder langfristig erfolgreich zu machen. Das Board tagt regelmäßig alle vier Wochen und zieht sich darüber hinaus zwei- bis dreimal jährlich zu Klausuren zurück. Geschlechterspezifisch ist die Besetzung des Management Boards wie folgt:

- vier Positionen werden von Frauen besetzt (33,3 Prozent der Mitglieder)
- acht Positionen, einschließlich der drei Vorstandsmitglieder, sind mit Männern besetzt (66,7 Prozent der Mitglieder)

Bei den übrigen Führungskräften (alle Abteilungs-, Bereichs- und Gruppenleitungen, die nicht im Management Board aktiv sind) ergibt sich folgendes Bild:

- zwölf Positionen sind von Frauen besetzt (32,4 Prozent)
- 25 Positionen sind von Männern besetzt (67,6 Prozent)

Die KZVK verfolgt das Ziel, langfristig eine ausgewogenere Geschlechterverteilung zu erreichen, auch durch gezielte Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungsrollen, beispielsweise durch Führung in Teilzeit.

Altersstruktur – Zusammenarbeit über Generationen hinweg

Die Mitarbeitenden der KZVK verteilen sich auf verschiedene Altersgruppen:

Altersgruppe	Anzahl der Mitarbeitenden (Stand: 31.12.2025)
Bis 30 Jahre	31 Mitarbeitende (9,5 % der Beschäftigten)
31 bis 50 Jahre	135 Mitarbeitende (41,4 % der Beschäftigten)
Über 50 Jahre	160 Mitarbeitende (49,1 % der Beschäftigten)

Diese generationenübergreifende Belegschaft stärkt die KZVK durch den gezielten Austausch von Erfahrung und neuen Impulsen, etwa in gemischten Projektteams oder im Rahmen von Mentoring-Formaten.

Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung

Zum Stichtag 31.12.2025 beschäftigte die KZVK 17 Mitarbeitende (fünf Prozent der Belegschaft) mit anerkannter Schwerbehinderung oder Gleichstellung. Damit erfüllt die KZVK die Beschäftigungsquote von fünf Prozent; die KZVK ist somit von der Zahlung einer Ausgleichsabgabe befreit. Barrierearme Arbeitsplätze, ein wertschätzender Umgang sowie bedarfsgerechte Unterstützung sorgen dafür, dass Inklusion im Unternehmensalltag konkret gelebt wird.

Interkulturelle Vielfalt

Die KZVK vereint Menschen aus 21 Nationen und fünf Kontinenten (Afrika, Asien, Australien, Europa und Südamerika) unter einem Dach. Kulturelle Offenheit ist für die KZVK gelebte Praxis. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Religion oder Weltanschauung spielt bei Personalentscheidungen keinerlei Rolle. Was zählt sind Kompetenz, Haltung und gemeinsame Ziele.

Gesundheit und Sicherheit

Wir setzen auf umfassende Gesundheitsförderung, um die Leistungsfähigkeit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Dies ist ein zentraler Beitrag zur sozialen Nachhaltigkeit, da ein gesundes Team auch in Zukunft verantwortungsvoll, innovativ und resilient handeln kann.

Arbeits- und Gesundheitsschutz als zentrale Verantwortung

Der Schutz der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden hat bei der KZVK einen hohen Stellenwert. Ziel ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten – sowohl körperlich als auch psychisch. Die Mitarbeitenden waren im Berichtszeitraum durchschnittlich an 14 Arbeitstagen arbeitsunfähig (Zahl der gesundheitlich bedingten Ausfalltage aller Beschäftigten/Zahl der Beschäftigten). Die Quote der Ausfalltage im Verhältnis zu den Sollarbeitstagen der Beschäftigten liegt bei 5,4 Prozent.

Arbeitssicherheit

Die KZVK verfügt über ein funktionierendes System zur Arbeitssicherheit. Neben den offiziell bestellten internen Sicherheitsbeauftragten tagt viermal im Jahr der Arbeitsschutzausschuss. Dort arbeiten Vertreterinnen und Vertreter der Mitarbeitervertretung, der Personalabteilung, der Sicherheitsbeauftragten sowie externe Fachkräfte für Arbeitssicherheit und der betriebsärztliche Dienst eng zusammen. Gemeinsam werden aktuelle Themen, Auffälligkeiten und Maßnahmen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz besprochen.

Unfälle und Vorfälle

Im Berichtszeitraum kam es zu keinen Arbeitsunfällen und bisher nie zu Todesfällen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit bei der KZVK. Gelegentlich treten jedoch sogenannte Wegeunfälle auf, etwa auf dem Weg zur Arbeit oder nach Hause. Auch wenn diese nicht vollständig vermeidbar sind, werden Mitarbeitende regelmäßig im Rahmen von Sicherheitsunterweisungen für Gefahren auf dem Arbeitsweg sensibilisiert.

Psychische Gesundheit

Um nicht nur körperliche, sondern auch psychische Belastungen im Blick zu behalten, führt die KZVK regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastung durch. Die Befragung findet alle drei Jahre statt und wird durch die Personalabteilung durchgeführt und begleitet (Analyse, Workshops, Ableitung von Maßnahmen).

Die letzte Beurteilung hat im Jahr 2024 stattgefunden und zeigte insgesamt erfreuliche Ergebnisse. In einzelnen Bereichen, in denen Belastungen identifiziert wurden, wurden diese punktuell in den Fokus genommen und gezielt Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet.

Gesundheitsförderung

Ergänzend zur Prävention setzt die KZVK auf eine aktive Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden. Dazu zählen:

- Die Bereitstellung des Gesundheitsportals „pme Familienservice“ für alle Mitarbeitenden (zum Beispiel zur Beratung in belastenden Situationen)
- Die Möglichkeit einer Mitgliedschaft im Urban Sports Club mit sehr geringer Selbstbeteiligung
- Angebot zum Fahrrad-Leasing
- Regelmäßige Schulungen von Erst- und Brandschutzhelfern, um im Notfall schnell und sicher handeln zu können

Besonders erfreulich ist, dass sich regelmäßig eine Vielzahl an Mitarbeitenden freiwillig zur Teilnahme an diesen Schulungen bereit erklärt. Das große Interesse zeigt das ausgeprägte Sicherheitsbewusstsein und die Bereitschaft vieler Kolleginnen und Kollegen, Verantwortung für andere zu übernehmen.

Die KZVK versteht Gesundheitsförderung als ganzheitliche Aufgabe und investiert deshalb gezielt in Prävention und gesunde Arbeitsbedingungen.

Entwicklung und Perspektiven

Mit unseren Weiterbildungsprogrammen schaffen wir die Voraussetzungen, dass unsere Mitarbeitenden Veränderungen aktiv mitgestalten. So bleiben ihre Kenntnisse aktuell und wir als Unternehmen flexibel. Das leistet einen wichtigen Beitrag zur langfristigen Sicherung von Arbeitsplätzen und Wettbewerbsfähigkeit.

Kompetenzaufbau und Karriereförderung

Die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden ist ein zentrales Anliegen der KZVK. Wir verstehen uns als lernende Organisation und schaffen gezielt Rahmenbedingungen, in denen individuelle Stärken erkannt, gefördert und weiterentwickelt werden können.

Schulungs- und Weiterbildungsangebote

Mitarbeitende haben Zugang zu einem breit gefächerten Angebot an internen und externen Schulungen, sei es zur fachlichen Vertiefung, zur Erweiterung sozialer Kompetenzen, Fremdsprachen oder im Bereich der Digitalisierung. Diese Lernangebote sind darauf ausgerichtet, Mitarbeitende fit für aktuelle und zukünftige Anforderungen zu machen, sowohl im Tagesgeschäft als auch im Hinblick auf mögliche nächste Karriereschritte.

Leistungsbeurteilung im Dialog

Ein wichtiger Bestandteil der Weiterentwicklung ist das jährliche Mitarbeiterjahresgespräch (MAG). In diesem strukturierten Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden inklusive Auszubildenden werden Leistungen wertschätzend reflektiert, Entwicklungsmöglichkeiten besprochen und gemeinsame Ziele vereinbart. Das MAG schafft Klarheit, Orientierung und Motivation – und dient als verbindlicher Ausgangspunkt für individuelle Entwicklungsschritte. Hiervon ausgenommen sind lediglich geringfügig Beschäftigte sowie Werkstudierende.

Potenzialförderung

Mit dem PEP-Programm (Potenzialentwicklungsprogramm) richtet sich die KZVK an engagierte Mitarbeitende aus allen Fachbereichen, die sich weiterentwickeln möchten. Im Zentrum steht dabei nicht die fachliche Qualifikation, sondern vor allem der Ausbau überfachlicher Kompetenzen – etwa in den Bereichen Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement oder Zusammenarbeit. Das Programm bietet zudem die Möglichkeit zur Standortbestimmung und wird ergänzt durch die aktive Mitarbeit an unternehmensweiten Projekten, in denen die Teilnehmenden sich bereichsübergreifend einbringen und wertvolle Praxiserfahrungen sammeln.

Teilnahme an Projekten und bereichsübergreifenden Initiativen

Es gibt bereichsübergreifende Initiativen wie die Markenbotschafter, die KI-Pioniere oder die Kulturlotsen, die Veränderungsprozesse, sowohl kultureller als auch digitaler Natur, begleiten und gestalten. Diese Gruppen tragen dazu bei, Wandel aktiv mitzutragen und die Zukunft der KZVK gemeinsam weiterzuentwickeln, und bieten den Mitarbeitenden spannende Aufgaben außerhalb ihrer Tätigkeit.

Karrierepfade

Aktuell entwickelt die KZVK strukturierte Karrierepfade, die den Mitarbeitenden klare Orientierung und Entwicklungsperspektiven bieten. Ziel ist es, transparent aufzuzeigen, welche Kompetenzen für bestimmte Rollen und Ebenen erforderlich sind – und welche Schritte auf dem Weg dorthin möglich sind. Dabei werden fachliche und Führungslaufbahnen gleichermaßen berücksichtigt, um individuelle Talente gezielt und entsprechend ihren Interessen zu fördern. So entsteht ein Rahmen, der Entwicklung planbar macht und Klarheit gibt.

Ausbildung und Nachwuchsförderung

Nachwuchsförderung beginnt bei uns bereits mit der Ausbildung: Zum Jahresende 2025 befanden sich fünf Auszubildende in den Berufsbildern Fachinformatik (Anwendungsentwicklung und Systemintegration) in einem Ausbildungsverhältnis. Zwei weitere Auszubildende haben ihre Ausbildung im Jahr 2025 erfolgreich abgeschlossen, einer von ihnen wurde direkt in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen; ein Ausdruck unseres Anspruchs, qualifizierte Nachwuchskräfte langfristig zu binden und ihnen berufliche Perspektiven zu bieten.

Darüber hinaus beschäftigt die KZVK regelmäßig Werkstudierende, die durch ihre Tätigkeit wertvolle Einblicke in die Praxis erhalten und nicht selten später als festangestellte Mitarbeitende übernommen werden.

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Nachhaltigkeit in unserem Unternehmen bedeutet für uns auch, die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden langfristig zu sichern. Dazu gehört, dass Beruf und Privatleben miteinander in Einklang gebracht werden können. Flexible Arbeitsmodelle und familienfreundliche Angebote sind ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Personalstrategie, denn nur wer beruflich und privat im Gleichgewicht ist, kann langfristig leistungsfähig und motiviert bleiben.

Flexibilität und Unterstützung für individuelle Lebensmodelle

Die KZVK legt großen Wert darauf, dass Beruf und Privatleben gut miteinander vereinbar sind. Dafür bieten wir Rahmenbedingungen, die individuelle Lebenssituationen berücksichtigen und den Mitarbeitenden Flexibilität ermöglichen.

Ein zentrales Element ist das flexible Arbeitszeitmodell mit einem Arbeitszeitrahmen zwischen 6 und 20 Uhr an Werktagen. Auch eine Vielzahl an Teilzeitmodellen ist verfügbar und kann flexibel angepasst werden. In Kombination mit der Möglichkeit zum mobilen Arbeiten, auch über mehrere Tage in der Woche hinweg, können Mitarbeitende ihren Arbeitsalltag passend zu ihren persönlichen Bedürfnissen gestalten.

Zusätzlich zum tariflichen Erholungsurlaub von 30 Tagen (bei einer 5-Tage-Woche) profitieren die Mitarbeitenden von einer jährlich durch eine Dienstvereinbarung neu geregelten, zusätzlichen bezahlten Freistellung: drei Tage ohne Gegenleistung sowie sechs festgelegte Brückentage für freie Tage zu besonders beliebten Zeitpunkten, die durch tägliche Mehrminuten herausgearbeitet werden. Daneben gibt es die tarifliche Möglichkeit, Sonderurlaub in besonderen Lebenssituationen in Anspruch zu nehmen, etwa für familiäre Ereignisse, ehrenamtliches Engagement oder kurzfristige Betreuungserfordernisse.

Die KZVK unterstützt damit bewusst unterschiedliche Lebensmodelle und trägt aktiv dazu bei, dass Mitarbeitende sowohl im Beruf als auch im privaten Umfeld Verantwortung übernehmen und sich wohlfühlen können.

Faire Entlohnung und Sozialschutz

Nachhaltigkeit bedeutet für uns auch, wirtschaftliche Verantwortung mit sozialem Handeln zu verbinden. Faire Entlohnung und umfassender Sozialschutz sind zentrale Bausteine, um die langfristige Sicherheit, Motivation und Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden zu gewährleisten. So stellen wir sicher, dass unsere Beschäftigten verlässlich abgesichert sind und unter fairen Bedingungen arbeiten können.

Sicherer Lebensunterhalt und soziale Absicherung

Eine faire Vergütung und eine verlässliche soziale Absicherung sind grundlegende Bausteine der KZVK. Wir möchten unseren Mitarbeitenden finanzielle Sicherheit, soziale Stabilität und eine gute Absicherung in allen Lebensphasen bieten.

Tarifbindung und faire Vergütung

Die Vergütung unserer Mitarbeitenden richtet sich nach den tariflichen Regelungen der KAVO (in Anlehnung an den TVöD). Für Beschäftigte, die vor dem 01.01.2015 eingestellt wurden und nicht freiwillig in die KAVO gewechselt sind, gilt weiterhin der TVöD-VkA. Für beamtengleich Beschäftigte kommen die Bestimmungen des Landesbeamtengesetzes NRW und des Besoldungsgesetzes NRW zur Anwendung. Insgesamt liegt bei mehr als 95 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse eines der in der KZVK angewendeten Tarifwerke zugrunde. Über 97 Prozent der Beschäftigten fallen in den Zuständigkeitsbereich der Mitarbeitervertretung.

Um die tarifliche Eingruppierung nachvollziehbar und gerecht zu gestalten, gibt es bei der KZVK eine aus Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzte Stellenkommission. Sie prüft Neueinstufungen und Veränderungen im Aufgabenprofil mit dem Ziel, die Angemessenheit der Entlohnung für jede Stelle sicherzustellen.

Betriebliche Altersversorgung

Mit der GrundWert-Rente bieten wir allen Beschäftigten eine verlässliche Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente. Die Finanzierung übernimmt zu über 90 Prozent der Arbeitgeber. Zusätzlich steht mit der MehrWert-Zusatzrente ein freiwilliges Modell zur Verfügung, bei dem Mitarbeitende eigene Beiträge umwandeln und durch einen Arbeitgeberzuschuss aufstocken lassen können. So ermöglichen wir langfristige finanzielle Vorsorge.

Soziale Sicherheit in allen Lebenslagen

Im Krankheitsfall, während der Elternzeit oder beim Übergang in den Ruhestand sind unsere Mitarbeitenden gut abgesichert. Die KZVK begleitet Rückkehr und Wiedereinstieg individuell, mit Angeboten aus dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) und flexiblen Arbeitszeitmodellen. Für einen gleitenden Übergang ins Rentenalter steht die Option der Altersteilzeit zur Verfügung.

Gleiche Bezahlung für alle Geschlechter

Die gerechte Bezahlung aller Geschlechter ist uns ein wichtiges Anliegen. Aktuell arbeitet die KZVK daran, mögliche geschlechtsbezogene Verdienstunterschiede systematisch zu analysieren und abzubauen. Schon heute sorgt unsere tarifliche Eingruppierung dafür, dass alle Mitarbeitenden auf Basis ihrer Tätigkeit und Verantwortung fair bezahlt werden.

Zusätzliche Absicherung

Als Mitglied der zuständigen Berufsgenossenschaft stellt die KZVK sicher, dass im Falle eines Arbeitsunfalls oder einer Berufserkrankung ein umfassender Schutz gewährleistet ist, auch über die gesetzliche Absicherung hinaus.

Soziales Engagement

Wir unterstützen das Engagement unserer Mitarbeitenden in gemeinnützigen Projekten, weil dies den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärkt und stabile soziale Strukturen fördert. Bei der KZVK bieten Gemeinwohltage die Gelegenheit, Kolleginnen und Kollegen besser kennenzulernen und gleichzeitig einen wertvollen Beitrag für die Gemeinschaft zu leisten.

Der Gemeinwohltag ist mehr als eine einzelne Veranstaltung. Er ist ein Ausdruck unserer sozialen Verantwortung. Unsere Mitarbeitenden setzen ihre Arbeitszeit ein, um Projekte wie die Bepflanzung von Gemeinschaftsgärten, die Unterstützung lokaler Schulen oder die Mithilfe in sozialen Einrichtungen zu realisieren.

Kunden und Versicherte

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen):

- Datenschutzverletzungen bei der KZVK sowie bei Dienstleistern können zu Vertrauensverlusten bei den Versicherten führen.
- Kommunikationskanäle können frei genutzt werden, um Beschwerden einzureichen. So wird eine Erreichbarkeit (24/7) der KZVK für die Kundinnen und Kunden gewährleistet.
- Versicherte werden zum aktuellen Stand ihrer Versicherung regelmäßig mit Informationen versorgt. Alle Informationspflichten aus dem Betriebsrentengesetz werden erfüllt. Zudem wird durch den eigenen Betrieb sichergestellt, dass Kundinnen und Kunden auf alle Fragen eine adäquate Auskunft oder Beratung erhalten.
- Die Pflichtversicherung der KZVK leistet einen Beitrag zur Verbesserung des Lebensstandards ihrer Versicherten im Alter (zum Beispiel über die Erfüllung der Renditeanforderungen).
- Es werden gemäß Geschäftszweck grundsätzlich Beschäftigte der Einrichtungen der katholischen Kirche versichert (kirchlich-karitative Arbeitgeber). Für die Versicherten liegen keine weiteren Restriktionen seitens der KZVK vor.
- Im Rahmen des Kundenservice werden örtliche Prüfungen bei den Beteiligten zur korrekten Abwicklung der Zusatzversorgung durchgeführt.
- Die Vermittlung der freiwilligen Versicherung ist frei von Abschluss- und Vertriebsgebühren oder Provisionen.

Wesentliche Risiken (Risks) und Chancen (Opportunities) wurden nicht identifiziert.

Kunden- und Servicestrategie

Gemäß unserer Kunden- und Servicestrategie bieten wir als serviceorientierte Dienstleisterin unseren Kundinnen und Kunden einen verlässlichen, verständlichen und modernen Service. Zu unserer Kundschaft zählen die beteiligten Arbeitgeber (Beteiligte), die Versicherten sowie die Rentnerinnen und Rentner. Dazu gehört nach unserer Geschäftsstrategie, die Anliegen unserer Kundinnen und Kunden zeitnah zu bearbeiten und sie individuell zu unterstützen – fachlich, digital und im persönlichen Kontakt. Unser Anspruch ist es, den Service so zu gestalten, dass er den Bedürfnissen unserer Kundinnen und Kunden gerecht wird. Dies bedeutet zum Beispiel, dass wir bei den Beratungen für Versicherte besonderen Wert auf Objektivität, Fairness und Ehrlichkeit legen.

Unsere Vorsorgeprodukte stehen grundsätzlich den Beschäftigten der beteiligten Arbeitgeber zur Verfügung. Dies sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Auszubildende. Es fallen keine Abschlusskosten und Provisionen an.

Wir erstellen auf Wunsch Modellrechnungen zur GrundWert- und/oder MehrWert-Versicherung und besprechen diese in einem individuellen Gespräch mit den Versicherten. Um Missverständnisse oder Falschberatungen zu vermeiden, sind unsere Modellrechnungen in verständlicher Sprache formuliert. Unsere Expertinnen und Experten sind gut ausgebildet und können Fragen rund um die Zusatzversorgung qualifiziert beantworten. Zur Vermeidung von Altersarmut, zeigen wir die mögliche Versorgungslücke im Alter auf, um das Bewusstsein für finanziellen Vorsorge zu schärfen.

Unsere Services

Entsprechend unserer Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir das Ziel, unsere Angebote und Dienstleistungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung nachhaltig, verständlich und verantwortungsvoll zu gestalten. Dabei steht der Schutz der Interessen von Versicherten, Rentnerinnen und Rentnern sowie der Beteiligten im Zentrum sämtlicher Maßnahmen zur Vermeidung negativer Auswirkungen und zur Erschließung positiver Wirkungen.

Exkurs

Unser Beratungsangebot umfasst folgende Services: Webinare für Arbeitgeber, Seminare für Personalverantwortliche der Beteiligten sowie die Durchführung von Informationsveranstaltungen und Einzelberatungen für Versicherte sowohl in den Einrichtungen vor Ort als auch online oder telefonisch. Zusätzlich bieten wir regelmäßig Schulungen für Mitarbeitervertreter im katholisch-kirchlichen und karitativen Bereich an und nehmen mit einem Infostand beispielsweise beim Deutschen Katholikentag oder bei Gesundheitstagen in den Einrichtungen teil. Des Weiteren unterstützen unsere Expertinnen und Experten unsere Beteiligten im Rahmen einer Örtlichen Prüfung vor Ort und/oder online. Eine Örtliche Prüfung dient als Hilfestellung, um Fehler bei den Meldungen an die KZVK zu vermeiden.

Versicherte und beteiligte Arbeitgeber können sich auf der Website der KZVK rund um die Zusatzversorgung informieren. Damit die Vorsorgeprodukte für unsere Anspruchsgruppen leicht zugänglich sind, stellen wir im Downloadbereich beispielsweise Antragsvordrucke und Flyer für die GrundWert- und MehrWert-Versicherung zur Verfügung. Mit der Registrierung im Kundenportal „Meine KZVK“ bieten wir einen zusätzlichen digitalen Service für Versicherte. Darüber hinaus informieren wir mit regelmäßigen Newslettern und Rundschreiben über aktuelle Themen sowie Änderungen in den Bereichen der betrieblichen Altersversorgung und deren Auswirkungen in der Zusatzversorgung.

Komplexe Themen – beispielsweise die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung – stellen wir mit unseren Videos vereinfacht dar. In kurzen, leicht verständlichen Erklärvideos haben wir daher die wichtigsten Aspekte rund um die KZVK-Betriebsrente GrundWert und die freiwillige Zusatzrente MehrWert sowohl für Versicherte als auch Arbeitgeber aufbereitet.

Ein besonderer Informationsbedarf besteht bei unseren rentennahen Versicherten rund um die Rentenantragsstellung. Damit die Rentenantragsstellung unkompliziert für unsere Versicherten erfolgen kann, haben wir als kurzfristige Maßnahme ab dem Jahr 2024 alle rentennahen Pflichtversicherten der GrundWert-Versicherung über die mögliche Rentenantragsstellung in unserem digitalen Kundenportal Meine KZVK informiert und somit einen verkürzten Weg zur Registrierung ermöglicht.

Eine weitere Zielgruppe mit besonderem Informationsbedarf sind nicht gesetzlich rentenversicherte Personen mit einer berufsständischen Versorgung. Hier stellen wir umfassende Informationen zur Verfügung. Diese werden aktiv im Rahmen von individuellen Hochrechnungen sowie auf unserer Website bereitgestellt. Sie schaffen Klarheit zu den Anspruchsvoraussetzungen und den wichtigen Fristen, um eine pünktliche Auszahlung der GrundWert-Betriebsrente zu gewährleisten.

Maßnahmen zur Einbeziehung von Beteiligten und Versicherten

Die Abteilung „Beteiligung“ beschäftigt sich ausschließlich mit dem Vertragswesen der Beteiligungsvereinbarung. Unsere Abteilungen „Versicherungsbetrieb“ und „Beratung und Prüfung/Fachstab“ stehen im direkten Kontakt mit den Beteiligten, Versicherten sowie Rentnerinnen und Rentnern. Wünsche und Probleme können somit unmittelbar an die Mitarbeitenden der KZVK weitergegeben werden. Unsere Geschäftsvorfälle und Prozesse werden regelmäßig durch die interne Revision geprüft. Bei Unregelmäßigkeiten oder Problemen können diese adressatengerecht angepasst werden. Somit wird sichergestellt, dass Wünsche oder Probleme unserer Anspruchsgruppen bei uns Beachtung finden.

Eine zentrale Rolle in der Kommunikation spielt auch die Abteilung „Kommunikation und Markenmanagement“. Sie unterstützt die einzelnen Bereiche der KZVK bei offenen Fragen rund um alle Kommunikationsthemen entsprechend der Kommunikationsstrategie, um eine einheitliche und verständliche Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen sicherzustellen. Somit bauen wir durch unsere Kommunikation Brücken zwischen der Geschäftspolitik und ihren Auswirkungen auf Image und Reputation der KZVK.

Ideen und Wünsche unserer Versicherten und Beteiligten können auch über die Gremien an uns herangetragen werden. Die Gremien der KZVK sind – wie im allgemeinen Teil des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben – der Aufsichtsrat und die Vertreterversammlung. Beide Gremien sind paritätisch besetzt. Sie setzen sich aus Vertretern der Versicherten und der Beteiligten zusammen und nehmen entsprechend ihren Aufgaben über den KZVK-Vorstand Einfluss auf die Gestaltung einer nachhaltigen Ausrichtung der KZVK.

Maßnahmen zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle über die Beteiligte und Versicherte Bedenken äußern können

Unseren Anspruchsgruppen stehen verschiedene, niedrigschwellige Kontaktmöglichkeiten zur Verfügung, um ihre Anliegen, Bedenken oder Beschwerden an die KZVK heranzutragen: postalisch, telefonisch, per E-Mail, über das Kundenportal Meine KZVK, über ein Kontaktformular auf unserer Website, durch persönliche Gespräche sowie über öffentlich zugängliche Plattformen wie beispielsweise Google-Bewertungen. Alle diese Kanäle werden ausschließlich durch Mitarbeitende der KZVK betreut. Wir gewährleisten damit den vertraulichen und datenschutzkonformen Umgang mit den Anliegen.

Beschwerden und Hinweise werden nach festgelegten internen Abläufen erfasst, ihrer fachlichen Zuständigkeit zugeordnet und zeitnah durch die jeweiligen Fachbereiche bearbeitet. Obwohl derzeit kein formalisiertes, organisationsweites Beschwerdemanagementsystem besteht, erfolgt die Bearbeitung auf Basis klarer Verantwortlichkeiten und mit dem Anspruch, potenziell negative Auswirkungen systematisch zu erkennen, wirksam zu beheben und dabei faire Lösungen im Sinne aller Anspruchsgruppen zu finden.

Wir betrachten Beschwerden als wertvollen Beitrag zur Weiterentwicklung unserer Prozesse und Dienstleistungen. Im Sinne einer lernenden Organisation nutzen wir Rückmeldungen als Impulse zur Qualitätssicherung, zur Stärkung des Vertrauens unserer Anspruchsgruppen und zur Verbesserung unserer sozialen Wirkung.

Mittelfristig streben wir den Aufbau eines strukturierten, standardisierten Beschwerde- und Rückmeldesystems an, welches unsere Werte in Bezug auf Transparenz, Teilhabe und Nachhaltigkeit konsequent abbildet.

Risikominimierung durch transparente Beratung

Um das Risiko fehlerhafter oder missverständlicher Beratung zu minimieren, setzen wir auf ein hohes Maß an Individualisierung und Standardisierung: Für die freiwillige MehrWert-Versicherung werden Modellrechnungen auf Basis eines standardisierten Anforderungsformulars erstellt, das gezielt auf die individuellen Bedürfnisse der Versicherten eingeht. Die erstellten Modellrechnungen werden sowohl in dem Leistungsrechner als auch revisionssicher in der Versichertenakte archiviert. Diese strukturierte Vorgehensweise sichert Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit der Beratungsergebnisse und stärkt das Vertrauen der Versicherten in die Entscheidungsgrundlagen ihrer Altersvorsorge.

Stärkung der Beratungskompetenz durch internes Wissensmanagement

Um die Beratungsqualität zu sichern und die Risiken der Falschberatung zu reduzieren, ist es uns wichtig, dass die Grundlagen der Zusatzversorgung bereits in der Einarbeitung mittels Schulungskonzepten vermittelt werden. Neue Mitarbeitende der Abteilungen „Versicherungsbetrieb“ und „Beratung und Prüfung/Fachstab“ werden durch erfahrene Mentorinnen und Mentoren eingearbeitet. Die Einarbeitung erfolgt somit sehr praxisnah. Darüber hinaus runden Impulsvorträge von Mitarbeitenden der KZVK für Kolleginnen und Kollegen, Veröffentlichungen im Intranet und interne Schulungsveranstaltungen durch die Stabsstelle „Fachstab“ unser Angebot zur Vermittlung von Spezialwissen ab.

Im Berichtsjahr 2025 fanden unter anderem Schulungen zur „Einkommensanrechnung bei Hinterbliebenenrenten“ sowie zur „Berechnung der Startgutschrift“ statt. Darüber hinaus wird dies durch den schrittweisen Aufbau eines strukturierten Wissensmanagementsystems ergänzt. Die zentrale Wissensplattform, die seit 2023 ausgebaut wird, gewährleistet den standortunabhängigen Zugang zu fundierten, aktuell gehaltenen Fachinformationen.

Die regelmäßige Einbindung der KZVK in die Arbeitsgruppen der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA) sowie die Berücksichtigung von AKA-Rundschreiben als Wissensquelle sichern zusätzlich eine hohe fachliche Qualität und Standardtreue in der täglichen Arbeit.

Compliance-Maßnahmen und datenschutzgerechte Kommunikation

Die KZVK verfolgt eine präventive Compliance-Strategie, um potenziell nachteilige Auswirkungen auf Versicherte frühzeitig zu vermeiden. Ein Beispiel für eine mögliche negative Auswirkung ist die satzungsgemäße Frist zur Fortführung der freiwilligen MehrWert-Versicherung nach dem Ausscheiden aus einem Arbeitsverhältnis bei unserem Beteiligten. Um den Fristablauf nicht zu versäumen, enthält bereits der Antrag auf Abschluss einer freiwilligen MehrWert-Versicherung automatisch die Beantragung der Fortführung – ein aktiver Widerspruch ist erforderlich, sofern dies von den Versicherten nicht gewünscht wird. Damit stellen wir sicher, dass die Versicherten ihr Vorsorgepotenzial auch nach einem Arbeitgeberwechsel weiter wahrnehmen können.

Die Einhaltung datenschutzrechtlicher und sicherheitsbezogener Anforderungen ist für uns von zentraler Bedeutung. Dies wird auch daran deutlich, dass die Stabsstelle „Compliance und Datenschutz“ dem Ressort des Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Als kirchliche Einrichtung unterliegen wir dem Gesetz über den kirchlichen Datenschutz (KDG). Die Datenschutz- und IT-Sicherheitsfunktionen sowie die Compliance-Funktion sind organisatorisch verankert und sichern die Einhaltung aller regulatorischen Anforderungen. Um den Versicherten klare Informationen über den Umgang mit ihren Daten im Rahmen ihres Versicherungsverhältnisses zur Verfügung zu stellen, wird die Datenschutzerklärung der KZVK auf unserer Website veröffentlicht.

Die Mitarbeitenden der KZVK wurden im Jahr 2025 anhand eines umfangreichen E-Learning-Programms zu den Themen Datenschutz und IT-Sicherheit geschult. Die Teilnahme war für alle Mitarbeitenden verpflichtend und die Teilnahme wurde dokumentiert. Kurzfristig sind weitere Schulungen zu diesen Themen geplant.

Wirkung und Weiterentwicklung

Wir messen der Wirkung unserer Maßnahmen eine hohe Bedeutung bei. Die Rückmeldungen aus den Beratungen, Anfragen im Kundenservice sowie die Auswertung von Beschwerden fließen kontinuierlich in die Weiterentwicklung der internen Prozesse und Kommunikationsformate ein. So werden beispielsweise die Webservices im Kundenportal Meine KZVK kontinuierlich ausgebaut. Mit der kurzfristigen Anbindung der KZVK an das Online-Portal „Digitale Rentenübersicht“ der Deutschen Rentenversicherung sollen zukünftig unsere Versicherten einen Gesamtüberblick über ihre gesetzlichen, betrieblichen und privaten Altersvorsorge erhalten. Unser langfristiges Ziel ist es, die Verständlichkeit, Sicherheit und Wirksamkeit der Zusatzversorgung auch unter veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen fortlaufend zu verbessern, beispielsweise durch die Bereitstellung von barrierefreien Dokumenten.



4. Governance

Starke Governance und wirksames Risikomanagement sind elementar, um unsere Unternehmensziele zu erreichen. Dahinter stehen Menschen, die täglich ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen.

4. Governance

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen)

- Durch eingeschränkte Möglichkeiten, zum Beispiel um Spenden vorzunehmen, können positive Projekte nicht unterstützt werden.
- Eine offene, tolerante und wertebasierte Unternehmenskultur bietet Mitarbeitenden psychologische Sicherheit und erlaubt freie Einbringung von Ideen.
- Die Ambition des Gesamtunternehmens (Strategie, Werte und Leitlinien), transparent und ethisch zu handeln, bietet eine Basis für eine klare Führung für die Mitarbeitenden.
- Das KZVK-Hinweisgebersystem inklusive entsprechender Richtlinie signalisiert den Mitarbeitenden und weiteren Anspruchsgruppen, dass Fehlverhalten und ethische Bedenken adressiert und gehört werden sowie psychologische Sicherheit sichergestellt ist.
- Faires Verbindlichkeitsmanagement ist insbesondere für kleine Lieferanten wichtig und kann deren finanzielle Stabilität unterstützen (Fälligkeit am letzten Tag des Folgemonats).
- Faires Forderungsmanagement, beispielsweise Einführung der Ratenzahlung für Kunden mit hohem jährlichen Angleichungsbeitrag.
- Compliance-Schulungen sind zugänglich und verpflichtend für alle Mitarbeitenden.

Risk (Risiken)

- Für die KZVK entstehen aufgrund des Zusammenhangs mit der Kirche Reputationsrisiken am Arbeitsmarkt.
- Unzufriedenheit bei den Beteiligten führt zu Zahlungsverzögerungen, zur Suche nach Schlupflöchern bei den Beteiligten sowie Klagen gegen die KZVK und entsprechenden rechtlichen Prozessen und Zahlungen.
- Reputationsschäden der Kirche führen zu mittelbaren Auswirkungen auf die Mitarbeitenden, Beteiligten und weitere Stakeholder der KZVK.
- Inadäquater Umgang mit Bedenken und Meldungen von Mitarbeitenden sowie anderen Anspruchsgruppen kann Reputationsschäden sowie Kündigungen von Beteiligten nach sich ziehen.

- Drei verschiedene Arten von Mahnwesen sind implementiert – dies bedeutet, dass den Kundinnen und Kunden der Spielraum bleibt, die Forderungsbegleichung bis zum Maximum hinauszuzögern, was ein Risiko für das Cashflow-Management der KZVK bedeutet.

Opportunities (Chancen)

- Positive Kommunikation oder Berichterstattung über Unternehmenskultur der KZVK (Reputation), soziales und gesellschaftliches Engagement begünstigt eine mittelbare Zunahme von Beitragszahlenden (freiwillige Versicherung).
- Durch die sehr gute Unternehmenskultur hat die KZVK eine sehr geringe Fluktuation.
- Management der Lieferantenbeziehungen und die Förderung langfristiger Partnerschaften ermöglichen besser planbare Forderungen, Kosteneffizienz und gegebenenfalls auch Preisvorteile.

Strategie

Als Treuhänderin ist die KZVK vor allem ihren Versicherten sowie ihren Rentnerinnen und Rentnern verpflichtet. Diese dürfen darauf vertrauen, dass die KZVK in allen Bereichen gesetzeskonform und ethisch einwandfrei agiert. Darauf ist die Unternehmensführung der KZVK ausgerichtet. Detaillierte Informationen zu der Corporate-Governance-Struktur der KZVK finden sich im Kapitel „Allgemeine Grundlagen“.

Die aufsichtsrechtliche und damit auch strategische Grundlage zur Corporate-Governance-Struktur bilden die Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation für Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (MaGo für EbAV). Diese wurden seitens der Verbandsaufsicht (Rechts-, Fach- und Finanzaufsicht der KZVK) für verbindlich erklärt.

Zu den Themenbereichen Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik, siehe Kapitel „Allgemeine Grundlagen”.

Die KZVK folgt dem Drei-Linien-Modell[2] des Revisionsweltverbandes Institute of Internal Auditors. Ziel ist es, durch geeignete Strukturen und Prozesse eine starke Governance und ein wirksames Risikomanagement zu etablieren, um so die Unternehmensziele zu erreichen. Drei Verteidigungslinien sichern die Überwachung und Steuerung von Risiken.

Die KZVK erkennt die Bedeutung von Governance an und hat eine Abteilung Governance und Nachhaltigkeit im Ressort des Vorstandsvorsitzenden eingerichtet. Dort sind wesentliche Einheiten der zweiten Verteidigungslinie wie Justitiariat, Compliance, Datenschutz und IKT-Governance gebündelt. Durch die Integration des Themas Nachhaltigkeit wird dieses im Unternehmen organisatorisch verankert und in seiner Bedeutung gestärkt.

[2] Für weitere Details siehe Maßnahmen

Compliance

Die KZVK nimmt für sich freiwillig die Verpflichtung an, eine Compliance-Funktion einzurichten, um den Risiken, die sich aus der Nichteinhaltung rechtlicher Regelungen und Vorgaben ergeben können, entgegenzuwirken. Bei der Umsetzung der Anforderungen an die Einrichtung einer Compliance-Organisation stellt die KZVK insgesamt sicher, dass alle Compliance-Themen zentral adressiert werden und eine entsprechende Berichterstattung frei und adressatengerecht an den Gesamtvorstand erfolgt. Das strategische Ziel der Einrichtung der Compliance-Funktion ist die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen und der internen Regeln.

Datenschutz

Kundendaten, Daten der Mitarbeitenden und Betriebsinterna sind wertvolle Daten, die es zu schützen gilt. Ein wesentlicher Aspekt der Kundensicherheit stellt daher der Datenschutz dar. Persönliche Daten zu schützen, die organisatorischen Grundlagen und das Bewusstsein für Datenschutz stetig zu verbessern, ist Aufgabe des Datenschutzbeauftragten der KZVK. Insgesamt wird somit die Einhaltung der Anforderungen des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sichergestellt.

Informationssicherheit

In einer zunehmend digitalisierten Welt erwarten Kundinnen und Kunden einen schnellen und jederzeitigen Zugriff auf ihre Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge. Dieser digitalen Transformation trägt auch die KZVK Rechnung, um den Kundenservice zu verbessern und Geschäftsprozesse effizient abzuwickeln. Damit einhergehend steigt die Abhängigkeit von Informations- und Kommunikationstechnologie und somit auch die potenzielle Angriffsfläche für eine Vielzahl von Cyberbedrohungen. Gemäß ihrer IT-Strategie betrachtet die KZVK die Informations- und Kommunikationstechnologie als integralen Bestandteil des Gesamtunternehmens. Unsere Strategie ist es, durch technische und organisatorische Maßnahmen die drei Kernziele von Informationssicherheit – Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationen – zu gewährleisten.

Hinweisgebersystem

Die KZVK hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes ein Hinweisgebersystem eingerichtet, um frühzeitig eine wertebasierte Unternehmenskultur zu fördern. Bevor Probleme wie Korruption, Betrug, Datenschutzverletzungen oder Diskriminierung entstehen oder eskalieren, sollen sie intern entdeckt oder gemeldet werden, um rechtliche Konsequenzen (Strafen, Gerichtskosten) und Imageschäden (negative Presse) zu vermeiden.

Korruption und Betrug

Die KZVK setzt bei der Verhinderung von Korruption und Betrug einerseits auf präventive Maßnahmen, beispielsweise in Form klarer Regelungen, andererseits nutzt sie das „Interne Kontrollsystem“, um diese Compliance-Risiken zu reduzieren.

Terrorismusfinanzierung und Embargo

Die Vermeidung von Terrorismusfinanzierung und die Einhaltung von Embargo-Vorgaben ist einerseits ein Wert an sich, andererseits sind sie auch notwendige Maßnahmen zur Vermeidung von Reputationsschäden. Insbesondere für eine kirchliche Einrichtung wie die KZVK ist die Vermeidung derartiger reputationsschädigender Handlungen ein notwendiges strategisches Ziel.

Lieferanten

Die KZVK verpflichtet sich den Prinzipien des freien Wettbewerbs. Eine offene und transparente Kommunikation sowie eine partnerschaftliche und faire Beziehung zu den Lieferanten sind wichtige Eckpfeiler der Einkaufspolitik gemäß unserer Einkauf-Richtlinie. Die KZVK betreibt eine faire Zahlungspolitik. Sie ist bestrebt, die finanziellen Ansprüche der Geschäftspartner zeitnah zu bedienen. Dies zeigt sich darin, dass in der Regel Skonto gezogen werden kann.

Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten

Die KZVK ist als Mitglied in der AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V.) engagiert. Die AKA ist ein Fachverband kommunaler und kirchlicher Zusatz- und Beamtenversorgungskassen. Sie berät ihre Mitglieder in rechtlicher, organisatorischer und technischer Hinsicht und gibt Stellungnahmen und Vorschläge zu Gesetzen und sonstigen Vorschriften ab. Die AKA ist die zentrale Interessenvertretung gegenüber gesetzgebenden Körperschaften, Tarifvertragsparteien, Verbänden und Behörden auf Bundes- und Europaebene.[3]

Zukunftsaussichten

Governance ist ein dynamisches System, das sich kontinuierlich weiterentwickeln muss. Die KZVK beobachtet aktiv regulatorische Veränderungen und integriert diese vorausschauend in ihre Prozesse. Ziel ist es, ESG-Ziele stärker mit der Unternehmenssteuerung zu verzahnen, das interne Berichtswesen auszubauen und die Wirksamkeit der Governance regelmäßig zu überprüfen.

[3] §3 Satzung der AKA, Neufassung vom 01.03.2013

Governance verstehen wir dabei nicht nur als Regelwerk, sondern als Ausdruck einer wertebasierten Haltung, die auf langfristige Stabilität, Transparenz und Nachhaltigkeit abzielt. Mit der Bündelung von Governance-Themen und Nachhaltigkeit beim Vorstandsvorsitzenden in der im Jahr 2025 neu etablierten Abteilung „Governance und Nachhaltigkeit" nutzt die KZVK die Chance, Governance-Themen und -Funktionen zusammenzuführen, den Ordnungsrahmen transparent zu gestalten und Effizienzvorteile zu generieren.

Ziele

Die KZVK setzt sich im Rahmen ihrer Governance folgende Ziele:

- Die Unternehmensführung der KZVK ist darauf ausgerichtet, in allen Bereichen gesetzeskonform und ethisch einwandfrei zu agieren.
- Ziel ist es, durch geeignete Strukturen und Prozesse eine starke Governance und ein wirksames Risikomanagement zu etablieren, um so die Unternehmensziele zu erreichen.
- Ein Ziel der Compliance-Funktion ist das Hinwirken auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für die KZVK wesentlichen Regelungen und Vorgaben inklusive wirksamer Kontrollen in den Abteilungen.
- Der Schutz persönlicher Daten sowie die Verbesserung der organisatorischen Grundlagen und des Problembewusstseins sind Ziele des Datenschutzes.
- Ziel der Informationssicherheit ist die Sicherung der Schutzziele Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität, um Schäden und Bedrohungen von der KZVK abzuwenden.
- Die KZVK betreibt ein den gesetzlichen Vorgaben entsprechendes Hinweisgebersystem, mit dem Ziel, die frühzeitige Aufdeckung und Behebung von Missständen zu ermöglichen und gleichzeitig Transparenz und Vertrauen innerhalb der KZVK zu steigern.
- Ein weiteres Ziel der KZVK ist es, durch ihre gewählte Corporate-Governance-Struktur Korruption und Betrug auf Basis präventiver Maßnahmen zu verhindern.
- Die Vermeidung von Terrorismusfinanzierung und die Einhaltung von Embargo-Vorgaben dienen der Vermeidung von Reputationsschäden.
- Ein wichtiges Ziel der Einkaufspolitik der KZVK ist eine offene und transparente Kommunikation zur Sicherstellung einer partnerschaftlichen und fairen Beziehung zu unseren Lieferanten.

Maßnahmen

Drei-Linien-Modell

Die erste Verteidigungslinie besteht aus den Fachbereichen, die das operative Geschäft verantworten. Als Risikoeigentümer sind sie dafür zuständig, Risiken in ihrem operativen Geschäft frühzeitig zu erkennen, zu beurteilen, zu steuern, zu überwachen und zu reduzieren. Hierzu bedienen sie sich des Internen Kontrollsystems (IKS). Das IKS gewährleistet eine wirksame und effiziente Funktionweise der Geschäftsorganisation und stellt die Verfügbarkeit sowie die Verlässlichkeit der für den Geschäftsbetrieb notwendigen Informationen sicher. Ziel des IKS ist neben der Einhaltung der zu beachtenden Gesetze und Verordnungen (Compliance), die Abwehr von Schäden (Schutz), die Bereitstellung angemessener, richtiger und vollständiger Informationen sowie eine effiziente oder gar effektive Geschäftstätigkeit (Leistung). So werden unter anderem die Kernprozesse im Rahmen von Prozessanalysen auf kritische Punkte und Verbesserungspotenzial hin überprüft.

Die zweite Verteidigungslinie umfasst die Bereiche, die das operative Geschäft steuern und überwachen. Prozessual unabhängig sind hierfür Schlüsselfunktionen wie die Versicherungsmathematische Funktion, die unabhängige Risikocontrollingfunktion sowie die Compliance-Funktion eingerichtet. Den Einheiten dieser Verteidigungslinie obliegt die Festlegung von Methoden und Verfahren für das Risikomanagement, die Vorgaben durch Richtlinien sowie das Reporting an die Unternehmensleitung. Dabei werden die Ergebnisse aus Kontrollen und Prüfungen betrachtet, um die jeweiligen Prozesse kontinuierlich zu verbessern.

Die dritte Verteidigungslinie umfasst die unabhängige Prüfung der Geschäftsorganisation und wird bei der KZVK von der internen Revision wahrgenommen. Die interne Revision überprüft die gesamte Geschäftsorganisation und insbesondere das IKS auf deren Angemessenheit und Wirksamkeit. Dies schließt das Risikomanagementsystem mit ein. Die interne Revision ist an einen externen Dienstleister ausgegliedert, der die KZVK unabhängig prüft. Die interne Revision orientiert sich bei ihrer Revisionstätigkeit an den Global Internal Audit Standards (GIAS).

Compliance

Die KZVK hat einen Compliance Officer mit der Durchführung der Compliance beauftragt. Seine Aufgabe besteht darin, die Einhaltung der gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Regeln zu überwachen und gegebenenfalls Maßnahmen zu ergreifen. Die entsprechende Sensibilisierung der Mitarbeitenden für Compliance-relevante Themen gehört ebenfalls zu seinem Aufgabengebiet. Die Compliance-Funktion wirkt auf die Implementierung wirksamer Verfahren zur Einhaltung der für die KZVK wesentlichen Regelungen und Vorgaben inklusive wirksamer Kontrollen in den Abteilungen hin. Sie soll durch eigenverantwortliches Handeln die Sicherung des Vermögens und der Reputation der KZVK und die Förderung der wirtschaftlichen und betrieblichen Leistungsfähigkeit gewährleisten.

Datenschutz

Um das Aufgabengebiet eines Datenschutzbeauftragten abzudecken, hat die KZVK hierfür einen externen Dienstleister beauftragt, der professionell die Vorgaben des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) umsetzt, Weiterentwicklungen anstößt und beratend unterstützt. Zum Beispiel bringt er seine Expertise bei der Beschaffung von Software ein, die in sensiblen Bereichen wie dem Versicherungsbetrieb eingesetzt werden soll. Der Datenschutzbeauftragte berichtet jährlich an den Vorstand. In kritischen Fällen wird der Vorstand ad hoc informiert. Der Datenschutzbeauftragte wird in seiner Tätigkeit von der Datenschutzkoordinatorin der KZVK unterstützt.

Informationssicherheit

Zur Eindämmung der Risiken bezüglich der Informationssicherheit hat die KZVK neben technischen auch weiteren Maßnahmen ergriffen. Es existiert ein umfangreiches Regelwerk zur Sicherung der Infrastruktur und der Daten ebenso wie Notfall- und Wiederanlaufpläne. Zudem gibt es einen Informationssicherheitsbeauftragten (ISB), dessen Aufgabe es ist, das Informationssicherheitsmanagementsystem (ISMS) zu entwickeln, zu implementieren, zu koordinieren und an die sich stetig wandelnden Rahmenbedingungen anzupassen. Dabei besteht ein enger Austausch mit dem Datenschutzbeauftragten. Darüber hinaus führt die KZVK regelmäßig Pflichtschulungen durch, um das Bewusstsein für Cyberattacken und Einfallstore zu stärken und für die jeweils aktuelle Bedrohungslage zu sensibilisieren.

Hinweisgebersystem

Die KZVK hat entsprechend den gesetzlichen Vorgaben ein Hinweisgebersystem eingerichtet, das es Mitarbeitenden ermöglicht, anonym oder unter Nennung ihres Namens auf Missstände, Verfehlungen oder Rechtsmissbräuche im Unternehmen oder dem beruflichen Umfeld aufmerksam zu machen. Es besteht ein vertraulicher Meldekanal über die Website der KZVK, der den direkten Kontakt zum Compliance Officer als interne Meldestelle herstellt. Der Meldekanal über die Website ist durch technische Maßnahmen anonymisiert.

Korruption und Betrug

Die KZVK setzt hierbei auf Transparenz und präventive Maßnahmen, beispielsweise in Form einer Zuwendungsrichtlinie oder der Allgemeinen Einkaufsbedingungen. Diese werden seitens der Fachabteilungen unter Beteiligung des Compliance Officers erstellt. Die Mitarbeitenden sind aufgefordert, erhaltene Zuwendungen transparent zu machen und sich bei Zuwendungen an Dritte an die entsprechende Richtlinie zu halten. Spenden sind grundsätzlich ausgeschlossen. Da Rechnungen, auch für Geschenke, im Vier-Augen-Prinzip freigegeben werden müssen, ist hierdurch die notwendige Transparenz gewahrt.

Terrorismusfinanzierung

Als großer Investor steht die KZVK in der Verantwortung, die Geldanlage sicher und zum Nutzen der Versicherten durchzuführen. Um Terrorismusfinanzierung zu vermeiden und internationale Sanktionen zu beachten, nutzt die KZVK ein Embargo-Tool zur Überprüfung sämtlicher Geschäftspartner. So werden vor jeder Auftragserteilung im Rahmen einer neuen Geschäftsbeziehung mit Dritten die geschäftliche Beziehung gegen die aktuellen verfügbaren Sanktionslisten geprüft. Des Weiteren erfolgt ein automatisierter Abgleich der KZVK-Stammdaten, zum Beispiel im Versicherungsbetrieb oder Einkauf, mit den aktuellen verfügbaren Sanktionslisten.

Lieferanten

Die KZVK verpflichtet ihre Lieferanten durch ihre „Allgemeinen Einkaufsbedingungen“ zur Einhaltung ethischer Standards. Hierzu zählen vor allem die Einhaltung internationaler Arbeitsrechtsnormen, wie die der International Labour Organization (ILO), die Beachtung von Umweltvorgaben oder Menschenrechten. Die gelieferten Produkte und Dienstleistungen sollen zudem den Vorschriften des Lieferkettengesetzes und anderen geltenden internationalen und nationalen Standards in Bezug auf Umwelt- und Sozialverträglichkeit entsprechen. Andererseits verpflichtet sich die KZVK zu einer schnellen Rechnungsbearbeitung, damit der Zahlungsvorgang so schnell wie möglich, auch unter Nutzung von Skonti, durchgeführt wird.

Politische Einflussnahme und Lobbyaktivitäten

Die KZVK ist Mitglied in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e.V. (AKA). Spendentätigkeiten jedweder Art sind der KZVK aufgrund von Satzungsvorgaben nicht erlaubt.



5. Weitere KZVK-spezifische Informationen

Die KZVK setzt auf eine ethisch verantwortungsvolle und nachhaltige Kapitalanlage.

5. Weitere KZVK-spezifische Informationen

Kapitalanlage[4]

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen):

- Investitionsempfänger aus der Kapitalanlage der KZVK nutzen möglicherweise Finanzmittel nicht, um zur Anpassung an den Klimawandel beizutragen.
- Die KZVK steuert die Investitionen in ihrer Kapitalanlage nicht nach dem THG-Ausstoß des Emittenten, sodass höhere CO_2-Emissionen verursacht werden können und die Folgen des Klimawandels verstärkt werden können.
- Die Fondsmanager investieren für die KZVK in ihrer Kapitalanlage in Fonds und entsprechende Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden schlechten Arbeitsbedingungen aussetzen, sodass ausbeuterische Geschäftsaktivitäten im Zweifel gefördert werden.
- Die Fondsmanager investieren für die KZVK in ihrer Kapitalanlage in Fonds und entsprechende Unternehmen, die ihre Mitarbeitenden Benachteiligungen aussetzen, sodass ausbeuterische Geschäftsaktivitäten im Zweifel gefördert werden.

Risk (Risiken):

- Physische und transitorische Klimarisiken führen zu sinkendem Wert der Kapitalanlage sowie Finanzmarktverlusten.

Opportunities (Chancen):

- Die KZVK beugt durch eine Ausschlussliste an Staaten, die politisch instabil sind, Verlusten aus dem Kauf entsprechender Staatsanleihen vor.
- In der Kapitalanlage werden systemische Risiken erkannt und gesteuert.

[4] Der Umgang mit ESG-Risiken für die Kapitalanlage wird im Kapitel „Risikomanagement“ beschrieben.

Strategie

Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage der KZVK

Die KZVK steht in doppelter Verantwortung, das ihr anvertraute Geld verantwortungsvoll anzulegen: als Altersvorsorgeeinrichtung erfüllt sie zum einen den gesellschaftlichen Auftrag, dazu beizutragen, heutigen und zukünftigen Generationen im kirchlichen und kirchlich-karitativen Dienst einen auskömmlichen Lebensabend zu ermöglichen. In § 53 Abs. 2 Satz 1 der Kassensatzung wird zum anderen festgehalten: „Die Kasse hat ihr Vermögen bei ausreichender Sicherheit und Mischung sowie unter Wahrung ihres Charakters als kirchliche Einrichtung so anzulegen, dass dies einen angemessenen Ertrag gewährleistet."

Vor diesem Hintergrund hat die KZVK 2018 die „Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage" (Leitlinien) entwickelt und durch Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat in Kraft gesetzt. Sie dienen als Selbstverpflichtung, bei der Auswahl und Steuerung von Investments systematisch Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte zu berücksichtigen und Geschäftspartner zu einem verantwortungsvollen Handeln zu motivieren. Im Folgenden wird daher durchgängig von ethisch-nachhaltiger Kapitalanlage gesprochen.

Die Leitlinien sind Anlage der Richtlinien für die Anlage und Verwaltung des Vermögens der KZVK (Anlagerichtlinien). Diese verstehen sich als umfassendes Rahmenwerk für die Kapitalanlagetätigkeiten der KZVK, welches die Ziele, die Grundlagen, die Anlagegrundsätze und die Aufbau- und Ablauforganisation beschreibt. Dabei sind die Richtlinien der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA) und die besonderen Gegebenheiten der Kasse berücksichtigt (§ 53 Abs. 2 Satz 2 Satzung der KZVK). Die Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage einschließlich deren Anlagen sowie entsprechende Änderungen unterliegen der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Unter einer ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage versteht die KZVK einen Investitionsansatz, bei dem neben dem klassischen Anlageziel (Erzielung einer angemessenen Rendite unter Abwägung von Risiken und Liquiditätsanforderungen) zusätzlich ethisch, sozial und ökologisch begründete Werte und Kriterien berücksichtigt werden. Damit wird das „magische Dreieck" (Rendite, Risiko, Liquidität) der Kapitalanlage um eine nachhaltige Werteorientierung erweitert. Grundlage für die ethisch-nachhaltige Kapitalanlage sind die Leitprinzipien der katholischen Soziallehre: Menschenwürde, Gemeinwohl, Gerechtigkeit, Bewahrung der Schöpfung und Verantwortung für künftige Generationen. In diese Prinzipien lassen sich die unter dem Kürzel ESG international anerkannten Kriterien Environment (Umwelt/Ökologie), Social (Soziales) und Governance (verantwortungsvolle Staats- und Unternehmensführung) subsumieren und integrieren. Gemeinsam bilden sie neben den ökonomischen Anforderungen den inhaltlichen Rahmen für die Gestaltung einer ganzheitlichen ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage der KZVK.

Dabei orientiert sich die KZVK an:

- den Wertmaßstäben des Kompendiums zur Soziallehre der katholischen Kirche
- der Orientierungshilfe „Ethisch-nachhaltig investieren“ von der Deutschen Bischofskonferenz und dem Zentralkomitee der Deutschen Katholiken aus dem Jahr 2021
- aktuellen internationalen Standards und aufsichtsrechtlichen Entwicklungen im Finanzwesen zum Thema Nachhaltigkeit (zum Beispiel Nachhaltige Entwicklungsziele der UN (SDGs), Sustainable Finance Action Plan der EU)

Die Leitlinien regeln dabei die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten im Investmentprozess sämtlicher strategischer Anlageklassen unter Berücksichtigung von ihren Besonderheiten. Die Leitlinien und die darin beschriebenen Maßnahmen gelten für alle Neuanlagen der KZVK.

Die Leitlinien der KZVK umfassen die Grundsätze ethisch-nachhaltiger Kapitalanlage, die Implementierung in der Kapitalanlage sowie das Controlling und die Berichterstattung. Darin sind Anlagekriterien definiert, die die Wertevorstellungen in ökonomischen, ökologischen, sozialen und Governance-Kontexten reflektieren. Bei der Implementierung in der Kapitalanlage werden die Auswahlprozesse der KZVK sowie die Anlagenklassen-spezifischen Durchführungswege beschrieben (siehe Abschnitt Maßnahmen).

Die KZVK versteht die ethisch-nachhaltige Kapitalanlage als kontinuierlichen Prozess, und der ESG-Beauftragte überprüft den Nachhaltigkeitsansatz laufend vor dem Hintergrund neuer technischer, regulatorischer oder gesellschaftlicher Gegebenheiten. Zudem verbessert sich die ESG-Datenlage stetig. Da die KZVK hierbei auf Informationen Dritter angewiesen ist und die Datenqualität nicht vollständig selbst steuern kann, wirkt sie aktiv auf ihre externen Partner ein, um die Verfügbarkeit, Transparenz und Aussagekraft relevanter Nachhaltigkeitsinformationen zu verbessern. Dies umfasst insbesondere den kontinuierlichen Austausch mit ESG-Datenanbietern, Fondsmanagern und weiteren Dienstleistern.

Mitgliedschaft bei den Principles for Responsible Investment (PRI)

Im September 2023 hat die KZVK ihr Engagement für die nachhaltige Kapitalanlage mit der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) weiter ausgebaut. Hinter PRI steht eine von den Vereinten Nationen initiierte globale Investoreninitiative zur Förderung eines nachhaltigen internationalen Finanzsystems. Gemeinsam mit ihrem weltweiten Netzwerk an Unterzeichnenden steht die PRI-Initiative für die praktische Umsetzung der sechs Prinzipien für verantwortliches Investieren:

1. Wir werden ESG-Themen in die Analyse- und Entscheidungsprozesse im Investmentbereich einbeziehen.
2. Wir werden aktive Anteilseigner sein und ESG-Themen in unserer Investitionspolitik und -praxis berücksichtigen.
3. Wir werden Unternehmen und Körperschaften, in die wir investieren, zu einer angemessenen Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen anhalten.
4. Wir werden die Akzeptanz und die Umsetzung der Prinzipien in der Investmentbranche vorantreiben.
5. Wir werden zusammenarbeiten, um unsere Wirksamkeit bei der Umsetzung der Prinzipien zu steigern.
6. Wir werden über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien Bericht erstatten.

Ziele

Die KZVK setzt sich in der Kapitalanlage folgende Ziele:

- Die KZVK strebt eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage an.
- Die KZVK beabsichtigt, die Transparenz ihrer ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage intern und extern zu fördern.

Maßnahmen

Institutionalisierung der Leitlinien und ESG-Beauftragter

Die Umsetzung der ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage liegt in der Verantwortung des Vorstandes Finanzen. Unterstützt werden der Vorstand Finanzen und die Abteilung Kapitalanlage-Management bei ESG-Themen von der Abteilung Kapitalanlage-Governance, die unter anderem für die Weiterentwicklung und Umsetzung der Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage sowie entsprechende ESG-Segmentstrategien verantwortlich ist und in alle Investmentprozesse eingebunden ist. Quartalsweise werden mit dem Finanzvorstand aktuelle Themen der ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage besprochen sowie regelmäßig gegenüber dem Aufsichtsrat berichtet. Dabei werden die Besonderheiten der jeweiligen Anlageklassen berücksichtigt. Zudem hat die KZVK den Abteilungsleiter Kapitalanlage-Governance zum ESG-Beauftragten ernannt, der unabhängig vom Kapitalanlagemanagement agiert. Er etabliert ethisch-nachhaltige Kriterien für die Kapitalanlage und entwickelt diese weiter. Die ESG-Analyse ist neben der klassischen Finanzanalyse in allen Anlageentscheidungen und -prozessen integriert.

In den Anlagerichtlinien sind Maßnahmen definiert, die in festgelegten Prozessen überwacht werden. Interne Maßnahmen und externe Vermögensverwalter stellen sicher, dass die Vorgaben der KZVK angewendet werden.

Zur Sicherstellung der Aktualität und zur Einarbeitung neuer Erkenntnisse überarbeitete die KZVK die Leitlinien für eine ethisch-nachhaltige Kapitalanlage in der KZVK im Geschäftsjahr 2025 mit dem Ziel der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat im ersten Quartal 2026. Im Rahmen der Überarbeitung wird eine Klima- und Engagementstrategie aufgenommen, um identifiziertes Verbesserungspotenzial umzusetzen.

Verankerung ethisch-nachhaltiger Kapitalanlage in den Anlageklassen

Die Leitlinien regeln die Implementierung ethisch-nachhaltiger Maßnahmen in der Kapitalanlage und in den Anlageklassen:

1. **Auswahlprozesse**

   Die KZVK nutzt ein breites Anlageuniversum mit unterschiedlichen Anlageklassen und arbeitet dabei mit externen Fondsmanagern zusammen. Grundsätzlich sind Partner auszuwählen, die ethisch-nachhaltige Kriterien in ihren Aktivitäten berücksichtigen und eine ausgeprägte ESG-Kompetenz aufweisen. Entsprechende verpflichtende Prüfkriterien sind Bestandteil der Auswahl neuer Fondsmanager und Investments. Die KZVK fördert dabei die Zusammenarbeit mit ESG-kompetenten Managern. Die Beurteilung der ESG-Kompetenz erfolgt unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Investments. Dabei werden unterschiedliche Kategorien, beispielsweise die ESG-Strategie, die ESG-Analyse, die Methodik der ESG-Analyse und die ESG-Transparenz berücksichtigt. Bereits heute hat die Mehrheit der ausgewählten Fondsmanager ebenfalls die PRI unterzeichnet.

2. **Anlageklassen-spezifische Durchführungswege**

   Das Anlagevolumen der KZVK verteilt sich auf liquide (Aktien, Unternehmensanleihen, Staatsanleihen) und illiquide Anlageklassen (Private Equity, Private Debt, Infrastruktur und Immobilien).

   Die ethisch-nachhaltige Kapitalanlage wird auf die Besonderheiten der Anlageklassen abgestimmt. Sie unterscheidet sich in den einzelnen Anlageklassen, da sich sowohl die Strukturen der Märkte als auch die verfügbaren Nachhaltigkeitsinformationen und Einflussmöglichkeiten wesentlich voneinander unterscheiden. Während in liquiden Anlageklassen wie Aktien oder Unternehmensanleihen umfassende ESG-Daten, standardisierte Berichtsformate und etablierte Ausschluss- und Bewertungsmethoden vorliegen, sind solche Informationen in illiquiden Anlageklassen oft weniger einheitlich oder nur eingeschränkt verfügbar.

   - Bei den Investitionen in börsengehandelte Aktien und Unternehmensanleihen wurden vom Aufsichtsrat verbindliche Ausschlusskriterien für die Investitionen in Firmen festgelegt, deren Geschäftstätigkeiten und -praktiken nicht mit der katholischen Soziallehre vereinbar sind. Investitionen in Unternehmen, die gegen die grundlegenden Wertmaßstäbe der Soziallehre, wie den Schutz des Lebens, der Menschenwürde und der Umwelt verstoßen, sollen unterlassen werden. Zu diesem Zweck hat die KZVK Ausschlusskriterien für Unternehmen definiert.

Aufgrund der hohen Anzahl der zu analysierenden Unternehmen weltweit arbeitet die KZVK mit einem externen Dienstleister zur Anwendung der Ausschlusskriterien und zur Ermittlung des investierbaren Anlageuniversums zusammen. Die KZVK erstellt aus den Informationen regelmäßig eine Ausschlussliste für Unternehmen.

- Für Investitionen in Schuldtitel staatlicher Emittenten wurden ebenfalls Ausschlusskriterien definiert. Die KZVK investiert nicht in Schuldtitel von Staaten, die Mindestanforderungen an die Einhaltung der Menschenrechte, der Demokratie, des freien Handels oder des sozialen Fortschritts nicht erfüllen. Entsprechend wurden Kriterien für die Überprüfung der Länder mit jeweiligen Messgrößen und Grenzwerten abgeleitet. Die KZVK erstellt aus den Informationen regelmäßig eine Positivliste für staatliche Emittenten.
- Bei den Anlageklassen Private Equity, Private Debt, Infrastruktur und Immobilienfonds wird ein umfangreicher Due-Diligence-Prozess durchgeführt. Dabei liegt ein besonderer Fokus auf der Managerauswahl und deren Monitoring. Ziel ist es, die Ausschlusskriterien der KZVK unter Berücksichtigung der Besonderheiten der jeweiligen Anlageklassen in den vertraglichen Regelungen des Fonds zu verankern.

Monitoring und Berichterstattung

Die ethisch-nachhaltige Kapitalanlage unterliegt einem laufenden Monitoring durch die Abteilung Kapitalanlage-Governance. Ziel ist es primär, Transparenz hinsichtlich des Zielerreichungsgrades und der Auswirkungen der nicht-finanziellen ethisch-nachhaltigen Maßnahmen in den Anlageklassen herzustellen.

In innerbetrieblichen Regelungen werden entsprechende Controlling-Maßnahmen, Messkriterien und Berichtsformate definiert, um neben der Einhaltung der Vorgaben der KZVK auch die Auswirkungen auf das Portfolio zu monitoren. Die KZVK plant das ESG-Monitoring über alle Anlageklassen hinweg in den nächsten Jahren weiter auszubauen, um eine stärkere Transparenz zu erreichen.

Um die ESG-Profile der externen Asset Manager zu ermitteln und deren Umsetzung zu überwachen, wird mit diesen vereinbart, dass sie regelmäßig über ihre ESG-Aktivitäten in den für die KZVK gemanagten Portfolien und bei Bedarf auch ad hoc berichten.

Zur Erreichung von Transparenz über den ESG-Ansatz veröffentlicht die KZVK seit November 2025 jährlich einen PRI-Transparenzbericht. Die KZVK erhält ein Assessment des eingereichten PRI-Berichts. Dadurch erhält die KZVK die Möglichkeit, gezielt an ihren Schwächen zu arbeiten und dabei auch vom Austausch mit anderen PRI-Unterzeichnenden zu profitieren. Ihr Ziel ist es, sich stetig weiterzuentwickeln und zu verbessern.

Impact Investments

Seit 2019 investiert die KZVK in Impact-Fonds, bei denen der Impact, also die positive Wirkung auf die Gesellschaft, ein Hauptaspekt der Investitionen ist. Zudem soll eine positive wirtschaftliche Rendite erzielt werden. Aktuell ist die KZVK in drei solcher Fonds investiert und prüft die Investition in zwei weitere Fonds. Betreut wird dieses besondere Portfolio durch die Abteilung Kapitalanlage-Governance.

Die KZVK hat eine Definition von Impact Investments festgelegt: Sie möchte benachteiligten Personen in benachteiligten Regionen helfen. Alle Fonds investieren daher in Entwicklungs- und Schwellenländer[5] weltweit.

Bei den drei bestehenden Investments handelt es sich einerseits um einen Mikrofinanzfonds, der Darlehen an Mikrofinanzinstitute in Schwellen- und Entwicklungsländern vergibt. Diese Mikrofinanzinstitute ermöglichen die Aufnahme von Kleinstkrediten durch Endverbraucher, die keinen Zugang zum klassischen Finanzmarkt haben. Endverbraucher der Kredite können Einzelpersonen, Gruppen, Dorfgemeinschaften oder kleine Unternehmen sein.

Bei dem zweiten Investment handelt es sich um einen Private-Equity-Dachfonds, der Investitionen in kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie in Mikrofinanzinstitute tätigt. Das Ziel ist die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wirtschaftsleistung sowie die finanzielle Inklusion von Kleinstunternehmern und Personen unterer Einkommensschichten.

Das dritte Investment ist ein Private-Debt-Fonds, der direkte und indirekte Finanzierungen landwirtschaftlicher KMUs kombiniert. Dabei erfolgt die Vergabe von vor- und nachrangigem Fremdkapital mit vorwiegend kurzen Laufzeiten. Die Direktfinanzierungen zeichnen sich durch eine hohe Saisonalität im Hinblick auf die Erntezyklen der landwirtschaftlichen Produkte aus.

Gemeinsam mit den Managern misst die KZVK, ob die Investments tatsächlich eine positive Wirkung im definierten Sinne erzielen. In den letzten Jahren haben sich die nachhaltigen Entwicklungsziele der UN (Sustainable Development Goals – kurz: SDGs) als Orientierung für die Einschätzung einer positiven Wirkung durchgesetzt. Die folgende Übersicht zeigt die SDG-Zielsetzung und beispielhafte Impact-Kennzahlen der drei Impact Investments der KZVK.

[5] Die KZVK definiert Entwicklungsländer im Rahmen ihrer Abgrenzungsliste Developed Markets, die Teil der Anlagerestriktionen für die KZVK sind. Dabei werden die Länder nach definierten Kennzahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung, zum Beispiel Bruttoinlandsprodukt (BIP) pro Kopf kategorisiert.

SDG-Zielsetzung und beispielhafte Impact-Kennzahlen

SDG		Investment 1: Mikrofinanzfonds	Investment 2: Private-Equity-Dachfonds	Investment 3: Private-Debt-Fonds	Beispielhafte Impact-Kennzahl
	Keine Armut	Kleinstkredite für Menschen ohne Bankzugang	Mikrofinanzbeteiligungen in Entwicklungsländern	Unterstützung von Kleinbauern und ländlichen KMUs	Anzahl Kunden, die zuvor keine Bankverbindung hatten
	Kein Hunger	-	-	Finanzierung von landwirtschaftlichen KMUs	Anzahl ländlicher Kreditnehmer
	Geschlechtergleichheit	Förderung von Managerinnen und Kundinnen	Förderung von weiblichen Beschäftigten	-	Anzahl weiblicher Beschäftigte in Portfoliounternehmen
	Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum	Schaffung von Arbeitsplätzen	Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen	-	Anzahl der Beschäftigten in Zielunternehmen
	Industrie, Innovation und Infrastruktur	Zugang zu Krediten für Kleinst-, kleine und mittlere Unternehmen (KKMU)	Zugang zu Krediten von KMU, Fintechs und Mikrofinanzinstitutionen	Zugang zu Krediten für den Agrarsektor und Kleinbauern	Finanzierte Personen, Unternehmen oder Finanzinstitutionen
	Weniger Ungleichheiten	-	Stärkung strukturschwacher Regionen	-	Investiertes Kapital in am wenigsten entwickelten Ländern
	Nachhaltige/r Konsum und Produktion	-	-	Förderung von zertifizierten Anbauflächen und Verarbeitungsstätten	Anteil zertifizierter Anbaufläche
	Leben an Land	-	-	Schutz der biologischen Vielfalt durch Unterstützung nachhaltiger Landwirtschaft	Anteil zertifizierter Anbaufläche für besondere Anbaumethoden (z.B. Fairtrade, Rainforest Alliance)

Die Abteilung Kapitalanlage-Governance überwacht die Erreichung der Ziele ihrer Impact Investments, berichtet dazu gegenüber den Gremien im Rahmen eines Impact-Reportings und steht im regelmäßigen Austausch mit den Fondsmanagern der Investments.

Unterstützung von aktivem Aktionärstum (Engagement)

Eine besondere Form der Einflussnahme stellt die Übernahme von Verantwortung der Kapitalgeber dar, auf die Kapitalempfänger einzuwirken, im ethisch-nachhaltigen Sinne zu handeln. Aktives Aktionärstum – im Englischen als „Engagement“ bezeichnet – umfasst unterschiedliche Strategien zur Einflussnahme auf unternehmerisches Handeln. Neben dem direkten öffentlichen und dem nicht-öffentlichen Dialog mit einzelnen Unternehmen besteht auch die Möglichkeit, gezielt das Aktionärsstimmrecht öffentlich (als KZVK selbst) oder nicht öffentlich über einen Dienstleister auszuüben. Letzteres – das sogenannte Proxy Voting – bietet den Vorteil, dass in der Regel eine Bündelung von Stimmrechten verschiedener Investoren mit ähnlich gelagerten ethisch-nachhaltigen Anliegen die Wahrscheinlichkeit einer effektiven Einflussnahme erhöht. Die KZVK bekennt sich zum aktiven Aktionärstum in Form des Proxy Votings. Zudem befürwortetet die KZVK die Engagement-Aktivitäten der externen Fondsmanager, solange diese im Einklang mit den ethisch-nachhaltigen Kriterien der KZVK sind.

Im Jahr 2025 wurde eine gesonderte Engagementstrategie als Anlage der Leitlinien für eine ethisch-nachhaltigen Kapitalanlage geprüft.

Kennzahlen

Die KZVK misst die Treibhausgasäquivalente in ihrem Portfolio mithilfe ihres ESG-Datenanbieters. Die Methodologie folgt den Standards der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF). Es liegen für 57 Prozent des Anlagebestands der KZVK Emissionsdaten vor. Betrachtet werden die Scope 1 und Scope 2 Emissionen der finanzierten Unternehmen und Staaten des letzten Geschäftsjahres. Diese belaufen sich auf 2.380 Tausend t CO_2-Äquivalente (Stand 31.12.2025). Die CO_2-Intensität beträgt 120,76 (t CO_2-Äquivalente/Mio. EUR).

Risikomanagement

Wesentliche IROs

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden die folgenden materiellen IROs identifiziert:

Impact (Auswirkungen):

- Das Risikomanagement führt eine regelmäßige Risikoinventur für das gesamte Unternehmen durch; zusätzlich besteht ein Internes Kontrollsystem (IKS)
- Das Risikomanagement und das Aktuariat geben regelmäßiges Risikoreporting nach hohen Standards an den Vorstand.
- In der Kapitalanlage werden systemische Risiken erkannt und gesteuert.

Allgemeines

Als Zusatzversorgungskasse hat die KZVK die dauerhafte Leistungserfüllung gegenüber ihren Versorgungsberechtigten und damit die langfristige Finanzierung der bestehenden Verpflichtungen sicherzustellen. Hierzu ist es erforderlich, dass die mit der Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken im Rahmen eines umfassenden Risikomanagementsystems identifiziert, bewertet, gesteuert, überwacht und berichtet werden. Die Grundlage dafür bildet die von Vorstand und Aufsichtsrat verabschiedete Risikostrategie der KZVK. Die Umsetzung wird in der Risikomanagement-Richtlinie geregelt. Das Risikomanagementsystem ist aufgrund seiner elementaren Bedeutung ein integraler Bestandteil des Führungs- und Steuerungssystems der KZVK.

Risikomanagement der KZVK

Das Risikomanagementsystem der KZVK wurde in freiwilliger Anlehnung an die Vorschriften des Versicherungsaufsichtsgesetzes (VAG) und unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Zusatzversorgung im Allgemeinen sowie der KZVK im Speziellen eingerichtet. Die KZVK richtet sich dabei nach dem BaFin-Rundschreiben 8/2020 (VA) zu den Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (MaGo für EbAV), das zum 01.06.2021 in Kraft getreten und von der Verbandsaufsicht des VDD mit Schreiben vom 20.01.2021 auch für die KZVK als maßgeblich erklärt worden ist. Zugleich ist das BaFin-Rundschreiben 9/2020 (VA) Maßstab für die Mindestanforderungen an die eigene Risikobeurteilung (ERB). Die KZVK führt auf dieser Basis jährliche ERB-Prozesse durch, die jeweils in einen ERB-Bericht münden.

Für die Beurteilung der Risikosituation hat die KZVK einen Risikoausschuss eingerichtet, für den eine Geschäftsordnung existiert. Dieser besteht aus den Mitgliedern des Vorstands sowie Fach- und Führungskräften aus den Bereichen Asset-Liability-Management (ALM)-Koordination, Risikocontrolling, Kapitalanlage-Management, Planung und Monitoring sowie der Versicherungsmathematischen Funktion. Bei Bedarf werden Vertreter weiterer Organisationseinheiten eingebunden. Der Risikoausschuss beurteilt in monatlichen Sitzungen die Risikosituation der KZVK unter Berücksichtigung der aktuellen Markt- und Geschäftsentwicklung, diskutiert gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen, veranlasst deren Umsetzung und hält diese nach. Im Risikoausschuss wird die Risikoberichterstattung gegenüber dem Aufsichtsrat sowie der Verbandsaufsicht des VDD diskutiert und analysiert.

Das Risikomanagement führt eine regelmäßige Risikoinventur für das gesamte Unternehmen durch. Nachhaltigkeits- beziehungsweise ESG-Risiken werden in diesem Rahmen erfasst. Dabei werden ESG-Risiken als Treiber für verschiedene Risiken vor allem in der Kapitalanlage betrachtet. Auch im Rahmen der Eigenen Risikobeurteilung (ERB) werden systematisch ESG-Risiken beschrieben und bewertet.

Ein Fokus der ESG-Risikobetrachtung der KZVK liegt auf der Kapitalanlage, die in der Nachhaltigkeits-Wesentlichkeitsanalyse als doppelt materiell identifiziert wurde. Dazu gehört unter anderem die Betrachtung möglicher Reputationsrisiken, die durch die Investition in ESG-kritische Unternehmen oder Geschäftsfelder ausgelöst werden können. Entsprechende Gegensteuerungsmaßnahmen sind im Kapitel „Kapitalanlage“ beschrieben.

Zusätzlich werden Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit im Rahmen des internen Kontrollsystems (IKS) erfasst, die durch entsprechende Kontrollmaßnahmen minimiert werden. Gemäß IKS-Richtlinie tragen die Leitungen der Organisationseinheiten die Verantwortung für die Umsetzung und inhaltliche Ausgestaltung der beschriebenen Maßnahmen und der Weiterentwicklung des IKS auf Prozessebene innerhalb ihrer Organisationseinheit. Hierzu zählen auch Nachhaltigkeitsaspekte. Über die vorhandene Berichterstattung sind Vorstand, Aufsichtsrat und die Verbandsaufsicht über Nachhaltigkeitsrisiken informiert.

Nachwort

Unser aufrichtiger Dank gilt allen Mitarbeitenden im Projektteam Nachhaltigkeit aus allen Ressorts der KZVK, die diesen Bericht ermöglicht haben. Ihr Engagement bei der Erstellung des Berichts wird den Nachhaltigkeitsgedanken weitertragen und fortentwickeln. Gemeinsam gestalten wir eine nachhaltigere Zukunft für die KZVK, unsere Beteiligten, Versicherten, Rentnerinnen und Rentner und die Gesellschaft.

Impressum

Herausgeberin
Kirchliche Zusatzversorgungskasse
des Verbandes der Diözesen Deutschlands
Hildeboldplatz 2–18, 50672 Köln
Postfach 10 20 64, 50460 Köln

Verantwortlich (V. i. S. d. P.)
Christine Busch
Leiterin Kommunikation und Markenmanagement
Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der
Diözesen Deutschlands, Hildeboldplatz 2–18, 50672 Köln

Design
NetFederation GmbH, Köln

Bildnachweise

Titel	Felix Pergande, Adobe Stock
S. 3	Der Vorstand: Silvia Kriens Photography, Dortmund
S. 5	Bild „Allgemeine Grundlagen“: Sebastian Arackal, Köln
S. 25	Bild „Umweltinformationen“: Sebastian Arackal & Benedict Hultsch, Köln
S. 33	Bild „Sozialinformationen“: Produktionhochdrei, Köln
S. 55	Bild „Governance“: Produktionhochdrei, Köln
S. 64	Bild „Weitere KZVK-spezifische Informationen“: Produktionhochdrei, Köln

KZVK
Kirchliche Zusatzversorgungskasse
des Verbandes
der Diözesen Deutschlands

Hildeboldplatz 2–18
50672 Köln
Postfach 10 20 64
50460 Köln

Telefon 0221 2031-0
Fax 0221 2031-410
E-Mail info@kzvk.de
www.kzvk.de

KZVK
Werte für ein gutes Leben