

Kunde GRI Rendite **Verantwortung** Linkklang
ISO 14001 Förderung CO₂ Emission Wirkung
Klimawandel Ziel Entwicklung
Analyse Anspruch Wertschöpfung
Wesentlichkeit **Diversität** COP21
Klimaschutz Lieferanten Wirkung
Ethik SDGs GRI Green Bond ESG
NGO Respekt Audit **Kunde** Rendite Anspruch
Einklang ISO 14001 Förderung CO₂ Emission
Wirkung Klimawandel **Ziel** Entwicklung NGO
Anspruch Wertschöpfung Wesentlichkeit ISO
14001 COP21 Klimaschutz Lieferanten **Rating**
Ethik SDGs GRI Green Bond ESG NGO Respekt
Audit Kunde **Rendite** Verantwortung Einklang
ISO 14001 Förderung CO₂ Emission Wirkung
Klimawandel Ziel **Entwicklung** GRI Anspruch
SDGs Wertschöpfung Wesentlichkeit Diversität

The Deka logo is positioned on a red, draped fabric background. It consists of the word "Deka" in a white, bold, sans-serif font, preceded by two small white squares.

..Deka

Deka-Gruppe

Nachhaltigkeitsbericht 2016

Deka-Gruppe – Kennzahlen 2016

KENNZAHLEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG

| | | 31.12.2015 | 31.12.2016 |
|-------------------------------------|--------|-------------|-------------|
| Bilanzsumme | Mio. € | 107.981 | 85.955 |
| Total Assets | Mio. € | 240.045 | 256.805 |
| davon Retailkunden | Mio. € | 123.058 | 128.650 |
| davon Institutionelle Kunden | Mio. € | 116.987 | 128.155 |
| Depotanzahl | Tsd. | 4.054 | 4.289 |
| | | 2015 | 2016 |
| Nettovertriebsleistung ¹ | Mio. € | 19.505 | 16.914 |
| davon Retailkunden | Mio. € | 10.196 | 7.710 |
| davon Institutionelle Kunden | Mio. € | 9.308 | 9.204 |

NACHHALTIGKEITSRATING²

| | | | |
|----------------|--------|----------|----------|
| oekom research | | Prime C | Prime C+ |
| MSCI | | AA | AA |
| imug | | Positive | Positive |
| Sustainalytics | Punkte | 73 | 73 |

NACHHALTIGE PRODUKTE

| | | | |
|---|--------|------|------|
| Volumen nachhaltiger Retailfonds | Mrd. € | 1,9 | 2,1 |
| Verwaltetes Kapital in nachhaltigen Produkten (Wertpapiere) | Mrd. € | 6,6 | 10,1 |
| Anteil zertifizierter Gebäude in Immobilienfonds ³ | % | 60 | 62 |
| Nachhaltige Eigenanlagen in Wertpapieren | Mrd. € | 15,2 | 18,2 |

NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT

| | | | |
|---|-------------|-------|--------------------|
| Anzahl Mitarbeiter | Gruppenweit | 4.277 | 4.406 ⁴ |
| | Deutschland | 3.858 | 3.993 |
| Frauenanteil in Deutschland | % | 39,5 | 39,1 |
| Frauenanteil in Führungsebenen in Deutschland | % | 17,8 | 18,8 |
| Teilzeitquote in Deutschland | % | 16,7 | 16,8 |
| Fluktuationsquote in Deutschland | % | 3,9 | 3,1 |
| Finanzieller Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland | €/MA | 1.001 | 973 |

NACHHALTIGER BANKBETRIEB⁵

| | | | |
|-------------------------------------|----------------|------------|------------|
| Stromverbrauch | kWh | 11.638.888 | 11.531.527 |
| Energieverbrauch | kWh | 19.511.111 | 19.553.131 |
| Papierverbrauch ⁶ | t | 559 | 530 |
| Trinkwasserverbrauch | m ³ | 36.330 | 34.954 |
| Abfallaufkommen | t | 326 | 302 |
| Dienstreiseverkehr (gruppenweit) | km | 21.466.250 | 23.449.772 |
| THG direkt | kg | 1.859.778 | 2.087.588 |
| THG indirekt | kg | 7.183.277 | 4.937.619 |
| THG sonstige indirekt | kg | 3.364.716 | 3.567.898 |
| THG ⁷ -Emission (gesamt) | kg | 12.407.771 | 10.593.106 |

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

| | | | |
|---|--------|------|------|
| Ausgaben für Stiftungen, Spenden und Sponsoring | Mio. € | 1,92 | 1,36 |
|---|--------|------|------|

¹ Jeweils vom 1.1.–31.12. (beinhaltet Geschäftsfeld Wertpapiere und Geschäftsfeld Immobilien).

² Stand: imug: 23.12.2016 (unbesicherte Anleihen neutral CC, öffentliche Pfandbriefe positiv B, Hypothekendarlehen positive BB); MSCI: 27.04.2016; oekom research: 07.09.2016; Sustainalytics: 19.06.2015; siehe auch Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“.

³ Siehe diesbezüglich Kapitel „Nachhaltige Produkte“.

⁴ Die neu dazugekommenen 150 Mitarbeiter des S-Broker sind nicht enthalten und

werden im Kapitel „Nachhaltiges Personalmanagement“ gesondert aufgeführt.

⁵ Zahlen beziehen sich auf (ausgenommen Dienstreiseverkehr und Papierverbrauch) die vier Gebäude am Standort Frankfurt am Main.

⁶ Setzt sich zusammen aus: Briefpapier, Vordrucke, Umschläge, Formulare, Kopierpapier (allgemeines Büropapier), Werbeprospektive/Publikationen.

⁷ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| 1. Vorwort: Global Compact Fortschrittserklärung | 2 |
| 2. Nachhaltige Unternehmensführung | 4 |
| 2.1 Profil | 4 |
| 2.2 Strategische Verankerung der Nachhaltigkeit | 4 |
| 2.3 Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse | 4 |
| 2.4 Regelwerke und Standards | 5 |
| 2.5 Compliance | 6 |
| 2.6 Datenschutz | 7 |
| 2.7 Beschwerdemanagement und Kundenzufriedenheit | 9 |
| 2.8 Ideenmanagement | 9 |
| 2.9 Nachhaltigkeitsrating | 10 |
| 3. Nachhaltige Produkte | 11 |
| 3.1 Verantwortungsvolle Kapitalanlage | 11 |
| 3.2 Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien | 14 |
| 3.3 Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft | 16 |
| 4. Nachhaltiges Personalmanagement | 18 |
| 4.1 Personalstrategie | 18 |
| 4.2 Management der Personalressourcen | 19 |
| 4.3 Aus- und Weiterbildung | 21 |
| 4.4 Gleichberechtigung | 21 |
| 4.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement | 24 |
| 5. Nachhaltiger Bankbetrieb | 27 |
| 5.1 Umweltmanagementsystem | 27 |
| 5.2 Beschaffung | 27 |
| 5.3 Klimaschutz | 28 |
| 5.4 Abfall und Ressourcenverbrauch | 28 |
| 6. Gesellschaftliches Engagement | 30 |
| 6.1 Soziales Engagement | 30 |
| 6.2 Bildung und Wissenschaft | 30 |
| 6.3 Kunst und Architektur | 31 |
| 6.4 Sport | 32 |
| 6.5 Spenden | 32 |
| Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung | 33 |

1. Vorwort: Global Compact Fortschrittserklärung

Sehr geehrte Damen und Herren,
„Deka will vier Millionen Anlegern Gehör verschaffen“ – so titelte die Frankfurter Allgemeine Zeitung in ihrer Ausgabe vom 11. Oktober vergangenen Jahres. Hintergrund dieser Meldung war die Ankündigung der Deka Investment GmbH, auf den Hauptversammlungen der Unternehmen, deren Aktien ihre Kunden im Depot haben, sich noch stärker als bisher aktiv zu engagieren. 2016 besuchten die Analysten und Portfoliomanager der Deka Investment GmbH knapp 230 Hauptversammlungen und stimmten zu rund 2.930 Tagesordnungspunkten ab.

Zukünftig wird dieses Forum noch stärker genutzt, um sich konstruktiv, kritisch und mit einer langfristigen Perspektive mit dem Geschäftsmodell und der Unternehmensführung auseinanderzusetzen. Neben Strategie, Ertrag und Finanzen werden dabei Fragen einer guten Unternehmensführung sowie soziale und umweltbezogene Themen eine Rolle spielen. Auch in unseren direkten Kontakten mit den Unternehmen, deren Aktien und Anleihen wir für die Kunden oder für unsere eigenen Anlagen kaufen, werden wir diese Themen weiterhin aktiv ansprechen. Im vergangenen Jahr fanden rund 1.600 solcher direkten Unternehmenskontakte statt.

Mit der gleichen Überzeugung, mit der wir von den Unternehmen die Einhaltung sozialer, umweltbezogener und auf eine gute Unternehmensführung zielender Standards einfordern, entwickeln wir auch die nachhaltige Unternehmensführung der Deka-Gruppe weiter. Ein wichtiger Schritt hierbei war die Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie in die Geschäftsstrategie im Jahr 2014. Für die in diesem Bericht dargestellten fünf zentralen Handlungsfelder haben wir in der 2016 verabschiedeten Geschäftsstrategie zentrale Eckpunkte definiert und ambitionierte Ziele formuliert.

In Folge der Beschlüsse der Pariser Klimakonferenz vom Dezember 2015 und der Einigung auf eine Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf maximal zwei Grad Celsius messen wir dabei dem Thema Klimawandel in der aktuellen Geschäftsstrategie besondere Bedeutung zu.

An der Notwendigkeit, sich für den Klimaschutz zu engagieren, ändern nach unserer Überzeugung auch die kritischen Äußerungen zu Klimawandel und Klimaschutzpolitik nichts, die wir derzeit von unterschiedlichen Absendern hören. Dennoch können sie sich auf die internationalen Rahmenbedingungen und Zeitpläne auswirken. Wir werden diese Entwicklungen beobachten und im Hinblick auf mögliche Auswirkungen auf unsere Geschäftstätigkeit analysieren.

Positiv entwickelt hat sich das Volumen der von der Deka verwalteten nachhaltigen Kapitalanlagen. Rund 28,3 Milliarden Euro haben wir Ende 2016 unter Berücksichtigung von sozialen, umweltbezogenen und auf eine gute Unternehmensführung abzielenden Kriterien angelegt. Darin enthalten sind mehr als zehn Milliarden Euro unserer privaten und institutionellen Kunden, für die wir unser Angebot an nachhaltigen Anlagelösungen in den vergangenen Jahren kontinuierlich erweitert haben. Der 2014 für unsere Eigenanlagen eingeführte Nachhaltigkeitsfilter hat sich in der Praxis bewährt. Der Filter schließt Unternehmen mit kontroversen Geschäftsaktivitäten von der Kapitalanlage aus.

Für dieses besondere Engagement im Bereich der nachhaltigen Kapitalanlagen, aber auch für unsere umfassenden Leistungen in den anderen Handlungsfeldern unseres Nachhaltigkeitsmanagements wurden wir auch 2016 von Nachhaltigkeitsanalysten positiv bewertet. Dabei freut es uns besonders, dass uns die renommierte Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research wieder mit dem begehrten oekom Prime Status ausgezeichnet hat. Er wird ausschließlich an Unternehmen verliehen, die den strengen Anforderungen der Agentur an ein umfassendes Nachhaltigkeitsmanagement genügen. Bei der Bewertung konnten wir uns dabei nochmals verbessern und erreichen nun erstmals die Gesamtnote C+. Von den insgesamt 82 Unternehmen der Vergleichsgruppe erreichten überhaupt nur vier weitere Unternehmen mindestens dieses Rating. Die ebenfalls deutlich überdurchschnittlichen Bewertungen durch die auf Nachhaltigkeitsaspekte spezialisierten Ratingagenturen imug und MSCI ESG konnten wir im Berichtsjahr erfolgreich bestätigen.

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2016 machen wir für unsere Stakeholder – Kunden und Mitarbeiter, Anteilseigner und Geschäftspartner – transparent, was wir im vergangenen Jahr im Nachhaltigkeitsmanagement

geschafft haben und wo wir noch besser werden wollen. Der Bericht gibt zudem Auskunft darüber, wie wir bei der Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact vorankommen, zu denen wir uns bereits 2011 bekannt haben. Diese betreffen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wie im Vorjahr basiert der Bericht auf den Leitlinien der anerkannten Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4 einschließlich der branchenspezifischen Ergänzungen für Finanzdienstleister. Den GRI-Content-Index finden Sie auf unserer Website www.deka.de.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit der konsequenten Umsetzung und kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsmanagements sowohl im Interesse unserer Anspruchsgruppen als auch der Gesellschaft handeln. Auch 2017 werden wir uns dort zu Wort melden, wo es um die Beachtung der Grundsätze einer im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltigen Entwicklung geht.

Es grüßt Sie herzlich



Michael Rüdiger
Vorsitzender des Vorstands



2. Nachhaltige Unternehmensführung

Mit der „Düsseldorfer Erklärung“ des 25. Deutschen Sparkassentages hat die Sparkassen-Finanzgruppe im April 2016 die strategischen Vorgaben zur nachhaltigen Ausrichtung weiterentwickelt. Die Übersetzung für die Deka-Gruppe, dem Wertpapierhaus der Sparkassen, erfolgte im Herbst 2016 mit der Verabschiedung der Geschäftsstrategie 2017.

2.1

Profil

Die DekaBank ist in der Rechtsform einer Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Frankfurt am Main und Berlin verfasst und hat von ihren Eigentümern, den Sparkassen, den Auftrag, als ihr Wertpapierhaus zu fungieren.

Die DekaBank hat ihre Aktivitäten ab Anfang 2017 in fünf Geschäftsfeldern geordnet: Asset Management Wertpapiere, Asset Management Immobilien, Asset Management Services, Kapitalmarkt und Finanzierungen. Diese arbeiten untereinander sowie mit dem Dezernat Sparkassenvertrieb & Marketing und den Zentralbereichen intensiv zusammen.

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil des Bereichs Vorstandsstab & Kommunikation im Dezernat des Vorsitzenden des Vorstands und koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe. Sie ist interner Ansprechpartner für alle Organisationseinheiten und nimmt diese Funktion auch gegenüber allen externen Stakeholdern – insbesondere Unternehmen und Einrichtungen in der Sparkassen-Finanzgruppe, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Nichtregierungsorganisationen – wahr.

2.2

Strategische Verankerung der Nachhaltigkeit

Der Vorstand der DekaBank entschied Ende 2014, ab dem Geschäftsjahr 2015 auf eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie zu verzichten und diese Festlegungen als Teil der Geschäftsstrategie zu etablieren. Damit ist die Nachhaltigkeit zu einem Kernbestandteil der geschäftspolitischen Ausrichtung geworden, die so auch gegenüber dem Verwaltungsrat und der Aufsicht transparent ist.

Strategisches Transformationsprogramm D18

Das strategische Transformationsprogramm D18 wurde Ende 2012 vom Vorstand verabschiedet. Ziel des Programms ist die Weiterentwicklung zum Wertpapierhaus der Sparkassen bis zum Jahr 2018, in dem die Deka ihren 100. Geburtstag begeht. Ende 2015 wurden Nachhaltigkeitsprojekte in das Transformationsprogramm integriert.

Insbesondere beabsichtigt die Deka, ihre Produktpalette für Privatkunden und institutionelle Kunden weiter zu optimieren und zu ergänzen.

2.3

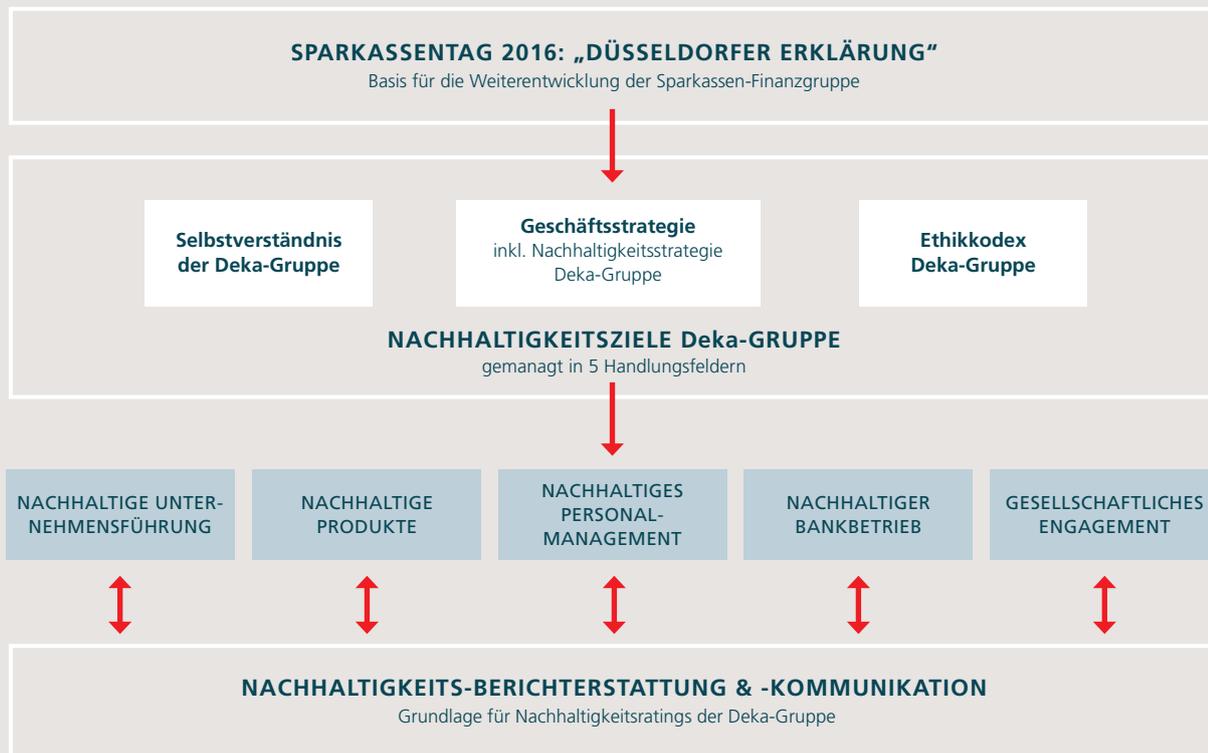
Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

„Die DekaBank hat bereits 2015 eine breite Befragung mit dem imug zu den wesentlichen Themen der Nachhaltigkeit durchgeführt. Unterschiedliche Stakeholdergruppen haben sich zur Wichtigkeit von 25 Einzelthemen in fünf Handlungsfeldern geäußert. Die Ergebnisse hat die DekaBank genutzt, um einen stärkeren Fokus auf das Nachhaltigkeitsmanagement und das Produktangebot zu legen. Um die Erwartungen der Kunden der DekaBank noch besser zu berücksichtigen, haben wir 2016 eine repräsentative Umfrage der Sparkassen zu den Fragen ausgewertet, in denen es um die Produkte der DekaBank ging. Hier konnten wir detailliert die Wünsche der Stakeholdergruppe Kunden in Bezug auf die Nachhaltigkeitsleistungen der DekaBank analysieren. Die Ergebnisse bestätigen weitestgehend den Fokus aus der 2015er-Befragung auf die Themen Unternehmensführung und Produkte, geben aber zusätzliche Erkenntnisse. Wir haben die Möglichkeit, unsere Erfahrungen im Markt für nachhaltige Finanzanlagen mit unserer hausinternen Marktforschung zu verbinden. So konnten wir der DekaBank eine passgenaue Materiality-Analyse erstellen, die sowohl den Anforderungen der Global Reporting Initiative als auch statistischen und marktforscherischen Standards entspricht.“¹

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4 sowie den für Finanzdienstleister relevanten branchenspezifischen Ergänzungen (Financial Services Sector Supplement). Er entspricht dem Berichtslevel „Core“ und wurde durch einen unabhängigen Gutachter geprüft.

Der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV) und der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) haben Ende 2013 eine Kooperationsvereinbarung zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) beschlossen. Gemeinsam mit der Spar-

¹ Zitat von Dr. Annika Schudak, Verantwortliche für Stakeholder- und Materiality-Analysen, imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH.



kasse Hannover gehörte die DekaBank zu den Erstunterzeichnern und hat den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anerkannt. Sie erstellt seit dem Berichtsjahr 2013 jährlich eine Entsprechenserklärung, die auf der Webseite des RNE veröffentlicht wird. Mit der Beachtung dieser Standards – GRI und DNK – hat die Deka-Gruppe bereits die Grundlagen für die Erfüllung der seit dem 9. März 2017 auch in Deutschland geltenden europäischen CSR-Richtlinie gelegt.

Nachhaltigkeitsthemen sind integraler Bestandteil der Kommunikationsstrategie der Deka-Gruppe und regelmäßiger Bestandteil der Kommunikation mit allen relevanten Stakeholder-Gruppen des Unternehmens. Dabei informiert die DekaBank die Stakeholder, ob Anteilseigner, Kunden, Mitarbeiter oder auch die allgemeine Öffentlichkeit, zeitnah über nachhaltigkeitsbezogene Ereignisse und Entwicklungen. Die Deka nutzt hierbei das ganze Spektrum der zur Verfügung stehenden Kommunikationskanäle, von den Mitarbeitermedien über Pressetermine bis hin zu Kundenveranstaltungen.

2.4

Regelwerke und Standards

Interne Regelwerke und Standards

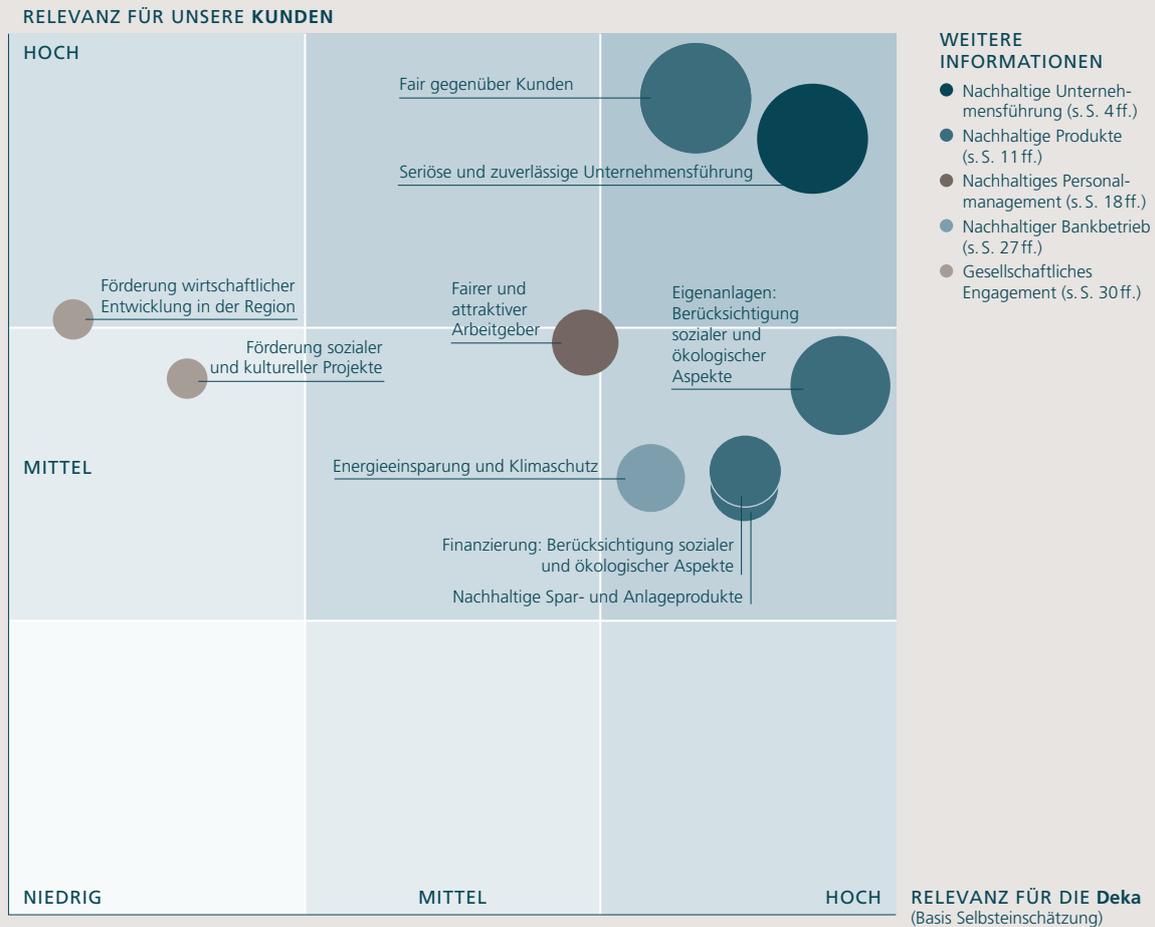
Verbindlicher Orientierungsrahmen sowohl für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand der Deka als auch für Dritte, die im Namen der Deka-Gruppe agieren, ist der Ethikkodex. Er ist „Grundlage für eine rechtskonforme, offene, transparente und mehrwertorientierte Unternehmenskultur der Deka-Gruppe“ und beinhaltet unter anderem ein klares Bekenntnis zur Nachhaltigkeit.

Die Einhaltung der Vorgaben des Kodex wird seit dem Geschäftsjahr 2016 einheitlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe überprüft. Dabei bewertet die jeweilige Führungskraft im Rahmen der jährlichen Zielerreichungsgespräche die Einhaltung des Kodex. Verstöße können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen. Der Kodex ist in seiner aktuellen Fassung vom 1. Juni 2014 auf der Website der Deka-Gruppe einsehbar.

ZITAT AUS DEM ETHIKKODEX

„Als Wertpapierhaus der Sparkassen bekennen wir uns im Sinne unserer Eigentümer zu einer nachhaltigen Geschäftsausrichtung gegenüber Kunden, Mitarbeitern, Umwelt und Gesellschaft. Wir verpflichten uns zur nachhaltigen Unternehmensführung, deren Kennzeichen Verbindlichkeit und Transparenz sind.“

RELEVANZ VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN BEI DER Deka
Ergebnisse der Stakeholder-Befragung 2016



Externe Regelwerke und Standards

Neben internen Verhaltensrichtlinien unterstreicht auch die Anerkennung nationaler und internationaler Standards das Engagement der Deka-Gruppe für eine nachhaltige Entwicklung. Dazu gehört der Beitritt zum UN Global Compact im Jahr 2011 und die damit verbundene Verpflichtung zur Umsetzung von zehn Prinzipien einer verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie beziehen sich auf die Themenfelder Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung.

Die DekaBank hat sich zudem zur Einhaltung der Equator Principles (EP) verpflichtet. Im Mittelpunkt dieser Prinzipien steht die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Standards bei internationalen Projektfinanzierungen. Die DekaBank berichtet jährlich über die Umsetzung der Prinzipien bei den relevanten Finanzierungen, der entsprechende Bericht wird auf der EP-Website veröffentlicht.

Zur Einhaltung einer verantwortungsvollen Kapitalanlage verpflichten sich die Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (PRI), zu denen die Deka Investment GmbH seit 2012 gehört. Die Prinzipien sehen unter

anderem die Integration von sozialen, umweltrelevanten und auf eine gute Unternehmensführung bezogenen Kriterien in die Analyse- und Entscheidungsprozesse bei der Kapitalanlage vor. Abgeleitet von der englischen Übersetzung dieser drei Bereiche „Environmental, Social, Governance“ wird in diesem Zusammenhang häufig die Abkürzung ESG verwendet.

Zudem verpflichtet sich der Unterzeichner dazu, die Unternehmen, in deren Aktien oder Anleihen er investiert ist, aktiv auf die Einhaltung von ESG-Standards anzusprechen. Durch die im Kapitel „Nachhaltige Produkte“ beschriebene Ausweitung der Aktivitäten auf Hauptversammlungen verstärkt die Deka Investment ihr Engagement in diesem Bereich weiter. Über diese und weitere Maßnahmen berichtet sie jährlich im Rahmen eines RI Transparency Reports, der auf der Website der PRI abrufbar ist.

2.5 Compliance

Der Zentralbereich Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die DekaBank stets im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen

Regelungen sowie den zum Teil noch strengeren internen Vorgaben verhält. Im Zentralbereich sind die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance, MaRisk-Compliance, Steuer-Compliance und Informationssicherheitsmanagement zusammengefasst. Er ist zudem für die Geldwäschebekämpfung, die Abwehr von Terrorismusfinanzierung, die Umsetzung von EU-Sanktionen und Embargos sowie die Prävention von betrügerischen und sonstigen strafbaren Handlungen zuständig.

Der Zentralbereich entwickelt für die relevanten Fragestellungen gruppenweite Standards und Richtlinien und sorgt mit entsprechenden Schulungen und Beratung für deren Umsetzung. Darüber hinaus ist er regelmäßig in Projekte und Prozesse eingebunden, die sicherstellen sollen, dass die Deka-Gruppe die regulatorischen Anforderungen erfüllt und eventuelle Interessenkonflikte frühzeitig identifiziert und möglichst vermeidet. Der Zentralbereich führt Überwachungs- und Kontrollaufgaben auf allen Ebenen des Bankbetriebs durch und wirkt systematisch auf die Reduzierung potenzieller Compliance-Risiken hin.

Beratung und Schulung

Die Regelungen und Prozesse zur Einhaltung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Vorgaben setzen häufig bei den einzelnen Mitarbeitern an. Um diese über die für sie relevanten Aspekte zu informieren, führt Compliance in der gesamten Deka-Gruppe Pflichtschulungen durch, für ausgewählte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es zusätzliche Schulungen. Bei Bedarf werden darüber hinaus ad-hoc-Schulungen angeboten. Das Schulungskonzept basiert auf Präsenzs Schulungen in Kombination mit webbasierten Trainings und Schulungsbriefen.

Korruptionsbekämpfung

Im Rahmen der Korruptionsbekämpfung hat die Deka-Gruppe geregelt, unter welchen strengen Rahmenbedingungen Geschenke und Einladungen sowie die Gewährung jedweder anderer Vorteile von und gegenüber Dritten angenommen beziehungsweise ausgesprochen werden dürfen. Der Genehmigungsprozess ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive der Organe verbindlich schriftlich fixiert, und sein Inhalt wird durch entsprechende Publikationen allgemein bekannt gemacht.

Grundsätzlich dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Geschenke oder Einladungen fordern oder annehmen beziehungsweise gewähren, soweit dadurch die Interessen der DekaBank oder ihrer Kunden beeinträchtigt werden könnten. Die Gewährung von Geschenken und Einladungen ist, sofern sie den geltenden Gesetzen und anderen Normen entspricht, bis zu einem gewissen Grad

mit der marktüblichen Praxis vereinbar. Da hier aber die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten infrage stehen kann, sind die Mitarbeiter angehalten, schon den bloßen Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden.

Die Experten des Compliance-Bereichs stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Fragen zu Integritätsthemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Ihre Kontaktdaten werden den Beschäftigten bereits bei Eintritt in das Unternehmen kommuniziert und sind jederzeit im Intranet zugänglich sowie auf Schulungsunterlagen zu finden. Verfahren und Kontrollen in den Facheinheiten, aber auch innerhalb der Compliance-Einheit selbst dienen der Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten und sind ein fester Bestandteil des Compliance-Managementsystems der Deka-Gruppe.

2.6

Datenschutz

Datenschutzmanagement

Der Datenschutz ist in der Bundesrepublik Deutschland im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) sowie den entsprechenden Landesdatenschutzgesetzen geregelt. Zweck des BDSG ist es nach § 1 BDSG, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem (verfassungsrechtlich geschützten) Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird.

Die Einheit Datenschutz der DekaBank wirkt darauf hin, dass das BDSG sowie andere relevante Vorschriften über den Datenschutz in der Deka-Gruppe Deutschland eingehalten werden. Hierzu ist der Datenschutzbeauftragte dem Vorstand beziehungsweise als externer Datenschutzbeauftragter den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften direkt unterstellt. Um keine Interessenkonflikte entstehen zu lassen, ist der Datenschutzbeauftragte unabhängig vom Zentralbereich Compliance in einer eigenen Einheit im Zentralbereich Recht angesiedelt.

Zur Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Anforderungen hat die Einheit Datenschutz in der DekaBank ein Datenschutzmanagementsystem etabliert. Im Rahmen dieses Systems wurden Prozesse installiert, um die Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes bei der Planung, Einrichtung, dem Betrieb und nach Außerbetriebnahme von Verfahren zur Informationsverarbeitung sicherzustellen. Die Prozesse wurden zudem in einem übergreifenden Datenschutzkonzept dokumentiert. Dieses beschreibt unter anderem die bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu berücksichtigenden Aspekte.

Die Einheit Datenschutz trägt unter anderem mit den folgenden Maßnahmen zur Sicherstellung des Datenschutzes bei:

- Erarbeitung betriebsinterner Verfahren und Richtlinien zur praktischen Umsetzung der Datenschutzbestimmungen,
- Überwachung und Koordinierung der technischen und organisatorischen Maßnahmen, die zur Sicherstellung des Datenschutzes erforderlich sind,
- Prüfung von Prozessen, Verfahren etc. auf Konformität mit datenschutzrechtlichen Vorschriften.

Verhinderung von Geldwäsche und Hinweisgebersystem

Durch die „Mindeststandards zur Verhinderung der Geldwäsche“ stellt die DekaBank als übergeordnetes Unternehmen die Einhaltung der Sorgfaltspflichten im Sinne des Geldwäschegesetzes (GwG) und des Kreditwesengesetzes (KWG) sicher, sodass die Transparenz über Kunden und die dahinterstehende Gesellschafterstruktur in Deutschland ebenso gegeben ist wie in den Tochtergesellschaften.

Alle Mitarbeiter werden durch eine entsprechende Erklärung im Rahmen ihres Arbeitsvertrags bei Beginn des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, das Bankgeheimnis sowie den Datenschutz einzuhalten. Dieses erfolgt nach den jeweiligen landesspezifischen Gesetzen (Deutschland, Luxemburg).

Ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) stellt sicher, dass Hinweise von Beschäftigten, aber auch von externen Personen auf illegale oder unredliche Handlungen dem Ombudsmann der DekaBank vertraulich gemeldet werden können. Der Ombudsmann prüft den Sachverhalt und leitet die relevanten Informationen unter Wahrung der Vertraulichkeit an die DekaBank weiter. Er unterliegt dabei als Rechtsanwalt der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht. Über das Hinweisgebersystem sind so die Anonymität und der Schutz von Hinweisgebern sichergestellt.

Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter

Zu den Aufgaben des Datenschutzbeauftragten gehört es, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die relevanten Informationen zum Thema Datenschutz zur Verfügung zu stellen. Dazu zählt beispielsweise die Erläuterung der wichtigsten datenschutzrechtlichen Vorgaben sowie der Datensicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von sicherheitsgefährdenden Handlungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die Information erfolgt über unterschiedliche Kommunikationskanäle, darunter das Intranet und das Mitarbeitermagazin. Darüber hinaus sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, regelmäßig an Online-

Tests zu Fragen des Datenschutzes teilzunehmen. Als fester Bestandteil der Mitarbeiterinformation hat sich zudem der datenschutzrechtliche Newsletter etabliert.

Nach § 4g Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BDSG müssen Datenschutzbeauftragte alle an der Verarbeitung von personenbezogenen Daten beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Ziel und Inhalt der Datenschutzvorschriften vertraut machen. Daneben ist jeder Beschäftigte verpflichtet, sicherzustellen, dass personenbezogene Daten nicht in unbefugte Hände gelangen oder zugänglich gemacht werden, weshalb sie, wie in § 5 BDSG vorgeschrieben, auch auf das Datengeheimnis zu verpflichten sind.

Ein zentrales Anliegen ist es, die hohe Bedeutung des Datenschutzes für die DekaBank bei den einzelnen Mitarbeitern zu verankern. Diese müssen insbesondere über ihre Rechte und Pflichten als handelnde Person im Datenschutz sowie über die Risiken für das Unternehmen und sie selbst aufgeklärt werden, die mit einem Verstoß gegen die geltenden Bestimmungen verbunden sind. Dazu gehört auch die Aufklärung über mögliche Sanktionen als Folge von Verletzungen der Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit.

Schulungsmaßnahmen

Als besonderes effizient hat sich in den vergangenen Jahren das e-Learning-Programm erwiesen, mit dem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Schulung zum Datenschutz am eigenen PC-Arbeitsplatz durchführen. Nach erfolgreichem Abschluss der Schulung wird automatisch eine Teilnahmebescheinigung erzeugt, die als Nachweis für die durchgeführte Schulung dient. Die Einheit Datenschutz dokumentiert die Teilnahmen und Nachweise. Alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden schriftlich aufgefordert, sich durch dieses e-Learning-Programm mit den Grundsätzen des Datenschutzes vertraut zu machen. Das dezentrale Lernen am eigenen Arbeitsplatz wird durch Präsenzschulungen ergänzt.

Audits

Gemäß § 4g BDSG wirkt der Datenschutzbeauftragte auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hin. Dies geschieht unter anderem durch Datenschutzkontrollen in den Facheinheiten. Jede Datenschutzkontrolle wird anhand eines Prüfschemas sowie in der Regel durch Stichproben durchgeführt, die Ergebnisse werden den Facheinheiten transparent gemacht.

Berichtswesen

Im Rahmen eines etablierten Berichtswesens werden der Vorstand und die jeweiligen Geschäftsführungen der nachgeordneten Unternehmen sowohl über festgestellte Compli-

ance-Mängel und -Risiken als auch über die Ergebnisse aus Datenschutz-Audits und über Datenschutz-Risiken informiert. Auch für die systematische Information der Gruppengeldwäschebeauftragten beziehungsweise des Gruppenbetrugsbeauftragten durch die lokalen Geldwäsche- und Betrugsbeauftragten wurde ein Berichtswesen implementiert.

2.7 Beschwerdemanagement und Kundenzufriedenheit

Beschwerdemanagement

Die Bank hat ein umfassendes Beschwerdewesen für Kundenbeschwerden installiert, das eine wirksame und transparente Verfahrensweise beim Umgang mit Beschwerden sicherstellt. Aufsichtsrechtliche Prüfungen bestätigen dabei seit Jahren eine ordnungsgemäße und angemessene Beschwerdebearbeitung. Die Zahl der Kundenbeschwerden innerhalb der Deka-Gruppe ist seit Jahren rückläufig. Im Berichtsjahr gingen von rund vier Millionen Kunden 3.515 Beschwerden ein, über 16 Prozent weniger als im Vorjahr (4.203). Dies markiert den niedrigsten Wert seit Beginn der Dokumentation im Jahr 2004.

Eingehende Kundenbeschwerden werden umgehend an die zuständige Facheinheit weitergeleitet und bearbeitet. Die Europäische Kommission hat eine Europäische Online-Streitbelegungsplattform eingerichtet. Die Online-Streitbelegungsplattform können Verbraucher für die außergerichtliche Beilegung von Streitigkeiten aus online abgeschlossenen Kauf- oder Dienstleistungsverträgen nutzen. Zudem haben Kunden die Möglichkeit, sich mit ihren Beschwerden an die Ombudsstellen des Bundesverbandes Öffentlicher Banken Deutschlands (VÖB) und des BVI Bundesverband Investment und Asset Management sowie an die BaFin oder die Luxemburger Aufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) zu wenden. Im Berichtsjahr haben die DekaBank 21 (2015: 22) Beschwerden über diese Wege erreicht.

Im Berichtszeitraum wurden keine Beschwerden in Bezug auf ökologische oder menschenrechtliche Auswirkungen oder zum Thema Korruption über formelle Verfahren eingereicht.

Das Beschwerdemanagement leistet einen wichtigen Beitrag zur Außenwirkung der Deka-Gruppe. Beim Deutschen Fairnesspreis 2016 erreichte die DekaBank den zweiten Platz unter den Fondsgesellschaften. In der Kategorie Transparenz, in der unter anderem die Reaktion der Fondsgesellschaften bei Problemen bewertet wird, ist die DekaBank sogar Spitzenreiter. Einen sehr guten zweiten Rang belegte die DekaBank auch bei der Auszeichnung „Service Champion 2016“ der Zeitung DIE WELT.

Eine Kundenzufriedenheitsumfrage der Deka bei den Sparkassen, die alle zwei Jahre, zuletzt Ende 2016, durchgeführt wird, belegte im Vergleich zur vorangegangenen Studie eine deutlich gestiegene Zufriedenheit mit dem Beschwerdemanagement der Deka.

Kundenzufriedenheit

Die gleiche Studie, in der die Sparkassen in ihrer Rolle als Vermittler angesprochen wurden, zeigte auch insgesamt eine hohe Zufriedenheit mit den Leistungen der DekaBank. So haben 60 Prozent der teilnehmenden 1.276 Vorstände, Leiter und Berater die Leistungen der DekaBank als „ausgezeichnet“ oder „sehr gut“ bewertet. Gegenüber der Vorbefragung aus dem Jahr 2014 konnte dieser Anteil damit um 11 Prozentpunkte gesteigert werden. Weitere 37 Prozent bewerteten die Leistungen der DekaBank als gut, lediglich 3 Prozent als mittelmäßig oder schlecht.

Auch eine zweite Befragung der Sparkassen als Kunden im institutionellen Geschäft aus dem Jahr 2016 dokumentierte eine sehr hohe Zufriedenheit der Sparkassen mit den verschiedenen Leistungsbereichen der DekaBank. Insgesamt 45 Prozent der 262 Ansprechpartner aus 216 Sparkassen bewerteten die Zusammenarbeit mit der DekaBank im institutionellen Geschäft als „ausgezeichnet“ oder „sehr gut“. Der mit 40 Prozent bereits gute Wert aus der Vorbefragung aus dem Jahr 2014 konnte damit nochmals übertroffen werden. Besonders positiv bewerteten die Sparkassen die Beratung und Betreuung sowie die Informationsversorgung durch die DekaBank.

Die Ergebnisse der Befragungen bilden eine wichtige Basis für die strategische Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen sowie der vertrieblichen Ausrichtung der Deka.

2.8 Ideenmanagement

Seit Oktober 2015 können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine webbasierte Plattform der DekaBank ihre Ideen zur Verbesserung von Prozessen oder für neue Produkte und Dienstleistungen einbringen. Der Crowd-Sourcing-Ansatz dieser Plattform ermöglicht dabei ihre Beteiligung an der Weiterentwicklung und Bewertung der veröffentlichten Ideen. Über Kommentare kann eine Idee im Idealfall gemeinsam weiterentwickelt werden. Auch Hinweise auf mögliche Probleme und Risiken sind hilfreich für den betreffenden Fachbereich, der darüber entscheidet, ob eine Idee umgesetzt wird.

Im Jahr 2016 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 137 Ideen eingereicht, davon wurden 88 auf der Plattform veröffentlicht. Vier Ideen wurden mit Geld-

prämien in einer Gesamthöhe von 25.700 Euro ausgezeichnet, 15 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Sachprämien. Die Vorschläge führen zu Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben in Höhe von insgesamt über 110.000 Euro.

2.9

Nachhaltigkeitsrating

Wegen der kontinuierlich steigenden Zahl von Investoren, die bei ihrer Anlageentscheidung ESG-Kriterien berücksichtigen, hat der Dialog mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen in den vergangenen Jahren deutlich an Bedeutung gewonnen. Die Agenturen bewerten im Auftrag von Investoren regelmäßig die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements der Deko-Gruppe und liefern diesen damit die Grundlage für ihre Investitionsentscheidungen.

Die Nachhaltigkeitsratings sind für die Deko-Gruppe in mehrfacher Hinsicht relevant: Zum einen ist es für die Deko-Gruppe als Emittentin von öffentlichen Pfand-

briefen, Hypothekendarlehen und Inhaberschuldverschreibungen wichtig, auch den Anforderungen der nachhaltigkeitsorientierten Anleger zu genügen, um ihre Anleihen erfolgreich am Markt platzieren zu können. Zum anderen spiegeln sich in den von den Agenturen verwendeten Kriterien die Anforderungen wichtiger Anspruchsgruppen der Deko-Gruppe, beispielsweise von Umweltverbänden, Menschenrechtsorganisationen und Gewerkschaften, wider. Schließlich nutzt die Deko-Gruppe die Nachhaltigkeitsratings als Basis für eine regelmäßige Stärken-Schwächen-Analyse ihres Nachhaltigkeitsmanagements auch im Vergleich zu anderen Banken.

Die aktuellen Nachhaltigkeitsratings belegen dabei das im Branchenvergleich überdurchschnittliche Engagement der Deko-Gruppe im Bereich der Nachhaltigkeit:

RATINGAGENTUREN ¹

bestätigen Nachhaltigkeit unserer Unternehmensführung



Rating: AA

Ranking: #10 von 133

MSCI ESG, die auf Nachhaltigkeitsrankings spezialisierte Sparte von MSCI, bewertet die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements mit einem sehr guten **AA-Rating**. Die Deko-Gruppe erreicht damit Rang 10 unter den insgesamt 133 analysierten Banken.



Rating: C+ (Prime)

Ranking: #2 von 82

Die oekom research AG hat die Deko-Gruppe 2016 erneut mit dem begehrten oekom Prime-Status ausgezeichnet. Beim Rating konnte sich die Deko-Gruppe nochmals verbessern und erreicht die **Gesamtnote C+**. Von den insgesamt 82 Unternehmen der Vergleichsgruppe erreichten überhaupt nur drei weitere Unternehmen dieses Rating, ein Unternehmen ein B-



Rating: 73 von 100 Punkten

Outperformer (Top 10 % weltweit)

Ranking: #27 von 407

Von Sustainalytics erhält die Deko-Gruppe im aktuellen Rating 73 von 100 möglichen Punkten und wird von der Agentur als „Outperformer“ eingestuft. Platz **27 von 407** gerateten Banken weltweit ist ein sehr gutes Ergebnis.



Rating unbesicherte Anleihen: neutral (CC)

Rating öffentliche Pfandbriefe: positive (B)

Rating Hypothekendarlehen: positive (BB)

imug rating unterscheidet in der Bewertung die drei Kategorien unbesicherte Anleihen, öffentliche Pfandbriefe und Hypothekendarlehen. In allen drei Kategorien erreicht die Deko-Gruppe im Branchenvergleich überdurchschnittliche Bewertungen.

¹ Stand: MSCI: 27.04.2016; oekom: 07.09.2016; sustainalytics: 19.6.2015; imug: 23.12.2016.

3. Nachhaltige Produkte

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Kapitalanlage und im Kreditgeschäft ist nicht nur Ausdruck unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Unabhängige Analysen zeigen vielmehr, dass sich durch den Einbezug sozialer, umweltrelevanter und auf eine gute Unternehmensführung bezogener Kriterien in Anlage- und Finanzierungsentscheidungen Risiken besser einschätzen und damit reduzieren lassen. Neben unsere gesellschaftliche Verantwortung tritt daher eine treuhänderische Verantwortung gegenüber unseren Kunden. Dieser werden wir durch die Nutzung von Ausschlusskriterien für Kapitalanlage und Finanzierungen, die umfassende Prüfung der sozialen und umweltbezogenen Qualität von Emittenten, Kreditnehmern und Immobilien sowie die aktive Nutzung unseres Einflusses bei den Unternehmen, deren Aktien oder Anleihen wir halten, gerecht.

3.1 Verantwortungsvolle Kapitalanlage Eigenanlagen

Als Vorreiter unter den systemrelevanten Banken in Europa und Deutschland hat die DekaBank einen Nachhaltigkeitsfilter für alle Neuinvestitionen über die gesamten Eigenanlagen implementiert, der in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug entwickelt wurde. Seit 2016 nutzt die DekaBank die Nachhaltigkeitsratings für Unternehmen und Staaten, die durch imug bzw. deren internationalen Partner Vigeo Eiris erstellt werden.

Kernstück des Filters ist ein Katalog von Ausschlusskriterien für die Themenfelder Umwelt, Rüstung, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Korruption. Wertpapieremittenten, die gegen eines oder mehrere dieser Ausschlusskriterien verstoßen, werden vom Investment ausgeschlossen. Zum 31.12.2016 wurden rund 18,2 Mrd. Euro an Eigenanlagen in Wertpapieren unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet.

Kapitalmarktbasierte Anlageprodukte

Auch beim Management von Publikumsfonds kommen Nachhaltigkeitskriterien zum Einsatz. So investieren die von der Deka Investment GmbH gemanagten Fonds grundsätzlich nicht in Unternehmen, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition („Streubomben“) herstellen. Zudem emittiert die DekaBank keine Produkte, die die Preisentwicklung von Grundnahrungsmitteln abbilden.

Für private und institutionelle Anleger, die in besonderem Maße ESG-Kriterien berücksichtigen wollen, hat die Deka Investment GmbH in den vergangenen Jahren eine Reihe entsprechender Anlageprodukte aufgelegt. Die Fondsfami-

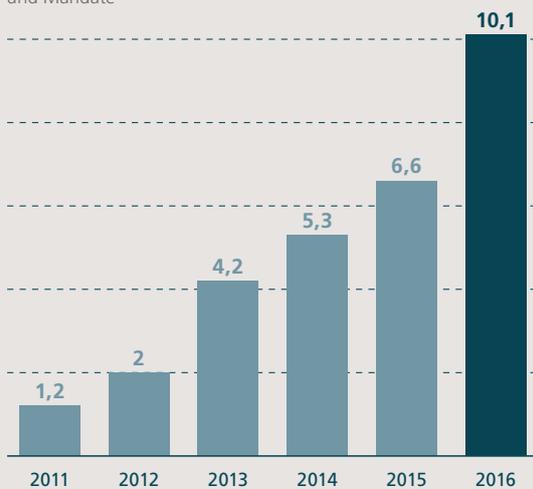
lie „Deka-Nachhaltigkeit“ umfasst derzeit die drei Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien, Deka-Nachhaltigkeit Renten und Deka-Nachhaltigkeit Balance. Zum Angebot gehören zudem der vermögensverwaltende Fonds DekaSelect: Nachhaltigkeit sowie der Aktienfonds Deka-UmweltInvest, der ausschließlich in Unternehmen aus den Bereichen Klima- und Umweltschutz, Wasserwirtschaft und erneuerbare Energien investiert.

Ende 2015 hat die DekaBank in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research den Indexfonds Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF für institutionelle Anleger aufgelegt. An institutionelle Anleger richten sich auch die beiden Fonds Deka-Stiftungen Balance und der im Dezember 2015 aufgelegte Deka-Kirchen Balance. Im aktuellen Stiftungs-Fonds Ranking des Fondsberaters Fonds Consult ist der Fonds Deka-Stiftung Balance mit der Gesamtnote „sehr gut“ auf Rang drei der Gesamtwertung aufgestiegen. Ausführliche Profile aller Fonds finden sich auf der Website der Deka. Neben den Fonds bietet die DekaBank institutionellen Investoren individuelle Anlagelösungen, bei denen die jeweiligen nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen und Kriterien umfassend berücksichtigt werden.

Auszeichnungen für den Fonds Deka-Nachhaltigkeit Renten zeigen einmal mehr, dass sich Nachhaltigkeitskriterien und eine gute Performance nicht ausschließen. So wurde der Fonds Ende 2016 bei den FERI Awards 2017 in der Kategorie „Renten Euro“ als bester Fonds in Deutschland und Österreich ausgezeichnet und konnte dabei auch konventionelle Rentenfonds hinter sich lassen. Bei den Lipper Fonds Awards Austria wurde der Fond 2016 ebenfalls ausgezeichnet. In der Begründung stellte Lipper fest, dass der

ENTWICKLUNG DES VOLUMENS NACHHALTIGER ANLAGEPRODUKTE bei der Deka (in Milliarden Euro)

Publikumsfonds sowie Spezialfonds
und Mandate



Fonds zeigt, dass nachhaltig investieren nicht ausschließt, hervorragende Anlageergebnisse zu erzielen.

Nachhaltige Wertpapieranlagen sind im DekaBank Depot ab 25 Euro möglich. Der Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien eignet sich zudem zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen. Ab Januar 2017 ist es für Kunden möglich, beim Abschluss des Deka-ZukunftsPlan, einem Riester-Fondssparplan, in der Variante Select als Aktienbaustein den Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien und als Rentenbaustein den Fonds Deka-Nachhaltigkeit Renten zu wählen und somit in der Ansparphase in nachhaltig ausgerichtete Fonds zu investieren.

Im Privatkundenbereich verwaltete die Deka Investment GmbH per Ende 2016 insgesamt rund 2,1 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten, 8,9 Prozent mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Für institutionelle Kunden belief sich das Volumen nachhaltiger Investments zum 31.12.2016 auf rund 8 Mrd. Euro. Insgesamt summiert sich das Volumen nachhaltiger Anlageprodukte bei der Deka Investment GmbH damit auf über 10,1 Mrd. Euro. Der Anteil der nachhaltigen Wertpapierfonds an den gesamten Assets under Management im Wertpapierbereich lag zum Jahresende 2016 bei rund 3 Prozent.

Berücksichtigt man zusätzlich die rund 18,2 Mrd. Euro Eigenanlagen in Wertpapieren, die unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet werden, ergibt sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka-Gruppe in Höhe von rund 28,3 Mrd. Euro. Dies entspricht einem Anteil von über 20 Prozent an den nach Berechnungen des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) in Deutschland insgesamt nachhaltig verwalteten Geldanlagen (136,6 Mrd. Euro, Marktbericht 2016).

Stimmrechtsausübung und Dialog mit Unternehmen

Neben der Anwendung von Ausschluss- und Positivkriterien sind die Ausübung des Stimmrechts auf Hauptversammlungen und der direkte Dialog mit den Unternehmen, deren Aktien und Anleihen ein Investor hält, weitere wichtige Instrumente der nachhaltigen Kapitalanlage.

Im Berichtszeitraum hatten Analysten und Fondsmanager der Deka Investment GmbH rund 1.600 Kontakte zu Unternehmen. Dabei wurden je nach Branche und Geschäftsmodell des jeweiligen Unternehmens neben Corporate Governance Themen regelmäßig auch soziale und umweltbezogene Aspekte der Geschäftstätigkeit angesprochen.

Noch mehr Gehör will die Deka Investment GmbH ihren vier Millionen Fondsanlegern zukünftig auf Hauptversammlungen verschaffen. 2016 nahm die Deka Investment an 229 Hauptversammlungen aktiv teil, bei insgesamt 2.930 Tagesordnungspunkten stimmte sie 559 Mal gegen die Vorschläge der Unternehmensleitungen, bei 83 Tagesordnungspunkten enthielt sie sich. Auf fünf Hauptversammlungen meldeten sich die Vertreter der Deka Investment zu Wort.

Ab 2017 werden die Zahl der Teilnahmen an Hauptversammlungen und die der Redebeiträge deutlich ansteigen. Dabei ist vorgesehen, dass neben Strategie und Ertrag auch Fragen der guten Unternehmensführung aktiv angesprochen werden, etwa die Ausrichtung der Vergütungsstruktur der Vorstände auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung.

Zentrale Eckpunkte für ihr Abstimmungsverhalten hat die Deka Investment in den „Grundsätzen der Abstimmungspraxis bei Hauptversammlungen“ festgelegt. Diese basieren auf den umfassenden Erfahrungen der Deka als einem der großen Fondsanbieter und damit Aktionärsvertreter. Sie berücksichtigen die geltenden Gesetze, die jeweils aktuellen Analyse-Leitlinien für Hauptversammlungen des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), den Deutschen Corporate Governance Kodex, die DVFA Scorecard für Corporate Governance, internationale Kodizes sowie einschlägige Umwelt- und Sozial-Standards.

Die Grundsätze und eine Übersicht über Hauptversammlungen, auf denen die Deka Investment GmbH im Jahr 2016 abgestimmt hat, finden sich auf der Website der Deka.

„Soziale und ökologische Entwicklungen prägen das Umfeld der Unternehmen immer stärker. Deka geht davon aus, dass soziale und ökologische Standards im Rahmen einer nachhaltigen Geschäftspolitik nicht nur von gesellschaftlichem Interesse sind, sondern auch im Sinne der Aktionäre, da hieraus eine langfristige, überdurchschnittliche Wertentwicklung des Unternehmens resultieren kann. (...) Sieht Deka die Qualität bezüglich der sozialen und ökologischen Verantwortung kritisch, so wird sie dies in ihrem Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen äußern.“

(GRUNDSÄTZE DER ABSTIMMUNGSPOLITIK BEI HAUPTVERSAMMLUNGEN)

Förderung der Wertpapierkultur

Das Deutsche Aktieninstitut e.V. veröffentlichte im Dezember 2016 die wissenschaftliche Studie „Lebensstandard im Alter sichern – Rentenlücke mit Aktien schließen“. Im Ergebnis dieser Studie, die unter anderem durch die DekaBank finanziell gefördert wurde, wird festgestellt, dass ein langfristig tragfähiges Altersvorsorgekonzept für alle Bürger nur mit Kapitaldeckung und dem Einsatz von Aktien zu bewerkstelligen sei, sodass Aktien und Aktienfonds in einem viel größeren Umfang in der Altersvorsorge eingesetzt werden sollten. Deshalb wäre, so das DAI, eine staatliche Förderung aller Anlageformen wünschenswert. Weitere Informationen und die Studie stehen unter www.dai.de zum Download bereit.

Aktivitäten zur Förderung der nachhaltigen Geldanlage

Die DekaBank unterstützt verschiedene gemeinnützige Initiativen und Institutionen, deren Ziel es ist, die nachhaltige Geldanlage durch Informationen und Umsetzungshilfen für Anleger und Anbieter zu fördern.

Nationale Initiativen

Auf nationaler Ebene sind dies beispielsweise das Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG) und das Corporate Responsibility Interface Center e.V. (CRIC), ein gemeinnütziger Verein zur Förderung von Ethik und Nachhaltigkeit bei der Geldanlage. Mit seinen über 100 Mitgliedern

fördert CRIC e.V. einen konstruktiven Dialog zwischen Unternehmen, Politik und Finanzmarktakteuren für eine generelle Bewusstseinsbildung hinsichtlich ethischer und nachhaltiger Geldanlagen. Durch eine Spende unterstützte die DekaBank 2016 den Aufbau einer weiteren hauptamtlichen Stelle beim Verein.

Auch im BVI, dem Verband für Kapitalverwaltungsgesellschaften und Fonds in Deutschland, unterstützt die Deka die Verbreitung von Wissen rund um Nachhaltigkeit. Im Rahmen ihrer Mitgliedschaft verpflichtet sich die Deka Investment GmbH dabei zur Einhaltung der zum 1. Januar 2017 aktualisierten freiwilligen Wohlverhaltensrichtlinien des BVI. Zur Bedeutung von ESG-Kriterien heißt es darin: „Die Fondsgesellschaft übernimmt gesellschaftliche Verantwortung in ökologischen (und) sozialen Belangen sowie zur guten Unternehmensführung“.

Internationale Initiativen

Auf internationaler Ebene ist zum einen die bereits erwähnte Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) durch die Deka Investment GmbH hervorzuheben. Weitere Informationen hierzu finden sich im Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“ im Abschnitt „Regelwerke und Standards“.

Zum anderen ist die DekaBank seit November 2016 Mitglied der Green Bond Principles, die international als maßgeblicher Standard für den Emissionsprozess von „grünen Wertpapieren“ dienen. Green Bonds sind verzinsliche Wertpapiere, deren Emissionserlöse speziell zur Finanzierung von Umwelt- und Klimaschutzprojekten verwendet werden. Die Principles wurden unter dem Dach der ICMA (International Capital Market Association), deren Mitglied die DekaBank ist, im Rahmen einer Kooperation von Emittenten, Banken, Investoren und Umweltorganisationen entwickelt. Sie definieren Vorgaben für die Verwendung und Verwaltung der Emissionserlöse sowie die Berichterstattung darüber. Zudem enthalten sie eine Liste von Themenbereichen, die sich für Green Bonds eignen, beispielsweise erneuerbare Energien, Energieeffizienz sowie nachhaltige Land- und Forstwirtschaft.

Die Einhaltung der Green Bond Principles wird bei vielen Green Bond-Emissionen im Rahmen unabhängiger Gutachten, sogenannter Second Party Opinions (SPO), überprüft und bestätigt. Green Bond Principles und SPO sorgen zusammen für eine hohe Transparenz über die Qualität der Green Bonds und fördern so die Entwicklung dieses aus Nachhaltigkeitsperspektive wichtigen Marktsegmentes.

Die DekaBank tritt bereits seit einigen Jahren als Arrangeur von Green Bonds am Kapitalmarkt auf, um der gestiege-

nen Nachfrage nach grünen Wertpapieren seitens der Investoren aus dem Sparkassensektor gerecht zu werden. Als einer von insgesamt vier Lead Managern hat sie 2015 das Bundesland Nordrhein-Westfalen bei der Strukturierung und Marktplatzierung seiner ersten nachhaltigen Anleihe (Sustainability Bond) begleitet. Im Januar 2017 agierte die DekaBank erstmalig auch als Lead Manager bei der Emission eines Climate Awareness Bonds von der EIB (European Investment Bank), dem derzeit aktivsten Green Bond Emittenten am Kapitalmarkt.

Anlegerinformation und Förderung der Verbreitung von Finanzwissen

Obwohl Privatkunden nicht direkt durch die DekaBank, sondern durch die Sparkassen beraten werden, hat die DekaBank für sämtliche Unterlagen, die Privatkunden zugänglich gemacht werden, strenge Grundsätze formuliert. Der „Leitfaden zur Erstellung von Werbe- und Anlegerinformationen“ untersagt unter anderem aggressives Marketing und die Ausnutzung besonders schutzbedürftiger Kundengruppen, beispielsweise älterer Menschen. Zu den Privatkunden werden dabei auch die Kunden aus dem kommunalen Sektor gezählt.

Der Anlegerinformation dienen die Produktsiegel, die die DekaBank für ihre Nachhaltigkeitsfonds nutzt. So tragen alle oben genannten Nachhaltigkeitsfonds das Transparenzlogo des europäischen Branchenverbandes Eurosif. In diesem Kontext hat sich die Deka Investment GmbH freiwillig dazu verpflichtet, genaue, angemessene und aktuelle Informationen zu veröffentlichen, um insbesondere den Anlegern zu ermöglichen, die ESG-Strategie eines Fonds und deren Umsetzung zu verstehen. Der Indexfonds Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF wurde erstmals 2015 mit dem Österreichischen Umweltzeichen ausgezeichnet.

3.2

Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien³

Das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien (AMI) hat die Grundsätze zur nachhaltigen Unternehmensführung der DekaBank in eine eigene geschäftsfeldbezogene Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt. Dabei haben Anforderungen in Folge des Klimawandels und der Klimaschutzpolitik an die Immobilienwirtschaft eine zentrale Rolle gespielt. Kernpunkt waren 19 Maßnahmen, die bis Ende 2016 umgesetzt wurden. Inhaltlich beschäftigten sie sich mit wesentlichen Handlungsfeldern, durch die ein eigenes Nachhaltigkeitsverständnis für das Geschäftsfeld entwickelt wurde.

Wichtige Ergebnisse des Entwicklungsprozesses und damit Eckpunkte für das operative Handeln sind die generelle Senkung des CO₂-Ausstoßes, die zunehmende Vereinbarung von „grünen“ Vertragsklauseln in Property-, Facility- und Mietverträgen, die Reduzierung der Nebenkosten durch eine nachhaltige Bewirtschaftung und energetische Sanierungen sowie die Verankerung von ESG-Komponenten in den Prozessen rund um das Immobilien- und Fondsmanagement. Die begleitende Kommunikation der Aktivitäten sowie deren Darstellung in internen und externen Medien ist ein weiterer wichtiger Bestandteil.

Dabei ist das Geschäftsfeld auch im Berichtsjahr gut vorangekommen. Das gesetzte Ziel wurde erreicht und das Nachhaltigkeitsprojekt planmäßig abgeschlossen. Wichtige Erfolge hierbei waren:

■ **Verträge für die Gebäudeverwaltung des deutschlandweiten Portfolios neu ausgeschrieben**

Für 190 inländische Liegenschaften wurde die Gebäudeverwaltung (Property Management) im Rahmen einer Ausschreibung neu vergeben. Ab 2017 werden die drei Vertragspartner Tectareal Property Management GmbH, STRABAG Property and Facility Services GmbH und BNP Paribas Real Estate Property Management GmbH die Objekte bewirtschaften.

Dabei werden ökologisches Handeln, Energiemanagement und Reporting ein wichtiger Bestandteil der Vertragsbeziehung sein. So haben alle Vertragspartner die Nachhaltigkeitserklärung der DekaBank unterzeichnet (vgl. hierzu Kapitel Nachhaltiger Bankbetrieb, Abschnitt Beschaffung). Die Verträge und Leistungsbeschreibungen wurden um Unterstützungsleistungen und Auswertungen von nachhaltigkeitsbezogenen Zertifizierungen bzw. Re-Zertifizierungen erweitert und die Ableitung von Optimierungspotenzialen sowie die Bereitstellung von Nachhaltigkeitsdaten als Vertragsbestandteile aufgenommen.

■ **Erfassung von Nachhaltigkeitsaspekten im Ankaufsprozess**

In der Prüfungsphase vor dem Ankauf einer Liegenschaft werden mit der gebotenen Sorgfalt auch Nachhaltigkeitsaspekte geprüft und in einem internen Prüfungsbericht nach standardisiertem Aufbau zusammengefasst. Risiken können z.B. im Zusammenhang mit veralteter Gebäudetechnik, der Verwendung verbotener Kältemittel und nicht erfolgter Trennung von Trink- und Abwasserleitungen stehen. Die Kosten für die Maßnahmen zur Beseitigung solcher Risiken werden in der Wirtschaftlichkeitsberechnung abgebildet und mit einer Risikoeinschätzung

³ Die Berichterstattung erfolgt nach den ab 1.1.2017 definierten Geschäftsfeldern.

versehen. Bei positiver Ankaufsentscheidung setzt das Immobilienmanagement sukzessive die erforderlichen Maßnahmen zur Behebung identifizierter Defizite um.

■ Kommunikation

Im Berichtsjahr hat das Geschäftsfeld AMI seinen Internetauftritt umfangreich erneuert. Für die Nachhaltigkeitsaktivitäten wurde eine eigene Rubrik eingerichtet. Ziel war es, noch besser über die Nachhaltigkeitsaktivitäten zu informieren und einen direkten Zugriff auf die Objektsteckbriefe der Publikumsfonds (Objekt-Factsheets) und die Energieausweise des inländischen Immobilienportfolios zu ermöglichen.

Im Rahmen von internen Weiterbildungen erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig die Möglichkeit, sich über Nachhaltigkeitsthemen zu informieren. Inhaltlicher Schwerpunkt im Berichtsjahr war die Nachhaltigkeitsorganisation auf den verschiedenen Ebenen der Deka-Gruppe (Bank, Geschäftsfeld, Fonds und Immobilien). Etabliert hat sich im Geschäftsfeld ein monatlicher Austauschtermin der Fachabteilungen, in dem die relevanten Nachhaltigkeitsthemen erörtert werden.

■ Anerkennung der BVI-Leitlinien für ein nachhaltiges Portfoliomanagement und des ZIA-Branchenkodex

Die in der Immobilienfondsbranche relevanten Verbände, der BVI und der ZIA (Zentraler Immobilienausschuss), haben freiwillige Selbstverpflichtungen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in der Immobilienwirtschaft bzw. im Immobilien-Portfoliomanagement veröffentlicht. Zentrale Ziele sind die Erhöhung der Transparenz sowie die Bewertung der Nachhaltigkeit von Immobilien bzw. Immobilienportfolios. Die Selbstverpflichtungen sind über die jeweilige Homepage der Verbände öffentlich zugänglich.

Die Gesellschaften des Geschäftsfeldes AMI erkennen die Leitlinien und den Kodex der Verbände ausdrücklich an und bekennen sich damit zur Nachhaltigkeit als einem fortlaufenden Optimierungsprozess.

Zertifizierungen

Ein zentrales Element des Nachhaltigkeitsverständnisses des Geschäftsfeldes AMI ist die Zertifizierung der Fondsobjekte. Im Fokus steht dabei die umfassende Bewertung einer Immobilie unter sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten über den gesamten Lebenszyklus. Nachhaltigkeitszertifikate bieten hier die Möglichkeit, Nachhaltigkeitskriterien nach etablierten und anerkannten Maßstäben zu messen und zu vergleichen. Zu den anerkannten Zertifikaten gehören unter anderem die Building Research Establishment Environmental Assessment Method

(BREEAM), das Leadership in Energy and Environmental Design (LEED®) und die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB).

Die Zertifizierung erfolgt jeweils durch eine unabhängige Bewertungsinstanz. Sie ermöglicht Anlegern und Mietern bei der Auswahl von Immobilienobjekten neben ökonomischen Aspekten auch ökologische und soziale Kriterien in Betracht zu ziehen. Für viele gewerbliche Mieter, insbesondere Großunternehmen, ist die Zertifizierung des Objekts inzwischen eine wichtige Bedingung für den Abschluss eines Mietvertrags. Ursache hierfür ist unter anderem, dass eine Nachhaltigkeitszertifizierung den anmietenden Unternehmen hilft, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 196 Immobilien im Wert von rund 18,6 Mrd. Euro zertifiziert, davon allein 90 Immobilien mit einem Volumen von rund 6,3 Mrd. Euro in Deutschland. Bezogen auf das gesamte Immobilienvermögen der Deka-Fonds wurde per Ende 2016 eine Zertifizierungsquote von rund 62 Prozent erreicht.

Im Publikumsfonds Deka-Immobilien Europa konnte im Berichtsjahr 2016 die Anzahl der zertifizierten Objekte um zehn auf nunmehr 92 gesteigert werden. Dies führt zu einer Zertifizierungsquote von rund 75 Prozent. Unter den erfolgreichen Zertifizierungen ist die Liegenschaft „Fleethof“ in der Hamburger Innenstadt hervorzuheben, die im Rahmen der Verleihung des Nachhaltigkeitsiegels „BREEAM DE Bestand“ die Bewertung „sehr gut“ erreicht hat. Hervorgehoben wurden bei der Bewertung unter anderem der hohe Nutzerkomfort am Arbeitsplatz und die gute Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Beide Punkte dokumentieren die Nachhaltigkeit des Objekts sowie des Standorts und stellen dabei den Nutzen für den Mieter in den Mittelpunkt. Für diese Immobilie wurden wie für den gesamten BREEAM-Zertifizierungsbestand Gebäudeplaketten gefertigt, um die Nachhaltigkeitsbewertung direkt an der jeweiligen Immobilie sichtbar zu machen.

Die Liegenschaft „19 West 44th Street“ in New York aus dem Publikumsfonds Deka-Immobilien Global wurde mit dem Nachhaltigkeitssiegel LEED® zertifiziert und erreichte die Stufe „Silber“ (silver). Hierbei wurde die Bewertungsmethode für Bestandsgebäude (LEED® EBOM) angewandt. Die Zertifizierungsbehörde, das U.S. Green Building Council, bescheinigt der Liegenschaft ein nachhaltiges Design. Das Objekt hat mit seiner Backsteinfassade einen hohen Wiedererkennungsfaktor, der typisch für die New Yorker Architektur des frühen 20. Jahrhunderts ist. Die Besonderheit daran ist, dass Deka-Fonds auch historische Gebäude so nachhaltig betreiben können, dass eine vergleichsweise gute Bewertung erreicht werden kann.

Der Immobilienfonds WestInvest InterSelect konnte im Berichtsjahr die Zertifizierungsquote planmäßig auf knapp 70 Prozent steigern. Hierzu trugen Zertifizierungen von sieben Bestandsobjekten sowie die Veräußerung von fünf nicht zertifizierten Objekten bei. Hervorzuheben ist dabei der Büroneubau „1 St. Peters Square, Manchester“, der im Rahmen der Neubauzertifizierung BREEAM New Construction die Bewertungsstufe „hervorragend“ (excellent) erhielt.

Für das Sondervermögen WestInvest ImmoValue wurde 2016 die Liegenschaft „Windows“ in Stuttgart im Rahmen der BREEAM In-Use Bestandszertifizierung (Gebäude) mit „sehr gut“ bewertet. Ausschlaggebend für diese Bewertung waren unter anderem die Instandhaltungsstrategie, das Sicherheitskonzept sowie die sehr flexible Grundrissgestaltung und Erschließungssituation. Dies ermöglicht sowohl bei der derzeitigen Nutzung als auch bei Neuvermietungsmaßnahmen verschiedenste Flächenzuschnitte.

Ausblick

Das Geschäftsfeld AMI wird sich in den kommenden drei Jahren vorrangig auf die folgenden Themen konzentrieren und konkrete Maßnahmen ableiten. Sie knüpfen unmittelbar an die Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem 2016 abgeschlossenen Nachhaltigkeitsprojekt an:

- Schaffung einer unternehmensinternen Infrastruktur zur Umsetzung der regulatorischen Vorschriften aus dem Klimaschutzplan 2050.
- Etablierung von Nachhaltigkeitskriterien als Baustein der Renditeoptimierung durch weiteres Streben nach Reduzierung von Kosten, Steigerung der Verkehrswerte der Immobilien sowie Steigerung der Nettomieten.
- Implementierung von Nachhaltigkeitskriterien im Mietermanagement und Erhöhung der Mieterzufriedenheit und -bindung durch noch bessere Verzahnung von Energie- und Immobilienmanagement.
- Ausbau der Wahrnehmung als nachhaltiger Fondsanbieter, indem die Immobilienwirtschaft ihre Verantwortung für ökologische, ökonomische und soziale Themen anerkennt. Dies soll im Geschäftsfeld AMI stärker sichtbar gemacht werden, um die nachhaltigkeitsrelevanten Ratings zu verbessern.
- Stärkere Verankerung von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung im Tagesgeschäft durch Integration und Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitskriterien in bestehenden Prozessen, Setzen von Standards und stärkerer Verknüpfung von Nachhaltigkeitsthemen mit der strategischen Ausrichtung des Geschäftsfeldes.

Externe Ratings bestätigen nachhaltige Ausrichtung

Im Berichtsjahr 2016 bestätigte die Ratingagentur Scope Analysis das aktuelle Asset Management Rating von AA+AMR und damit die sehr hohe Qualität der Leistungen der Deka Immobilien GmbH. Darüber hinaus gewann das Geschäftsfeld zum zweiten Mal in Folge den Scope European Fund Award 2017 in der Kategorie „Bester Asset Manager Retail Real Estate Global“. Die Jury hob die hohe internationale Immobilienmanagementkompetenz hervor und würdigte die Erweiterung des globalen Produktspektrums durch den in US-Dollar notierenden offenen Immobilienfonds Deka-ImmobilienNordamerika. Außerdem überzeugten die Jury die hohen Vermietungsleistungen und die konsequente Nachhaltigkeitsausrichtung. Die im Branchenvergleich hohe Zertifizierungsquote im Bestandsportfolio gilt als werterhaltende und die Marktgängigkeit der Immobilien sichernde Maßnahme. Sie wurde von Scope mit „sehr gut“ bewertet.

3.3

Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft⁴

Für die Deka-Gruppe stehen bei der Kreditvergabe ESG-Aspekte im Sinne einer ganzheitlichen und risikooptimierten Portfoliosteuerung gleichberechtigt neben wirtschaftlichen Aspekten und werden daher vor der Finanzierungsentscheidung umfassend geprüft. Derzeit umfasst das Kreditgeschäft der DekaBank Handels- und Kapitalmarktgeschäfte, Immobilienfinanzierungen sowie Transportmittel- und Infrastrukturfinanzierungen. Integraler Bestandteil des Kreditprozesses sind die Vorgaben der Geschäftsstrategie in Bezug auf die „nachhaltige Unternehmensführung“.

Finanzierungsgrundsätze

Grundlage für die Kreditgeschäfte bildet die Kreditrisikostategie. Sie setzt, ausgehend von den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen und Leitplanken, den Handlungsrahmen für sämtliche Finanzierungsaktivitäten. Die DekaBank schließt dabei grundsätzlich folgende Finanzierungsarten aus:

- Geschäfte, bei denen durch öffentliche Berichterstattung (u.a. aufgrund von soziokulturellen, ethischen Aspekten) über die Finanzierung selbst, einen Geschäftspartner, die Geschäftspraxis oder das Land (Sitz- oder Risikoland) das öffentliche Vertrauen in die bzw. die Reputation der Deka-Gruppe nachhaltig negativ beeinflusst werden kann
- Kreditgeschäfte mit spekulativem Charakter oder sehr ungewöhnlich geartetem Risiko (z. B. Highly Leveraged-Transaktionen)

⁴ Die Berichterstattung erfolgt nach den ab 1.1.2017 definierten Geschäftsfeldern.

- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffen-
geschäften (Finanzierungen von Lieferungen und von
Produktions- und Handelsunternehmen)
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren
für die Umwelt ausgehen, z. B. Uranabbau, Atom-/Koh-
lekraftwerksfinanzierungen und Finanzierungen in
Zusammenhang mit Mountaintop removal mining
(Anhaltspunkte liefern die OECD-Umweltrichtlinien)
- Projektfinanzierungen, die nicht die Anforderungen der
Equator Principles (EP) erfüllen. Die EP umfassen sozial-
und umweltverträgliche Standards und referenzieren
auf die von der International Finance Corporation (IFC)
erarbeiteten Leitlinien sowie die industriespezifischen
Environmental, Health and Safety Guidelines (EHS)
- Finanzierungen von Spekulationsgeschäften mit Grund-
nahrungsmitteln
- Geschäfte mit einem Land sowie Kreditnehmer in einem
Land, das auf der „Negativliste für Zentralstaaten“
geführt wird
- Wagniskapital-Finanzierungen
- Finanzierungen an Unternehmen aus der Pornografie-
Branche oder vergleichbaren Branchen (Rotlichtmilieu)
- Finanzierungen im direkten Zusammenhang mit der
Herstellung und dem Vertrieb von Tabak
- Finanzierungen von Unternehmen, die kontroverse Formen
des Glücksspiels betreiben (Wettbüros, Spielhallen u.ä.)
- Finanzierungen von Unternehmen, die gegen internatio-
nal anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und
Arbeitsrechte verstoßen (ILO Declaration on Fundamen-
tal Principles and Rights at Work)
- Finanzierungen von Unternehmen ohne nachgewiesene
Erfahrung oder in neuen Märkten

Es existieren zudem keine Finanzierungen, bei denen die
DekaBank vermuten kann, Unternehmen zu unterstützen,
in denen Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit zum Einsatz
kommt.

Sofern ein Verdacht auf ein erhöhtes Nachhaltigkeitsrisiko
erkennbar ist, werden die Experten im Nachhaltigkeitsma-
nagement der DekaBank in den Kreditanbahnungsprozess
eingebunden. Ihr Votum fließt in den Kreditentscheidungs-
prozess ein. Die Experten prüfen, ob aufgrund von sozialen,
umweltbezogenen oder ethischen Aspekten die Finanzie-
rung selbst, ein Geschäftspartner, die Geschäftspraxis oder
das Land (Sitz- oder Risikoland) im Einklang mit den internen
Werten und Vorgaben stehen. Zudem wird analysiert, ob
durch eine Geschäftsbeziehung bzw. Finanzierung das
öffentliche Vertrauen in die Deka-Gruppe beziehungsweise
ihre Reputation negativ beeinflusst würde.

Immobilienfinanzierung

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung konzentriert
sich die Deka-Gruppe auf Finanzierungen in transparenten
Märkten mit vorhandener Marktliquidität und sicherem
rechtlichen Umfeld, die wegen ihrer Größe, Transparenz
und Liquidität für das gesamte Geschäftsfeld von zentraler
Bedeutung sind. In den Ländern, in denen dies möglich ist,
wird grundsätzlich die Deckungsstockfähigkeit der Darlehen
angestrebt. Als Kunden stehen neben den klassischen
Investoren und Projektentwicklern auf Einzelobjektenebene
auch Real Estate Investment Trusts (REITs), Immobilienge-
sellschaften, Pensionsfonds und deutsche offene Immobili-
enfonds im Fokus. Zum Ende des Berichtsjahres bestanden
Immobilienkreditfinanzierungen in Deutschland, Frank-
reich, Großbritannien, Italien, Irland, Japan, Kanada und
USA. Das Brutto-Kreditvolumen inklusive Finanzierungen
für die offenen Immobilienfonds und kommunale Bauvor-
haben betrug rund 7,1 Mrd. Euro.

Wirtschaftlichkeit, Umwelt- und Sozialverträglichkeit
sind zwingende Auswahlkriterien für das Immobilienkredit-
geschäft. Diese werden bei jedem Neugeschäft explizit
analysiert und in die Due-Diligence-Prüfung einbezogen.
Dabei werden auch mögliche Nachhaltigkeitszertifikate
berücksichtigt. Neben einer energieeffizienten Bewirtschaf-
tung weisen nachhaltige Immobilien im Allgemeinen eine
bessere Vermietbarkeit und eine höhere Wertstabilität auf.
Dies spiegelt sich in der Sicherheitenposition des Kredit-
gebers wider.

Transportmittel- und Infrastrukturfinanzierungen

Das Brutto-Kreditvolumen im Bereich der Transportmittel-
und Infrastrukturfinanzierungen betrug zum Berichtsstich-
tag 6,8 Mrd. Euro. Davon entfielen 63 Prozent auf die
Transportmittel- und 37 Prozent auf die Infrastruktur-
finanzierungen. Der Anteil der Kredite zur Finanzierung
alternativer Energiegewinnung (Wind und Solar) betrug
mit 0,36 Mrd. Euro rund 15 Prozent des Brutto-Kredit-
volumens der Infrastrukturfinanzierungen. Als Mandated
Lead Arranger hat die DekaBank beispielsweise gemeinsam
mit der Rabobank ein Finanzierungspaket für den Bau und
Betrieb des norwegischen Onshore-Windparks Tellnes im
Südwesten Norwegens strukturiert.

4. Nachhaltiges Personalmanagement

Die Deka-Gruppe hat den Anspruch, allen ihren Beschäftigten ein sicheres und von Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld zu bieten. Unser Ziel ist es, die Expertise der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und in den Dienst der Geschäftsstrategie zu stellen. Dabei sollen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die eine dauerhafte körperliche und psychische Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten. Damit finden die Beschäftigten in jeder Lebensphase gute Rahmenbedingungen für ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung in der DekaBank vor. Hinzu tritt ein Vergütungssystem, das fair ist und Anreize setzt, im Sinne des langfristigen Erfolgs der DekaBank zu agieren.

4.1 Personalstrategie

Die Personalstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie der Deka-Gruppe und beinhaltet langfristig gültige Grundsätze der Personalarbeit. Sie baut auf dem Ansatz des lebenszyklusorientierten Personalmanagements auf und verfolgt das Ziel „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Die Personalstrategie wird unter Berücksichtigung des Marktumfelds sowie der relevanten wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen und aufsichtsrechtlichen Trends weiterentwickelt.

Die Verantwortung für die Formulierung, Weiterentwicklung und Umsetzung der Personalstrategie liegt beim Bereich Personal & Organisation der Deka-Gruppe. Das Personalmanagement ist dabei in verschiedene Handlungsfelder gegliedert. Zu den wichtigsten gehören das Management der Personalressourcen, die Aus- und Weiterbildung, die Förderung von Gleichberechtigung und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Beruf und Pflege, Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement sowie die Gestaltung der Vergütung.

ZAHLE DER MITARBEITER (TABELLE 1)

| Gesamt Mitarbeiter (Köpfe) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | weiblich | männlich |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gesellschaften Inland | 3.552 | 3.583 | 3.743 | 3.858 | 3.993 | 1.560 | 2.433 |
| Gesellschaften Ausland | 488 | 452 | 440 | 419 | 413 | 191 | 222 |
| Deka-Gruppe | 4.040 | 4.035 | 4.183 | 4.277 | 4.406 | 1.751 | 2.655 |
| S-Broker AG & Co.KG/Management AG | | | | | 150 | 57 | 93 |

ZAHLE DER FRAUEN UND MÄNNER (TABELLE 2)

| Köpfe | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Frauen | 1.400 | 1.406 | 1.466 | 1.524 | 1.560 |
| Männer | 2.152 | 2.177 | 2.277 | 2.334 | 2.433 |
| Gesamt* Mitarbeiter | 3.552 | 3.583 | 3.743 | 3.858 | 3.993 |
| Frauenanteil Gesamt* Mitarbeiter (in %) | 39,4 | 39,2 | 39,2 | 39,5 | 39,1 |
| * Aktive Mitarbeiter + Ausbildung + ruhende Mitarbeiter + Praktikanten. | | | | | |
| Köpfe | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 |
| Frauen | 1.211 | 1.256 | 1.325 | 1.359 | 1.389 |
| Männer | 2.030 | 2.066 | 2.165 | 2.212 | 2.312 |
| Aktive** Mitarbeiter | 3.241 | 3.322 | 3.490 | 3.571 | 3.701 |
| Frauenanteil Aktive** Mitarbeiter (in %) | 37,4 | 37,8 | 38,0 | 38,1 | 37,5 |
| S-Broker AG & Co.KG/Management AG | | | | | 147 |
| Frauenanteil Aktive** Mitarbeiter (in %) | | | | | 36,7 |

** Vorstand + Ltd. Angestellte (BL/AL) + Stammbeschäftigte + befristete Mitarbeiter + Aushilfen.

PRAKTIKANTENPROGRAMM FÜR MENSCHEN MIT ANERKANNTEM FLÜCHTLINGSSTATUS

Als Reaktion auf den Flüchtlingsstrom hat die DekaBank Ende 2015 beschlossen, ihren Beitrag zur Integration von Geflüchteten zu leisten. Die Deka stellte eine Million Euro für ein Programm mit bis zu 40 Praktikantenplätzen für jeweils zwölf Monate bereit. Zielgruppe des Programms sind anerkannt Geflüchtete mit abgeschlossenem Studium oder vergleichbarer kaufmännischer Erfahrung und mindestens einem B2-Deutsch-Sprachlevel.

Das Programm soll einen Beitrag zur dauerhaften beruflichen Integration von Geflüchteten durch den Erwerb erster Erfahrungen mit dem Arbeitsalltag in Deutschland, eines qualifizierten Arbeitszeugnisses und weiterer Zertifikate leisten und so die

Beschäftigungsfähigkeit der Geflüchteten deutlich steigern. Gleichzeitig soll der direkte berufliche Kontakt die interkulturelle Kompetenz der Deka-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter stärken.

Bei der Realisierung des Projekts arbeitet die Deka-Gruppe eng mit dem Jobcenter Frankfurt zusammen. Im Sinne einer integrierten Förderkette erhalten die Praktikanten hier bedarfsgerechte Unterstützung für ihren Berufsstart.

Ende 2016 waren 14 Praktikanten zur beruflichen Integration bei der Deka beschäftigt. Das Programm wird in den kommenden Jahren entsprechend den genannten Rahmenbedingungen fortgesetzt.

Zur Umsetzung der Personalstrategie und zur Messung der dabei erreichten Fortschritte stellt die Deka Aktionspläne auf und definiert konkrete Meilensteine, die sich auf einen kurz- bis mittelfristigen Zeitraum beziehen. Über erreichte Fortschritte werden alle Beschäftigten grundsätzlich sehr zeitnah informiert.

Offener Dialog mit Personalvertretungen

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Personal- und Betriebsräte (Deutschland) sowie durch das Comité Mixte (Luxemburg) vertreten. Sie werden in einem laufenden Dialog frühzeitig über anstehende Veränderungen informiert und in die Gestaltung des konkreten Prozesses einbezogen. Der Zentralbereich Personal & Organisation der Deka-Gruppe pflegt einen von Respekt geprägten offenen Dialog mit den Personalvertretungen. Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen den Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

4.2

Management der Personalressourcen Mitarbeiterzahl und -struktur

Zum 31.12.2016 waren insgesamt 4.556 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Deka-Gruppe beschäftigt, davon 150 bei S-Broker. Im Frühjahr 2016 hat die DekaBank mit den weiteren Gesellschaftern der S-Broker AG & Co. KG eine Vereinbarung zum vollständigen Erwerb des S-Brokers durch die DekaBank geschlossen. Die Personalkennzahlen der S-Broker sind noch nicht umfassend konsolidiert und werden daher im Folgenden wo möglich gesondert ausgewiesen. VGL. TABELLE 1+2

Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe lag zum Jahresende 2016 bei 43,3 Jahren (2015: 42,7 Jahre). Am stärksten vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 45 und 49 Jahren. Der Anstieg des Durchschnittsalters um etwa zwei Jahre seit dem Jahr 2012 spiegelt die demografische Entwicklung in Deutschland wider. VGL. TABELLE 3

Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

Die Deka-Gruppe hat sich verpflichtet, die vakanten Stellen soweit möglich intern zu besetzen. Dies geht einher mit der stringenten Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und einer klaren Ausrichtung der Personalstrategie – „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Die Wechselquote¹ innerhalb der Deka-Gruppe Inland lag im Berichtsjahr bei 56,5 Prozent (Vorjahr 52,8 Prozent). Für bestimmte Zielgruppen der Bank, etwa Auszubildende oder Nachwuchskräfte, wurden spezielle Matching-Prozesse implementiert.

Vakante Führungspositionen werden seit 2014 im Rahmen des „Deka-Führungsforums“ besetzt. Hier durchlaufen alle Bewerberinnen und Bewerber ein standardisiertes Interview, das von Führungskräften des Fachbereichs und von Schnittstellenbereichen durchgeführt und vom Bereich Personal & Organisation moderiert wird.

Der interne Ausschreibungs- und Besetzungsprozess ist im Rahmen der Dienst-/Betriebsvereinbarung mit den Mitarbeitervertretungen abgestimmt. Mitglieder der Mitarbeitervertretungen und die Gleichstellungsbeauftragten nehmen an spezifischen Auswahlverfahren teil. Auch bei der Auswahl externer Kandidaten für die Besetzung vakanter Stellen haben die Mitarbeitervertretungen ein Mitspracherecht.

Fluktuation

Wichtiger quantitativer Indikator für den Erfolg des Ressourcenmanagements und der Pflege der Arbeitgebermarke ist die Fluktuationsquote. Sie lag im Jahr 2016 im Inland bei 3,1 Prozent und damit deutlich unter dem Vorjahreswert (3,9 Prozent). Im Jahr 2015 konnte erstmalig eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren erreicht werden. Ende 2016 waren die Beschäftigten im Durchschnitt 10,3 Jahre bei der Deka beschäftigt. Im Branchenvergleich ist dies ein überdurchschnittlicher Wert und spricht für die Attraktivität der Deka als Arbeitgeber. VGL. TABELLE 4

¹ Förderung und Ausbau des internen Stellenmarktes; intern vor extern; beinhaltet alle personellen Maßnahmen (Stellen-, Funktions- und organisatorische Wechsel).

ALTERSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 3)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | weiblich | männlich |
|-------------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| %-Anteil der unter 20-Jährigen | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,0 |
| %-Anteil der 20- bis 24-Jährigen | 1,1 | 0,9 | 1,2 | 1,5 | 1,3 | 1,8 | 1,0 |
| %-Anteil der 25- bis 29-Jährigen | 6,8 | 5,9 | 5,5 | 5,3 | 5,0 | 6,6 | 4,0 |
| %-Anteil der 30- bis 34-Jährigen | 14,6 | 12,8 | 11,8 | 11,8 | 10,9 | 11,6 | 10,6 |
| %-Anteil der 35- bis 39-Jährigen | 19,1 | 19,1 | 18,7 | 18,1 | 17,0 | 18,1 | 16,4 |
| %-Anteil der 40- bis 44-Jährigen | 22,4 | 21,3 | 20,3 | 18,7 | 18,2 | 17,0 | 18,9 |
| %-Anteil der 45- bis 49-Jährigen | 21,2 | 22,6 | 22,2 | 21,4 | 21,8 | 19,4 | 23,2 |
| %-Anteil der 50- bis 54-Jährigen | 9,1 | 10,8 | 12,6 | 15,3 | 16,8 | 16,3 | 17,1 |
| %-Anteil der 55- bis 59-Jährigen | 4,3 | 5,3 | 6,3 | 5,9 | 6,5 | 6,3 | 6,6 |
| %-Anteil der 60-Jährigen und älter | 1,3 | 1,3 | 1,3 | 2,0 | 2,5 | 2,8 | 2,4 |
| Durchschnittsalter in Jahren | 41,2 Jh. | 42,0 Jh. | 42,4 Jh. | 42,7 Jh. | 43,3 Jh. | 42,6 Jh. | 43,6 Jh. |
| Aktive Mitarbeiter (Köpfe) | 3.241 | 3.322 | 3.490 | 3.571 | 3.701 | 1.389 | 2.312 |
| S-Broker AG & Co.KG/Management AG | | | | | 41,3 Jh. | | |

FLUKTUATIONSQUOTE* (TABELLE 4)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | Wechselquote** |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|
| Frauen | 3,0 % | 3,6 % | 3,8 % | 3,7 % | 3,4 % | 64,6 % |
| Altersintervall 20–29 | 4,0 % | 5,3 % | 6,3 % | 3,9 % | 9,2 % | 65,7 % |
| 30–39 | 3,7 % | 6,2 % | 4,5 % | 4,9 % | 2,4 % | 60,8 % |
| 40–49 | 1,3 % | 2,0 % | 3,8 % | 3,1 % | 2,7 % | 61,4 % |
| 50–59 | 3,2 % | – | 1,4 % | 1,0 % | 0,9 % | 81,0 % |
| >/= 60 | 10,8 % | 2,2 % | 5,7 % | 12,1 % | 18,5 % | 100,0 % |
| Männer | 3,6 % | 4,2 % | 4,3 % | 4,1 % | 3,0 % | 50,4 % |
| Altersintervall 20–29 | 4,4 % | 10,7 % | 5,0 % | 4,7 % | 2,9 % | 48,0 % |
| 30–39 | 3,5 % | 4,8 % | 5,5 % | 4,9 % | 3,6 % | 46,0 % |
| 40–49 | 3,6 % | 3,6 % | 3,6 % | 4,2 % | 2,1 % | 48,5 % |
| 50–59 | 2,0 % | 2,0 % | 2,7 % | 1,6 % | 2,3 % | 68,8 % |
| >/= 60 | 6,6 % | 7,5 % | 14,0 % | 13,1 % | 13,0 % | 100,0 % |
| Fluktuationsquote Gesamt | 3,3 % | 4,0 % | 4,2 % | 3,9 % | 3,1 % | 56,5 % |
| S-Broker AG & Co.KG/Management AG | | | | | 6,0 % | |

* ohne Vorstand, Aushilfen, Trainees, Studierende, Auszubildende, Praktikanten/Diplomanden, Rentner (Beginn Versorgungsbezug).

** Förderung und Ausbau des internen Stellenmarktes; intern vor extern; beinhaltet alle personellen Maßnahmen (Stellen-, Funktions- und organisatorische Wechsel) in Relation zu „externen“ Eintritten.

NACHWUCHS (TABELLE 5)

| Deka-Gruppe Inland (Köpfe) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | weiblich | männlich |
|----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|
| Trainees | 21 | 21 | 14 | 36 | 47 | 24 | 23 |
| geförderte Studenten | 12 | 9 | 8 | 9 | 9 | 1 | 8 |
| Auszubildende | 41 | 43 | 39 | 30 | 22 | 13 | 9 |
| Nachwuchs | 74 | 73 | 61 | 75 | 78 | 38 | 40 |

FRAUENANTEIL IN DEN FÜHRUNGSEBENEN (TABELLE 6)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | weiblich | männlich |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------|------------|
| Vorstand | | | | 20,0 % | 20,0 % | 1 | 4 |
| 1. Führungsebene (Bereichsleitung) | 10,7 % | 9,4 % | 9,1 % | 8,8 % | 7,9 % | 3 | 35 |
| 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) | 10,1 % | 11,4 % | 14,2 % | 15,9 % | 15,7 % | 18 | 97 |
| 3. Führungsebene (Gruppenleitung) | 20,3 % | 21,0 % | 18,9 % | 19,9 % | 22,0 % | 53 | 188 |
| Führungsebenen (inkl. Vorstand) | 16,3 % | 17,1 % | 16,5 % | 17,8 % | 18,8 % | 75 | 324 |

4.3

Aus- und Weiterbildung

Ausbildung

Zum 31. Dezember 2016 waren insgesamt 78 Auszubildende und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deko-Gruppe im Inland beschäftigt. Um möglichst allen Auszubildenden und Trainees nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ein Angebot zur Weiterbeschäftigung machen zu können, wird die Zahl der Auszubildenden und Trainees bedarfsgerecht festgelegt. Wie in den Vorjahren konnten auch im Berichtsjahr alle Auszubildenden und Trainees übernommen werden.

VGL. TABELLE 5

Die Deko legt Wert auf die faire Behandlung sowie die angemessene Förderung von Praktikanten. Deshalb beteiligt sich die Deko an der Initiative „Fair Company“ der Verlagsgruppe Handelsblatt. Damit verpflichtet sie sich, Studierenden im Rahmen eines Praktikums bei der Deko interessante Tätigkeiten sowie eine faire Chance auf Festanstellung zu bieten.

Weiterbildung

Mindestens einmal jährlich legen Mitarbeiter und Führungskräfte auf Basis der identifizierten Entwicklungsbedarfe individuelle Entwicklungspfade fest. Dabei steht ihnen ein breites Spektrum an möglichen Maßnahmen zur Verfügung, das kontinuierlich strategie- und bedarfsorientiert weiterentwickelt wird. Es umfasst Angebote zur Entwicklung persönlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen.

Die vereinbarten Fortbildungen erfolgen entweder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, beispielsweise durch die Übernahme von Projektaufgaben, oder durch Maßnahmen, die „off-the-job“ durchgeführt werden, etwa Seminare oder längerfristige Weiterbildungen, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Die Deko unterstützt ihre Mitarbeiter bei internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sowohl finanziell als auch zeitlich.

Zur Vorbereitung von Nachwuchskräften auf die Übernahme von Fach-, Führungs- oder Projektverantwortung wurde 2015 das Programm Karriere@Deko überarbeitet und in 2016 im neuen Format gestartet. Auch das interne Potenzial-Assessment Center für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit das Potenzial für weiterführende Verantwortung erkennen lassen, wurde 2015 überarbeitet und 2016 im neuen Format erfolgreich durchgeführt. Für Hochschulabsolventen hat die Deko-Gruppe ein Traineeprogramm konzipiert, das Nachwuchskräfte mit einem breiten, konzernübergreifenden Wissen ausstattet. Das Programm wurde 2016 gestartet.

Evaluation der Maßnahmen

Die angebotenen Trainings und Seminare werden laufend anhand der Dimensionen Zufriedenheit, Lern- und Transfererfolg sowie Nutzen evaluiert. Die Teilnehmer werden dazu erstmals kurz nach dem Training nach ihrem ersten Eindruck gefragt. Vier Monate nach Teilnahme werden sie erneut zur Veranstaltung befragt, wobei die Anwendungs- und Nutzenaspekte im Fokus stehen.

Die jeweiligen Führungskräfte werden in die Evaluation aktiv einbezogen. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, dass sich Führungskraft und Mitarbeiter intensiver zu Lernzielen und Transfermaßnahmen austauschen und leistet so auch einen Beitrag zur stetigen Verbesserung der Führungskultur. Im Berichtsjahr haben die Teilnehmer dem Weiterbildungsangebot ein konstant hohes Qualitätsniveau bestätigt. Besonders hoch war die Zufriedenheit mit der Praxisrelevanz und Anwendbarkeit der Inhalte.

Weiterbildungsaufwand

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr 2016 durchschnittlich 973 Euro pro aktivem Mitarbeiter im Inland (2015: 1.001 Euro). In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von Projekten nicht enthalten. Ursächlich für den nominalen Rückgang sind zum einen günstigere Angebote externer Anbieter bei vergleichbarem Qualitätsstandard, zum anderen der vermehrte Einsatz interner Deko-Trainer. Zudem werden fachliche Patenschaften und das Mentorenkonzept umfassender genutzt.

4.4

Gleichberechtigung

Das Handlungsfeld „Gleichberechtigung“ hat verschiedene Dimensionen, die von der Chancengleichheit von Frauen und Männern über die dabei besonders wichtige Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis zum Umgang mit der Vielfalt innerhalb der Belegschaft reichen.

Chancengleichheit von Frauen und Männern

Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern weiter zu verbessern, haben die Gleichstellungsbeauftragten im Berichtsjahr gemeinsam mit dem Vorstand einen neuen Gleichstellungsplan verabschiedet. Der 4. Gleichstellungsplan der Deko-Gruppe trat am 1. Januar 2017 in Kraft und verpflichtet das Management, dem Thema noch stärkeres Gewicht zu geben. Jeder Bereich soll bis zum 30.6.2017 eigene Maßnahmen zu den folgenden drei Gleichstellungszielen festlegen, deren Umsetzung regelmäßig überprüft wird.

Erstes Ziel ist es, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und den fachlichen Aufstieg von Frauen

zu fördern. Dazu hat sich die Deka konkrete Ziele gesetzt: So soll der Anteil von Frauen in der 1. Führungsebene (Bereichsleitung) auf 12,0 Prozent gesteigert werden, auf der 2. Führungsebene (Abteilungsleitung) auf 18,0 Prozent und auf der 3. Führungsebene (Gruppenleitung) auf 25,0 Prozent. VGL. TABELLE 6

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Deka-Gruppe bereits verschiedene Maßnahmen um. Dazu zählt beispielsweise das Frauen-Mentoring-Programm, das 2013 eingeführt wurde. Hier starten jährlich acht Potenzialträgerinnen auf Mitarbeiterenebene, die von einer Abteilungsleiterin oder einem Abteilungsleiter für 24 Monate begleitet werden. Ein Rahmenprogramm stellt eine Vernetzung zwischen den Jahrgängen sicher und bietet zahlreiche Impulse für die individuelle Weiterentwicklung.

Das zweite Ziel des Gleichstellungsplans ist die dauerhafte Sicherstellung guter Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege von Angehörigen. Gleichzeitig soll den letzten Berufsjahren der Beschäftigten und dem Übergang in den Ruhestand eine größere Bedeutung beigemessen werden. Eine erste Veranstaltung zum Thema „Guter Übergang in den Ruhestand“ fand im Oktober 2016 statt.

Als drittes Gleichstellungsziel sollen Männer unterstützt werden, die Angebote der Deka zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt in Anspruch zu nehmen. Dazu sollen eventuell noch bestehende Hürden, z. B. für die Inanspruchnahme längerer Eltern- oder Pflegezeiten, abgebaut werden.

Information und Vernetzung

Bereits seit 2003 führen die Gleichstellungsbeauftragten der Deka-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Ziele, Maßnahmen und Entwicklungen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu informieren. 2016 diskutierten Manuela Better, Mitglied des Vorstands, und die weiblichen Führungskräfte der Deka mit den Gleichstellungsbeauftragten über ihre Erfahrungen in den unterschiedlichen Führungspositionen.

Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren zudem jährlich die vom Bundesgleichstellungsgesetz vorgesehene Frauenversammlung für alle Mitarbeiterinnen, an der auch der Vorstand der Deka-Gruppe teilnimmt. Ziel der Veranstaltungen ist zum einen der Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle gleichstellungsrelevante Themen, zum anderen die Förderung der bereichsübergreifenden Vernetzung der Frauen in der Deka-Gruppe.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die Deka Rahmenbedingungen schaffen, in denen berufliches Fortkommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbunden werden kann. Dies gilt im Besonderen für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen.

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben trägt dazu bei, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, was mit Blick auf den zunehmenden Fachkräftemangel ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist. Allen Beschäftigten steht standortunabhängig ein Beratungs- und Vermittlungsangebot zu den Themen Kinder- und Pflegebetreuung zur Verfügung.

Der kontinuierlichen Weiterentwicklung des Angebots dient auch die Teilnahme am externen Zertifizierungsverfahren „berufundfamilie“, an dem sich die Deka-Gruppe bereits seit 2005 regelmäßig beteiligt. Teil des Audits ist die Definition von strategischen Zielsetzungen und darauf aufbauend die Erarbeitung konkreter Ziele und Maßnahmen sowie eine verbindliche Festlegung der Ergebnisse in einer Zielvereinbarung. Zuletzt wurde die Deka im Jahr 2015 erfolgreich auditiert.

Im Fokus der aktuellen Zielvereinbarung stehen Themen wie die stärkere Einbindung von Männern in Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Umgang mit Stress und psychischer Belastung. In einem ersten Zwischenbericht zum Audit wurde deutlich, dass bereits viele Ziele aus der aktuellen Zielvereinbarung umgesetzt wurden. Die nächste Re-Auditierung steht im Jahr 2018 an.

Arbeitszeitmodelle

Flexibel gestaltbare Arbeitszeiten sind ein wichtiger Baustein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege zu gewährleisten. Derzeit bietet die Deka den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teilzeitquote in der Deka-Gruppe Inland lag Ende 2016 bei 16,8 Prozent und damit leicht über dem Vorjahreswert (16,7 Prozent). VGL. TABELLE 7

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben im Arbeitszeitkonto, dem Deka-Zeit Depot, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit zu finanzieren. Tarifvertraglich vorgesehen ist zudem die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen die Dauer der Elternzeit im Rahmen der Familienphase um maximal sechs Monate zu verlängern.

TEILZEITQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 7.A)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | Vollzeit | Teilzeit |
|-----------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------|------------|
| Frauen | 30,5 % | 33,6 % | 34,6 % | 35,6 % | 36,1 % | 888 | 501 |
| Männer | 4,5 % | 5,2 % | 4,6 % | 5,2 % | 5,1 % | 2.193 | 119 |
| Teilzeitquote Gesamt | 14,2 % | 16,0 % | 16,0 % | 16,7 % | 16,8 % | 3.081 | 620 |
| Frauen | | | | | 31,6 % | 39 | 18 |
| Männer | | | | | 8,6 % | 85 | 8 |
| S-Broker AG & Co.KG/Management AG | | | | | 17,3 % | 124 | 26 |

TEILZEITQUOTE FÜHRUNGSKRÄFTE (TABELLE 7.B)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | Vollzeit | Teilzeit |
|-----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----------|
| Frauen | 11,7 % | 15,4 % | 18,5 % | 15,9 % | 17,3 % | 62 | 13 |
| Männer | 1,0 % | 0,9 % | 1,8 % | 0,9 % | 1,2 % | 320 | 4 |
| Teilzeitquote Gesamt | 2,7 % | 3,4 % | 4,6 % | 3,6 % | 4,3 % | 382 | 17 |

Sofern die jeweilige Tätigkeit geeignet ist und die Zustimmung des Vorgesetzten vorliegt, bietet die Deka ihren Beschäftigten auf Basis einer Dienst-/Betriebsvereinbarung mit den Mitarbeitervertretungen die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka im Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen, lag 2016 bei 63,7 Prozent (Vorjahr: 62,4 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,7 Prozent (Vorjahr: 1,5 Prozent). Die Anzahl der Aushilfskräfte belief sich im Jahresdurchschnitt auf 63 (Vorjahr: 58).

Unterstützung von Beschäftigten mit Kindern

Beschäftigte mit kleineren Kindern können die Unterstützung der DekaBank bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 35 Krippen- und 15 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Großzügige Betreuungszeiten von bis zu 12 Stunden täglich und der Verzicht auf Schließzeiten in den Ferien sorgen für eine umfassende Entlastung der Eltern.

Zusätzlich bietet die Deka eine Notfallbetreuung an, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr je Kind kostenfrei nutzen können. Hier werden Kinder zwischen drei und zwölf Jahren betreut, falls die reguläre Kinderbetreuung ausfällt. Dieser Service wird deutschlandweit in größeren Städten angeboten. Eltern schulpflichtiger Kinder werden bei der Überbrückung der schulfreien Zeit zudem durch die Finanzierung von bis zu zehn Tagen Ferienprogramm pro Jahr und Kind unterstützt.

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der Deka 13,1 Monate nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit in wachsendem Maß. Im Jahresverlauf 2016 nahmen 122 Mitarbeiter der Deka-

Bank Elternzeit in Anspruch. Damit lag ihre Zahl höher als bei den Frauen (58). VGL. TABELLE 8

Der Bereich Personal & Organisation der Deka sowie die Gleichstellungsbeauftragten bieten den Beschäftigten umfassende Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie zu den Themen Mutter-schutz und Elternzeit. Die Gleichstellungsbeauftragten organisieren zudem mehrmals jährlich Informations- und Netzwerkveranstaltungen (Deka-Elterntreffs) zu Themen wie „Kinder haben Rechte“ oder „Mein Kind kommt in die Schule“.

Unterstützung von Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen

In Zusammenarbeit mit professionellen Partnern unterstützt die Deka Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet Beschäftigte bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Der Beratungsdienst ist täglich erreichbar, die Beratungskosten übernimmt die Deka. Auch zum Thema Vereinbarkeit von Beruf & Pflege können die Beschäftigten der Deka auf ein umfangreiches Angebot an Informations- und Netzwerkveranstaltungen zurückgreifen. Im Jahr 2016 boten die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise Fachvorträge zu Themen „Umgang mit Demenz“ oder „Pflegestärkungsgesetz II“ an.

Diversity

Die Deka versteht die Vielfalt ihrer Belegschaft als Chance. Die unterschiedliche kulturelle Herkunft, Lebenserfahrungen und Talente der Beschäftigten bereichern die Zusammenarbeit und helfen, die Bedürfnisse der Kunden zu erkennen und bestmöglich zu bedienen.

Die Deka hat das Ziel, Rahmenbedingungen zu bieten, die Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gar nicht aufkommen lassen. Verstöße gegen den Verhal-

MITARBEITER IN ELTERNZEIT* (TABELLE 8)

| Elternzeit – zum Stichtag (Köpfe) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Frauen | 91 | 59 | 70 | 72 | 79 |
| Männer | 2 | 6 | 7 | 11 | 9 |
| Gesamt | 93 | 65 | 77 | 83 | 88 |

| Elternzeit – im Verlauf des Jahres (Köpfe) | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Frauen | 55 | 83 | 58 | 61 | 58 |
| Männer | 60 | 82 | 79 | 97 | 122 |
| Gesamt | 115 | 165 | 137 | 158 | 180 |

| durchschnittliche Dauer Elternzeit (Monate) | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|------|------|------|------|------|
| Frauen | 15,2 | 12,9 | 11,7 | 12,4 | 13,1 |
| Männer | 1,5 | 1,5 | 1,3 | 1,4 | 1,5 |

* ohne Mutterschutz und Nebentätigkeit in Elternzeit.

tenskodex oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetzlicher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder ausfälligendes Verhalten werden umgehend geahndet. Im Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

Zum Jahresende 2016 hatten 237 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (115 Frauen und 122 Männer) eine andere Nationalität als deutsch. Der Anteil der Beschäftigten mit anderer Nationalität als deutsch liegt seit 2007 kontinuierlich bei 6,0 Prozent. Insgesamt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 45 Nationen bei der Deka beschäftigt, die am stärksten vertretenen Nationen sind Italien, Österreich, Frankreich, Großbritannien und die Türkei.

ZITAT AUS DEM ETHIKKODEX

„Wir orientieren uns an einer allgemeinen Gleichbehandlung, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften, die durch lokale Gesetze geschützt sind.“

Schwerbehinderte

Alle Gebäude der Deka sind barrierefrei zugänglich und verfügen über Schiebetüren oder Türen mit elektronischen Türöffnern. Im Gebäude „Prisma“ in Frankfurt sind auch behindertengerechte Toiletten vorhanden sowie eine Aufzugsgruppe mit Blindenschrift im Tastenfeld. Von den

Pflichtplätzen gemäß Schwerbehindertenanzeige waren zum Jahresende 53,6 Prozent (Vorjahr 56,5 Prozent) besetzt.

Die Interessen von schwerbehinderten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden von der Schwerbehindertenvertretung wahrgenommen.

4.5**Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement**

Das Gesundheitsmanagement der Deka wurde im Kontext der lebenszyklusorientierten Personalarbeit als eine Antwort auf die Herausforderungen des demografischen Wandels sowie des damit einhergehenden Fachkräftemangels entwickelt. Seine zentralen Säulen sind die Themenfelder Bewegung, Ernährung, Medizin/Prävention sowie psychische Gesundheit.

Krankenquote

Die Krankenquote lag 2016 bei 3,8 Prozent und damit auf dem Niveau der Vorjahre. Todesfälle am Arbeitsplatz hat es bei der Deka wie in den Jahren zuvor auch 2016 nicht gegeben. VGL. TABELLE 9+10

Bewegung

Um es Mitarbeitern zu erleichtern, regelmäßige Bewegung in ihren Alltag einzubauen, unterhält die Deka-Gruppe am Standort Frankfurt/Main ein eigenes Health Center, dessen Angebot durchschnittlich rund 230 Mitarbeiter nutzten. Für Mitarbeiter an Standorten außerhalb Frankfurts bestehen Kooperationen mit verschiedenen Fitness-Studio-Ketten sowie Physiotherapeuten.

Darüber hinaus fördert die Deka einen Betriebssportverein. Das Angebot des DekaBank Sport e.V. richtet sich an Mitarbeiter der DekaBank, ihre Familienangehörigen sowie Partner und umfasst sowohl Breiten- als auch Trendsportarten. Derzeit zählt der Verein rund 500 Mitglieder.

Um den Teamgeist durch Bewegung als Gruppenerlebnis zu fördern, unterstützt die DekaBank die Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Laufveranstaltungen. Einen Höhepunkt stellt hier der jährliche J.P. Morgan Corporate Challenge Lauf durch die Frankfurter Innenstadt dar, an dem sich auch 2016 mehrere hundert Deka-Läufer beteiligten.

Ernährung

Als Beitrag zu Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit ist eine ausgewogene Ernährung ein wichtiger Bestandteil der Gesundheitsvorsorge. Deshalb legt die Deka bei der Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot mit Lebensmitteln aus der Region. Dazu werden in unseren Kantinen täglich mindestens zwei vegetarische und immer häufiger auch vegane Gerichte angeboten. Informationen rund um das Thema Ernährung bietet eine Ernährungssprechstunde, die an den Frankfurter Standorten angeboten wird.

Arbeitsicherheit und medizinische Versorgung

Beim Arbeitsschutz richtet sich die Deka-Gruppe an allen relevanten Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften sowie dem Tarifvertrag des öffentlichen und privaten Bankgewerbes aus. Die Arbeitsplätze werden durch die Fachkraft für Arbeitsicherheit regelmäßig unter ergonomischen Aspekten untersucht.

Alle Beschäftigten können die medizinische Betreuung durch den Betriebsarzt nutzen. Zum Angebot gehören zudem jährliche Gripeschutzimpfungen und Gesundheitsaktionen, bei denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren und ihre Blutzucker-, Cholesterin- und Blutdruckwerte messen lassen können.

Psychische Gesundheit

Im Berichtsjahr hat die Deka in verschiedenen Unternehmensbereichen erste Pilotbefragungen durchgeführt, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu evaluieren und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Die Befragungen werden im Jahr 2017 fortgeführt.

Im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms bietet die Deka Mitarbeitern und Führungskräften bereits heute Seminare zum Umgang mit Stresssituationen an. Sie ermöglichen den Teilnehmern die Analyse der persönlichen Drucksituationen und Stressbelastungen sowie ihrer persönlichen Ressourcen. Innerhalb der Seminare wird gezeigt, wie mit diesen Ressourcen verantwortlich umgegangen werden kann und wie diese aktiviert und erfolgreich genutzt werden können. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die sich privat oder beruflich in einer Krisensituation befinden, adäquate Hilfe zu bieten, arbeitet die Deka mit externen Experten eines professionellen Beratungsdienstes zusam-

men. Im Rahmen des Employee Assistance Programme (EAP) haben die Beschäftigten die Möglichkeit, sich streng vertraulich, auf Wunsch auch anonym, beraten zu lassen. Für Führungskräfte, Führungskräfteberater und Mitglieder des Personal- beziehungsweise Betriebsrats bietet das EAP einen Expertenservice an.

Im Jahr 2016 führten die Experten vom EAP mit 182 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungsgespräche. Dies entspricht einer Nutzungsquote von 4,2 Prozent. Das EAP wird durch Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten und spezielle Workshops für Führungskräfte begleitet. Insbesondere bei schweren Erkrankungen kann über den Beratungsdienst eine psychologische Betreuung erfolgen und über Mediziner eine Zweit- oder Drittmeinung eingeholt werden. Zudem besteht die Möglichkeit, Termine bei Fachärzten ohne lange Wartezeiten vermittelt zu bekommen.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements steht die Deka-Gruppe Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Seite, die nach einer längeren Erkrankung an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Dazu zählt beispielsweise das Angebot, auf Basis individueller Arbeitszeitmodelle den Wiedereinstieg zu gestalten und so die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen.

Vergütung

Das Vergütungssystem der Deka-Gruppe orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie und berücksichtigt dabei die relevanten regulatorischen Vorgaben. Es wird jährlich auf seine Regelungskonformität überprüft und bei Bedarf an den Stand der jeweils geltenden regulatorischen Anforderungen angepasst. Das System setzt Anreize, langfristig ausgerichtete Leistungen zu erbringen, und soll so vermeiden, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unverhältnismäßig hohe Risiken für die Deka-Gruppe eingehen. Detaillierte Informationen bietet der Vergütungsbericht der Deka-Gruppe, der auf der Deka Website zur Verfügung steht.

Die Vergütung bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung und umfasst grundsätzlich fixe und variable Vergütungselemente. Regelmäßige Marktvergleiche stellen sicher, dass die Vergütung attraktiv und marktgerecht ausgestaltet ist. Bei der Gewährung von Vergünstigungen unterscheidet die Deka-Gruppe grundsätzlich nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften.

Die variable Vergütung wird leistungsorientiert gewährt. Dabei werden sowohl die Leistung des einzelnen Mitarbeiters als auch der Erfolg der Deka-Gruppe berücksichtigt. Fester Bestandteil der Beurteilung der Mitarbeiterleistungen ist die Bewertung der Einhaltung der im Ethikkodex der Deka-Gruppe definierten Wohlverhaltensregeln.

KRANKENQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 9)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Frauen | 5,5 % | 6,0 % | 5,6 % | 5,6 % | 5,3 % |
| Männer | 2,7 % | 3,4 % | 2,9 % | 3,0 % | 3,0 % |
| Krankenquote Gesamt | 3,7 % | 4,3 % | 3,8 % | 3,9 % | 3,8 % |

GEMELDETE VERLETZUNGEN (TABELLE 10)

| Deka-Gruppe Inland (im Jahr) Anzahl | | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|--------------------|-----------|-----------|-----------|
| Wegeunfälle | | 34 | 19 | 19 |
| Hauptsächliche Ursache sind Unfälle mit dem Fahrrad bzw. im Winter glatteisbedingte Verletzungen. | Standort Frankfurt | 27 | 15 | 19 |
| | Düsseldorf | 6 | 2 | – |
| | Leipzig | 1 | 2 | – |
| Arbeitsunfälle | | 8 | 12 | 6 |
| | Standort Frankfurt | 8 | 12 | 6 |

GEHALTSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 11)

| Deka-Gruppe Inland (%) | 31.12.2012 | 31.12.2013 | 31.12.2014 | 31.12.2015 | 31.12.2016 | weiblich | männlich |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|---------------|----------|----------|
| AT | 59,6 % | 60,9 % | 61,5 % | 62,4 % | 63,7 % | 40,7 % | 77,6 % |
| TG Gesamt | 40,4 % | 39,1 % | 38,5 % | 37,6 % | 36,3 % | 59,3 % | 22,4 % |
| TG 9 | 24,8 % | 26,4 % | 29,4 % | 28,3 % | 28,1 % | 22,7 % | 36,8 % |
| TG 8 | 22,5 % | 22,1 % | 22,2 % | 20,3 % | 21,6 % | 21,0 % | 22,5 % |
| TG 2–7 | 52,7 % | 51,5 % | 48,4 % | 51,4 % | 50,3 % | 56,3 % | 40,7 % |

Bei Mitarbeitern, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Deka-Gruppe haben – sogenannte „risikorelevante Mitarbeiter“ – unterliegt ein Teil der variablen Vergütung entsprechend den aufsichtsrechtlichen Anforderungen einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und risiko- bzw. leistungsabhängigen Auszahlungssystematik, der gestreckten Auszahlung (Deferrals).

Gemäß den regulatorischen Anforderungen an Institute darf die variable Vergütung maximal in Höhe von 100 Prozent der fixen Vergütung gewährt werden. Diese Obergrenze der variablen Vergütung kann gemäß § 25a Abs. 5 Kreditwesengesetz (KWG) durch Beschluss der Anteilseigner auf 200 Prozent der fixen Vergütung erhöht werden. Die DekaBank hat im Berichtsjahr für die Vorstandsmitglieder und alle weiteren Mitarbeiter des Instituts keinen Gebrauch von einer erhöhten Obergrenze der variablen Vergütung gemacht.

Der Anteil der Beschäftigten, die außertariflich vergütet werden, ist 2016 auf 63,7 Prozent (Vorjahr: 62,4 Prozent) gestiegen. Alle von der Deka gezahlten Gehälter liegen grundsätzlich mindestens auf Höhe des gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns, überschreiten diesen jedoch größtenteils deutlich. VGL. TABELLE 11

Die Deka-Gruppe ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Teile von Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten (Deka-ZeitDepot) einzubringen. Die so angesparte Zeit kann

beispielsweise für vorübergehende Abwesenheiten in Form eines Sabbaticals genutzt werden.

Zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen bietet die Deka-Gruppe unter anderem vermögenswirksame Leistungen und eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung. Die Beschäftigten am Standort Frankfurt am Main haben die Möglichkeit, ein Job-Ticket für den Öffentlichen Personennahverkehr zu nutzen. Vergleichbare Regelungen gelten für die anderen Standorte der Deka-Gruppe. Unbefristet Beschäftigte erhalten zudem eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (BVV). Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekaBank entspricht grundsätzlich den Vergütungsprinzipien für Mitarbeiter der Deka-Gruppe und berücksichtigt zusätzlich die für die risikorelevanten Mitarbeiter geltenden regulatorischen Besonderheiten. Ziel des Vorstandsvergütungssystems ist es, den regulatorischen Anforderungen sowie den Prinzipien der Managementvergütung des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik zu entsprechen. Die Grundvoraussetzungen für die Gewährung einer variablen Vergütung sind dabei die Einhaltung der gesetzlichen Mindest-Kernkapitalquote zuzüglich Kapitalpuffer, eine angemessene Liquiditätssituation sowie die Dividendenfähigkeit der Deka-Gruppe. Darüber hinaus ist die Risikosituation der Deka-Gruppe zu bewerten und einzubeziehen.

5. Nachhaltiger Bankbetrieb

Beim Management der direkten Auswirkungen des Bankbetriebes verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz und arbeiten an der Reduzierung der Ressourcenverbräuche und Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette von der Beschaffung bis zur Entsorgung. Alle Maßnahmen sind dabei in ein zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingebettet. Nach dem aus unserer Sicht erfreulich zügigen Inkrafttreten des in Paris 2015 ausgehandelten Weltklimavertrags – dem Paris Agreement – hat unser Beitrag zum Klimaschutz noch einmal an Bedeutung gewonnen.

5.1 Umweltmanagementsystem

Zur Umsetzung der vom Vorstand beschlossenen Umweltleitlinien, in denen sich die Deka zu einer im ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Sinne nachhaltigen Geschäftsausrichtung bekennt, hat die Deka bereits seit 2009 ein nach DIN EN ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem eingeführt.

Die im Rahmen dieses Systems jährlich erstellte Umweltbilanz umfasst alle Gebäude der DekaBank am Standort Frankfurt am Main (Trianon, Prisma und Skyper). Die Kennzahlen zum Papierverbrauch beziehen sich auf alle Standorte in Deutschland, die Angaben zu Dienstreisen liegen gruppenweit vor. Übergeordnetes Ziel der Maßnahmen im Umweltmanagement ist eine jährliche Reduzierung der Treibhausgasemissionen um fünf Prozent.

Die Umweltmanagementnorm wurde 2015 überarbeitet. Die neuen Regelungen müssen bis 2018 umgesetzt werden. Zu den Neuerungen gehören unter anderem ein stärker risikoorientierter Ansatz und ein deutlicherer Fokus auf die Betrachtung der gesamten Wertschöpfungskette unter Einschluss der Umweltauswirkungen der Produkte und Leistungen. Die DekaBank wird die neuen Anforderungen auf Basis eines Umsetzungsplans bis zur Re-Zertifizierung des Umweltmanagementsystems im Jahr 2018 erfüllen.

5.2 Beschaffung

Der strategische Einkauf der DekaBank hat im Berichtszeitraum Waren und Dienstleistungen im Wert von insgesamt 245 Mio. Euro brutto beschafft. Rund 95 Prozent der Vertragspartner des strategischen Einkaufs wurden in Deutschland beauftragt, der Rest bei europäischen Zulieferern. Aktuell befinden sich keine Dienstleister in Übersee.

Für die Auswahl der Lieferanten hat die Deka nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen sowohl an die Qualität der bezogenen Produkte und Leistungen als auch an die Unternehmensführung der Lieferanten und Dienstleister definiert. Zentrale Eckpunkte der unternehmensbezogenen Anforderungen sind in der Nachhaltigkeitserklärung fixiert, die die Lieferanten vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung unterzeichnen müssen. Das sind etwa 80 Prozent des Beschaffungsvolumens im strategischen Einkauf. Darin verpflichten sie sich unter anderem dazu, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Per Ende 2016 hatten 240 Lieferanten die Erklärung unterzeichnet¹.

Auch bei der Auswahl von Produkten und Leistungen werden Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. So wurden bis Anfang 2016 alle Rechner der DekaBank durch energiesparende Geräte ersetzt. Auf die umfassenden Anforderungen bei der Ausschreibung von Dienstleistungen im Gebäudemanagement wurde bereits im Kapitel „Nachhaltige Produkte“ eingegangen.

Alle neuen Lieferanten sind verpflichtet, im Einkaufsportale der DekaBank Angaben zu ihren Standards und Leistungen im Umweltmanagement zu machen. Dadurch haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Beschaffung die Möglichkeit, entsprechende Aspekte bei den Verhandlungen mit den Lieferanten zu berücksichtigen. Im Jahr 2016 wurden insgesamt 33 neue Lieferanten anhand von umweltbezogenen Kriterien überprüft, davon 30 im Bereich Beratung/Personal/IT und drei im Bereich Waren/Logistik.

Sofern die DekaBank im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Lieferantenaudits Verstöße gegen in der Nachhaltigkeitserklärung festgelegte Anforderungen identifiziert oder auf anderen Wegen davon erfährt, erhält der Lieferant die Möglichkeit, die festgestellten Mängel zu beseitigen. Geschieht dies nicht oder in aus Sicht der DekaBank un-

¹ 2016 hat die Deka bei ca. 1.000 Lieferanten in 2016 Produkte und Leistungen bestellt. Darunter waren zahlreiche Klein- und Einzelbestellungen. Die Anzahl der Lieferanten mit signifikantem Umsatz liegt bei ca. 200.

zureichender Weise, wird ein mehrstufiger Prozess in Gang gesetzt, an dessen Ende die Kündigung des Vertragsverhältnisses stehen kann. Im Berichtsjahr kam es zu keiner Beendigung einer Lieferbeziehung aufgrund von Verletzungen der Nachhaltigkeitsverpflichtung. Die Verantwortung für diesen Prozess liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement.

5.3 Klimaschutz

Mit dem Inkrafttreten des Paris Agreement Anfang November 2016 sind zentrale Leitplanken der internationalen Klimapolitik für die kommenden Jahrzehnte definiert. Der von der Bundesregierung beschlossene Klimaschutzplan 2050 konkretisiert diese allgemeinen Vorgaben auf nationaler Ebene. Er zeigt „die Grundlinien für die Umsetzung der langfristig angelegten Klimaschutzstrategie Deutschlands auf und bietet eine notwendige Orientierung für alle Akteure in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft“ – und damit auch für die Deka-Gruppe. Wichtige Handlungsbereiche sind dabei die Reduzierung des Energieverbrauchs sowie die umweltverträgliche Gestaltung des Geschäftsverkehrs.

Energieverbrauch

Die Senkung des Energieverbrauchs an den Standorten der Deka-Gruppe trägt unmittelbar dazu bei, die Emission von Treibhausgasen, insbesondere von CO₂, zu reduzieren. Auf Basis der Ergebnisse des 2015 durchgeführten Energieaudits nach DIN 16247 konnte das Immobilienmanagement der Deka 2016 zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs durchführen. So wurden unter anderem die Lichtsteuerung im Bürogebäude Trianon in Frankfurt umgestellt und am Standort Prisma die Leuchtstoffröhren in der Tiefgarage durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Durch diese und zahlreiche weitere Maßnahmen konnte der Energieverbrauch im Berichtsjahr trotz leicht gestiegener Mitarbeiterzahl insgesamt auf gleichbleibendem Niveau gehalten werden und lag 2016 bei rund 19,5 Mio. Kilowattstunden (kWh). Die Energieintensität lag im Jahr 2016 bei 5.702,26 kWh pro Mitarbeiter. Dies entspricht einem Rückgang von 3,79 Prozent (2015: 5.927,1 kWh pro Mitarbeiter).

Verkehr

Geschäftsreisen stellen neben dem Energieverbrauch den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nicht-produzierenden Unternehmen dar. Nachdem im Jahr 2015 eine leichte Reduzierung der Gesamtverkehrsleistung erreicht werden konnte, ist diese im Berichtsjahr um 8,5 Prozent gestiegen. Die größten Zuwächse gab es dabei im ver-

gleichsweise umweltverträglichen Schienenverkehr (+14,3 Prozent) und im Straßenverkehr (+11,6 Prozent), während der Flugverkehr unterdurchschnittlich um 4,8 Prozent gestiegen ist. Insgesamt legten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe im Jahr 2016 rund 23,5 Mio. Kilometer auf Geschäftsreisen zurück. Angesichts des gestiegenen Aufkommens und in Anbetracht der aktuellen Klimadiskussion sowie der Tatsache, dass Geschäftsreisen meist mit einem Verlust an Produktivzeit einhergehen, wird die Deka das Thema Mobilität zukünftig noch stärker in den Fokus nehmen.

Treibhausgasemissionen²

Das Ziel, die Treibhausgasemissionen jährlich um fünf Prozent zu reduzieren, wurde im Berichtsjahr deutlich übertroffen. Die absoluten Emissionen konnten von 12.408 Tonnen (t) CO₂e in 2015 auf etwa 10.593 t CO₂e und damit um knapp 15 Prozent gesenkt werden. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die Erhöhung des Ökostromanteils von 25 auf 75 Prozent am Standort Frankfurt, die sich in einer deutlichen Reduzierung der indirekten Emissionen (Scope 2) niederschlägt³. VGL. TABELLE 1

5.4 Abfall und Ressourcenverbrauch

Nachdem für die Büros am Standort Prisma bereits 2014 ein neues Abfalltrennsystem eingeführt wurde und dadurch die Menge an Restmüll erheblich verringert und die Menge an wiederverwertbarem Müll erhöht werden konnte, wurde das System Ende 2016 auch am Standort Trianon umgesetzt. An allen drei Standorten in Frankfurt konnte das Abfallaufkommen im Berichtsjahr gesenkt werden, mit insgesamt 302 t lag es knapp acht Prozent unter dem Vorjahrswert. Alle mit der Entsorgung von Abfällen beauftragten Unternehmen verfügen über ein Zertifikat als Entsorgungsfachbetrieb nach dem Kreislaufwirtschaftsgesetz. Die Deka führt regelmäßig Audits bei den Betrieben durch, um eine sichere und umweltgerechte Entsorgung des Abfalls sicherzustellen.

Auch der Papierverbrauch konnte reduziert werden und dies sowohl absolut als auch relativ. So ist der absolute Verbrauch von 558 t im Jahr 2015 auf 530 t im Berichtsjahr und damit um gut fünf Prozent gesunken, der Verbrauch je Mitarbeiter von rund 157,6 Kilogramm auf 144,3 Kilogramm (-9,2 Prozent). Ursächlich hierfür waren insbesondere Einsparungen bei den Werbedrucksachen. Positiv hat sich schließlich auch der Verbrauch von Trinkwasser entwickelt. Er sank im Berichtsjahr um fast vier Prozent auf 34.954 Kubikmeter.

² Die Berechnung und Darstellung der CO₂-Emissionen erfolgt entsprechend der Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) Standards des WBCSD/WRI (2004 und 2011). Nach dem GHG-Protocol werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von

Fluorkohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs). Die Berechnung in diesem Bericht basiert auf CO₂-Äquivalenten. Die Faktoren zur Berechnung der Emissionen sind den VFU-Kennzahlen Update 2007, sowie Update 2010 und 2013 entnommen.

³ in Frankfurt mit dem Faktor für Wasserkraft und in Luxemburg mit den Faktoren für Wind- und Wasserkraft (je 50 Prozent).

UMWELTKENNZAHLEN 2016⁴

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (TABELLE 1)

| | Direkte Emissionen (Scope 1) kg CO ₂ e | Indirekte Emissionen (Scope 2) kg CO ₂ e | Andere indirekte Emissionen (Scope 3) kg CO ₂ e | Total |
|------|--|--|---|------------|
| 2013 | 1.483.786 | 7.211.490 | 2.808.383 | 11.503.659 |
| 2014 | 1.813.279 | 6.652.422 | 3.127.244 | 11.592.945 |
| 2015 | 1.859.778 | 7.183.277 | 3.364.716 | 12.407.771 |
| 2016 | 2.087.588 | 4.937.619 | 3.567.898 | 10.593.105 |

ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN IN 2016

| | Trianon ML16 in kWh | Prisma HS55 in kWh | Skyper TA 1 in kWh |
|----------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| Strom | 5.796.994 | 4.499.812 | 1.234.721 |
| Notstromdiesel | 10.786 | 9.157 | 581 |
| Fernwärme | 5.712.239 | 1.994.674 | 274.167 |
| Total | 11.520.019 | 6.503.643 | 1.509.469 |

ENTWICKLUNG DES GESAMT-ENERGIEVERBRAUCHS

| | 2013 in kWh | Toleranz zu 2012 | 2014 in kWh | Toleranz zu 2013 | 2015 in kWh | Toleranz zu 2014 | 2016 in kWh | Toleranz zu 2015 |
|--------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 11.371.264 | 1 % | 10.534.449 | -7 % | 11.227.097 | 7 % | 11.520.019 | 3 % |
| Prisma HS55 | 7.248.505 | 1 % | 6.427.437 | -11 % | 6.792.819 | 6 % | 6.503.643 | -4 % |
| TA 10 | 2.775.108 | 2 % | 1.988.699 | -28 % | – | – | – | – |
| Skyper TA 1 | 1.479.808 | 1 % | 1.385.934 | -6 % | 1.491.233 | 8 % | 1.509.469 | 1 % |
| Total | 22.874.685 | 1 % | 20.336.519 | -11 % | 19.511.149 | -4 % | 19.533.131 | 0 % |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN DIENSTREISEVERKEHRS NACH TRANSPORTMITTEL

| | 2013 in km | Toleranz zu 2012 | 2014 in km | Toleranz zu 2013 | 2015 in km | Toleranz zu 2014 | 2016 in km | Toleranz zu 2015 |
|-----------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|---------------------|
| Schienenverkehr | 2.511.670 | -7,5 % | 2.669.702 | 6,3 % | 2.742.944 | 2,7 % | 3.133.884 | 14,3 % |
| Straßenverkehr | 7.720.001 | -1,0 % | 9.428.358 | 22,1 % | 10.105.359 | 7,2 % | 11.280.952 | 11,6 % |
| Flugverkehr | 8.425.736 | -19,7 % | 9.715.643 | 15,3 % | 8.617.947 | -11,3 % | 9.034.886 | 4,8 % |
| Total | 18.657.407 | -9,0 % | 21.813.703 | 15,0 % | 21.466.250 | -2,0 % | 23.449.722 | 9,2 % |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN TRINKWASSERVERBRAUCHS

| | 2013 in m ³ | Toleranz zu 2012 | 2014 in m ³ | Toleranz zu 2013 | 2015 in m ³ | Toleranz zu 2014 | 2016 in m ³ | Toleranz zu 2015 |
|--------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 18.651 | 2,6 % | 16.984 | -8,9 % | 18.051 | 6,3 % | 18.691 | 3,5 % |
| Prisma HS55 | 16.110 | 12,7 % | 19.024 | 18,1 % | 15.888 | -16,5 % | 13.850 | -12,8 % |
| TA 10 | 840 | -55,8 % | 1.345 | 60,1 % | – | – | – | – |
| Skyper TA 1 | 2.282 | -1,3 % | 2.126 | -6,8 % | 2.391 | 12,5 % | 2.413 | 0,9 % |
| Total | 37.883 | 2,0 % | 39.479 | 5,0 % | 36.330 | -8,0 % | 34.954 | -3,8 % |

ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN ABFALLAUFKOMMENS

| | 2013 in t | Toleranz zu 2012 | 2014 in t | Toleranz zu 2013 | 2015 in t | Toleranz zu 2014 | 2016 in t | Toleranz zu 2015 |
|--------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|--------------|---------------------|
| Trianon ML16 | 110,3 | -0,8 % | 157,0 | 42,4 % | 172,8 | 10 % | 154,2 | -10,7 % |
| Prisma HS55 | 107,4 | 7,8 % | 106,7 | -0,6 % | 108,6 | 2 % | 104,1 | -4,1 % |
| TA 10 | 5,1 | -40,0 % | 48,7 | 852,1 % | – | – | – | – |
| Skyper TA 1 | 32,6 | -3,5 % | 40,2 | 23,1 % | 44,3 | 10 % | 43,6 | -1,6 % |
| Total | 255,4 | 0,9 % | 352,6 | 38,1 % | 325,7 | -7,7 % | 301,9 | -7,3 % |

⁴ Datengrundlage zu Energie-/Ressourcenverbrauch und Emissionen:

- Die Angaben beziehen sich auf die drei von der DekaBank genutzten Gebäude in Frankfurt am Main (Trianon, Prisma und Skyper), Das Gebäude TA 10 wurde in der Zwischenzeit abgerissen.
- Darüber hinaus gelten im Hinblick auf die Datengrundlage folgende Ausnahmen: Angaben zu Dienstreisen liegen unternehmensweit für die Deka-Gruppe vor. Hier ist neben den Standorten in Deutschland auch der Standort in Luxemburg einbezogen. Die Niederlassung in der Schweiz wurde aufgrund geschäftspolitischer Gründe 2015

geschlossen. Bis 2015 wurden in Frankfurt 25 Prozent des Strombedarfs mit Grünstrom und in Luxemburg 100 Prozent abgedeckt, ab 2016 wurde der Anteil in Frankfurt auf 75 Prozent erhöht. Dieser Grünstrom wurde in der Berechnung jeweils nicht mit null CO₂-Emissionsfaktoren angesetzt, sondern der Herkunft entsprechend in Frankfurt mit dem Faktor für Wasserkraft und in Luxemburg mit den Faktoren für Wind- und Wasserkraft (je 50 Prozent). Für den Stromverbrauch haben wir den Emissionsfaktor vom Versorger eingeholt.

6. Gesellschaftliches Engagement

Die Förderung von gemeinnützigen Institutionen und Einrichtungen gehört zum Markenkern der Sparkassen-Finanzgruppe. Um dabei anhaltende Wirkungen zu erzielen, setzt die DekaBank auf mittel- und langfristige Kooperationen, die grundsätzlich additiv zu den Engagements der Sparkassen-Finanzgruppe angelegt sind. Zu den Schwerpunkten des gesellschaftlichen Engagements der DekaBank zählen die Förderung von Bildung und Wissenschaft, zeitgenössischer Kunst und Architektur sowie sozialer Projekte und des Sports. Gefördert werden vor allem Maßnahmen mit nationaler und internationaler Ausstrahlung, gerade im sozialen Bereich aber auch lokale Projekte und Initiativen an den Standorten.

6.1

Soziales Engagement

Unterstützung der Integration von Geflüchteten

Nachdem im Jahr 2015 die Erstbetreuung der Geflüchteten im Mittelpunkt stand, konnten sich die staatlichen Stellen und ehrenamtlichen Helfer 2016 stärker der Integration der Menschen in Gesellschaft und Beruf widmen. Die DekaBank hat hierzu das 2015 aufgesetzte Sofortprogramm fortgeführt.

So konnten Vereine, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen, auch 2016 Spenden in Höhe von 1.000 Euro beantragen. Insgesamt konnten so bislang 82 Vereine in ihrer Arbeit unterstützt werden. Im Berichtsjahr haben 14 Berufspraktikanten mit anerkanntem Flüchtlingsstatus ein zwölfmonatiges Praktikum bei der Deka begonnen. Weitere Informationen zu der vom Vorstand beschlossenen Flüchtlingsinitiative finden sich im Kapitel „Nachhaltiges Personalmanagement“.

Christliches Kinder- und Jugendhilfswerk Arche e.V.

Die seit 2008 bestehende Partnerschaft der DekaBank mit dem „Freundeskreis Arche Frankfurt e.V.“ wurde im vergangenen Jahr ausgebaut und die Vereinbarung der jährlichen Spendenzahlung bis 2019 verlängert. „Die Arche“ betreut Kinder aus allen sozialen Verhältnissen, zu denen auch Flüchtlingskinder und deren Familien gehören.

Als Maßnahme aus dem Sofortprogramm für Geflüchtete hat die Deka dem Freundeskreis Arche e.V. bereits Ende 2015 eine Spende in Höhe von 500.000 Euro zweckgebunden für den Bau einer Jugendarche in Griesheim zur Verfügung gestellt. So konnte die Gesamtfinanzierung der neuen Einrichtung für drei Jahre sichergestellt werden. Durch die Jugendarche soll die Betreuung der Kinder-Arche an der benachbarten Berthold-Otto-Grundschule auf Jugendliche im Alter von 12 bis 17 Jahren ausgedehnt werden. Nach Abschluss der Planungsarbeiten konnte im

Beisein von Frankfurts Oberbürgermeister Peter Feldmann im November 2016 der Grundstein für den Bau gelegt werden. Neben der finanziellen Zuwendung begleiten Experten der Deka Immobilien GmbH das Bauprojekt in der Planung und Durchführung. Die Eröffnung der Jugendarche wird für das zweite Quartal 2017 angestrebt.

Deutsche Krebshilfe e.V.

Ein verlässlicher Partner ist die DekaBank seit 2006 bei den jährlich stattfindenden bundesweiten Golf-Benefizturnieren zugunsten der Stiftung Deutsche Krebshilfe e.V. (DKH). An der größten Benefiz-Golfturnierserie Europas nahmen im Jahr 2016 rund 7.500 Golferinnen und Golfer teil und verbanden sportlichen Einsatz mit der Hilfe für krebserkrankte Menschen. Als Generalsponsor unterstützt die DekaBank dieses Engagement, indem sie die Siegerpreise für die gesamte Turnierserie stellt. Insgesamt wurden in 2016 so 290.000 Euro für die gute Sache erspielt.

6.2

Bildung und Wissenschaft

Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Stiftungsprofessur der DekaBank für Sustainable Asset Management am House of Finance konnte Ende 2016 mit Prof. Dr. Alexander Hillert besetzt werden. Hillert tritt die Nachfolge von Prof. Reint Gropp, Ph. D., an, der bis zu seiner Berufung als Präsident des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) den bis dahin bundesweit ersten Stiftungslehrstuhl für „Sustainable Banking and Finance“ inne hatte. Im ersten Quartal 2017 wird die zweite Stiftungsprofessur („Sustainable Finance“) der DekaBank am House of Finance ausgeschrieben.

Privates Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP)

Das 2013 von der DekaBank gegründete Private Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) hat 2016 erstmals einen Forschungspreis vergeben. Dieser wird an

Wissenschaftler verliehen, die sich mit der Nutzung von Big Data, Alternative Investments und Prognoseverfahren für Kapitalmärkte beschäftigen. Der wissenschaftliche Beirat des IQ-KAP, dem die Professoren Frank Bulthaupt, Reint Gropp, Ulrich Klüh und Ulrich Schollwöck angehören, vergab den ersten Preis an die Arbeit „Something in the Air: Information Density, News Surprises, and Price Jumps“ der Doktoren Roland Füss, Markus Grabellus, Ferdinand Mager und Michael Stein. Die Autoren hatten darin eine Methode entwickelt, mit der Informationsverarbeitungsprozesse am Markt besser verstanden und Preissprünge besser erklärt und prognostiziert werden können.

Planspiel Börse

Um die Wertpapierkultur zu fördern, unterstützt die DekaBank seit 2014 das Planspiel Börse der Sparkassen. Ziel ist es, die wirtschaftliche und soziale Kompetenz der überwiegend jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu stärken und in einer gesonderten Spielwertung auch Grundlagen nachhaltigen Handelns zu vermitteln. Daher gibt es nicht nur eine Siegergruppe, sondern immer gewinnt auch eine Gruppe, die im Spielzeitraum ihre Mittel in besonders nachhaltig ausgerichtete Aktiengesellschaften investierte. Erstmals wurde 2016 im Haus der DekaBank eine Bundesiegerehrung für die Sonderwertung der Studenten vorgenommen. Die bestehende Kooperation der Deka mit dem Deutschen Sparkassenverlag, Ausrichter des Planspiels, wurde 2016 bis 2019 verlängert.

6.3

Kunst und Architektur

Internationaler Hochhaus Preis

Der Internationale Hochhaus Preis (IHP) wird seit 2004 alle zwei Jahre von der Stadt Frankfurt am Main ausgelobt. Initiiert wurde der Internationale Hochhaus Preis 2003 gemeinsam von der Stadt Frankfurt mit dem Deutschen Architekturmuseum (DAM) und der DekaBank. Seitdem wird er in partnerschaftlicher Kooperation vom DAM und der DekaBank organisiert sowie finanziert und im Jahr 2016 zum siebten Mal verliehen. Der IHP gilt als der weltweit wichtigste Architekturpreis für Hochhäuser. Die drei Partner einigten sich 2015, den bestehenden Kooperationsvertrag für den offiziellen Preis der Stadt Frankfurt bis 2020 zu verlängern. Vergeben wird der Preis an Bauwerke, die sich durch Exzellenz in Ästhetik, zukunftsweisender Gestaltung, städtebaulicher Einbindung sowie innovativer Technik, Wirtschaftlichkeit, Marktfähigkeit und insbesondere auch durch eine nachhaltige Bauweise auszeichnen.

Im Berichtsjahr ging der IHP an das Wohnhochhaus 'VIA 57 West' in New York. Der Architekt Bjarke Ingels (BIG – Bjarke Ingels Group) und Bauherr Douglas Durst (The Durst Organization) nahmen im November 2016

persönlich die Preisstatuette und das Preisgeld im Rahmen des Festaktes in der voll besetzten Frankfurter Paulskirche entgegen. Den Preis überreichten Dr. Ina Hartwig, Dezerntin für Kultur und Wissenschaft der Stadt Frankfurt am Main, Dr. Matthias Danne, Immobilien- und Finanzvorstand der DekaBank und Peter Cachola Schmal, Direktor des DAM. Das Wohnhochhaus ist ein Hybrid aus dem amerikanischen Hochhaus und der klassischen europäischen Blockrandbebauung mit einem begrünten Innenhof. Um das Ziel einer sozial gemischten Bewohnerstruktur zu erreichen, werden 20 Prozent der Wohnungen zu einem reduzierten Mietpreis angeboten. Das Preisgeld in Höhe von 50.000 Euro wird für gemeinnützige Zwecke gespendet.

MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main

Seit 2002 unterstützt die DekaBank das MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main beim Ausbau der Museumssammlung, die mittlerweile über 5.000 Werke internationaler Kunst von den 1960er Jahren bis zur Gegenwart umfasst. Im Kuratorium der Freunde des Museums für Moderne Kunst e.V., Frankfurt am Main, engagiert sich seit November 2015 Manuela Better, Risikovorstand der DekaBank, für die Belange und die Fortentwicklung des MMK. Die DekaBank ist Gründungspartner der Museumsdependance im TaunusTurm, dem MMK 2, und stellt zusammen mit weiteren Partnern den Ausstellungsbetrieb bis 2018 sicher. Die ausschließlich private Finanzierung des MMK2 durch Stiftungen und Unternehmen ist Beispiel für ein innovatives und ökonomisch einzigartiges Modell der Museumserweiterung.

Staatliche Kunstsammlungen Dresden

Seit 2006 gehört die DekaBank zu den Hauptförderern der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD). Im Jahr 2016 wurden die neue Dauerausstellung „Weltsicht und Wissen um 1600“ im Georgenbau des Dresdner Residenzschlosses sowie die Sonderausstellung „Das Paradies auf Erden – Landschaftsmalerei von Brueghel bis Rubens“ in der Gemäldegalerie gefördert. Die Kooperation der Sparkassen-Finanzgruppe – bestehend aus der DekaBank, der Ostsächsischen Sparkasse, der Sparkassenversicherung, dem Ostdeutschen Sparkassenverband und dem Deutschen Sparkassen- und Giroverband – mit den SKD soll für weitere drei Jahre (2017–2019) fortgesetzt werden.

Staatliche Museen zu Berlin

Mit den Staatlichen Museen zu Berlin ist die Sparkassen-Finanzgruppe, vertreten durch die Berliner Sparkasse, die DekaBank und den Sparkassen-Kulturfonds des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes seit 2011 als Hauptförderer verbunden. 2016 stand die Ausstellung „El Siglo de Oro. Die Ära Velázquez“ in der Gemäldegalerie im Zentrum der Förderung.

KENNZAHLEN DES GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS



498.690 EURO
Fördergelder der Deka für **Bildung und Wissenschaft** in 2016



421.839 EURO
Fördergelder der Deka für **Kunst und Kultur** in 2016

| GESAMTENGAGEMENT | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Soziales | 603.079,91 € | 311.900,41 € | 763.955,93 € | 220.748,97 € |
| Bildung und Wissenschaft | 507.154,00 € | 676.885,59 € | 470.916,00 € | 498.689,84 € |
| Kunst und Kultur | 603.335,00 € | 719.337,00 € | 413.900,00 € | 421.839,00 € |
| Sport | 154.700,00 € | 223.900,00 € | 160.800,00 € | 191.840,00 € |
| Sonstiges | 37.449,87 € | 10.255,00 € | 115.382,00 € | 29.500,00 € |
| Gesamt | 1.905.718,78 € | 1.942.278,00 € | 1.924.953,93 € | 1.362.617,81 € |
| STRUKTUR DER FÖRDERUNG | | | | |
| Spenden | 1.380.549,87 € | 904.901,00 € | 1.327.748,00 € | 789.646,84 € |
| Sponsoring | 525.168,91 € | 1.037.377,04 € | 597.205,93 € | 572.970,97 € |

Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt

Die „Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt“ wurde 2003 ins Leben gerufen. Ihr Ziel ist es, das Werk des 2014 verstorbenen Künstlers Michael Schmidt zu erhalten. Von 2015 bis 2019 fördert die Deka-Bank die Stiftung mit einem jährlichen Betrag, um die für 2020 geplante Retrospektive anlässlich des 75. Geburtstages von Michael Schmidt in der Neuen Nationalgalerie in Berlin umzusetzen.

DekaBank Kunstsammlung

Seit 2003 baut die DekaBank ihre Kunstsammlung des 21. Jahrhunderts auf. Die international ausgerichtete Sammlung umfasst heute über 1.400 Arbeiten und spiegelt die Vielfalt der künstlerischen Ausdrucksweisen im 21. Jahrhundert wider. Dabei liegt der Fokus auf Arbeiten, die sich mit gesellschaftsrelevanten Themen beschäftigen und eine Auseinandersetzung über die aktuelle Definition von Kunst anregen. Beim Aufbau der Sammlung steht der künstlerische Nachwuchs besonders im Fokus. Regelmäßig finden Führungen für Geschäftspartner und Mitarbeiter der DekaBank statt. Im Jahr 2016 nahm die DekaBank zum zwölften Mal an „Kunst privat! Hessische Unternehmen zeigen Ihre Kunstsammlungen“ teil und öffnete interessierten Besuchern die Türen zur Ausstellung.

6.4

Sport

Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

Seit Januar 2008 ist der Deutsche Sparkassen- und Giroverband mit Beteiligung der DekaBank und weiterer Verbundunternehmen Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Den Förderern ist es dabei wichtig, sowohl den Spitzen- als auch den Breiten- und Nachwuchssport zu unterstützen. Neben dem Engagement als Olympia-Partner Deutschland und als

nationaler Förderer des Deutschen Behindertensportverbandes sind daher auch die Förderung des Deutschen Sportabzeichens und der Eliteschulen des Sports Teil der Kooperation. Die Kooperation mit dem DOSB wurde Ende 2016 um weitere vier Jahre bis 2020 verlängert.

6.5

Spenden

Im Berichtsjahr hat die Deka insgesamt 789.646,84 Euro gespendet. Die höchsten der insgesamt 154 Einzelzuwendungen gingen an die Goethe-Universität und an den Förderverein des christlichen Kinder- und Jugendwerks „Die Arche e.V.“ in Frankfurt am Main. Weitere lokale Spenden wurden im Rahmen der Aktion „Deka – engagiert vor Ort!“ sowie der Sonderaktion zur Flüchtlingshilfe vergeben. Jedes Jahr werden 25 Einrichtungen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Herzen liegen oder in denen sie selbst engagiert sind, mit je 1.000 Euro gefördert. Im Jahr 2016 gab es 305 Projekteinreichungen.

Gestartet ist im Jahr 2016 die Aktion Restcent, bei der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DekaBank die Centbeträge ihres monatlichen Entgelts spenden können. Im Vorfeld konnten die Mitarbeiter aus einer Vielzahl von förderfähigen Einrichtungen den Spendenempfänger 2016 („Hilfe für krebskranke Kinder e.V.“) auswählen. 1.101 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nahmen 2016 an der Aktion teil. Durch ihr Engagement konnte ein Spendenbetrag von 5.564,70 Euro erzielt werden, der auf 6.000 Euro aufgerundet wurde. Die Deka vergibt Spenden an Einrichtungen, die ausschließlich und unmittelbar der Förderung gemeinnütziger, kirchlicher und mildtätiger Zwecke dienen und berechtigt sind, steuerliche Zuwendungsbescheinigungen auszustellen. Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen. Im Berichtsjahr ist keine entsprechende Zahlung vorgenommen worden.

Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung

Die DekaBank hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft damit beauftragt, ihren Nachhaltigkeitsbericht 2016 auf Wesentlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit zu überprüfen. Die Angemessenheit der Ermittlung und Darstellung der Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien, einschließlich der Identifizierung wesentlicher Themen, liegt in der Verantwortung des Vorstands. Unsere Aufgabe ist es, die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht auf Nachvollziehbarkeit und auf die Vollständigkeit der Kriterien nach dem GRI-Standard G4 zu prüfen.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Umweltgutachterorganisation

Wir haben die Anforderungen an die Unabhängigkeit von Umweltgutachterorganisationen sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen für eine Third-Party-Prüfung eingehalten und unsere Prüfung des Nachhaltigkeitsberichtes im Verfahrenszusammenhang mit der Zertifizierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 durchgeführt.

Prüfungsaufgabe

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der DekaBank für das Geschäftsjahr 2016 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer umweltgutachterlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Umweltmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der Vorgaben zur Berufsausübung für Umweltgutachter vorgenommen. Hierbei haben wir den Auftrag unter Beachtung des Grundsatzes der Wesentlichkeit so geplant und durchgeführt, dass wir unsere Beurteilung mit einer begrenzten Sicherheit abgeben können.

Bei einer umweltgutachterlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Umweltgutachters und erfolgte im fachlichen und inhaltlichen Zusammenhang mit den Prüfungshandlungen zur Zertifizierung nach ISO 14001.

Im Rahmen unserer umweltgutachterlichen Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern der für die Erstellung des Berichts verantwortlichen Abteilungen über den Prozess zur Erstellung des Berichts und über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem;
- Einsichtnahme in die Unterlagen zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie Verschaffung eines Verständnisses der Umwelt- und Nachhaltigkeitsorganisationsstruktur, des Stakeholderdialogs sowie des Entwicklungsprozesses für das Umwelt- und das Nachhaltigkeitsprogramm der Gesellschaft;
- Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Kapitel des Berichts verantworten;
- Aufnahme der Verfahren und Einsichtnahme in die Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse, Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren stichprobenartige Überprüfung;
- Durchführung eines Audits und Ortsbegehungen am Standort Frankfurt/M.;
- Aggregation ausgewählter Angaben; Analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Berichts;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für ausgewählte Angaben des Berichts durch Einsichtnahme in interne Dokumente sowie Berichte und Aufzeichnungen von externen Dienstleistern

Urteil

Auf der Grundlage unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2016 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI erstellt worden sind.

Eine Wesentlichkeitsstudie wurde im Herbst 2015 mit 2699 Teilnehmern aus den Stakeholdergruppen Mitarbeiter, Kunden, Experten und weiteren Teilnehmern durchgeführt, die im Sommer 2016 durch eine weitere Studie ergänzt wurde, in deren Auswertung hier ausschließlich die Befragungsergebnisse von 222 Kunden der Deka berücksichtigt wurden. Die Ergebniszusammenfassung liegt vor und kommt zu dem Schluss, dass die Stakeholder der Bank einen stärkeren Fokus auf die Themenfelder „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Kundenbeziehung und nachhaltige Produkte“ legen. Die Themenfelder „Betriebsökologie“ und „Gesellschaftliches Engagement“ wurden daher kompakter gestaltet. Dies ist transparent und nachvollziehbar und auch aus umweltgutachterlicher Sicht akzeptabel, zumal die Betriebsökologie durch die seit

sieben Jahren lückenlos bestehende Zertifizierung nach ISO 14001 auf einer starken Basis abgesichert ist.

Die DekaBank hat im Übrigen auf die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse reagiert und ihren Nachhaltigkeitsbericht 2016 zu besonders relevanten Themen aus Kundensicht wie „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Nachhaltige Produkte“ angepasst. Diese Entwicklung sollte, über die im Rahmen der Wesentlichkeitsstudien artikulierten Kundenbedürfnisse, verstetigt und weiter ausgebaut werden.

Bei der Erstellung des Berichts wurden relevante Themen nach Wesentlichkeit gewichtet und vor- und nachgelagerte Organisationseinheiten berücksichtigt. Er beinhaltet alle Informationen, die unter Berücksichtigung der Prinzipien der Wesentlichkeit, des Nachhaltigkeitskontexts und der Einbeziehung von Stakeholdern, als maßgeblich angesehen werden sollten.

Der Bericht lässt nach unseren Prüfergebnissen keine Informationen aus, die möglicherweise Beurteilungen oder Entscheidungen von Stakeholdern beeinflussen würden, oder die wichtige ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Auswirkungen widerspiegeln würden und legt dabei positive und – soweit vorhanden – negative Ereignisse offen.

Die Anwendung der GRI-Indikatoren sowie der branchenspezifischen Zusatzkriterien erleichtern die Vergleichbarkeit des Berichts. Im Nachhaltigkeitsbericht werden die Anforderungen der „In Übereinstimmung“-Option core/Kern erfüllt. Ein Indikator (HR2 Weiterbildungsmaßnahmen) konnte abweichend vom Standard nur in monetären Werten statt in Zeit erhoben werden, die Erhebungsprozesse hierzu sollten verändert werden. Der Berichtsumfang des Nachhaltigkeitsbericht 2016 zeigt somit, dass die DekaBank einen Vergleich ihrer Nachhaltigkeitsleistung mit anderen führenden Finanzinstituten nicht scheut und auch in quantifizierten Angaben berichtet.

Ergänzende Hinweise und Empfehlungen

Das Engagement der DekaBank zur Integration der Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft ist weit über das branchenübliche herausragend. Lobenswert ist die Unterzeichnung des UN Global Compact und der Equator Principles durch die DekaBank und die damit verbundene freiwillige Verpflichtung zur Umsetzung von international anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Der Fortschritt bei der Umsetzung dieser Prinzipien wird ebenfalls im Nachhaltigkeitsbericht beschrieben. Auch die verbindliche Einführung eines internen Ethikkodexes für alle Mitarbeiter der DekaBank und Dritte, welche im

Namen der DekaBank agieren, im Jahr 2014 macht die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen deutlich. Die Beachtung der Nachhaltigkeitskriterien in den Anlage- und Finanzierungsgrundlagen ist durchgängig.

Positiv ist zu vermerken, dass die Bank seit 2015 auf eine isolierte Nachhaltigkeitsstrategie verzichtet, da dies den Anspruch untermauert, Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verankern und somit als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells zu verstehen. Besonders lobenswert ist eine ambitionierte, neue Zielsetzung der Bank: Sie will als eine der ersten Banken weltweit die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbundenen CO₂-Emissionen umfassend erheben. Neben den bereits etablierten Messungen der aus dem Bankbetrieb resultierenden Emissionen sollen ab 2018 auch die mit den Total Assets und dem bilanzwirksamen Bankgeschäft verknüpften Emissionen erhoben werden.

Zusätzlich zu dem extern bestätigten GRI-Standard wird die DekaBank durch weitere spezialisierten Rating-Agenturen bewertet und ist dadurch gut mit anderen Banken vergleichbar. Außerdem werden dadurch Erfolge und eventuelle Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien für alle Stakeholder der DekaBank sichtbar.

Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung aus:

Generell kann die Detailtiefe der Berichterstattung bei einigen Indikatoren noch erhöht werden, wobei die betrieblichen Umweltindikatoren im Ergebnis der Stakeholderbefragung offenbar auf weniger Interesse stoßen als geschäftsbezogene Aspekte.

Dem Anstieg der Treibhausgasemissionen wurde durch mehr Ökostrombeschaffung wirksam entgegengewirkt. Dies ist eine lobenswerte Initiative. Weitere Anstrengungen zur Effizienzverbesserung in Geschäftsprozessen sind bereits in Planung. Hier sind in kommenden Berichten weitere Fortschritte zu erwarten und zu berichten.

Braunschweig, 4. März 2017



Dr. Ralf Utermöhlen (Umweltgutachter, DE-V-0080)
AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation &
Beratungsgesellschaft (DE-V-0003)
Am Alten Bahnhof 6
38122 Braunschweig



Informationen im Internet

Den Nachhaltigkeitsbericht 2016 der Deka-Gruppe finden Sie auf unserer Website www.dekabank.de unter „Deka-Gruppe / Nachhaltigkeit“.

Bestellservice

Den Nachhaltigkeitsbericht 2016 der Deka-Gruppe senden wir Ihnen gerne zu. Falls Sie ihn regelmäßig beziehen möchten, wenden Sie sich bitte an uns.

Ansprechpartner

Johannes Behrens-Türk
johannes.behrens-tuerk@deka.de

Robert Sattler
robert.sattler@deka.de

Klaus-Andreas Finger
klaus-andreas.finger@deka.de

Konzeption, Redaktion und Gestaltung

NKI-Institut, München
rolf.haessler@nk-institut.de

STANDARD RAD. GmbH,
Frankfurt am Main



DekaBank
Deutsche Girozentrale
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 11 05 23
60040 Frankfurt

Telefon: (069) 71 47-0
Telefax: (069) 71 47-13 76
www.dekabank.de

 **Finanzgruppe**