

Kunde GRI Rendite **Verantwortung** Einklang  
Ethik SDGs GRI Green Bond ESG NGO Respekt  
**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 CO<sub>2</sub> Emission  
Wirkung Klimawandel Entwicklung **Ziel** NGO  
**High Level Expert Group (HLEG)** CSR-RUG  
14001 COP21 Klimaschutz Lieferanten **Rating**  
Wirkung Green Bond ISO 14001 CO<sub>2</sub> Emission  
Audit Kunde **Rendite** Verantwortung Einklang  
**ISO 14001** Förderung CO<sub>2</sub> Emission Wirkung  
Diversität SDGs **Entwicklung** GRI Anspruch  
Ziel Wertschöpfung Wesentlichkeit **CSR-RUG**

100 Jahre  
**Deka**

**Deka-Gruppe**

Nachhaltigkeitsbericht  
2017

# Deka-Gruppe – Kennzahlen 2017

## KENNZAHLEN ZUR GESCHÄFTSENTWICKLUNG

		31.12.2016	31.12.2017
Bilanzsumme	Mio. €	85.955	93.740
Total Assets	Mio. €	256.805	282.888
davon Retailkunden	Mio. €	128.650	138.951
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	128.155	143.937
Depotanzahl	Tsd.	4.289	4.357

		2016	2017
Nettovertriebsleistung <sup>1</sup>	Mio. €	16.914	25.671
davon Retailkunden	Mio. €	7.710	12.309
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	9.204	13.362

## NACHHALTIGKEITSRATING<sup>2</sup>

Sustainalytics	Punkte	73	83
MSCI ESG		AA	AA
oekom research		Prime C+	Prime C+
imug		Positive	Positive

## NACHHALTIGE PRODUKTE

Volumen nachhaltiger Retailfonds	Mrd. €	2,1	2,7
Verwaltetes Kapital in nachhaltigen Produkten (Wertpapiere)	Mrd. €	10,1	10,9
Anteil zertifizierter Gebäude in Immobilienfonds <sup>3</sup>	%	62	68
Nachhaltige Eigenanlagen in Wertpapieren	Mrd. €	18,2	17,1

## NACHHALTIGES PERSONALMANAGEMENT

Anzahl Mitarbeiter	Gruppenweit	4.406	4.492 <sup>4</sup>
	Deutschland	3.993	4.094
Frauenanteil in Deutschland	%	39,1	39,2
Frauenanteil in Führungsebenen in Deutschland	%	18,8	19,7
Teilzeitquote in Deutschland	%	16,8	17,5
Fluktuationsquote in Deutschland	%	3,1	3,1
Finanzieller Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland	€/MA	973	900

## NACHHALTIGER BANKBETRIEB<sup>5</sup>

Stromverbrauch	kWh	11.531.527	11.457.159
Energieverbrauch	kWh	20.056.894	18.791.438
Papierverbrauch <sup>6</sup>	t	530	788
Trinkwasserverbrauch	m <sup>3</sup>	34.954	39.128
Abfallaufkommen	t	302	241
Dienstreiseverkehr (gruppenweit)	km	21.997.834	23.521.951
Treibhausgas direkt (Scope 1)	kg	1.815.069	1.844.898
Treibhausgas indirekt (Scope 2)	kg	5.016.864	4.844.680
Treibhausgas sonstige indirekt (Scope 3)	kg	3.361.295	3.898.611
Treibhausgas <sup>7</sup> -Emission (gesamt)	kg	10.193.228	10.588.189

## GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Ausgaben für Stiftungen, Spenden und Sponsoring	Mio. €	1,36	1,53
---	--------	------	------

<sup>1</sup> Jeweils vom 1.1. – 31.12.

<sup>2</sup> Stand: Sustainalytics: 13.11.2017; MSCI: 27.4.2016; oekom research: 7.9.2016; imug: 28.2.2018 (Uncovered Bonds positive (B), Mortgage Covered Bonds (BBB), Public Sector Covered Bonds positive BB); siehe auch Kapitel „Nachhaltige Unternehmensführung“.

<sup>3</sup> Siehe diesbezüglich Kapitel „Nachhaltige Produkte“.

<sup>4</sup> Die 157 Mitarbeiter des S Broker sind nicht enthalten und werden im Kapitel „Nachhaltiges Personalmanagement“ gesondert aufgeführt.

<sup>5</sup> Zahlen beziehen sich auf die drei Gebäude am Standort Frankfurt am Main (ausgenommen Dienstreiseverkehr und Papierverbrauch).

<sup>6</sup> Setzt sich zusammen aus: Briefpapier, Vordrucke, Umschläge, Formulare, Kopierpapier (allgemeines Büropapier), Werbedrucksachen/Publikationen.

<sup>7</sup> Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO<sub>2</sub> noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen CO<sub>2e</sub>.

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Vorwort</b>	<b>2</b>
<b>2. Nachhaltige Unternehmensführung</b>	<b>4</b>
2.1 Geschäftsmodell	4
2.2 Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit	4
2.3 Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse	6
2.4 Nachhaltigkeitskommunikation	7
2.5 Regelwerke und Standards	7
2.6 Compliance	9
2.7 Datenschutz	10
2.8 Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement	11
2.9 Ideenmanagement	11
2.10 Nachhaltigkeitsrating	12
<b>3. Nachhaltige Produkte</b>	<b>13</b>
3.1 Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage	13
3.2 Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Asset Management Immobilien	18
3.3 Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft	20
<b>4. Nachhaltiges Personalmanagement</b>	<b>22</b>
4.1 Personalstrategie	22
4.2 Management der Personalressourcen	22
4.3 Aus- und Weiterbildung	25
4.4 Gleichberechtigung	25
4.5 Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement	29
4.6 Vergütung	31
<b>5. Nachhaltiger Bankbetrieb</b>	<b>32</b>
5.1 Umweltmanagementsystem	32
5.2 Beschaffung	32
5.3 Klimaschutz	33
5.4 Ressourcenverbrauch und Abfall	34
<b>6. Gesellschaftliches Engagement</b>	<b>36</b>
6.1 Soziales Engagement	36
6.2 Bildung und Wissenschaft	36
6.3 Kunst und Kultur	37
6.4 Sport	38
6.5 Historisches Archiv und Dekarium	38
6.6 Spenden	38
<b>Prüferteil</b>	<b>40</b>
<b>Zur Umsetzung des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes, den relevanten Abschnitten des Handelsgesetzbuches (§§289b bis 289e HGB) sowie der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI</b>	

# 1. Vorwort

**Sehr geehrte Damen und Herren,** das World Economic Forum (WEF) hat in seinem Global Risks Report 2018 nicht nur eindringlich die vielfältigen globalen Risiken beschrieben, sondern auch deutlich gemacht, dass es immer schwieriger wird, mit der zunehmenden Vernetzung der Risiken umzugehen und mit dem schnellen Wandel Schritt zu halten. Die Deka hat in ihrer nunmehr 100-jährigen Geschichte zahlreiche gesellschaftliche und politische Entwicklungen, teilweise auch massive Umbrüche erlebt. Wer über einen so langen Zeitraum erfolgreich am Markt agieren will, muss Entwicklungen in der Politik und in der Gesellschaft, aber auch am Markt und bei den Kunden nicht nur aufmerksam beobachten, sondern aktiv aufnehmen und mitgestalten.

Dies ist auch unser Anspruch bei der erfreulichen Dynamik in der Diskussion um die Verankerung der Nachhaltigkeit am Finanzmarkt, die wir im Berichtsjahr erlebt haben. Auf europäischer wie auf nationaler Ebene entstanden eine Reihe neuer Initiativen, die daran arbeiten, Ziele zu definieren, Strukturen zu entwerfen und konkrete Maßnahmen zu konzipieren, um zwei Ziele zu erreichen: die Stabilität des Finanzmarktes durch die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten zu erhöhen und gleichzeitig den Beitrag dieses Marktes für eine klimaverträgliche, ressourcenschonende und soziale Wirtschaft zu stärken. Die Vernetzung der Akteure ist nach unserer Einschätzung eine richtige und wichtige Antwort auf die vom WEF beschriebene Vernetzung der Risiken.

Auf europäischer Ebene ist dabei die Arbeit der High Level Expert Group on Sustainable Finance hervorzuheben. Im Auftrag der Europäischen Kommission hat sie Empfehlungen für eine stärkere Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren in den Finanzmarkt erarbeitet und Ende Januar 2018 vorgelegt. Michael Schmidt, Geschäftsführer der Deka Investment GmbH, wurde als einziger Vertreter der deutschen Finanzbranche in dieses hochkarätige Gremium berufen.

Am deutschen Finanzmarkt haben sich mit dem Green Finance Cluster Frankfurt e.V. und dem Hub for Sustainable Finance (H4SF) zwei Initiativen gegründet, die Diskussionen bündeln und gleichzeitig Ansatzpunkte und Strategien dafür entwickeln wollen, wie die Finanzwirtschaft den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise noch aktiver begleiten kann. Auch in diesen beiden Initiativen arbeitet die Deka aktiv mit.

Dynamisch weiterentwickelt haben sich im Berichtsjahr auch die regulatorischen Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Mit der Verabschiedung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG) durch Bundestag und Bundesrat im Frühjahr 2017 wurde das Handelsgesetzbuch (HGB) dahingehend geändert, dass gemäß § 289b HGB größere kapitalmarktorientierte Unternehmen seit Anfang 2017 verpflichtet sind, jährlich eine so genannte nichtfinanzielle Erklärung zu veröffentlichen. Darin müssen sie transparent machen, wie sie etwa die

Beachtung von Arbeits- und Menschenrechten sowie des Umwelt- und Klimaschutzes sicherstellen. Dieser neuen Verpflichtung kommt die Deka-Gruppe mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht nach. Wie im Vorjahr basiert der Nachhaltigkeitsbericht 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](http://www.deka.de).

Auch wenn im CSR-RUG etwa im Hinblick auf den Klima- und Umweltschutz von nichtfinanziellen Aspekten die Rede ist, geht eine steigende Zahl von Investoren davon aus, dass die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien zu besseren Anlageentscheidungen führt und damit durchaus eine finanzielle Dimension hat. Um belastbare Informationen für ihre entsprechenden Anlageentscheidungen zu bekommen, beauftragen die Investoren spezialisierte Nachhaltigkeits-Ratingagenturen damit, Unternehmen auf Basis umfassender Kriterienkataloge zu bewerten. Wir freuen uns, dass uns diese Agenturen auch im Berichtsjahr wieder ein im Branchenvergleich überdurchschnittliches Engagement bescheinigen. Besonders freut uns, dass die global tätige Agentur Sustainalytics ihr Rating deutlich nach oben gesetzt hat und die Deka-Gruppe nun erstmals in der bestmöglichen Kategorie „Leader“ einordnet.

Ein solcher Erfolg resultiert aus dem Engagement unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit dem Ethikkodex haben wir für dieses Engagement bereits vor einigen Jahren einen verbindlichen Orientierungsrahmen geschaffen, den wir im Berichtsjahr umfassend überarbeitet und ergänzt haben. Neu aufgenommen haben wir u. a. Hinweise zur wachsenden Bedeutung eines Angebots an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Deka-Gruppe ist es seit vielen Jahren ein wichtiges Anliegen, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Frauen aktiv zu unterstützen. Um unsere Ambitionen zu unterstreichen, haben wir uns 2017 dazu verpflichtet, die UN Women's Empowerment Principles umzusetzen,

die Grundsätze zur Sicherstellung der Gleichbehandlung von Frauen im beruflichen Kontext definieren. Die sieben Prinzipien wurden im Rahmen einer Kooperation der UN Women Organisation und des UN Global Compact erarbeitet.

Über die Fortschritte bei der Umsetzung dieser Prinzipien werden wir in unserem Nachhaltigkeitsbericht ebenso regelmäßig und transparent berichten, wie wir dies hier im Hinblick auf die Fortschritte bei den zehn Prinzipien des UN Global Compact bereits tun. Diese betreffen die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und damit übrigens dieselben Aspekte wie das angesprochene Gesetz zur nichtfinanziellen Berichterstattung.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht mit seinem Überblick über die Vielzahl von Maßnahmen der Deka-Gruppe im Bereich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zeigt, dass nicht nur am Finanzmarkt beim Thema Nachhaltigkeit vieles in Bewegung ist. Wir werden auch in 2018 intensiv daran arbeiten, diese Dynamik aufrecht zu erhalten – sowohl in der Deka-Gruppe, als auch am Finanzmarkt.

Es grüßt Sie herzlich  
Ihr

Michael Rüdiger  
Vorsitzender des Vorstands



## 2. Nachhaltige Unternehmensführung

Spätestens mit der Entscheidung aus dem Jahr 2015, auf eine gesonderte Nachhaltigkeitsstrategie zu verzichten und entsprechende Ziele und Maßnahmen in der Geschäftsstrategie zu verankern, ist die Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil der geschäftspolitischen Ausrichtung der Deka-Gruppe geworden. Damit einher geht der Anspruch, Nachhaltigkeitsaspekte in allen relevanten Handlungsfeldern zu verankern. Neben dem Personalmanagement, dem Bankbetrieb und dem gesellschaftlichen Engagement ist dies insbesondere die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen, die den nachhaltigkeitsbezogenen Anforderungen unserer Kunden genügen. Das Geschäftsmodell der Deka-Gruppe bietet hierfür zahlreiche Ansatzpunkte.

### 2.1

#### **Geschäftsmodell**

Die DekaBank Deutsche Girozentrale ist eine bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts. Die DekaBank bildet zusammen mit ihren in- und ausländischen Tochtergesellschaften die Deka-Gruppe. Die DekaBank befindet sich vollständig im Besitz der deutschen Sparkassen. 50 Prozent der Anteile, die bis 2011 indirekt von den Landesbanken gehalten wurden, werden über die Deka Erwerbsgesellschaft mbH & Co. KG gehalten. Darin haben die Sparkassen über die von ihnen getragenen regionalen Sparkassen- und Giroverbände ihre Anteile gebündelt. Die andere Hälfte der Anteile hält der Deutsche Sparkassen- und Giroverband (DSGV ö. K.).

Die DekaBank ist das Wertpapierhaus der Sparkassen. Über die Aktivitäten im Asset Management und im Bankgeschäft ist sie ein Dienstleister für die Anlage, Verwaltung und Bewirtschaftung von Vermögen und unterstützt die Sparkassen und deren Kunden entlang des gesamten wertpapierbezogenen Investment- und Beratungsprozesses. Darüber hinaus bietet sie den Sparkassen ebenso wie institutionellen Kunden außerhalb der Sparkassen-Finanzgruppe ein umfassendes Beratungs- und Lösungsspektrum für die Anlage, die Liquiditäts- und Risikosteuerung sowie die Refinanzierung an.

Das Geschäftsmodell der Deka-Gruppe ist durch das Zusammenwirken von Asset Management und Bankgeschäft geprägt. Als Asset-Management-Produkte stellt die Deka-Gruppe Wertpapier-, Immobilien- und Kreditfonds sowie Zertifikate bereit, einschließlich der darauf aufbauenden Dienstleistungen der Vermögensverwaltung für private und institutionelle Investoren. Dabei werden die Sondervermögen im Asset Management und die institutionellen Kunden bei ihrer Vermögensbewirtschaftung sowie der Kapital-, Liquiditäts- und Risikosteuerung unterstützt. In diesem Zusammenhang agiert die Deka-Gruppe als Finanzierer, Emittent, Strukturierer, Treuhänder, Asset-Servicing-Anbieter und Depotbank. VGL. ABBILDUNG 1

Die DekaBank hat ihre Aktivitäten 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.

### 2.2

#### **Strategische und organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeit**

Der Vorstand der DekaBank entschied bereits 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. In Umsetzung dieser Entscheidung wurden Nachhaltigkeitsprojekte Ende 2015 in das Transformationsprogramm D18 integriert. Ziel dieses Programms ist die Weiterentwicklung zum Wertpapierhaus der Sparkassen bis zum Jahr 2018, in dem die Deka ihren 100. Geburtstag begeht.

Im Rahmen des Programms konnten in allen fünf Handlungsfeldern des Nachhaltigkeitsmanagements Fortschritte erreicht werden. Dazu zählen die Integration von Klimazielen in die Geschäftsstrategie und die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Investmentprozess bei Wertpapieren sowie die stetige Erhöhung der Quote der mit Nachhaltigkeitszertifikaten ausgezeichneten Immobilien.

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement ist Teil des Bereichs Vorstandsstab & Kommunikation im Dezernat des Vorstandsvorsitzenden und koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe. Sie ist 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. VGL. ABBILDUNG 2

ABBILDUNG 1

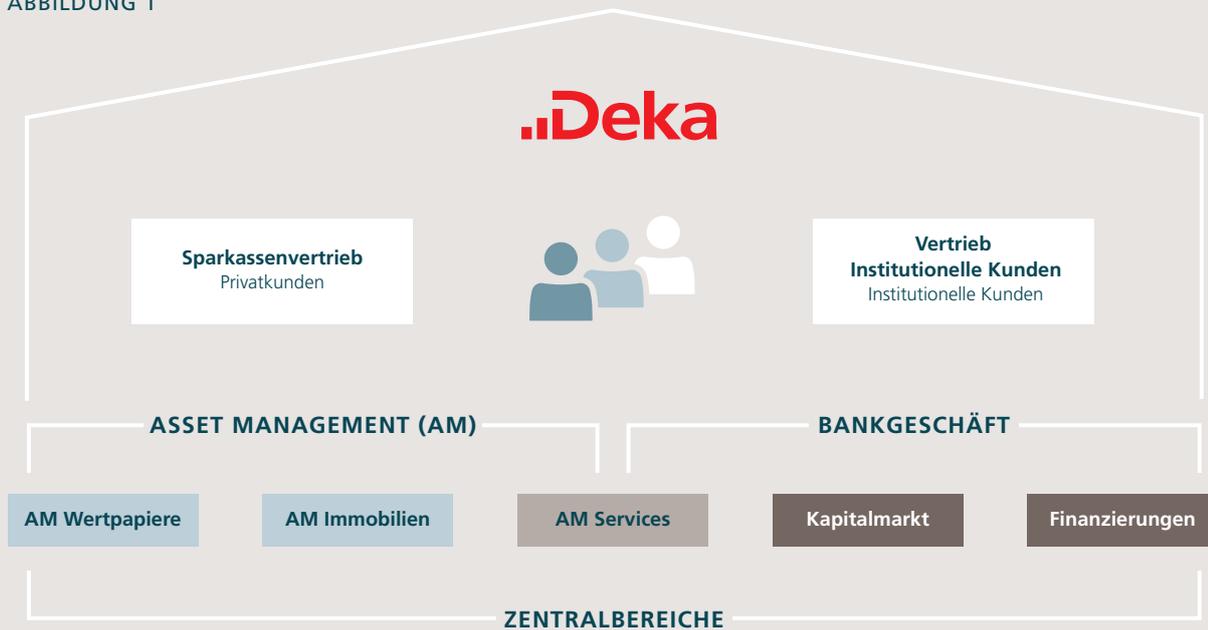
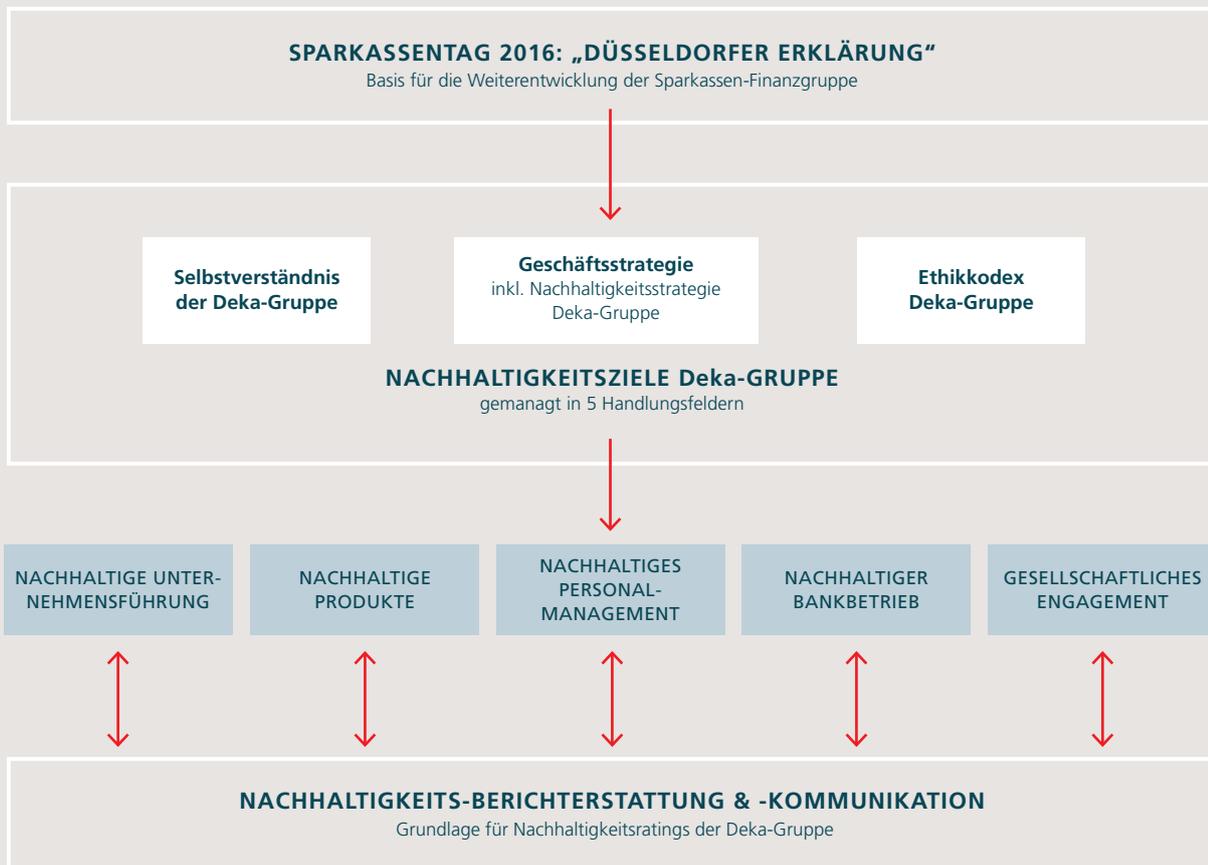


ABBILDUNG 2



## 2.3 Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

Im Rahmen der Berichterstattung nach dem international anerkannten GRI G4-Standard hat die DekaBank bereits in den Jahren 2015 und 2016 unabhängige Befragungen ihrer Stakeholder – insbesondere Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – durchgeführt. Ziel der Befragungen war es, mehr darüber zu erfahren, welche Bedeutung die Befragten den unterschiedlichen Handlungsfeldern einer nachhaltigen Unternehmensführung beimessen und wie sie den Stand der Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe im jeweiligen Handlungsfeld bewerten. Die erste Befragung im Jahr 2015 wurde in Kooperation mit verschiedenen Sparkassenverbänden durchgeführt. Um eine Entwicklung seit 2015 abbilden

zu können, hat sich die DekaBank in der aktuellen Befragung auf die 2015 in Zusammenarbeit mit imug und den Sparkassenverbänden identifizierten Stakeholdergruppen Mitarbeiter, Kunden und Experten konzentriert.<sup>8</sup>

Die DekaBank hat die imug Beratungsgesellschaft im Berichtsjahr erneut mit einer individuellen Befragung beauftragt. Insgesamt 496 Personen haben sich an der Online-Befragung beteiligt. Davon stellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Anteil von 70 Prozent die größte Einzelgruppe, 19 Prozent der Teilnehmer waren Kunden der Deka, 11 Prozent Nachhaltigkeitsexperten und andere Stakeholder. Durch das vergleichsweise hohe Engagement der Mitarbeiter sind die Ergebnisse der aktuellen Befragung nur bedingt mit denen der Vorbefragungen vergleichbar. Gleichwohl gibt es große Überschneidungen bei der Frage,

### RELEVANZ VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN BEI DER DEKA\* Ergebnisse der Stakeholder-Befragung 2017

„SEHR RELEVANTE LEISTUNG“	Kapitel
Angebot von nachhaltigen Spar- und Anlageprodukten	3.1
Berücksichtigung von sozialen und ökologischen Aspekten bei der Eigenanlage	3.1
Faire Geschäftsbeziehungen mit Kunden	2.8, 3
Fairer und attraktiver Arbeitgeber	4
Energieeinsparung und Klimaschutz im eigenen Geschäftsbetrieb	5
Seriöse und zuverlässige Unternehmensführung	2

\* In alphabetischer Reihenfolge

„Nach den beiden Untersuchungen zu wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen zusammen mit einzelnen Sparkassenverbänden und Instituten in 2015 und 2016, hat die Deka die imug Beratungsgesellschaft dieses Jahr mit einer individuellen Befragung beauftragt. Die Stakeholderbefragung 2017 baut auf den Erkenntnissen der ersten Studien auf, erhebt aber auch im Zuge des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes des deutschen Bundestages und der Anforderungen der GRI die Einschätzung zu Auswirkungen des Geschäftsbetriebes auf Umwelt und Gesellschaft. Die Ergebnisse liefern der Deka wichtige Einblicke in die Stakeholdererwartungen an ein aktives Angebot nachhaltiger Produkte, an die Transparenz der Nachhaltigkeitsleistungen aber auch zur Glaubwürdigkeit des eigenen Nachhaltigkeitsengagements. Und vor allem die Mitarbeitenden der Deka haben hier sehr aktiv artikuliert, was einen fairen und attraktiven Arbeitgeber für sie ausmacht.“

**DR. ANNIKA SCHUDAK, Verantwortliche für Stakeholder- und Materialitätsbefragungen,  
imug Beratungsgesellschaft mbH**

<sup>8</sup> Mitarbeiter der Deka; Kunden: Privatkunden der Sparkasse, Firmenkunden, institutionelle Kunden der Deka; Experten: Ratingagenturen, Finanzmarktexperten, Verbände und Vereinigungen, Wissenschaft; Andere: Lieferanten/Dienstleister der Deka, Sonstige

welche Leistungen der Deko aus Sicht der Befragten für das Thema Nachhaltigkeit besonders hohe Relevanz haben. Der Infokasten auf S. 6 gibt einen Überblick über die Leistungen, die von den befragten Stakeholdern als besonders relevant angesehen werden.

## 2.4 Nachhaltigkeitskommunikation

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

Ein zentraler Baustein der Nachhaltigkeitskommunikation ist der Nachhaltigkeitsbericht. Erstmals für das Geschäftsjahr 2017 ist die Deko-Gruppe wie zahlreiche kapitalmarkt-orientierte Unternehmen, Versicherungen und Kreditinstitute durch das im Frühjahr 2017 verabschiedete „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)“ verpflichtet, eine so genannte nichtfinanzielle Erklärung zu erstellen. Einzelheiten zur Umsetzung dieser Verpflichtung sind im Handelsgesetzbuch (HGB) geregelt.

Im Fokus steht dabei die Verpflichtung, im Rahmen der nichtfinanziellen Berichterstattung zumindest auf die Themen Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, die Achtung der Menschenrechte sowie die Bekämpfung von Korruption und Bestechung einzugehen. Die Einschätzung der Bedeutung dieser Themen aus Sicht der Deko-Gruppe (Innensicht) wird im Exkurs „Inhaltliche Anforderungen des CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetzes (CSR-RUG)“ dokumentiert (VGL. S. 8). Die Deko-Gruppe berichtet im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht 2017 über diese vom CSR-RUG vorgesehenen Aspekte hinaus über weitere Ziele und Maßnahmen, die von den verschiedenen Stakeholdern für das Verständnis des nachhaltigkeitsbezogenen Engagements und der Auswirkungen der Deko auf Umwelt und Gesellschaft als wesentlich angesehen werden.

Der Nachhaltigkeitsbericht orientiert sich dabei an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4 sowie den für Finanzdienstleister relevanten branchenspezifischen Ergänzungen (Financial Services Sector Supplement). Die GRI gilt als weltweit anerkannter Leitfaden für die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Der Nachhaltigkeitsbericht der Deko entspricht dem Berichtsniveau „Core“ und wurde durch einen unabhängigen

Sachverständigen gemäß CSR-RUG geprüft. Die Prüfung umfasst in diesem Jahr erstmals auch die Übereinstimmung des Nachhaltigkeitsberichts mit den Anforderungen des CSR-RUG. Seit 2013 erstellt die Deko zudem eine Entsprechenserklärung im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex, die auf der Website des Rates für Nachhaltige Entwicklung (RNE) veröffentlicht wird.

## 2.5 Regelwerke und Standards Ethikkodex

Der Ethikkodex der Deko-Gruppe wurde im Berichtsjahr vom Bereich Compliance in Zusammenarbeit mit der Einheit Nachhaltigkeitsmanagement umfassend überarbeitet. Er bildet den verbindlichen Orientierungsrahmen sowohl für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und den Vorstand als auch für Dritte, die im Namen der Deko-Gruppe agieren.

Im Rahmen der Überarbeitung wurden u. a. beim Eckpfeiler „Integrität“ die Aspekte „Vermeidung von Marktmanipulation und Finanzkriminalität“ sowie „Verstöße gegen Finanzsanktionen und Embargos“ in den Kodex integriert. Im Eckpfeiler „Nachhaltigkeit“ wurden Hinweise auf den Beitritt zum UN Global Compact sowie zur wachsenden Bedeutung eines nachhaltigen Produkt- und Dienstleistungsportfolios für die Kunden der Deko ergänzt. Die Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Deko wird durch die Aufnahme eines entsprechenden Hinweises im Eckpfeiler „Respekt“ unterstrichen. Der Kodex ist in seiner aktuellen Fassung auf der Website der Deko-Gruppe einsehbar.

Bereits seit dem Vorjahr wird die Einhaltung der Vorgaben des Kodex einheitlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deko-Gruppe überprüft. Dazu wurde die jährliche Leistungsbewertung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um den Baustein „Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex“ erweitert. Die jeweilige Führungskraft bewertet anhand des Ethikkodex, ob das Verhalten der Beschäftigten im bewerteten Geschäftsjahr im Einklang mit dem Kodex stand. Diese Bewertung fließt in die Berechnung des Bonus ein. Besonders schwere Verstöße gegen den Ethikkodex können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

## Externe Regelwerke und Standards

Neben internen Verhaltensrichtlinien unterstreicht auch die Anerkennung nationaler und internationaler Standards das Engagement der Deko-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 und damit auf die Aspekte, die auch im CSR-RUG als relevante Aspekte definiert werden. 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. Im Jahr 2016 wurden durch die Deka insgesamt fünf Finanzierungen unter den Vorgaben der EP begleitet, davon drei im Bereich Infrastruktur und zwei im Bereich der Energieversorgung. Alle fünf Projekte wurden in die Kategorie B eingeordnet, die Projekte mit beschränkten sozialen und umweltbezogenen Auswirkungen umfasst. Die DekaBank berichtet jährlich über die Umsetzung der Prinzipien bei den relevanten Finanzierungen. Der entsprechende Bericht wird auf der EP-Website veröffentlicht. Der Bericht für das Jahr 2017

erscheint in der zweiten Jahreshälfte 2018. Weitere Informationen zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien im Kreditgeschäft enthält Kapitel 3.3.

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 u. a. 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. Über die in diesem Zusammenhang umgesetzten

## INHALTLICHE ANFORDERUNGEN DES CSR-RICHTLINIEN-UMSETZUNGSGESETZES (CSR-RUG)

Bedeutung der vom CSR-RUG vorgegebenen Aspekte für die Deka-Gruppe

### Umweltbelange

Umweltbelange sind für die Deka in verschiedenen Zusammenhängen relevant. Dazu zählt zum einen die Berücksichtigung von ökologischen Kriterien bei Finanzierungen. Hier kann die Nicht-Einhaltung von Umweltstandards beispielsweise bei großen Infrastrukturprojekten sowohl zu Verzögerungen bei der Fertigstellung der Projekte und damit ggf. zu Verzögerungen oder gar Ausfällen bei der Bedienung der Finanzierungen als auch zu Reputationsschäden führen. Durch die Beachtung internationaler Standards, z. B. der Equator Principles (EP), können solche Risiken minimiert werden. Diese Aspekte werden in den Kapiteln 2.5 „Regelwerke und Standards“ sowie 3.3 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“ thematisiert. Zum anderen ist es aus Sicht der Deka wichtig, auch die direkten Auswirkungen ihrer Tätigkeit auf die Umwelt zu minimieren. Die Ziele und Maßnahmen für diesen Bereich werden im Kapitel 5. „Nachhaltiger Bankbetrieb“ dokumentiert.

### Arbeitnehmerbelange

Die Mitarbeiter bilden das Fundament der wirtschaftlichen Tätigkeit der Deka. Dabei kommt es – auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – vor allem darauf an, Mitarbeiter in der für die Erbringung der Leistungen erforderlichen Zahl und Qualifizierung an das Unternehmen zu binden. Aus Sicht der Arbeitnehmer ist es gleichzeitig wesentlich, durch entsprechende Maßnahmen ihre fachliche und gesundheitliche Beschäftigungsfähigkeit („Employability“) sicherzustellen. Was die Deka u. a. bei der Aus- und Weiterbildung, der Förderung der Gleichberechtigung und beim Arbeits- und Gesundheitsschutz unternimmt, wird im Kapitel 4. „Nachhaltiges Personalmanagement“ betrachtet.

Arbeitnehmerbelange betreffen neben den eigenen Mitarbeitern auch die Arbeitsbedingungen in vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette. Informationen zum Zuliefermanagement werden in Kapitel 5.2 des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts dargestellt. Im Hinblick auf die Berücksichtigung

von Arbeitnehmerbelangen bei Finanzierungen sind insbesondere die EP relevant, durch die die Einhaltung fundamentaler Arbeitsrechte bei Projektfinanzierungen gewährleistet werden soll. Informationen zu den EP enthalten die Kapitel 2.5 und 3.3.

### Sozialbelange

Die Förderung der Entwicklung auf kommunaler und regionaler Ebene und die Unterstützung der Kommunen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im wirtschaftlichen, regionalpolitischen, sozialen und kulturellen Bereich ist im Sparkassengesetz verankert und damit auch Richtschnur für das Handeln der Deka. Ihr umfangreiches gesellschaftliches Engagement ist im Kapitel 6. „Gesellschaftliches Engagement“ dargestellt.

### Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist im Bankensektor vor allem im Zusammenhang mit Finanzierungen von Infrastrukturprojekten von Bedeutung. Dabei geht es häufig auch um den Umgang mit lokalen Gemeinschaften bzw. indigenen Völkern, sodass die Achtung der Menschenrechte hier eng mit dem Aspekt „Sozialbelange“ verknüpft ist. Durch die Berücksichtigung der EP bei entsprechenden Finanzierungen stellt die Deka sicher, dass Menschenrechtsaspekte bei den Finanzierungen berücksichtigt werden. So sollen zum einen Risiken sowohl für die Realisierung der Projekte als auch für die Reputation der Bank vermieden werden. Zum anderen sollen negative Beeinträchtigungen der durch die finanzierten Projekte betroffenen Menschen so weit wie möglich ausgeschlossen werden. Weitere Informationen zu diesem Thema enthalten die Kapitel 2.5 „Regelwerke und Standards“ sowie 3.3 „Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft“.

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Einhaltung gesetzlicher und aufsichtsrechtlicher Anforderungen im Hinblick auf die Bekämpfung von Korruption und Bestechung gehört zu den Grundanforderungen an eine verantwortungsvolle Unternehmensführung. Verstöße gegen diese Standards führen regelmäßig zu rechtlichen – auch finanziellen – Sanktionen und einem Reputationsverlust. Die entsprechenden Leitlinien und Maßnahmen der Deka zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung werden im Kapitel 2.6 „Compliance“ dokumentiert.

Maßnahmen berichtet die Deka Investment GmbH jährlich im Rahmen eines Responsible Investment Transparency Reports, der auf der Website der PRI abrufbar ist.

## 2.6 Compliance

Der Zentralbereich Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die Deka-Gruppe 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, Corporate 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, insbesondere in Neu-Produkt-Prozesse, wesentliche Änderungen der Ablauf- und Aufbauorganisation sowie Auslagerungen, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an. Um diese über die für sie relevanten Aspekte zu informieren, führen die Experten des Compliance-Bereichs 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 Präsenzschulungen in Kombination mit webbasierten Trainings und Schulungsbriefen.

Im Berichtsjahr haben 431 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Ersts Schulung zum Thema Compliance absolviert, davon 374 im Rahmen von Präsenzschulungen und 57 über die Nutzung von Schulungsbriefen. Darüber hinaus haben zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an turnusmäßigen Pflichtschulungen auf Basis von webbasierten Trainings teilgenommen, unter anderem zu den Themen Informationssicherheitsmanagement (429 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter), Geldwäscheprevention (353) und Betrugsprävention (295).

### Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Im Rahmen der Korruptionsbekämpfung hat die Deka-Gruppe geregelt, unter welchen 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, 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 Deka-Gruppe 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 Mitarbeiterinnen und 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.

Für die DekaBank Deutsche Girozentrale, DekaBank Luxemburg S.A. einschließlich der nachgeordneten Gesellschaften, Deka Investment GmbH, Niederlassung UK, Deka Immobilien GmbH, Deka Investment GmbH, WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH, Deka Immobilien Investment GmbH sowie S Broker AG & Co. KG wurde das Korruptionsrisiko im Rahmen des so genannten Fraud Prevention Forums erhoben und bewertet. Im Jahr 2017 lagen Compliance keine intern ausermittelten Sachverhalte vor, welche auf einen Korruptionstatbestand hindeuten.

### Verhinderung von Geldwäsche

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.

### **Hinweisgebersystem**

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.

## **2.7**

### **Datenschutz**

#### **Grundlagen und Organisation**

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 eingehalten werden. Der Datenschutzbeauftragte besitzt eine direkte Berichtslinie zum Vorstand beziehungsweise als externer Datenschutzbeauftragter zu den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften. Um Interessenkonflikte zu vermeiden, ist der Datenschutzbeauftragte unabhängig vom Zentralbereich Compliance organisatorisch 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 sicherzustellen. Die Prozesse wurden zudem in einem übergreifenden Datenschutzkonzept dokumentiert. Dieses beschreibt u. a. die bei der Verarbeitung der personenbezogenen Daten zu berücksichtigenden Aspekte.

#### **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.

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 Mitarbeiterinnen und 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.

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 und Berichtswesen**

Gemäß § 4g BDSG wirkt der Datenschutzbeauftragte auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hin. Dies geschieht u. a. 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 sowie Abhilfemaßnahmen vereinbart und nachverfolgt.

Im Rahmen eines etablierten Berichtswesens werden der Vorstand und die jeweiligen Geschäftsführungen der nachgeordneten Unternehmen sowohl über festgestellte Datenschutz-Mängel und -Risiken als auch über die Ergebnisse aus Datenschutz-Audits und -Risiken informiert. Auch für die systematische Information der Gruppengeldwäschebeauftragten beziehungsweise des Gruppenbetrugsbeauftragten durch die lokalen Geldwäsche- und Betrugsbeauftragten wurde ein Berichtswesen implementiert.

## 2.8

### Kundenzufriedenheit und Beschwerdemanagement

#### Kundenzufriedenheit

Eine wichtige Basis für die strategische Weiterentwicklung der Produkte und Dienstleistungen sowie der vertrieblichen Ausrichtung der Deka bilden regelmäßige Befragungen verschiedener Kundengruppen. So wurden Ende 2016 insgesamt 216 Sparkassen als institutionelle Kunden zu ihrer Einschätzung von Stärken und Schwächen in der Zusammenarbeit mit der DekaBank befragt. 92 Prozent der Befragten bewerteten die Zusammenarbeit im institutionellen Geschäft insgesamt als ausgezeichnet, sehr gut oder gut. Die Zufriedenheit lag damit zwei Prozentpunkte über dem bereits guten Niveau der Vorbefragung aus dem Jahr 2014. Besonders gute Noten erhielten das Kapitalmarktgeschäft Handel & Sales, der Bereich Immobilienfonds und der Bereich Master-KVG. Im Zeitvergleich haben sich besonders die Bewertungen für das Kapitalmarktgeschäft und den Bereich Immobilienfonds positiv entwickelt.

Auch eine weitere Befragung der Sparkassen als Vermittler zeigte eine insgesamt große Zufriedenheit der Kunden mit den Leistungen der Deka. So bewerteten 97 Prozent der insgesamt 374 an der Befragung teilnehmenden Sparkassen die Leistungen der Deka als ausgezeichnet, sehr gut oder gut. Dieser Wert lag um drei Prozentpunkte über dem Wert aus der Vorbefragung in 2014 und sogar acht Prozentpunkte höher als 2011.

Wertvolle Hinweise für die Gestaltung und Weiterentwicklung der Aktivitäten bieten auch externe Befragungen zur Kundenzufriedenheit, die durch Dritte initiiert und durchgeführt werden. Hier erreichte die Deka Investment beispielsweise in der Kundenzufriedenheitsstudie 2017 der Ratingagentur Telos bei den Master-KVGern erstmals Rang 1. Befragt wurden rund 360 institutionelle Anleger, u. a. Versicherungen und Versorgungswerke.

#### Beschwerdemanagement

Die Bank hat ein umfassendes Beschwerdewesen für Kundenbeschwerden installiert, das eine wirksame und transparente Verfahrensweise beim Umgang mit Beschwerden sicherstellt. Gleichzeitig können Hinweise und Verbesserungsvorschläge aus den Beschwerden erfasst werden. Aufsichtsrechtliche Prüfungen bestätigen seit Bestehen des Beschwerdemanagements eine ordnungsgemäße und angemessene Bearbeitung.

Die Zahl der Kundenbeschwerden innerhalb der Deka-Gruppe befindet sich trotz weiter steigender Kundenzahlen im Berichtsjahr auf konstant niedrigem Niveau. 2017 gingen von 4.357.060 Depot-Kunden 3.638 Beschwerden ein, etwa 3,5 Prozent mehr als im Vorjahr. Einem Anstieg von Beschwerden im Bereich Depotservice Deutschland, der auf eine im Herbst durchgeführte Depotpreiserhöhung zurück-

zuführen ist, stand dabei ein Rückgang der Anzahl in allen anderen relevanten Bereichen gegenüber.

Eingehende Kundenbeschwerden werden umgehend an die zuständige Facheinheit weitergeleitet und bearbeitet. Die Europäische Kommission hat eine Europäische Online-Streitbeilegungsplattform eingerichtet. Diese 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 Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) oder die Luxemburger Aufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) zu wenden. Im Berichtsjahr hat die DekaBank 14 (2016: 21) Beschwerden über diese Wege erhalten.

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

## 2.9

### 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. Ein zuschaltbares Abstimmungstool ermöglicht es zudem, ein Meinungsbild über verschiedene Lösungswege zu einer Idee abzuholen. Auch Hinweise auf mögliche Probleme und Risiken sind hilfreich für den betreffenden Fachbereich, der darüber entscheidet, ob eine Idee umgesetzt wird.

Im Oktober 2017 haben die Arbeiten zur Migration der Innovationsplattform der DekaBank auf die Innovationsplattform der Sparkassen begonnen. Bisher nutzen 25 Sparkassen bzw. Verbundinstitute die Plattform. Nach der Migration, die voraussichtlich im ersten Quartal 2018 abgeschlossen sein wird, können künftige Weiterentwicklungen der Plattform mit den Sparkassen gemeinsam vorangetrieben werden.

Im Jahr 2017 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 96 Ideen eingereicht, davon wurden 70 auf der Plattform veröffentlicht. Die Mehrzahl der Ideen beinhaltet Vorschläge zur Verbesserung von Prozessen (40 Prozent). Ideen aus dem Bereich Umwelt waren mit acht Prozent vertreten. Dazu zählte u. a. ein Vorschlag zur Beschaffung von Elektrofahrzeugen für den Fahrzeugpool der Deka. Insgesamt 11 Ideen wurden mit Geldprämien in einer

Gesamthöhe von 2.200 Euro ausgezeichnet, 17 weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhielten Sachprämien. Vorschläge aus dem Ideenmanagement haben in diesem Jahr zu Mehreinnahmen bzw. Minderausgaben in Höhe von insgesamt über 274.000 Euro geführt.

## 2.10 Nachhaltigkeitsrating

Auch im Jahr 2017 ist die Zahl der Investoren, die bei ihrer Anlageentscheidung ESG-Kriterien berücksichtigen, weiter gestiegen. Dies spiegelt sich beispielsweise in steigenden Volumen nachhaltig investierter Kapitalanlagen und der regen Nachfrage nach Green und Social Bonds wider. Vor diesem Hintergrund 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 als Emittentin von öffentlichen Pfandbriefen, Hypothekenspfandbriefen 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. Dabei hat die internationale Agentur Sustainalytics ihre Bewertung der Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements der DekoBank im Berichtszeitraum deutlich nach oben gesetzt. Mit einer Gesamtbewertung von 83 von 100 möglichen Punkten konnte sich die DekoBank gleich um 10 Punkte verbessern und erreichte erstmals die bestmögliche Einstufung „Leader“.

### RATINGAGENTUREN \*



**Rating: 83 von 100 Punkten**  
Leader  
Ranking: #11 von 332

Von Sustainalytics erhält die Deko-Gruppe im aktuellen Rating 83 von 100 möglichen Punkten und wird von der Agentur erstmals als „Leader“ eingestuft. Damit erreicht sie Rang **11 von 332** insgesamt gerateten Banken weltweit. Unter den nicht-börsennotierten Banken kommt die Deko-Gruppe auf einen hervorragenden 2. Platz.



**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

Von oekom research wird die Deko-Gruppe mit dem begehrten oekom Prime-Status ausgezeichnet. Er wird ausschließlich an Banken vergeben, die die strengen Anforderungen der Agentur an die Qualität des Nachhaltigkeitsmanagements umfassend erfüllen. Mit einem Rating von **C+** erreicht die Deko-Gruppe unter den insgesamt 82 analysierten Banken eine Top 10-Platzierung.



**Rating Uncovered Bonds: positive (B)**

**Rating Covered Bonds: positive (BBB)**

**Rating Public Sector Covered Bonds: positive (BB)**

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

\* Stand: sustainalytics: 12.10.2017; MSCI: 12.5.2017; oekom: 7.9.2016; imug: 28.2.2018.

## 3. Nachhaltige Produkte

Die Diskussionen um die Bedeutung nachhaltiger Faktoren am Finanzmarkt fanden im Berichtsjahr verstärkt unter den Überschriften „Green Finance“ bzw. „Sustainable Finance“ statt. Während der Begriff „Green Finance“ dabei vorrangig für den Beitrag der Finanzwirtschaft zum Umwelt- und Klimaschutz steht, wird der Blickwinkel bei „Sustainable Finance“ auf weitere Nachhaltigkeitsziele erweitert, wie sie etwa in den UN Sustainable Development Goals formuliert werden. Beiden Begriffen gemein ist, dass sie sowohl die Kapitalanlage als auch das Kreditgeschäft und damit die beiden zentralen Säulen des Geschäftsmodells der Banken berücksichtigen. Auch die DekaBank versteht Nachhaltigkeit als übergreifendes Konzept und hat daher nachhaltige Standards und Produkte für die beiden Bereiche entwickelt und umgesetzt.

### 3.1

#### Nachhaltigkeit in der Kapitalanlage

##### Eigenanlagen & Liquiditätsportfolio

Als Vorreiter unter den systemrelevanten Banken in Europa hat die DekaBank einen Nachhaltigkeitsfilter für die Neuinvestitionen ihrer Eigenanlagen implementiert, der in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeits-Ratingagentur imug entwickelt wurde. Der Filter wird seit dem 1. Juli 2014 für neue Investments im Treasury-Anlagebuch eingesetzt. Kernstück des Filters ist in Anlehnung an den UN Global Compact ein Katalog von Ausschlusskriterien für die Themenfelder Umwelt, Menschen- und Arbeitsrechte sowie Korruption. Zusätzlich wird ein mögliches Engagement von Unternehmen im Rüstungsbereich berücksichtigt. Wertpapieremittenten, die gegen eines oder mehrere dieser Ausschlusskriterien verstoßen, werden vom Investment ausgeschlossen. Zum 31.12.2017 wurden rund 17,1 Mrd. Euro an Eigenanlagen in Wertpapieren unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet.

Über den Deka Treasury-Kompass haben die Sparkassen die Möglichkeit, einen Nachhaltigkeits-Check für ihre Eigenanlagen durchzuführen. Als Analyseinstrument liefert der Kompass grundsätzlich Informationen über die Depot-A-Struktur der Sparkassen und zeigt Spielräume für mehr Ertragschancen auf. Dabei können die Sparkassen optional einen Nachhaltigkeitsfilter einsetzen, der ebenfalls auf den Prinzipien des UN Global Compact basiert. Rund 250 Sparkassen haben in 2017 für ihre Direktbestände eine Nachhaltigkeitsanalyse auf Basis des Treasury Kompass durchführen lassen. Im Ergebnis entsprechen etwa 99 Prozent der Assets den Nachhaltigkeitskriterien.

Im Berichtsjahr hat das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien (AMI) beschlossen, einen Nachhaltigkeitsfilter für die Fondsliquidität der Publikums- und Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest

Gesellschaft für Investmentfonds mbH einzusetzen. Auch er basiert im Kern auf den zehn Prinzipien des UN Global Compact und schließt verschiedene kontroverse Geschäftsfelder aus. Die Nutzung des Liquiditätsfilters startet Anfang 2018. Diese Maßnahme ist ein wichtiger Baustein in der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie des Geschäftsfeldes AMI (VGL. KAPITEL 3.2).

##### Kapitalmarktbasierende Anlageprodukte

Im Asset Management der Deka Investment ist Nachhaltigkeit seit geraumer Zeit neben Rendite, Risiko und Liquidität eine zentrale Orientierungsgröße. 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.

Bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsansätzen bieten Fonds vielschichtige Gestaltungsmöglichkeiten. 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 Fondsfamilie „Deka-Nachhaltigkeit“ umfasst die drei Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien, Deka-Nachhaltigkeit Renten und Deka-Nachhaltigkeit Balance. Zum Angebot gehören zudem der vermögensverwaltende Fonds DekaSelect: Nachhaltigkeit und der Aktienfonds Deka-UmweltInvest, der ausschließlich in Unternehmen aus den Bereichen Klima- und Umweltschutz, Wasserwirtschaft und erneuerbare Energien investiert. Auszeichnungen für den Fonds Deka-Nachhaltigkeit Renten zeigen einmal mehr, dass sich Nachhaltigkeitskriterien und eine gute Performance nicht ausschließen. So wurde der Fonds Ende 2017 bei den Scope Investment Awards 2018 in der Kategorie „Renten Euro“ als bester Fonds in Deutschland und Österreich ausgezeichnet.

Vor dem Hintergrund einer steigenden Nachfrage nach passiven Anlagelösungen hat die DekaBank in Zusammenarbeit mit der Nachhaltigkeits-Ratingagentur oekom research für institutionelle Anleger den Indexfonds Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF aufgelegt. An institutionelle Anleger richten sich auch die Fonds Deka-Stiftungen Balance und Deka-Kirchen Balance sowie Deka-Institutionell Stiftungen. Ausführliche Profile aller Fonds finden sich auf der Website der Deka.

Institutionelle Kunden unterstützt die Deka zudem mit individuellen Nachhaltigkeitslösungen. Die nachhaltigen Wertpapieranlagen für institutionelle Kunden in Mandaten und Spezialfonds basieren dabei überwiegend auf individuellen Ausschlusskriterien, etwa dem Verbot bestimmter Investments wie Waffen und dem Ausschluss von Emittenten, die in Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen involviert sind. Die Deka nutzt dabei die Daten renommierter ESG-Research-Anbieter und ergänzt diese mit Research eigener Spezialisten, darunter auch Certified EFFAS ESG Analysten.

Nachhaltige Wertpapieranlagen sind im DekaBank Depot bereits ab 25 Euro möglich. Der Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien eignet sich zudem zur Anlage vermögenswirksamer Leistungen. Seit 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 2017 insgesamt rund 2,7 Mrd. Euro in nachhaltigen Produkten, 30 Prozent mehr als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Für institutionelle Kunden belief sich das Volumen nachhaltiger Investments zum 31.12.2017 auf rund 5,3 Mrd. Euro.

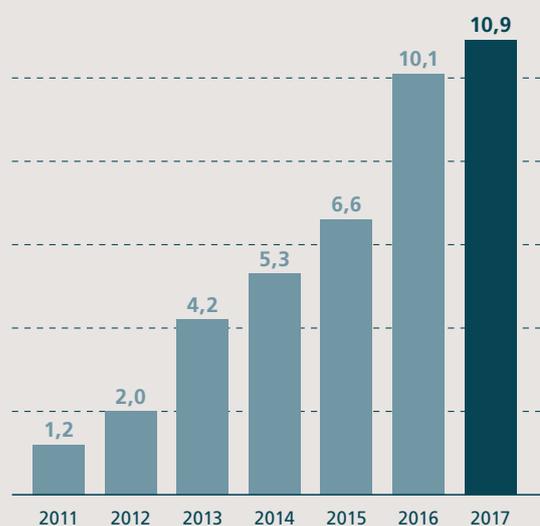
Insgesamt summiert sich das Volumen nachhaltiger Anlageprodukte bei der Deka Investment GmbH damit auf über 8,0 Mrd. Euro. Der Anteil der nachhaltigen Wertpapierfonds an den Total Assets im Wertpapierbereich lag zum Jahresende 2017 bei rund 3 Prozent. Addiert man die rund 2,9 Mrd. Euro Eigenanlagen in Spezialfonds hinzu, die unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet werden, ergibt sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka-Gruppe in Höhe von 10,9 Mrd. Euro. VGL. **ABBILDUNG 3**

Berücksichtigt man zusätzlich die rund 17,1 Mrd. Euro Eigenanlagen in Wertpapieren, die unter Nutzung der Kriterien des Eigenanlagefilters verwaltet werden, errechnet sich ein Gesamtvolumen nachhaltig verwalteter Geldanlagen in der Deka-Gruppe in Höhe von rund 28 Mrd. Euro.

Dies entspricht einem Anteil von knapp 18 Prozent an den nach Berechnungen des Forums Nachhaltige Geldanlagen (FNG) in Deutschland insgesamt nachhaltig verwalteten Geldanlagen (156,7 Mrd. Euro, FNG Marktbericht 2017).

**ABBILDUNG 3**  
**ENTWICKLUNG DES VOLUMENS**  
**NACHHALTIGER ANLAGEPRODUKTE**  
bei der Deka Investment GmbH  
(in Mrd. Euro / Stand jeweils 31.12.)

Publikumsfonds sowie Spezialfonds und Mandate



### Unternehmensdialog und Stimmrechtsausübung

Neben der Anwendung von Ausschluss- und Positivkriterien sind der direkte Dialog mit den Unternehmen, deren Aktien und Anleihen ein Investor hält, und die Ausübung des Stimmrechts auf Hauptversammlungen zunehmend wichtigere Instrumente der nachhaltigen Kapitalanlage. Erfreulicher Nebeneffekt ist eine messbar gestiegene Visibilität der Deka Investment GmbH als aktiver Aktionär, die ausschließlich positiv in der Medienberichterstattung aufgenommen wird.

### Direkte Unternehmenskontakte

Im Berichtszeitraum hatten Analysten und Fondsmanager der Deka Investment GmbH mehr als 1.500 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. In Fällen, in denen die Analysten der Deka im Rahmen ihrer Unternehmensanalysen auf Defizite im Umgang mit den Grundsätzen einer nachhaltigen Entwicklung stoßen, werden diese im direkten Kontakt mit den Unternehmen angesprochen. Sollten die Defizite durch das

Unternehmen nicht beseitigt werden, kann das Unternehmen aus dem Anlageuniversum entfernt werden. Dieser Ausschluss gilt nicht nur für spezifische Nachhaltigkeitsprodukte, sondern grundsätzlich für alle relevanten Anlageprodukte der Deka Investment GmbH.

### Aktivitäten auf Hauptversammlungen

Wie angekündigt, hat die Deka Investment GmbH auch Hauptversammlungen nochmals intensiver genutzt, um Impulse für eine nachhaltige Unternehmensführung zu setzen. 2017 stimmte die Deka Investment auf 314 Hauptversammlungen aktiv ab. Die Tatsache, dass die Deka Investment GmbH dabei im Durchschnitt bei mehr als 30 Prozent der Tagesordnungspunkte gegen die Vorschläge der Unternehmensleitungen stimmte, zeigt, dass sie die Rolle als aktiver Aktionär deutlich kritischer wahrnimmt. Im Vorjahr hatte der Anteil noch bei 20 Prozent gelegen. Auf neun Hauptversammlungen meldeten sich die Vertreter der Deka Investment zu Wort.

Im Fokus der Deka stand dabei die Corporate Governance der Unternehmen, also Aspekte wie die Vergütung des Vorstandes und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats. Die Deka ist davon überzeugt, dass eine gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung ein zentraler Schlüssel für die Wertentwicklung der Anlagen ist.

Das verstärkte Engagement der Deka wurde in Medien und Öffentlichkeit sehr positiv aufgenommen. Zahlreiche Medien hoben den Beitrag der Deka zur Förderung der Aktionärskultur in Deutschland sowie der Durchsetzung hoher Standards in der Unternehmensführung hervor. Das durchweg positive Medienecho trägt auch zur Reputation der Deka bei.

Für 2018 plant die Deka Investment GmbH einen weiteren Ausbau der Aktivitäten auf Hauptversammlungen. Neben dem Thema Corporate Governance soll dabei ein besonderes Augenmerk u. a. auf die Themen Klimastrategie, Digitalisierung und Cyber-Security gerichtet werden.

Die Deka greift mit diesen Aktivitäten bereits die neuen Anforderungen der Aktionärsrechterichtlinie auf, die im Frühjahr 2017 vom EU-Parlament gebilligt und vom Europäischen Rat verabschiedet wurde und nun bis Mitte 2019 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Die Reform der Aktionärsrechterichtlinie soll das Engagement von Aktionären stärken und erleichtern sowie Anreize für langfristige Investitionen von ausgewählten institutionellen Investoren und Asset Managern schaffen.

Die Aktionärsrechterichtlinie verpflichtet institutionelle Anleger und Vermögensverwalter auch dazu, mehr Transparenz in Bezug auf ihre Anlagestrategien, ihre Mitwirkungspolitik und deren Umsetzung zu schaffen. Die Deka Investment hat bereits heute zentrale Eckpunkte für ihr

Abstimmungsverhalten in ihren „Grundsätzen der Abstimmungspolitik bei Hauptversammlungen“ festgelegt, die ebenso auf der Website der Deka veröffentlicht werden wie eine Übersicht über Hauptversammlungen, auf denen die Deka Investment GmbH im Jahr 2017 abgestimmt hat. Die Grundsätze 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- wie Sozial-Standards und die Anforderungen der Principles for Responsible Investment (PRI).

„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

#### Studie zur Förderung vermögenswirksamer Leistungen

Nur noch 28 Prozent der Deutschen nutzen vermögenswirksame Leistungen. Über alle Einkommensgrenzen hinweg nimmt rund ein Drittel der Menschen diese Förderung nicht in Anspruch, obwohl sie es könnten. Gleichzeitig bieten vermögenswirksame Leistungen gerade Haushalten mit geringem Einkommen die Möglichkeit, Geld für die Altersvorsorge oder für größere Anschaffungen anzusparen.

Im Auftrag des DSGV und mit Unterstützung der Deka hat das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) im Rahmen der Studie „Optionen für eine Reform der Förderung vermögenswirksamer Leistungen“ analysiert, wie vermögenswirksame Leistungen gefördert werden könnten. Das IW empfiehlt dabei eine Kombination aus einer Anpassung der Einkommensgrenzen an die allgemeine Preisentwicklung, einer

Verdoppelung der Höchstbeträge und einer Erhöhung der Fördersätze um fünf Prozentpunkte. Die hieraus entstehenden Mehrausgaben für Bund, Länder und Gemeinden in Höhe von 224,2 Millionen Euro sind nach Berechnungen der Forscher vergleichsweise gering im Verhältnis zum Nutzen der Förderung für die Sparer in den unteren Einkommensklassen. Die Gesamtausgaben für die öffentliche Hand würden durch die Reform lediglich um 0,02 Prozent ansteigen. Dieser Anstieg entspräche 0,5 Prozent der Zinsersparnis des Bundes durch das aktuelle Niedrigzinsumfeld im Jahr 2016 und würde den in den vergangenen Jahren gesunkenen Zinserträgen der Sparer entgegenwirken.

#### **Aktionsplan „Aktienorientierte Altersvorsorge“**

In Kooperation mit der DekaBank, dem Bankhaus Metzler und Union Investment hat das Deutsche Aktieninstitut (DAI) eine Studie zur Bedeutung der Aktienanlage für die Altersvorsorge in Deutschland erarbeitet. Die Studie unterstreicht die Bedeutung von Aktieninvestments, um bei abnehmender Leistungsfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung das Auskommen im Alter zu sichern und die absehbare Lücke in der gesetzlichen Rente effektiv zu schließen. Im Aktionsplan „Aktienorientierte Altersvorsorge“ formulieren die Autoren der Studie Empfehlungen für eine Gestaltung der Rahmenbedingungen, durch die die Aktie im erforderlichen Maß für den Aufbau einer umfassenden Altersvorsorge genutzt werden kann, u. a. die Einführung eines „Förderkonzepts Altersvorsorge.“

#### **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 – Schüler, Auszubildende und Studenten – zu stärken und damit die „Financial Literacy“ junger Menschen zu unterstützen. Das Planspiel Börse ist ein Online-Wettbewerb, bei dem die Teilnehmer ein virtuelles Kapital zur Verfügung gestellt bekommen, das sie vermehren sollen. Gehandelt wird fortlaufend mit den Kursen realer Börsenplätze. Der simulierte Wertpapierhandel vertieft auf spielerische Art wirtschaftliche Grundkenntnisse und vermittelt Börsenwissen. Außerdem fördert der zehnwöchige Wettbewerb neben dem Teamwork auch den Blick über den Tellerrand. Europaweit nehmen Teams aus fünf Ländern teil.

Im Themenschwerpunkt „Nachhaltigkeit“ des Planspiels werden Grundlagen der nachhaltigen Kapitalanlage vermittelt. Ziel dieser Sonderwertung ist es, zukunftsorientiertes und verantwortungsvolles Handeln schon bei jungen Leuten zu fördern. Aktien von nachhaltig agierenden Unternehmen sind dafür in der Liste der Wertpapiere, in die die Teilnehmer investieren können, mit einem speziellen Symbol gekennzeichnet. Siegprämien gibt es sowohl für die Teams, die im Wettbewerb den größten Ertrag erwirtschaften als auch für die Teams, die im Spielzeitraum ihre

Mittel in besonders nachhaltig ausgerichtete Aktiengesellschaften investierten.

Im Berichtsjahr haben sich mehr als 2.000 Studententeams am Planspiel beteiligt. Bereits zum zweiten Mal nach 2016 fand die Bundessiegererhebung für die erfolgreichsten Teams im Berichtsjahr bei der Deka statt. Mit insgesamt rund 40.000 Teams pro Jahr – davon 35.000 Schülerteams und 5.000 Studententeams – und insgesamt 140.000 Teilnehmern hat sich der Planspiel Börse zu Europas größtem Börsenplanspiel entwickelt.

#### **Aktivitäten zur Förderung der nachhaltigen Kapitalanlage**

##### **Internationale Initiativen**

Die Europäische Kommission hat im Berichtsjahr die High-Level Expert Group (HLEG) on Sustainable Finance damit beauftragt, im Rahmen einer zweigleisigen Strategie Empfehlungen für zwei Handlungsbereiche zu erarbeiten. Dabei sollen zum einen durch Anpassungen im regulatorischen und fiskalpolitischen Rahmenwerk der EU Nachhaltigkeitsfaktoren in allen Teilen des Finanzsystems verankert werden, zum anderen geht es um die Frage, wie Kapital mobilisiert werden kann, um etwa den hohen Finanzierungsbedarf für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen zu decken. Als einziger Vertreter der deutschen Finanzbranche wurde Michael Schmidt, Geschäftsführer der Deka Investment GmbH, in das hochkarätige Gremium berufen. Anfang 2018 hat die Expertenkommission einen Zwischenbericht vorgelegt, in dem u. a. die Etablierung eines einheitlichen EU Klassifizierungssystems für nachhaltige Assets und eine Verankerung der Nachhaltigkeit als Teil der treuhänderischen Pflichten empfohlen werden.

Auf internationaler Ebene ist zudem die Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) durch die Deka Investment GmbH im Jahr 2012 hervorzuheben. Im Juli 2017 war die Deka Gastgeber einer Veranstaltung der PRI, auf der die „Roadmap für Deutschland“ vorgestellt wurde. Die Studie umfasst konkrete Handlungsempfehlungen für Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft zur Förderung verantwortlichen Investierens in Deutschland. Erstmals hat sich die Deka bei „PRI in Person“, der Jahreskonferenz der Initiative, präsentiert, die im Berichtsjahr in Berlin stattfand.

Seit November 2016 ist die DekaBank Mitglied der Green Bond Principles, die international als maßgeblicher Standard für den Emissionsprozess von „grünen Wertpapieren“ dienen. Die Prinzipien 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.

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

genen Nachfrage nach nachhaltigen Wertpapieren seitens der Investoren aus dem Sparkassensektor gerecht zu werden. Im Januar 2017 agierte die DekaBank erstmalig auch als Lead Manager bei der Emission eines Climate Awareness Bonds von der EIB (European Investment Bank), einem der derzeit aktivsten Green Bond Emittenten am Kapitalmarkt.

### Nationale Initiativen

Auch in Deutschland haben die Themen Green und Sustainable Finance im Berichtszeitraum deutliche Impulse erhalten. Gleich mehrere Initiativen haben sich gegründet, die Diskussionen und Projekte bündeln und so die Entwicklung einer nachhaltigen Finanzwirtschaft in Deutschland unterstützen sollen.

Das Green Finance Cluster Frankfurt wurde auf Initiative des hessischen Wirtschaftsministeriums gegründet und hat im November 2017 seine Arbeit aufgenommen. Zu den Gründungsmitgliedern gehört der Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU), in dem die Deka seit vielen Jahren aktiv mitarbeitet. Die Deka ist zudem einer der Sponsoren des Clusters, das seinen Sitz an der Frankfurt School of Finance & Management hat. Als Projekt des Integrierten Klimaschutzplans Hessen 2025 will die Initiative die nachhaltige Ausrichtung der Finanzwirtschaft fördern und gleichzeitig Ansatzpunkte und Strategien dafür entwickeln, wie die Finanzwirtschaft den Übergang zu einer klimaschonenden und nachhaltigen Wirtschaft aktiv begleiten kann. Erste Projekte gelten der Suche nach Methoden, um den Zusammenhang von Finanzierung und Klimazielen und die damit verbundenen Risiken besser zu verstehen.

Im Rahmen des Hub for Sustainable Finance (H4SF) haben die Deutsche Börse AG und der Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) eine strategische Zusammenarbeit im Bereich nachhaltiger Finanzwirtschaft vereinbart. Zusammen mit anderen Akteuren aus Finanzmarkt und Zivilgesellschaft wollen sie daran arbeiten, die Bedingungen für eine nachhaltige Ausrichtung des Finanzmarktes zu verbessern. Zum ersten „Sustainable Finance Gipfel Deutschland“ trafen sich Ende Oktober 2017 auf Initiative und mit Unterstützung der Deka rund 200 Experten, um über die Perspektiven einer nachhaltigen Finanzwirtschaft zu diskutieren. Koordiniert werden die Aktivitäten im H4SF durch einen Steuerungskreis, dem neben Prof. Dr. Alexander Bassen (RNE) auch Deka-Investment-Geschäftsführer Michael Schmidt angehört.

Die DekaBank ist darüber hinaus Mitglied im Forum Nachhaltige Geldanlagen e.V. (FNG) und beim Corporate Responsibility Interface Center e.V. (CRIC), einem gemeinnützigen Verein zur Förderung von Ethik und Nachhaltigkeit bei der Geldanlage. Mit seinen mehr als 100 Mitgliedern fördert CRIC einen konstruktiven Dialog zwischen Unternehmen, Politik und Finanzmarktakteuren für eine generelle Bewusst-

seinsbildung hinsichtlich ethischer und nachhaltiger Geldanlagen. Durch eine Spende unterstützte die DekaBank die Schaffung einer weiteren hauptamtlichen Stelle beim Verein, die im Sommer 2017 besetzt werden konnte.

### FRANKFURTER ERKLÄRUNG

„Der Finanzplatz Frankfurt (...) gibt sich die folgende gemeinsame Agenda: ...

- die Rahmenbedingungen einer nachhaltigen Finanzwirtschaft definieren und auf dieser Basis konkrete Initiativen zur Umsetzung neuer Strukturen anstoßen
- Maßnahmen, Produkte und Services identifizieren, um das Potenzial nachhaltiger Finanzmarktinfrastrukturen zu mobilisieren und für eine positive Entwicklung von Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt einzusetzen
- die Verantwortung des Finanzplatzes Frankfurt für das Erreichen der UN Sustainable Development Goals identifizieren und durch die Formulierung von wesentlichen Indikatoren den Beitrag des Finanzdienstleistungssektors zur Erreichung der nachhaltigen Entwicklungsziele messbar machen
- die Unternehmensführung nach den Prinzipien des UN Global Compact, den Inhalten des UNEP Statement of Commitment by Financial Institutions on Sustainable Development und/oder den PRI Principles for Responsible Investment ausrichten und ihre Entwicklung jährlich in der jeweils geforderten Form offenlegen.“

Auszug aus der Frankfurter Erklärung – Freiwilliges Bekenntnis zur Umsetzung einer gemeinsamen Nachhaltigkeitsinitiative am Finanzplatz Frankfurt am Main

### 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 u. a. 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 Immobilien

Das Geschäftsfeld Asset Management Immobilien (AMI) hat die Grundsätze zur nachhaltigen Unternehmensführung der DekaBank in eine eigene geschäftsfeldbezogene Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt. Im Rahmen dieser umfassenden Strategie wurde im Berichtsjahr als wichtige strategische Maßnahme der im Kapitel 3.1 angesprochene Nachhaltigkeitsfilter für die Fondsliquidität der Publikums- und Spezialfonds der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH entwickelt und implementiert.

Wichtige Eckpunkte für das operative Handeln sind die generelle Senkung des CO<sub>2</sub>-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.

Im Berichtsjahr wurden das Nachhaltigkeitsverständnis für das Geschäftsfeld weiterentwickelt und fünf Orientierungsgrößen für die Nachhaltigkeitsaktivitäten definiert:

1. Erhöhung der Mieterbindung mit Energiemanagement, u. a. durch Nebenkosteneinsparung bei geeigneten Objekten
2. Nachhaltigkeit als Instrument zur Optimierung der Rendite, u. a. durch die Reduzierung von Mieterausbaukosten
3. Positives Image als Anbieter nachhaltiger Immobilien, u. a. durch eine Sicherung und – wo möglich – Verbesserung der Ratingergebnisse
4. Verankerung von sozialer und gesellschaftlicher Verantwortung im Tagesgeschäft, u. a. durch die Integration von strategischen und operativen Nachhaltigkeitsaspekten in den Investmentprozess
5. Erfüllung von regulatorischen, nachhaltigkeitsbezogenen Vorschriften

#### Reduzierung des Energieverbrauchs in Gebäuden

Ein Fokus der Aktivitäten lag im Berichtszeitraum wiederum auf der Reduzierung der Energieverbräuche in den Gebäuden. Ziel war und ist es dabei, ressourcenschonende und wirtschaftliche Lösungen zur Senkung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes in den Fondsimmobilen zu entwickeln und dabei die genannten Orientierungsgrößen möglichst umfassend zu erfüllen. Im Berichtsjahr hat das Geschäftsfeld AMI als Praxispartner am Test der Stranding Risk Analyse der Deutschen Unternehmensinitiative Energieeffizienz e.V. (DENEFF) teilgenommen. Die DENEFF hat gemeinsam mit dem Beratungs-

institut The CO-Firm GmbH und unter Förderung des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit ein Projekt zu so genannten Stranding-Risiken von Gewerbeimmobilien aufgesetzt. Ziel des Projekts ist es, die Anforderungen des von der Bundesregierung im Klimaschutzplan 2050 definierten Klimapfades auf Gewerbeimmobilien zu übertragen und so mögliche Portfolio- und Einzelobjektrisiken aufzuzeigen und eine strategische Budgetverteilung zu ermöglichen.

Die Reduzierung der Energieverbräuche und damit die Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen steht auch im Mittelpunkt eines Leitfadens zum Benchmarking von Immobilien, der mit Unterstützung der Deka Immobilien im Zentralen Immobilien Ausschuss (ZIA) erarbeitet wurde. Der Leitfaden „Nachhaltigkeitsbenchmarking – Was und wie sollte verglichen werden?“ bietet einen Überblick über Maßnahmen zum Vergleich der Energieverbräuche von Gebäuden mit geeigneten Vergleichsimmobilien, um zu analysieren, welche Gebäude über- oder unterdurchschnittlich viel Energie verbrauchen. Das Geschäftsfeld AMI plant, die hierfür relevanten Kennzahlen über ein geeignetes Monitoringsystem systematisch zu erheben und zu erfassen.

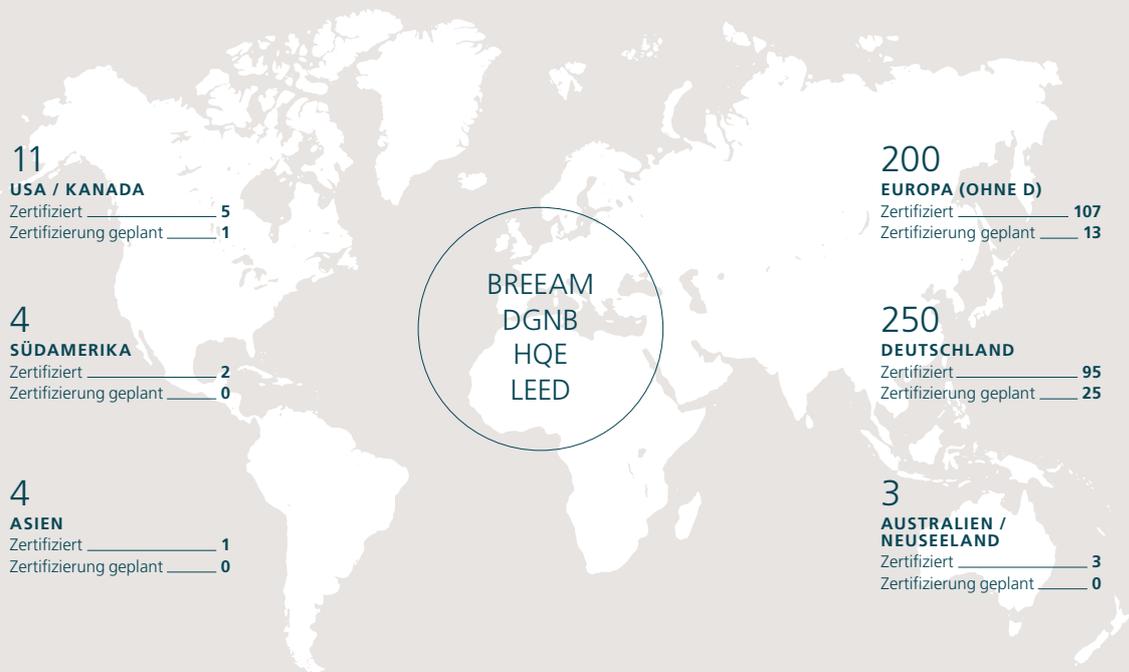
#### Kommunikation & Mitgliedschaften

Im Berichtsjahr hat das Geschäftsfeld AMI ganz unterschiedliche Kommunikationskanäle genutzt, um Nachhaltigkeitsthemen sowohl intern als auch bei den verschiedenen Stakeholdern anzusprechen, etwa im Rahmen der aktuellen Unternehmensbroschüre „Deka Immobilien. Global Real Estate Investments. Gebündelte Immobilienkompetenz.“

Für die interne Abstimmung und Weiterentwicklung der nachhaltigkeitsbezogenen Aktivitäten wurde ein „grüner Jour Fixe“ etabliert. Hier tauschen sich regelmäßig Vertreter aus dem Fondsmanagement, dem Projekt- und Immobilienmanagement, dem Vertrieb und der Immobilienbewertung über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen aus. Der Termin wird von der Nachhaltigkeitskoordination des Geschäftsfeldes AMI organisiert, das aus den Terminen resultierende Protokoll ist gleichzeitig ein interner Nachhaltigkeits-Newsletter und wird an einen größeren Verteilerkreis bis auf Abteilungsleiterebene verteilt. Zudem finden regelmäßige Gesprächstermine mit der Geschäftsleitung statt.

Dem Austausch dienen auch die Mitgliedschaften des Geschäftsfeldes AMI beim BVI Bundesverband Investment und Asset Management sowie im Zentralen Immobilienausschuss e.V. (ZIA). Als Mitglieder des BVI berücksichtigen Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH eigenverantwortlich und angemessen die in den Wohlverhaltensregeln (WVR) des BVI festgelegten freiwilligen Grundsätze und Kodizes und entwickeln diese über den BVI fort. Die BVI-Wohlverhaltensregeln formulieren einen Standard für den guten und

**ABBILDUNG 4**  
**WELTWEITE ZERTIFIZIERUNGEN ZUM STICHTAG 31.12.2017**  
 Anzahl Immobilien insgesamt; davon mit Gebäudezertifizierung



Stand 31.12.2017; BREEAM: Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology; DGNB: Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen; HQE: Haute Qualité Environnementale (High Quality Environmental Standard); LEED: Leadership in Energy and Environmental Design

verantwortungsvollen Umgang mit dem Kapital und den Rechten der Anleger. Sie stellen dar, wie die Kapitalverwaltungsgesellschaften den Verpflichtungen gegenüber Anlegern nachkommen und wie sie deren Interessen Dritten gegenüber vertreten. Im Berichtsjahr wurden zudem die Leitlinien für verantwortliches Investieren in die Wohlverhaltensregeln integriert.

Um nennenswerte CO<sub>2</sub>-Einsparungen zu wirtschaftlich tragfähigen Kosten zu erreichen, hat der ZIA zusammen mit seinen Mitgliedsunternehmen Vorschläge für eine erfolgreiche Energiewende im Gebäudebereich erarbeitet und im Positionspapier „Immobilienwirtschaft & Energie“ vorgelegt. Dieses befasst sich mit der Energiepolitik der Europäischen Union, des Bundes und der Länder mit Blick auf Immobilien.

### 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 unabhängigen sowie etablierten und anerkannten Maßstäben zu messen und zu vergleichen.

Zum Ende des Berichtsjahres waren insgesamt 213 Immobilien im Wert von rund 21,7 Mrd. Euro zertifiziert, davon allein 95 Immobilien mit einem Volumen von ca. 7 Mrd. Euro in Deutschland. Bezogen auf das gesamte Immobilienvermögen der Deka-Fonds wurde per Ende 2017 eine Zertifizierungsquote von rund 68 Prozent erreicht. Gegenüber dem Vorjahr ist die Quote damit um sechs Prozentpunkte gestiegen. VGL. ABBILDUNG 4

**FALLBEISPIEL**

Energetische Sanierung der Liegenschaft  
Völklinger Straße in Düsseldorf („Silvers“)

Das sechsgeschossige Bürogebäude aus dem Jahr 1996 befindet sich in unmittelbarer Nähe zum Medienhafen in Düsseldorf. Ursprünglich für einen Einzelmietler erbaut, hat das Gebäude 2015 bis 2017 eine umfangreiche Revitalisierung erfahren. Ziel war die Realisierung unterschiedlichster Raumkonzepte für individuelle Nutzeranforderungen, ein zeitgemäßer Ausbaustandard für höchste Aufenthaltsqualität und die Umsetzung eines umfassenden Energie- und Technikkonzeptes. Dieses umfasste insbesondere die folgenden umweltbezogenen, sozialen und ökonomischen Aspekte:

- Die Verwendung von schadstofffreien Materialien, die Installation von ressourcenschonenden Versorgungssystemen und die Grauwassernutzung für die WC-Spülung verkleinern den ökologischen Fußabdruck der Immobilie.
- Durch die Nutzung eines innovativen und energieeffizienten Beleuchtungssystems, die Energierückgewinnung in der Aufzugstechnik sowie ein erneuertes Heiz- und Kühlsystem in Verbindung mit der Frischluftversorgung konnten die Energiekosten reduziert werden.
- Für den akustischen Komfort sorgt eine Konstruktion aus Deckensegeln. Die aufwändig gestaltete Gartenanlage bietet schnell zugängliche Regenerationsflächen.
- Die Liegenschaft ist optimal an den öffentlichen Nahverkehr und über ein neues Brückenbauwerk an den Medienhafen angebunden.

Als erstes Gebäude in Düsseldorf hat das Silvers ein LEED-Platin-Zertifikat für ein Bestandsgebäude erhalten.

**Externe Ratings bestätigen nachhaltige Ausrichtung**

Bei der jährlichen Bewertung aller relevanten offenen Immobilienfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope wurde der Deka Immobilien GmbH erneut eine konstant hohe Nachhaltigkeitsausrichtung der Fonds sowie eine im Branchenvergleich sehr hohe Zertifizierungsquote bescheinigt.

**3.3****Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft**

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**

Die Kreditrisikostategie leitet sich aus der Geschäftsstrategie und der Risikostrategie ab. Die Deka-Gruppe bekennt sich dabei zur nachhaltigen Unternehmensführung und richtet ihr Kreditgeschäft entsprechend aus.

**Negativliste**

Die Deka-Gruppe hat folgende Transaktionen auch zur Vermeidung von Reputationsrisiken als unerwünscht und/oder mit erhöhtem Risikogehalt behaftet qualifiziert. Diese Transaktionen können nur mit einer Ausnahmegenehmigung des Vorstands getätigt werden:

- 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)
- Finanzierungen im Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierungen von Lieferungen und von Produktions- und Handelsunternehmen)
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen, z. B. Uranabbau, Atom-/Kohlekraftwerksfinanzierungen 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 Grundnahrungsmitteln
- Geschäfte mit einem Land sowie Kreditnehmer in einem Land, das auf der „Negativliste für Zentralstaaten“ geführt wird
- Wagniskapital-Finanzierungen
- Finanzierungen an Unternehmen aus der Pornografiebranche 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 international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- Finanzierungen von Unternehmen ohne nachgewiesene Erfahrung oder in neuen Märkten

Für Unternehmensadressen der Bereiche Kapitalmarkt und Treasury erfolgt bei Limiteinrichtungen, -erhöhungen und -prolongationen durch die Einheit Nachhaltigkeitsmanagement eine Nachhaltigkeitsprüfung gegen das Arbeits- und Menschenrechtskriterium (ILO) im Sinne dieser Negativliste der Kreditrisikostategie.

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses werden alle zur Entscheidung anstehenden Engagements auch auf mögliche Umwelt- und/oder Reputationsrisiken durch die Markteinheit und die Marktfolge geprüft. Sofern in diesen Facheinheiten eingeschätzt wird, dass das mögliche Engagement mit erhöhten Umwelt- und/oder Reputationsrisiken verbunden sein könnte, erhält das Nachhaltigkeitsmanagement einen gesonderten Prüfauftrag. Hierbei stehen dann ESG-Kriterien inklusive der Auswirkungen auf die Biodiversität im Mittelpunkt dieser gesonderten Prüfung der Nachhaltigkeitsexperten der Bank. Im Berichtsjahr 2017 hat das Nachhaltigkeitsmanagement 22 Prüfungen vorgenommen.

### **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 Einzelobjektebene auch Real Estate Investment Trusts (REITs), Immobiliengesellschaften, Pensionsfonds und deutsche offene Immobilienfonds im Fokus. Zum Ende des Berichtsjahres bestanden Immobilienkreditfinanzierungen in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, Japan, Kanada und USA. Das Brutto-Kreditvolumen inklusive Finanzierungen für offene Immobilienfonds und kommunale Bauvorhaben lag Ende des Berichtsjahres bei rund 8,6 Mrd. Euro.

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

### **Transportmittel- und Infrastrukturfinanzierungen**

Das Brutto-Kreditvolumen im Bereich der Transportmittel- und Infrastrukturfinanzierungen betrug zum Berichtsstichtag 7,8 Mrd. Euro. Davon entfielen 51 Prozent auf die Transportmittel- und 49 Prozent auf die Infrastruktur-

finanzierungen. Der Anteil der Kredite zur Finanzierung alternativer Energiegewinnung (Wind und Solar) betrug mit 0,55 Mrd. Euro rund 14 Prozent des Brutto-Kreditvolumens der Infrastrukturfinanzierungen. Als alleiniger Kreditgeber hat die DekaBank beispielsweise ein Finanzierungspaket für den Bau und Betrieb von zwei Onshore-Windparks im Norden Norwegens strukturiert.

## 4. Nachhaltiges Personalmanagement

Mit der Unterzeichnung der UN Women's Empowerment Principles hat die Deka im Berichtszeitraum ein weiteres starkes Signal für die Stärkung von Frauen im Berufsleben gesetzt. Die vollständige Gleichberechtigung von Frauen im Beruf entspricht nicht nur dem Selbstverständnis der Deka im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sie ist auch die Voraussetzung dafür, die Expertise aller Beschäftigten für eine erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie zu nutzen. Dazu gehören neben den vielfältigen Maßnahmen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern auch gute Rahmenbedingungen für ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung sowie Arbeitsbedingungen, die eine dauerhafte körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewährleisten.

### DEKA UNTERZEICHNET DIE „UN WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES“

Mit der Unterzeichnung der Grundsätze zur Stärkung von Frauen, die im Rahmen einer Kooperation der UN Women Organisation und des UN Global Compact erarbeitet wurden, hat sich die DekaBank zur Umsetzung folgender sieben Prinzipien verpflichtet:

1. Etablierung einer gleichstellungsfreundlichen Führungskultur
2. Faire Behandlung aller Frauen und Männer im Erwerbsleben – Einhaltung und Förderung der Menschenrechte und der Nichtdiskriminierung
3. Gewährleistung der Gesundheit, der Sicherheit und des Wohlergehens aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
4. Förderung der Bildung, Ausbildung und der beruflichen Entwicklung von Frauen
5. Förderung des Unternehmertums von Frauen, Stärkung ihrer Rolle im Beschaffungsmarkt, Respektierung ihrer Würde bei allen Marketingmaßnahmen
6. Förderung der Gleichstellung durch gemeinschaftliche Initiativen und Lobbyarbeit
7. Messung und Veröffentlichung der Fortschritte im Bereich Gleichstellung von Frau und Mann

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.

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 Mitarbeitervertretungen. Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen den Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

### 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.

### 4.2

#### Management der Personalressourcen Mitarbeiterzahl und -struktur

Zum 31.12.2017 waren insgesamt 4.492 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (ohne S Broker) in der Deka-Gruppe beschäftigt. Der moderate Mitarbeiteraufbau von 2 Prozent (2016: 3 Prozent) resultiert unter anderem aus dem Ausbau des Digitalen Multikanalmanagements und des IT-Bereiches,

der Intensivierung der Aktivitäten im Bereich Asset Services sowie der Durchführung von Projekten zur Umsetzung regulatorischer Anforderungen. VGL. TABELLE 1+2

### Altersstruktur

Das Durchschnittsalter aller im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deko-Gruppe lag zum Jahresende 2017 bei 43,8 Jahren (2016: 43,3 Jahre). Am stärksten vertreten war dabei die Altersgruppe zwischen 45 und 49 Jahren. Der Anstieg des Durchschnittsalters um etwa zwei Jahre seit dem Jahr 2013 spiegelt die demografische Entwicklung in Deutschland wider. VGL. TABELLE 3

### Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

Angesichts des zunehmenden Personal- und Fachkräftemangels sowie des intensiver werdenden Wettbewerbs um Talente zwischen den Banken, dienen der Aufbau und die Pflege der Arbeitgebermarke dazu, sich gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie möglichen Bewerbern als Employer of Choice zu positionieren.

Die Deko-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 Wechselquote innerhalb der Deko-Gruppe Inland lag im Berichtsjahr bei 50,0 Prozent (Vorjahr 56,5 Prozent). Für bestimmte Zielgruppen der Bank, etwa Auszubildende oder Nachwuchskräfte, wurden spezielle Matching-Prozesse implementiert.

Vakante Führungspositionen werden seit 2014 im Rahmen des „Deko-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

Ein wichtiger quantitativer Indikator für den Erfolg des Ressourcenmanagements und die Pflege der Arbeitgebermarke ist die Fluktuationsquote. Sie lag im Jahr 2017 im Inland bei 3,1 Prozent und damit auf dem niedrigen Niveau des Vorjahres. Nachdem im Jahr 2015 erstmals

ZAHLE DER MITARBEITER (TABELLE 1)

Gesamt Mitarbeiter (Köpfe)	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	weiblich	männlich
Gesellschaften Inland	3.583	3.743	3.858	3.993	4.094	1.603	2.491
Gesellschaften Ausland	452	440	419	413	398	182	216
<b>Deko-Gruppe</b>	<b>4.035</b>	<b>4.183</b>	<b>4.277</b>	<b>4.406</b>	<b>4.492</b>	<b>1.785</b>	<b>2.707</b>
S Broker AG & Co.KG/Management AG	–	–	–	150	157	64	93

ZAHLE DER FRAUEN UND MÄNNER (TABELLE 2)

Köpfe	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Frauen	1.406	1.466	1.524	1.560	1.603
Männer	2.177	2.277	2.334	2.433	2.491
<b>Gesamt* Mitarbeiter</b>	<b>3.583</b>	<b>3.743</b>	<b>3.858</b>	<b>3.993</b>	<b>4.094</b>
Frauenanteil Gesamt* Mitarbeiter (in %)	39,2	39,2	39,5	39,1	39,2
S Broker AG & Co.KG/Management AG	–	–	–	150	157
Frauenanteil Gesamt* Mitarbeiter (in %)	–	–	–	36,0	40,8

\* Aktive Mitarbeiter + Ausbildung + ruhende Mitarbeiter + Praktikanten.

Köpfe	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Frauen	1.256	1.325	1.359	1.389	1.435
Männer	2.066	2.165	2.212	2.312	2.370
<b>Aktive** Mitarbeiter</b>	<b>3.322</b>	<b>3.490</b>	<b>3.571</b>	<b>3.701</b>	<b>3.805</b>
Frauenanteil Aktive** Mitarbeiter (in %)	37,8	38,0	38,1	37,5	37,7

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

## ALTERSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 3)

Deka-Gruppe Inland (%)	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	weiblich	männlich
Anteil der unter 20-Jährigen	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0
Anteil der 20- bis 24-Jährigen	0,9	1,2	1,5	1,3	1,2	1,7	1,0
Anteil der 25- bis 29-Jährigen	5,9	5,5	5,3	5,0	4,9	6,3	4,0
Anteil der 30- bis 34-Jährigen	12,8	11,8	11,8	10,9	10,6	11,4	10,1
Anteil der 35- bis 39-Jährigen	19,1	18,7	18,1	17,0	15,7	16,7	15,0
Anteil der 40- bis 44-Jährigen	21,3	20,3	18,7	18,2	17,6	16,0	18,6
Anteil der 45- bis 49-Jährigen	22,6	22,2	21,4	21,8	20,6	19,6	21,3
Anteil der 50- bis 54-Jährigen	10,8	12,6	15,3	16,8	19,0	18,2	19,5
Anteil der 55- bis 59-Jährigen	5,3	6,3	5,9	6,5	7,4	7,0	7,7
Anteil der 60-Jährigen und älter	1,3	1,3	2,0	2,5	2,9	2,9	2,8
<b>Durchschnittsalter (in Jahren)</b>	<b>42,0</b>	<b>42,4</b>	<b>42,7</b>	<b>43,3</b>	<b>43,8</b>	<b>43,1</b>	<b>44,2</b>
Aktive Mitarbeiter (Köpfe)	3.322	3.490	3.571	3.701	3.805	1.435	2.370
S Broker AG & Co.KG/Management AG (in Jh.)	–	–	–	41,3	<b>42,0</b>	–	–

## FLUKTUATIONSQUOTE\* (TABELLE 4)

Deka-Gruppe Inland (%)	2013	2014	2015	2016	2017	Wechselquote**
<b>Frauen</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,4</b>	<b>3,2</b>	<b>49,7</b>
Altersintervall 20–29	5,3	6,3	3,9	9,2	8,5	35,5
30–39	6,2	4,5	4,9	2,4	3,2	47,4
40–49	2,0	3,8	3,1	2,7	2,4	62,9
50–59	–	1,4	1,0	0,9	0,8	60,0
>/= 60	2,2	5,7	12,1	18,5	15,6	50,0
<b>Männer</b>	<b>4,2</b>	<b>4,3</b>	<b>4,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,0</b>	<b>50,2</b>
Altersintervall 20–29	10,7	5,0	4,7	2,9	9,7	38,9
30–39	4,8	5,5	4,9	3,6	3,5	46,9
40–49	3,6	3,6	4,2	2,1	2,5	60,0
50–59	2,0	2,7	1,6	2,3	1,8	59,4
>/= 60	7,5	14,0	13,1	13,0	5,2	25,0
<b>Fluktuationsquote Gesamt</b>	<b>4,0</b>	<b>4,2</b>	<b>3,9</b>	<b>3,1</b>	<b>3,1</b>	<b>50,0</b>

\* 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)	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	weiblich	männlich
Trainees	21	14	36	47	53	23	30
geförderte Studenten (HfB, HdS)	9	8	9	9	8	2	6
Auszubildende	43	39	30	22	16	11	5
<b>Nachwuchs</b>	<b>73</b>	<b>61</b>	<b>75</b>	<b>78</b>	<b>77</b>	<b>36</b>	<b>41</b>

eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren erreicht werden konnte, lag diese Ende 2017 mit 10,7 Jahren (2016: 10,3) auf einem neuen Höchststand. Im Branchenvergleich ist dies ein überdurchschnittlicher Wert und spricht für die Attraktivität der Deka als Arbeitgeber. VGL. TABELLE 4

## 4.3

### Aus- und Weiterbildung

#### Ausbildung

Zum 31.12.2017 waren insgesamt 77 Auszubildende und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deka-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. VGL. TABELLE 5

Wie in den Vorjahren konnten auch im Berichtsjahr alle Auszubildenden und Trainees übernommen werden. Darüber hinaus hat die Deka in diesem Jahr eine leistungsabhängige Übernahmegarantie für die Auszubildenden der Jahrgänge 2016, 2017 und 2018 sowie für alle Trainees mit Programmstart ab 1.7.2017 bzw. Programmende bis 30.6.2020 ausgesprochen.

Die Deka legt Wert auf die faire Behandlung sowie die angemessene Förderung von Praktikanten. Deshalb beteiligt sich die Deka an der Initiative „Fair Company“ der Verlagsgruppe Handelsblatt. Damit verpflichtet sie sich, Studierenden im Rahmen eines Praktikums bei der Deka 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 Deka 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 startet jährlich das Potenzialträgerprogramm Karriere@Deka. Eine ausführliche Standortbestimmung für Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter mit Potenzial über die aktuelle Stelle hinaus kann durch die freiwillige Teilnahme an einem intern durchgeführten Potenzial-Assessment Center (AC) erfolgen. Entsprechende Entwicklungsempfehlungen werden im Rahmen von Personalentwicklungsgesprächen im Anschluss an das Potenzial AC festgehalten. Für Hochschulabsolventen bietet die Deka Gruppe neben fachbereichsspezifischen Traineeprogrammen ein generalistisches Traineeprogramm an, das Nachwuchskräfte mit einem breiten, konzernübergreifenden Wissen ausstattet. Zur gezielten Förderung von Frauen bietet die Deka ein Frauen-Mentoringprogramm an.

#### 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 2017 durchschnittlich 900 Euro pro aktivem Mitarbeiter im Inland (2016: 973 Euro). In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von Projekten, z. B. zur Umsetzung der Markets in Financial Instruments Directive II-Richtlinie (MIFID II) und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO), Maßnahmen on-the Job und die Inanspruchnahme von Bildungsurlaub nicht enthalten. Ursächlich für den nominalen Rückgang sind zum einen günstigere Angebote externer Anbieter bei vergleichbarem Qualitätsstandard, zum anderen der vermehrte Einsatz interner Deka-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 den 4. Gleichstellungsplan verabschiedet, der am 1.1.2017 in Kraft trat. Anfang des Jahres fanden Workshops zur Umsetzung des Gleichstellungsplans in die Praxis statt, zu denen alle Führungskräfte der Deko-Gruppe eingeladen waren und in denen erste konkrete Ideen für die eigenen Bereiche entwickelt wurden. Mitte des Jahres 2017 lagen die Berichte aller Bereichsleiter zu gleichstellungsrelevanten Themen des eigenen Bereiches vor, zusätzlich wurden die bereichsspezifischen Ergebnisse einer Umfrage zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrachtet, um weitere Verbesserungen möglich zu machen. Im Zentrum des Gleichstellungsplans stehen drei Gleichstellungsziele, 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 Deko konkrete Ziele gesetzt, die bis Ende 2020 erreicht werden sollen.

	31.12.2017	ZIEL 31.12.2020
Bereichsleitung	5,7 %	12,0 %
Abteilungsleitung	15,7 %	18,0 %
Gruppenleitung	23,7 %	25,0 %
Sachgebietsleitung	22,5 %	26,0 %

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die Deko-Gruppe bereits verschiedene Maßnahmen um. Dazu zählt beispielsweise das Frauen-Mentoring-Programm, das bereits 2013 eingeführt wurde. Hier starten jährlich acht Potenzialträgerinnen auf Mitarbeiterebene, 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 mit dem Übergang in den Ruhestand eine größere Bedeutung beigemessen werden. Eine erste Veranstaltung zum Thema „Guter Übergang in den Ruhestand“ fand bereits im Oktober 2016 statt.

Als drittes Gleichstellungsziel sollen Männer unterstützt werden, die Angebote der Deko 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. VGL. TABELLE 6

### Information und Vernetzung

Bereits seit 2003 führen die Gleichstellungsbeauftragten der Deko-Gruppe regelmäßig Veranstaltungen durch, um die Beschäftigten über aktuelle Ziele, Maßnahmen und Entwicklungen bei der Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu informieren. Sie organisieren zudem jährlich die vom Bundesgleichstellungsgesetz vorgesehene Frauenversammlung für alle Mitarbeiterinnen, an der auch der Vorstand der Deko-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 Deko-Gruppe.

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die Deko 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 Deko-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 Deko 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. 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 Deko den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit, aus rund 70 verschiedenen Teilzeitmodellen auszuwählen. Die Teil-

zeitquote in der Deka-Gruppe Inland lag Ende 2017 bei 17,5 Prozent und damit über dem Vorjahreswert (16,8 Prozent). VGL. TABELLE 7

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto, dem Deka-ZeitDepot, 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.

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 – in der Regel außertarifliche Angestellte –, lag 2017 bei 64,5 Prozent (Vorjahr: 62,4 Prozent). Der Anteil der Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen

Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,4 Prozent (Vorjahr: 1,7 Prozent). Die Anzahl der Aushilfen und Werksstudenten belief sich im Jahresdurchschnitt auf 49 (Vorjahr: 53).

#### 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 16 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Großzügige Betreuungszeiten von bis zu zwölf 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.

#### FRAUENANTEIL IN DEN FÜHRUNGSEBENEN (TABELLE 6)

Deka-Gruppe Inland	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	weiblich	männlich
Vorstand	–	–	20,0 %	20,0 %	20,0 %	1	4
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	9,4 %	9,1 %	8,8 %	7,9 %	5,7 %	2	33
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	11,4 %	14,2 %	15,9 %	15,7 %	15,7 %	19	102
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	21,0 %	18,9 %	19,9 %	22,0 %	23,7 %	58	187
<b>Führungsebenen (inkl. Vorstand)</b>	<b>17,1 %</b>	<b>16,5 %</b>	<b>17,8 %</b>	<b>18,8 %</b>	<b>19,7 %</b>	<b>80</b>	<b>326</b>

#### TEILZEITQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 7.A)

Deka-Gruppe Inland	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	33,6 %	34,6 %	35,6 %	36,1 %	37,4 %	898	537
Männer	5,2 %	4,6 %	5,2 %	5,1 %	5,5 %	2.240	130
<b>Teilzeitquote Gesamt</b>	<b>16,0 %</b>	<b>16,0 %</b>	<b>16,7 %</b>	<b>16,8 %</b>	<b>17,5 %</b>	<b>3.138</b>	<b>667</b>
Frauen	–	–	–	31,6 %	34,4 %	42	22
Männer	–	–	–	8,6 %	11,8 %	82	11
S Broker AG & Co.KG/Management AG	–	–	–	17,3 %	21,0 %	124	33

#### TEILZEITQUOTE FÜHRUNGSKRÄFTE (TABELLE 7.B)

Deka-Gruppe Inland	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	Vollzeit	Teilzeit
Frauen	15,4 %	18,5 %	15,9 %	17,3 %	21,3 %	63	17
Männer	0,9 %	1,8 %	0,9 %	1,2 %	2,5 %	318	8
<b>Teilzeitquote Gesamt</b>	<b>3,4 %</b>	<b>4,6 %</b>	<b>3,6 %</b>	<b>4,3 %</b>	<b>6,2 %</b>	<b>381</b>	<b>25</b>

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der Deka 12,8 Monate nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit in wachsendem Maß. Im Jahresverlauf 2017 nahmen 119 Mitarbeiter der Dekabank Elternzeit in Anspruch. Damit lag ihre Zahl höher als bei den Frauen (72). 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 Mutterschutz 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 und Pflege können die Beschäftigten der Deka auf ein umfangreiches Angebot an Informations- und Netzwerkveranstaltungen zurückgreifen. Im Jahr 2017 boten die Gleichstellungsbeauftragten beispielsweise Fachvorträge zu Themen „Umgang mit Demenz“ oder „Pflegestärkungsgesetz II“ an.

#### Diversity

Die Deka versteht die Vielfalt ihrer Belegschaft als Chance. 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 Verhaltenskodex oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetzlicher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder ausfälliges Verhalten werden umgehend geahndet.

#### MITARBEITER IN ELTERNZEIT\* (TABELLE 8)

Elternzeit – zum Stichtag (Köpfe)	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Frauen	59	70	72	79	76
Männer	6	7	11	9	9
<b>Gesamt</b>	<b>65</b>	<b>77</b>	<b>83</b>	<b>88</b>	<b>85</b>

Elternzeit – im Verlauf des Jahres (Köpfe)	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	83	58	61	58	72
Männer	82	79	97	122	119
<b>Gesamt</b>	<b>165</b>	<b>137</b>	<b>158</b>	<b>180</b>	<b>191</b>

durchschnittliche Dauer Elternzeit (Monate)	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	12,9	11,7	12,4	13,1	14,3
Männer	1,5	1,3	1,4	1,5	1,7

\* ohne Mutterschutz und Nebentätigkeit in Elternzeit.

#### KRANKENQUOTE AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 9)

Deka-Gruppe Inland (%)	2013	2014	2015	2016	2017
Frauen	6,0	5,6	5,6	5,3	5,9
Männer	3,4	2,9	3,0	3,0	3,0
<b>Krankenquote Gesamt</b>	<b>4,3</b>	<b>3,8</b>	<b>3,9</b>	<b>3,8</b>	<b>4,0</b>

Im Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt geworden.

Zum Jahresende 2017 hatten 248 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (130 Frauen und 118 Männer) eine andere Nationalität als deutsch. Der Anteil der Beschäftigten mit anderer Nationalität als deutsch ist damit im Berichtsjahr leicht auf 6,5 Prozent (2016: 6,4 Prozent) gestiegen. Insgesamt sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 54 Nationen bei der Deka beschäftigt, die am stärksten vertretenen Nationen sind Italien, Österreich, Frankreich, Griechenland, Polen, Großbritannien und Kroatien.

### 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 2017 56,7 Prozent (Vorjahr 53,6 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 2017 bei 4,0 Prozent und damit leicht über dem Niveau des Vorjahres. Todesfälle am Arbeitsplatz hat es in der Deka-Gruppe wie in den Jahren zuvor auch 2017 nicht gegeben. VGL. TABELLE 9+10

### Bewegung und Ernährung

Um es Mitarbeitern zu erleichtern, regelmäßige Bewegung in ihren Alltag einzubauen, unterhält die Deka-Gruppe am

#### GEMELDETE VERLETZUNGEN (TABELLE 10)

Deka-Gruppe Inland (Anzahl)		2014	2015	2016	2017
<b>Wegeunfälle</b>		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
Hauptsächliche Ursache sind Unfälle mit dem Fahrrad bzw. im Winter glatteisbedingte Verletzungen.					
	Standort Frankfurt	27	15	19	15
	Düsseldorf	6	2	–	–
	Berlin	–	–	–	2
	Aussendienst (Ost)	–	–	–	3
	Leipzig	1	2	–	–
<b>Arbeitsunfälle</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
	Standort Frankfurt	8	12	6	3
	Hamburg	–	–	–	1
	Düsseldorf	–	–	–	1
	München	–	–	–	1

#### GEHALTSSTRUKTUR AKTIVE MITARBEITER (TABELLE 11)

Deka-Gruppe Inland (%)	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	weiblich	männlich
Außertariflich (AT)	60,9	61,5	62,4	63,7	<b>64,5</b>	42,0	78,2
Tarifgruppen (TG) Gesamt	39,1	38,5	37,6	36,3	<b>35,5</b>	58,0	21,8
TG 9	26,4	29,4	28,3	28,1	27,6	22,7	35,4
TG 8	22,1	22,2	20,3	21,6	22,4	21,5	23,8
TG 2–7	51,5	48,4	51,4	50,3	50,1	55,8	40,8

Standort Frankfurt am Main ein eigenes Health Center, dessen Angebot durchschnittlich rund 230 Mitarbeiter nutzen. 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 Mitarbeiterinnen und 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 2017 mehr als 300 Deka-Läufer beteiligten.

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 den Deka 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 Arbeitssicherheit regelmäßig unter ergonomischen Aspekten untersucht.

Alle Beschäftigten können die medizinische Betreuung durch den Betriebsarzt nutzen, bei der Prävention und Gesundheitsförderung im Vordergrund stehen. Zum Angebot gehören u. a. jährliche Gripeschutzimpfungen und Gesundheitsaktionen, bei denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren und ihre Blutzucker-, Cholesterin- und Blutdruckwerte messen lassen können. Zudem führt der Betriebsarzt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch, z. B. augenärztliche Untersuchungen zur Bezuschussung einer Arbeitsplatzbrille.

#### **Psychische Gesundheit**

Im Berichtsjahr hat die Deka in verschiedenen Unternehmensbereichen Befragungen durchgeführt, um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu evaluieren und bedarfsgerechte Angebote zu entwickeln. Die Befragungen werden im Jahr 2018 fortgeführt.

Im Rahmen ihres Weiterbildungsprogramms bietet die Deka Mitarbeitern und Führungskräften bereits 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 zusammen. Im Rahmen des Employee Assistance Program (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 2017 führten die Experten vom EAP mit 194 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beratungsgespräche (2016: 182). Dies entspricht einer Nutzungsquote von 4,4 Prozent (2016: 4,2 Prozent). Rückmeldungen der Beschäftigten zeigen, dass dieses Instrument sehr gut etabliert ist. 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.

## **4.6 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 Deko-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 Deko-Gruppe berücksichtigt. Fester Bestandteil der Beurteilung der Mitarbeiterleistungen ist die Bewertung der Einhaltung der im Ethikkodex der Deko-Gruppe definierten Wohlverhaltensregeln.

Bei Mitarbeitern, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Deko-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 DekoBank 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 2017 auf 64,5 Prozent (Vorjahr: 62,4 Prozent) gestiegen. Alle von der Deko gezahlten Gehälter liegen grundsätzlich mindestens auf Höhe des gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns. VGL. TABELLE 11

Die Deko-Gruppe ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Teile von Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten (Deko-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 Deko-Gruppe u. a. 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 Deko-Gruppe. Unbefristet Beschäftigte erhalten zudem eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Alters-

versorgung (BVV). Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DekoBank entspricht grundsätzlich den Vergütungsprinzipien für Mitarbeiter der Deko-Gruppe und berücksichtigt zusätzlich die für die risikorelevanten Mitarbeiter geltenden regulatorischen Besonderheiten. Ziel des Vorstandsvergütungssystems ist es, den regulatorischen Anforderungen sowie den Prinzipien der Management-Vergütung 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 Deko-Gruppe. Darüber hinaus ist die Risikosituation der Deko-Gruppe zu bewerten und einzubeziehen.

## 5. Nachhaltiger Bankbetrieb

Im Juni 2017 hat die vom G20 Financial Stability Board (FSB) ins Leben gerufene Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ihren Abschlussbericht veröffentlicht. Sie empfiehlt darin die freiwillige Offenlegung von Klimarisiken durch Unternehmen aller Sektoren, damit Stakeholder wie Investoren, Kreditgeber und Versicherer die durch den Klimawandel bedingten Risiken besser bewerten können. Die Deka weist die durch ihren Geschäftsbetrieb direkt und indirekt verursachten Treibhausgasemissionen bereits seit vielen Jahren umfassend und transparent aus. Im Berichtsjahr hat die Deka ein Projekt aufgesetzt, um unter wissenschaftlicher Begleitung eine Methodik zur Erfassung und Bewertung der CO<sub>2</sub>-Evidenz in ihrer gesamten Wertschöpfungskette zu entwickeln. Als zentrale Hürde hat sich dabei die Verfügbarkeit entsprechender Daten erwiesen. Die Empfehlungen der TCFD haben das Potenzial, diese Hürde zukünftig zu beseitigen.

### 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 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 u. a. 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 273 Mio. Euro brutto beschafft.<sup>9</sup> 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. Darin verpflichten sie sich unter anderem dazu, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Per Ende 2017 hatten 270 Lieferanten die Erklärung unterzeichnet. Sie stehen für etwa 85 Prozent des Beschaffungsvolumens im strategischen Einkauf.<sup>10</sup>

Auch bei der Auswahl von Produkten und Leistungen werden Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. So wurden beispielsweise bis Anfang 2016 alle Rechner der DekaBank durch energiesparende Geräte ersetzt. 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 2017 wurden insgesamt 32 neue

<sup>9</sup> Zum strategischen Einkauf gehören die Warengruppen Beratung, Büro-/Geschäftsausstattung, Business-/IT-Infrastruktur, Dienstleistungen sowie Personal.

<sup>10</sup> 2017 hat die Deka bei ca. 2.000 Lieferanten Produkte und Leistungen bestellt. Darunter waren zahlreiche Kleinst- und Einmalbestellungen. Die Anzahl der Lieferanten mit signifikantem Umsatz (> 1 Mio Euro) liegt bei ca. 80.

**PROJEKT: CO<sub>2</sub>-EVIDENZ DER DEKA-GRUPPE**

Die Bundesrepublik Deutschland hat sich im Rahmen der UN-Klimakonferenz im Dezember 2015 verpflichtet, ihren Beitrag für eine Begrenzung der Erderwärmung auf unter zwei Grad Celsius zu leisten. Der „Klimaschutzplan 2050“ der Bundesregierung definiert hierfür die entsprechenden Maßnahmen, er ist der Bezugspunkt für den Beitrag der Deka-Gruppe zur Erreichung der nationalen und internationalen Klimaziele.

Die Deka-Gruppe wird dazu die mit ihrer gesamten Geschäftstätigkeit verbundene CO<sub>2</sub>-Emission entlang der Wertschöpfungskette evaluieren. Auf dieser Basis sollen modulare Stufenpläne entwickelt werden, die das Ziel verfolgen, die festgestellte CO<sub>2</sub>-Emission mittel- bis langfristig im Einklang mit den nationalen und globalen Klimazielen zu reduzieren. Die Stufenpläne bestehen aus den Komponenten Analyse, Entwicklung und Bewertung von Handlungsoptionen, Ableitung von Maßnahmen sowie deren Umsetzung und Controlling.

Im Berichtsjahr hat die Deka in Zusammenarbeit mit Experten von der Universität Hamburg ein Pilotprojekt zur Herstellung einer umfassenden Evidenz über die CO<sub>2</sub>-Emissionen in der Deka-Gruppe durchgeführt. Neben dem Geschäftsbetrieb ging es dabei insbesondere um die mit den Bereichen Kapitalmarkt/Treasury und Asset Management sowie dem Kredit- und dem Immobiliengeschäft verbundenen Emissionen. Während es dabei für das Kapitalmarktgeschäft mit der Berechnung von Carbon Footprints zumindest erste Ansätze zur Messung der CO<sub>2</sub>-Evidenz gibt, ist für das Kreditgeschäft noch unklar, wie hier die CO<sub>2</sub>-Evidenz erstellt werden kann, da entsprechende Messmethoden für diesen Bereich noch nicht einsetzbar sind.

Prof. Dr. Timo Busch von der Universität Hamburg, der das Projekt wissenschaftlich begleitet hat, zieht folgendes Resümee: *„Insgesamt hat sich gezeigt, dass das Thema Datenverfügbarkeit von zentraler Relevanz ist. (...) Basierend auf der derzeitigen Datengrundlage kann die CO<sub>2</sub>-Evidenz für den Gesamtbetrieb der Deka-Gruppe nicht erstellt werden. Hauptgrund hierfür ist die mangelnde Datenverfügbarkeit und -qualität.“*

Die Deka wird diese Fragestellung weiterverfolgen.

Lieferanten aus den Bereichen Beratung, Personal und IT anhand von umweltbezogenen Kriterien geprüft.

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 unzureichender Weise, wird ein mehrstufiger Prozess in Gang gesetzt, an dessen Ende die Kündigung des Vertragsverhältnisses stehen kann.

Im Zuge der stetigen Prüfung und Aktualisierung der Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten hat die verantwortliche Einheit Geschäftsservices in Zusammenarbeit mit dem Nachhaltigkeitsmanagement in 2017 die Nachhaltigkeitserklärung für Lieferanten um einen zusätzlichen Absatz zur Zusammenarbeit erweitert. So haben aktuelle Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsdebatte sowie die Anforderungen von Prüfern und Ratingagenturen erfordert, der DekaBank bei schwerwiegenden Verstößen gegen die Nachhaltigkeitserklärung eine Sanktionierungsmöglichkeit bis hin zur Kündigung des Vertrags einzuräumen. 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 Energieverbrauch

Die Senkung des Energieverbrauchs an den Standorten der Deka-Gruppe trägt unmittelbar dazu bei, die Emission von Treibhausgasen, insbesondere von CO<sub>2</sub>, zu reduzieren. Auf Basis der Ergebnisse des 2015 durchgeführten Energieaudits nach DIN 16247 konnte das Immobilienmanagement der Deka 2017 zahlreiche Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs durchführen. So wurden u. a. die Beleuchtung im Bürogebäude Trianon in Frankfurt sukzessive weiter auf LED-Technik um- und die Steuerung der Aufzüge energieeffizienter eingestellt. Am Standort Prisma wurde die Beleuchtung der Flure durch LED-Leuchtmittel ersetzt. Für die einzelnen Maßnahmen werden regelmäßig Wirtschaftlichkeitsberechnungen durchgeführt. Danach amortisiert sich unter den dabei zugrunde gelegten Annahmen für die Nutzungszeiten und den Strompreis beispielsweise der Einbau von LED-Leuchtmitteln nach nur wenigen Jahren.

Durch diese und zahlreiche weitere Maßnahmen konnte der Energieverbrauch im Berichtsjahr um rund 3,8 Prozent auf rund 18,8 Mio. Kilowattstunden (kWh) gesenkt werden. Die Energieintensität lag im Jahr 2017 bei 5.357 kWh pro Mitarbeiter. Dies entspricht einem Rückgang von mehr als 9 Prozent (2016: 5.893 kWh pro Mitarbeiter).

## Verkehr

Geschäftsreisen stellen neben dem Energieverbrauch den bedeutendsten direkten Umwelteinfluss von nichtproduzierenden Unternehmen dar. Nach einer Steigerung der Gesamtverkehrsleistung um rund 2,7 Prozent im Jahr 2016 stieg diese im Berichtsjahr um 6,95 Prozent. Während dabei der Straßenverkehr mit einem Zuwachs von 1,6 Prozent lediglich geringfügig zugelegt hat, waren beim Schienenverkehr (+9,4 Prozent) und beim Flugverkehr (+11,9 Prozent) recht deutliche Zuwächse zu verzeichnen. Insgesamt legten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deka-Gruppe im Jahr 2017 rund 23,5 Mio. Kilometer auf Geschäftsreisen zurück, knapp 1,5 Mio. Kilometer mehr als im Vorjahr.

Nachweislich positiv hat sich die Umsetzung der neuen Dienstwagenregelung ausgewirkt. Die darin verankerte Verkleinerung der Fahrzeugklassen hat bereits zu einer Reduzierung des durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Ausstoßes der Gesamtflotte von 127 g/km auf 122 g/km geführt. Da seit Einführung der neuen Regelung noch nicht alle Leasingverträge ausgelaufen sind und Folgeverträge über verbrauchs- und emissionsärmere Fahrzeuge geschlossen werden konnten, wird der durchschnittliche Ausstoß in den kommenden Jahren voraussichtlich noch weiter sinken.

## Treibhausgasemissionen

Das Ziel, die Treibhausgasemissionen jährlich um fünf Prozent zu reduzieren, wurde im Jahr 2017 nicht erreicht. Die absoluten Emissionen stiegen von 10.193<sup>11</sup> Tonnen CO<sub>2e</sub><sup>12</sup> in 2016 auf etwa 10.588 Tonnen CO<sub>2e</sub> in 2017 und damit um 3,87 Prozent. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die Zunahme des Dienstreiseverkehrs um knapp sieben Prozent, den gesteigerten Papierverbrauch um etwa 48,7 Prozent sowie eine Erhöhung des Wasserverbrauchs um 11,9 Prozent.

## 5.4

### Ressourcenverbrauch und Abfall

An allen drei Standorten in Frankfurt konnte das Abfallaufkommen im Berichtsjahr erneut gesenkt werden, mit insgesamt 240,5 Tonnen lag es mehr als 20 Prozent unter dem Vorjahrswert. Damit ist das Abfallaufkommen zum dritten Mal in Folge reduziert worden. Der Rückgang ist unter anderem auf das bereits 2016 am Standort Prisma erfolgreich eingeführte Mülltrennsystem zurückzuführen, das nun auch im Gebäude Trianon umgesetzt wurde. 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.

Aufgrund regulatorischer Anforderungen ist der Papierverbrauch deutlich gestiegen und lag im Berichtsjahr bei 788 Tonnen. Hintergrund ist eine umfangreiche Versandaktion zur Information aller rund 4,36 Mio. Depotkunden über Änderungen beim Investmentsteuergesetz und bei der Markets in Financial Instruments Directive II (MiFID II). Der Wasserverbrauch stieg im Berichtsjahr um knapp zwölf Prozent auf 39.128 Kubikmeter.

<sup>11</sup> Hier kam es aufgrund eines geringfügigen Nachtrags im Fernwärmeverbrauch (Prisma) zu leichten Anpassungen der Angabe im Nachhaltigkeitsbericht 2016.

<sup>12</sup> Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO<sub>2</sub> noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluorkohlenwasserstoffen (CO<sub>2e</sub>).

## UMWELTKENNZAHLEN 2017\*

## TREIBHAUSGASEMISSIONEN (TABELLE 12)

	Direkte Emissionen (Scope 1) kg CO <sub>2e</sub>	Indirekte Emissionen (Scope 2) kg CO <sub>2e</sub>	Andere indirekte Emissionen (Scope 3) kg CO <sub>2e</sub>	Total
2014	1.813.279	6.652.422	3.127.244	11.592.946
2015	1.859.778	7.183.277	3.364.716	12.407.771
2016	1.815.069	5.016.864	3.361.295	10.193.228
2017	1.844.898	4.844.680	3.898.611	10.588.189

## ENERGIEVERBRAUCH NACH ENERGIETRÄGERN IN 2017

	Trianon ML16 in kWh	Prisma HS55 in kWh	Skyper TA 1 in kWh
Strom	5.813.943	4.315.752	1.327.464
Notstromdiesel	11.333	9.029	595
Fernwärme	4.382.651	2.632.338	298.333
<b>Total</b>	<b>10.207.927</b>	<b>6.957.119</b>	<b>1.626.392</b>

## ENTWICKLUNG DES GESAMT-ENERGIEVERBRAUCHS

	2014 in kWh	Toleranz zu 2013	2015 in kWh	Toleranz zu 2014	2016 in kWh	Toleranz zu 2015	2017 in kWh	Toleranz zu 2016
Trianon ML16	10.534.449	-7,4%	11.227.097	6,6%	11.520.019	2,6%	10.207.927	-11,4%
Prisma HS55	6.427.437	-11,3%	6.792.819	5,7%	7.027.406	3,5%	6.957.119	-1,0%
TA 10	1.988.699	-28,3%	–	-100,0%	–	–	–	–
Skyper TA 1	1.385.934	-6,3%	1.491.233	7,6%	1.509.469	1,2%	1.626.392	7,7%
<b>Total</b>	<b>20.336.518</b>	<b>-11,1%</b>	<b>19.511.149</b>	<b>-4,1%</b>	<b>20.056.894</b>	<b>2,8%</b>	<b>18.791.438</b>	<b>-6,3%</b>

## ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN DIENSTREISEVERKEHRS NACH TRANSPORTMITTEL

	2014 in km	Toleranz zu 2013	2015 in km	Toleranz zu 2014	2016 in km	Toleranz zu 2015	2017 in km	Toleranz zu 2016
Schienerverkehr	2.669.702	6,3%	2.742.944	2,7%	3.133.884	14,3%	3.427.671	9,4%
Straßenverkehr	9.428.358	22,1%	10.105.359	7,2%	9.829.064	-2,7%	9.987.789	1,6%
Flugverkehr	9.715.643	15,3%	8.617.947	-11,3%	9.034.886	4,8%	10.106.491	11,9%
<b>Total</b>	<b>21.813.703</b>	<b>16,9%</b>	<b>21.466.250</b>	<b>-1,6%</b>	<b>21.997.834</b>	<b>2,5%</b>	<b>23.521.951</b>	<b>7,0%</b>

## ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN TRINKWASSERVERBRAUCHS

	2014 in m <sup>3</sup>	Toleranz zu 2013	2015 in m <sup>3</sup>	Toleranz zu 2014	2016 in m <sup>3</sup>	Toleranz zu 2015	2017 in m <sup>3</sup>	Toleranz zu 2016
Trianon ML16	16.984	-8,9%	18.051	6,3%	18.691	3,5%	19.238	2,9%
Prisma HS55	19.024	18,1%	15.888	-16,5%	13.850	-12,8%	17.263	24,6%
TA 10	1.345	60,1%	–	-100,0%	–	–	–	–
Skyper TA 1	2.126	-6,8%	2.391	12,5%	2.413	0,9%	2.627	8,8%
<b>Total</b>	<b>39.479</b>	<b>4,2%</b>	<b>36.330</b>	<b>-8,0%</b>	<b>34.954</b>	<b>-3,8%</b>	<b>39.128</b>	<b>11,9%</b>

## ENTWICKLUNG DES ABSOLUTEN ABFALLAUFKOMMENS

	2014 in t	Toleranz zu 2013	2015 in t	Toleranz zu 2014	2016 in t	Toleranz zu 2015	2017 in t	Toleranz zu 2016
Trianon ML16	157,0	42,4%	172,8	10,0%	154,2	-10,7%	105,8	-31,4%
Prisma HS55	106,7	-0,6%	108,6	1,8%	104,1	-4,1%	93,6	-10,1%
TA 10	48,7	852,1%	–	-100,0%	–	–	–	–
Skyper TA 1	40,2	23,1%	44,3	10,2%	43,6	-1,6%	41,0	-5,9%
<b>Total</b>	<b>352,6</b>	<b>38,1%</b>	<b>325,6</b>	<b>-7,7%</b>	<b>301,9</b>	<b>-7,3%</b>	<b>240,5</b>	<b>-20,4%</b>

\* 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) sowie den Standort Luxemburg für die Emissionen. 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 und in Luxemburg 100 Pro-

zent des Stromverbrauchs mit Grünstrom abgedeckt. Ab 2016 wurde der Anteil in Frankfurt auf 75 Prozent erhöht. Dieser Grünstrom wurde in der Berechnung jeweils nicht mit null CO<sub>2</sub>-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 wurde der Emissionsfaktor vom Versorger eingeholt.

- Der Standort Leipzig ist bisher nicht in die Erfassung der Verbrauchswerte für Energie, Wasser und Abfall einbezogen.

## 6. Gesellschaftliches Engagement

Die Förderung von gemeinnützigen Institutionen und Einrichtungen gehört zum Markenkern der Sparkassen-Finanzgruppe. Um dabei eine dauerhafte Wirkung 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

Die DekaBank hat auch 2017 das im Jahr 2015 aufgesetzte Sofortprogramm fortgeführt. Vereine, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen, konnten insgesamt 100 Spenden in Höhe von 1.000 Euro beantragen. Nachdem im Jahr 2015 Sofortmaßnahmen und die Erstbetreuung der Geflüchteten im Mittelpunkt standen, widmeten sich die staatlichen Stellen, Vereine und ehrenamtlichen Helfer 2016 verstärkt der Integration der Menschen in Gesellschaft und Beruf. Die Fördermaßnahmen der DekaBank trugen dieser Entwicklung Rechnung: 2017 konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Projekt bereits durch das Sofortprogramm gefördert wurde, Zweitansträge für diese bereits geförderten Initiativen stellen, um deren Ziele und Ergebnisse zu verstetigen und die Integration von Geflüchteten noch intensiver zu fördern. Von 2015 bis 2017 wurden so 100 Vereine in ihrer Arbeit unterstützt und das Budget des Förderprogramms damit ausgeschöpft.

Im Berichtsjahr haben zudem die ersten Berufspraktikanten mit anerkanntem Flüchtlingsstatus ihr zwölfmonatiges Praktikum bei der Deka erfolgreich beendet. In enger Kooperation mit dem Jobcenter Frankfurt hatte die Deka im Rahmen des Programms zur beruflichen Integration von geflüchteten Menschen in den Jahren 2016 bis 2017 rund 40 zusätzliche Praktikantenplätze zur Verfügung gestellt.

##### Christliches Kinder- und Jugendhilfswerk Arche e.V.

Bereits seit 2008 unterstützt die DekaBank den „Freundeskreis Arche Frankfurt e.V.“ mit einer jährlichen Spendenzahlung. Die aktuelle Vereinbarung sieht vor, diese Zusammenarbeit bis 2019 fortzuführen. „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 nur sieben Monaten Bauzeit, die durch Experten der Deka Immobilien GmbH begleitet wurde, konnte im Juni 2017 die Jugendarche im Beisein des hessischen Sozialministers Stefan Grüttner (CDU) und Frankfurts Oberbürgermeister Peter Feldmann (SPD) eröffnet werden. Die Jugendarche ist die vierte Einrichtung des Kinderprojekts Arche in Frankfurt am Main.

##### 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 2017 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 2017 so 280.000 Euro für die gute Sache erspielt.

### 6.2

#### Bildung und Wissenschaft

##### Goethe-Universität Frankfurt am Main

Seit 2016 fördert die DekaBank zwei Stiftungsprofessuren am House of Finance der Goethe-Universität. Die „House of Finance-Professur für Sustainable Asset Management“ wurde im Juli 2016 mit Prof. Dr. Alexander Hillert besetzt. Das Verfahren für die „House of Finance Qualifikations-Professur Sustainable Banking“ konnte 2017 abgeschlossen werden. Das Präsidium der Goethe-Universität berief Özlem Dursun-de Neef (Ph.D.).

##### Privates Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP)

Das 2013 von der DekaBank gegründete Private Institut für quantitative Kapitalmarktforschung (IQ-KAP) ist ein wissenschaftlich ausgerichtetes Forschungsinstitut mit dem Ziel, den Wissenstransfer zwischen Praxis und akademischer

Forschung zu verbessern. Zentrale Aufgabe des IQ-KAP ist die quantitative Forschung auf dem Gebiet der Kapitalmärkte und die Erstellung wissenschaftlicher Arbeiten in Kooperation mit Hochschulen und Partnern. Dem wissenschaftlichen Beirat gehören seit 2013 die Professoren Frank Bulthaupt, Ulrich Klüh und Ulrich Schollwöck an. Da ein Mandat im Beirat für den jeweiligen Lehrstuhlinhaber der Stiftungsprofessur der DekaBank am House of Finance (HoF) der Goethe-Universität vorgesehen ist, verstärkt Prof. Dr. Alexander Hillert den Beirat seit 2017. Zudem wurde im Berichtsjahr das Gremium um Prof. Dr. Wolfgang Bessler (Justus-Liebig-Universität Gießen) erweitert.

## 6.3

### Kunst und Kultur

#### 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 MMK2, 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.

#### documenta 14

Bereits seit 1997 ist die Sparkassen-Finanzgruppe Hauptsponsor der alle fünf Jahre stattfindenden documenta in Kassel, der weltweit größten Ausstellung für zeitgenössische Kunst. Das Engagement für die documenta 14, die vom 10.6. bis 17.9.2017 in Kassel stattfand, wurde gemeinsam getragen von der DekaBank, der Kasseler Sparkasse, vom Sparkassen- und Giroverband Hessen-Thüringen und von der Sparkassen-Kulturstiftung Hessen-Thüringen, der SV Sparkassen-Versicherung, der Helaba, von der Finanz Informatik sowie vom Sparkassen-Kulturfonds des DSGV.

#### Staatliche Kunstsammlungen Dresden

Seit 2006 gehört die DekaBank zu den Hauptförderern der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden (SKD). Im Jahr 2017 wurden zwei neue Dauerausstellungen in der Rüstkammer, „Auf dem Weg zur Kurfürstenmacht“ und „Kurfürstliche Garderobe“, unterstützt. Die Kooperation zwischen der Sparkassen-Finanzgruppe unter Beteiligung der DekaBank und den SKD wurde im Berichtsjahr für weitere drei Jahre verlängert.

#### 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 DekaBank 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.

#### Bundesjugendorchester

Im Dezember 2017 haben die DekaBank und die Träger des Bundesjugendorchesters, die Stiftung Bundesjugendorchester und der Deutsche Musikrat, eine Zusammenarbeit bis 2020 vereinbart. Die Förderung umfasst die Neuanschaffung von Musikinstrumenten und finanzielle Unterstützungsleistungen an bedürftige Mitglieder des Orchesters.

Das 1969 vom Deutschen Musikrat gegründete Bundesjugendorchester ist das nationale Jugendorchester der Bundesrepublik Deutschland. Im Vordergrund seiner Arbeit steht die Förderung der teilnehmenden Musikerinnen und Musiker, die zwischen 14 und 19 Jahre alt sind. Das Orchester gibt jährlich etwa 25 Konzerte im In- und Ausland und begleitet dabei auch den Bundespräsidenten bei besonderen Auslandsreisen. Auch beim Festakt zum 100-jährigen Jubiläum der Deka am 1.2.2018 sowie bei der Mitarbeiterveranstaltung am Folgetag sorgt das Bundesjugendorchester für den musikalischen Rahmen.

#### 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 2017 nahm die DekaBank zum dreizehnten Mal an „Kunst privat! Hessische Unternehmen zeigen Ihre Kunstsammlungen“ teil und öffnete interessierten Besuchern die Türen zur Ausstellung.

Zum ersten Mal in der Sammlungsgeschichte wurden im Berichtsjahr ausgewählte Werke aus der DekaBank Kunstsammlung in einer umfassenden Ausstellung außerhalb Frankfurts präsentiert. Auf Einladung der Stiftung Schloss Neuhausen war vom 22.10. bis 3.12.2017 unter dem Titel „Kunst als Spiegel der Gesellschaft“ eine hochkarätige Auswahl von Arbeiten sowohl etablierter Künstler wie auch junger, aufstrebender Positionen in der Ausstellungshalle

des Schlosses Neuhardenberg zu sehen. Claus Richter, der mit seinen Arbeiten auch in der DekaBank Kunstsammlung vertreten ist, hat speziell für diese Ausstellung eine ausgreifende räumliche Installation entwickelt. Die Ausstellung wurde durch den Sparkassen-Kulturfonds gefördert.

## 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

### Historisches Archiv und Dekarium

Im Historischen Archiv der DekaBank werden unter dem Leitgedanken „Zukunft braucht Herkunft“ alle historisch relevanten Dokumente der Unternehmensgeschichte verwahrt und archiviert. Die Sammlung umfasst derzeit rund

3.800 Akten, 1.500 Bilder, 900 Datenträger mit über 7.000 Minuten Filmmaterial und 15 Objekte.

Zum 100-jährigen Jubiläum der Deka im Jahr 2018 wurde im Berichtsjahr als „Erlebnisraum Geschichte“ das „Dekarium“ eingerichtet. Hierzu wurden die Inhalte des Historischen Archivs für eine anschauliche und interaktive Ausstellung mit Hilfe moderner Technik aufbereitet. Die Ausstellung ist dabei so aufgebaut, dass die drei Bereiche „Deutsche Geschichte“, „Sparkassengeschichte“ und „DGZ-/Deka-Geschichte“ parallel dargestellt werden. Im „Zeitzeugenkabinett“ kommen Zeitzeugen wie der ehemalige DSGV-Präsident und langjährige Verwaltungsratsvorsitzende Dr. Helmut Geiger zu Wort, die aus erster Hand über besondere Ereignisse aus der Geschichte der Deka berichten.

Das „Dekarium“ wird Anfang 2018 eröffnet und steht Mitarbeitern und Gästen der DekaBank sowie der interessierten Öffentlichkeit offen.

## 6.6

### Spenden

Im Berichtsjahr hat die Deka insgesamt 874.166,05 Euro gespendet. Die höchsten der insgesamt 124 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

## KENNZAHLEN DES GESELLSCHAFTLICHEN ENGAGEMENTS



**473.968 EURO**  
Förderung der Deka für **Bildung und Wissenschaft** in 2017



**522.500 EURO**  
Förderung der Deka für **Kunst und Kultur** in 2017

GESAMTENGAGEMENT (Euro)	2013	2014	2015	2016	2017
Soziales	603.079,91	311.900,41	763.955,93	220.748,97	265.940,91
Bildung und Wissenschaft	507.154,00	676.885,59	470.916,00	498.689,84	473.968,00
Kunst und Kultur	603.335,00	719.337,00	413.900,00	421.839,00	522.500,00
Sport	154.700,00	223.900,00	160.800,00	191.840,00	159.350,00
Sonstiges	37.449,87	10.255,00	115.382,00	29.500,00	106.260,84
<b>Gesamt</b>	<b>1.905.718,78</b>	<b>1.942.278,00</b>	<b>1.924.953,93</b>	<b>1.362.617,81</b>	<b>1.528.019,70</b>

### STRUKTUR DER FÖRDERUNG (Euro)

Spenden	1.380.549,87	904.901,00	1.327.748,00	789.646,84	874.166,05
Sponsoring	525.168,91	1.037.377,04	597.205,93	572.970,97	653.853,70

Spenden wurden im Rahmen der Sonderaktion zur Flüchtlingshilfe sowie der Aktion „Deka – engagiert vor Ort!“ 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 2017 gab es 316 Projekteinreichungen.

Auch im Berichtsjahr fand die Aktion Restcent statt, 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 2017 („Deutsche Stiftung für junge Erwachsene mit Krebs“) auswählen. 1.174 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen 2017 an der Aktion teil. Durch ihr Engagement konnte ein Spendenbetrag von 6.720,20 Euro erzielt werden, der auf 7.500 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. Spendenanfragen, die allgemein an die Deka-Gruppe gerichtet sind, werden durch die Einheit Vorstandsstab & Kommunikation bearbeitet. Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement führt das zentrale Spendenregister der Bank, in dem alle Spenden dokumentiert werden, und informiert regelmäßig den Vorstand über die geleisteten Spenden. Die Bereiche Compliance und Steuern können zu Kontrollzwecken jederzeit Einsicht in das Spendenregister nehmen. Die Kompetenzregelung der Deka-Gruppe zu Spenden sieht vor, dass bis 500 Euro die jeweiligen Einheiten über die Vergabe entscheiden. Bis 5.000 Euro entscheidet der Fachbereich, bis 10.000 Euro der zuständige Vorstandszernent und ab 10.000 Euro der Gesamtvorstand.

Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen. Im Berichtsjahr ist keine entsprechende Zahlung vorgenommen worden.

# Prüfurteil zur Umsetzung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

Die DekaBank hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft damit beauftragt, ihren Nachhaltigkeitsbericht 2017 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 sowie die Vollständigkeit und Richtigkeit nach den Anforderungen des Gesetzes zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) sowie 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. Zusätzlich wurde die Korrektheit der Angaben im Nachhaltigkeitsbericht durch eine Vor-Ort-Prüfung am Standort Frankfurt überprüft.

## Prüfungsaufgabe und Prüftätigkeiten

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 2017 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien des CSR Richtlinie-Umsetzungsgesetzes oder 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 hinreichenden Sicherheit abgeben können.

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;
- Intensive Befragung von Mitarbeitern der Fachabteilungen, die einzelne Kapitel des Berichts verantworten;
- Aufnahme der Verfahren und Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung von Daten und Angaben;
- Aggregation ausgewählter Angaben; analytische Beurteilung der Angaben innerhalb des Berichts;
- Plausibilisierung und Aggregation der Nachhaltigkeitsdaten sowie deren Überprüfung;
- Durchführung eines Audits und Ortsbegehungen am Standort Frankfurt/Main;
- Erlangung von weiteren Nachweisen für die Angaben des Berichts durch intensive Einsichtnahme in interne Dokumente sowie Berichte und Aufzeichnungen von externen Dienstleistern.

Festgestellte Fehler im Entwurf des Berichtes haben wir korrigieren lassen, fehlende Angaben im kleineren Umfang wurden eingearbeitet.

## Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die Angaben der nichtfinanziellen Erklärung im selbstständigen Nachhaltigkeitsbericht der Deka-Gruppe für den Zeitraum vom 1.1.2017 bis 31.12.2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Vorschriften des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes, den relevanten Abschnitten des Handelsgesetzbuches (§§289b bis 289e HGB) sowie der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI aufgestellt worden sind.

Braunschweig, 9. Februar 2018



Dr. Ralf Utermöhlen, AGIMUS GmbH  
(Umweltgutachter, DE-V-0080)



AGIMUS GmbH  
Umweltgutachterorganisation &  
Beratungsgesellschaft  
(DE-V-0003)  
Am Alten Bahnhof 6  
38122 Braunschweig



Dr. Julia Norden, AGIMUS GmbH

### **Informationen im Internet**

Den Nachhaltigkeitsbericht 2017 der Deka-Gruppe finden Sie auf unserer Website [www.dekabank.de](http://www.dekabank.de) unter „Deka-Gruppe / Nachhaltigkeit“.

### **Bestellservice**

Den Nachhaltigkeitsbericht 2017 der Deka-Gruppe senden wir Ihnen gerne zu. Falls Sie ihn regelmäßig beziehen möchten, wenden Sie sich bitte an uns.

### **Ansprechpartner**

Johannes Behrens-Türk,  
Christoph Kehr-von Plettenberg,  
Robert Sattler,  
Klaus-Andreas Finger  
[nachhaltigkeit@deka.de](mailto:nachhaltigkeit@deka.de)

### **Konzeption, Redaktion und Gestaltung**

NKI – Institut für nachhaltige  
Kapitalanlagen GmbH, München  
[rolf.haessler@nk-institut.de](mailto: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](http://www.dekabank.de)

 **Finanzgruppe**