

Stellungnahme zu Moderner Sklaverei und Menschenhandel

Die DekaBank Deutsche Girozentrale (im folgenden "DekaBank") bildet zusammen mit ihren Tochtergesellschaften die Deka-Gruppe (im Folgenden "Deka"). Die Deka verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber moderner Sklaverei und Menschenhandel. Mit dem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen ist die Deka Teil der weltweit größten und wichtigsten Initiative für unternehmerische Nachhaltigkeit und Verantwortung. Die Anerkennung von nationalen und internationalen Standards unterstreicht das Engagement der Deka für eine nachhaltige Entwicklung. Dazu gehört die Unterzeichnung des UN Global Compact und die damit verbundene Verpflichtung zur Umsetzung von zehn Grundsätzen der verantwortungsvollen Unternehmensführung. Sie beziehen sich auf die Themenfelder Menschen- und Arbeitsrechte, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung und damit auf die Aspekte, die auch im CSR Directive Implementation Act (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz, CSR-RUG) als relevant definiert werden. Weitere Informationen über den Global Compact finden Sie hier: [United Nations Global Compact](#).

Seit 2013 erstellt die Deka eine Entsprechenserklärung im Rahmen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), die auf der Website des Rats für Nachhaltige Entwicklung (RNE) veröffentlicht wird. Im Berichtsjahr wurde mit den Vorbereitungen zur Erfüllung der Anforderungen aus der CSRD begonnen, die ab dem Berichtsjahr 2024 für die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deka maßgeblich sein wird.

Die DekaBank hat sich zudem zur Einhaltung der Equator Principles (EP) verpflichtet, in deren Mittelpunkt die Berücksichtigung sozialer und umweltbezogener Standards bei internationalen Projektfinanzierungen steht. Die Deka Investment GmbH unterstützt seit 2012 die Grundsätze verantwortungsbewusstes Investment der Vereinten Nationen (UN PRI). Die DekaBank, die den PRI im Jahr 2020 beigetreten ist, erstellte erstmals im Jahr 2023 einen verpflichtenden Transparency Report für das Berichtsjahr 2022. Alle wesentlichen Gesellschaften der Deka haben sich zur Umsetzung der sechs Prinzipien für eine nachhaltige Kapitalanlage verpflichtet. Im Rahmen der PRI-Mitgliedschaft nimmt die Deka Investment GmbH auch an gemeinsamen Engagement-Initiativen mit anderen globalen Investoren teil. Bereits im Jahr 2019 trat sie in diesem Kontext einer PRI-Initiative zu Kobalt bei und unterzeichnete die Erklärung "Investor Expectations on the Responsible Sourcing of Cobalt". Die Unterzeichner fordern die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltstandards bei der Gewinnung von Kobalt. Im Berichtsjahr hat die PRI-Geschäftsstelle die Bewertung der von den Unterzeichnern einzureichenden Transparency Reports vorgenommen. Im Nachgang werden die Aussagen zu den im Report gestellten Fragen auf der Website der PRI veröffentlicht. Von der Veröffentlichung ausgenommen ist der Transparency Report der Deka Immobilien (Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest Gesellschaft für Investmentfonds mbH), da diese erstmalig erstellt wurden.

Die folgenden Angaben, Erklärungen und Statistiken gelten bis zum 31. Dezember 2023.

Deka

Die DekaBank ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Frankfurt am Main und Berlin. 50 % der Anteile 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 bildet zusammen mit ihren inländischen und ausländischen Tochtergesellschaften die Deka.

Deka unterhält Sitze, Niederlassungen oder Standorte von Tochtergesellschaften in Frankfurt am Main, Berlin, Düsseldorf, München, Hamburg, Wiesbaden, Salzburg, Luxemburg, Leipzig, Amsterdam, Brüssel, Paris, London, Madrid, Mailand, Warschau, Auckland, New York und Singapur.

Der Ethikkodex der Deka dient als verbindlicher Orientierungsrahmen für ein ethisch und moralisch korrektes Auftreten und Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder und von Dritten, die im Namen der Deka agieren. Es stellt die Grundstruktur für

eine rechtskonforme, offene, transparente und wertorientierte Unternehmenskultur in der Deka dar. Der Baustein "Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex" ist in die jährliche Leistungsbewertung integriert, die wiederum in die Berechnung der variablen Vergütung einfließt.

Das Engagement der Deka für eine nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsleistung zeigt sich in den Nachhaltigkeitsratings (vergeben von Nachhaltigkeitsratingagenturen). Im Jahr 2023 wurden durch die DekaBank insgesamt sechs Finanzierungen unter den Vorgaben der Equator Principles (EP) begleitet. Vier Projekte wurden der Kategorie B (beschränkte soziale und umweltbezogene Auswirkungen) und zwei der Kategorie C (Projekte mit minimalen oder keinen nachteiligen ökologischen und sozialen Risiken und/oder Auswirkungen) zugeordnet. Die DekaBank berichtet jährlich über die Umsetzung der Prinzipien bei den relevanten Finanzierungen gemäß der EP-Bestimmungen. Dieser Bericht wird auf der EP-Website veröffentlicht.

Die Deka verfügt über eine umfangreiche Liste von unerwünschten und/oder mit hohem Risiko behafteten Geschäften, zu denen auch die Finanzierung von Unternehmen gehört, die gegen international anerkannte Grundsätze im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen (ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit) und Projektfinanzierungen, die nicht den Anforderungen der Äquator-Prinzipien entsprechen. Kreditgeschäfte, die von der Kreditrisikostategie der Deka abweichen, können nur mit einer Ausnahmegenehmigung des Gesamtvorstands getätigt werden. Das Transportmittelkreditportfolio der DekaBank umfasst primär durch Flugzeuge und Schiffe hypothekarisch besicherte Darlehen. Finanzierte Schiffe haben darüber hinaus eine Flagge zu führen, die vom Paris Memorandum of Understanding on Port State Control gelistet ist. Dadurch wird eine einheitliche Kontrolle der Schiffe in den Häfen gesichert, u. a. im Hinblick auf die Einhaltung von Sicherheits- und Sozialstandards.

Im Rahmen des Kreditvergabeprozesses werden alle zur Entscheidung anstehenden Engagements auf mögliche nachhaltigkeitsbezogene Reputationsrisiken geprüft. Ein ergänzendes Votum zum Reputationsrisiko ist einzuholen, sofern die zuständige Einheit ein kritisch erhöhtes Reputationsrisiko identifiziert.

Das Verständnis der Deka in Bezug auf Sklaverei und Menschenhandel

Die Deka hat die folgende Politik zu Sklaverei und Menschenhandel:

Menschenrechte

Die Deka verpflichtet sich, die international anerkannten Menschenrechte zu achten.

Maßgebliche Grundlage für die Anforderungen an die Eigenanlagen bildet die Kreditrisikostategie der Deka. Seit Juli 2014 setzt die DekaBank für Neuinvestitionen ihrer Eigenanlagen einen im Zeitverlauf weiterentwickelten Nachhaltigkeitsfilter ein. In Anlehnung an den UN Global Compact umfasst dieser Nachhaltigkeitsfilter einen Katalog von Ausschlusskriterien und Kontroversen, insbesondere für die Themenfelder Rüstung, ILO-Kernarbeitsnormen, Korruption sowie Klima und Umwelt. Bei jeder Neuinvestition erfolgt zusätzlich zur bereits zentral im Rahmen der Limiteinrichtungen, -erhöhungen und -prolongationen erfolgten Nachhaltigkeitsprüfung mittels der ESG-Scorecards eine Prüfung der Emittenten anhand umfangreicher Kriterien des Nachhaltigkeitsfilters für die Eigenanlagen. Wertpapieremittenten, die gegen eines oder mehrere dieser Ausschlusskriterien verstoßen, werden vom Neuinvestment ausgeschlossen.

Diskriminierung

Für Deka ist es von zentraler Bedeutung, Rahmenbedingungen zu bieten, die Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gar nicht aufkommen lassen. Verstöße gegen den Ethikkodex oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetzlicher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder ausfälliges Verhalten werden nicht toleriert.

Der 5. Gleichstellungsplan der Deka, der zum 1. Januar 2021 in Kraft trat, ist ein wesentlicher Teil der Personalpolitik, um gleichwertige Karrierechancen aller Mitarbeitenden langfristig in den HR-Prozessen und in der Unternehmenskultur zu verankern. Neben dem Vorstand ist das Diversity

Council das wichtigste Gremium zur Förderung von Diversity in der Deka. Mitglieder sind der Vorstandsvorsitzende und zwei weitere Vorstandsmitglieder, die Bereichsleitung Strategie & HR sowie die Gleichstellungsbeauftragte und das Diversity Management Team. Dieses Gremium bespricht und überprüft quartalsweise den Fortschritt der Maßnahmen der Diversity Strategie. Zur zielgerichteten Information werden von der Gleichstellungsbeauftragten Veranstaltungen angeboten, die sich insbesondere an Frauen richten. Dazu gehört die jährliche Frauenversammlung, an der regelmäßig ein Mitglied des Vorstands der Deka teilnimmt, sowie die Veranstaltungsreihe DekaFrauenFokus mit Themenschwerpunkten wie „Female Leadership – Hindernisse auf dem Weg zur Führung“. Darüber hinaus haben zwei von Mitarbeiterinnen und weiblichen Führungskräften gegründete Frauennetzwerke in der Deka auch in diesem Berichtsjahr die unternehmensinterne Vernetzung gefördert.

Zur Unterstützung von Menschen mit eingeschränkten physischen oder psychischen Fähigkeiten fördert die Deka aktiv eine Kultur, die Vertrauen schafft, da nicht sichtbare Behinderungen oftmals aus Angst vor Vorurteilen oder Benachteiligungen verschwiegen werden könnten. Hierzu wurden im Jahr 2023 verschiedene Kommunikationsmaßnahmen umgesetzt, die Vorurteilen gegenüber Menschen mit einer Behinderung entgegenwirken.

Darüber hinaus wurden im Berichtsjahr unterschiedliche Maßnahmen initiiert, um den Umgang mit kultureller Vielfalt in der Deka weiter zu fördern. Hierzu zählen z. B. die Einführung von Sprach-Netzwerken und das Angebot von Sprach-Buddies, durch die Menschen mit internationalem Hintergrund der Einstieg in der Deka erleichtert werden soll. Dem Austausch und der Vernetzung dient das LGBTQ+ Netzwerk Proud@deka, das ebenso im Berichtsjahr neu gestartet wurde.

Zwangsarbeit

Die Deka lehnt jede Form von Sklaverei, Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft ab und garantiert ihren Mitarbeitern, ob lokale oder zugewanderte Arbeitskraft, das Recht und die Möglichkeit, eine Beschäftigung freiwillig wieder aufzugeben.

Die Themen Arbeits- und Menschenrechte gewinnen im Berichtsjahr als Ergebnis des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) weiterhin an Bedeutung. Das Gesetz trat am 1. Januar 2023 für Unternehmen mit Sitz in Deutschland und mit mindestens 3.000 Beschäftigten vollständig in Kraft.

Die gesetzlich geforderte Grundsatzklärung wurde nach Durchführung bzw. Abschluss der Risikoanalyse im weiteren Verlauf des Berichtsjahres veröffentlicht. Diese Erklärung beschreibt die grundsätzliche Haltung der DekaBank zu Menschenrechten sowie das Vorgehen zur Risikoanalyse und zur Entwicklung der gegebenenfalls erforderlichen Maßnahmen. Aus der abgeschlossenen Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich ergaben sich vereinzelt abstrakte, jedoch keine konkreten Risikopositionen. Analoges gilt für die Zulieferer, wobei die abstrakten Risikopositionen hier zumeist aus Länderrisiken resultierten. In der Grundsatzklärung wird zudem dargestellt, dass angemessene Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, sofern relevante Risiken im eigenen Geschäftsbereich oder bei den Zulieferern festgestellt werden. Im Falle einer von der DekaBank festgestellten bereits eingetretenen oder unmittelbar bevorstehenden Verletzung einer menschenrechts- oder umweltbezogenen Pflicht, werden unverzüglich angemessene Abhilfemaßnahmen ergriffen. Im Zuge der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen wurde bis Ende des Geschäftsjahres 2022 die Funktion eines Menschenrechtsbeauftragten eingerichtet.

Kinderarbeit

Die Deka verpflichtet sich, die Regeln des Übereinkommens über das Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung und zur Arbeit (Übereinkommen Nr. 138 der Internationalen Arbeitsorganisation) und des Übereinkommens über das Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit (Übereinkommen Nr. 182 der Internationalen Arbeitsorganisation) einzuhalten. Sind in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über Kinderarbeit strengere Normen vorgesehen, so hat die Anwendung dieser Normen Vorrang.

Gesundheitsschutz

Das betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) der Deka stellt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden in den Fokus und bietet ganzheitliche Angebote entlang des Employee Lifecycles an. Damit leistet die Deka einen wichtigen Beitrag, um den Herausforderungen des demografischen Wandels zu begegnen und alle Beschäftigten leistungsfähig und motiviert zu halten. Auch im Recruiting von neuen Talenten und Fachkräften bekommen die Angebote des Gesundheitsmanagements eine immer größere Bedeutung und tragen wesentlich zum Employer Branding der Deka sowie zur Gewinnung neuer Beschäftigter bei.

Über die digitale Gesundheitsplattform „Deka machfit“ stehen den Mitarbeitenden der Deka eine Vielzahl an Sport- und Bewegungsmöglichkeiten sowie unterschiedliche Angebote in den Themenfeldern gesunde Ernährung, Entspannung & Achtsamkeit, Prävention sowie Fitness- & ergonomische Produkte zur Verfügung. Für die Buchung von externen Angeboten stellt die Deka allen Beschäftigten ein Gesundheitsbudget von 200 Euro pro Kalenderjahr zur Verfügung. Zum Ende des Berichtsjahres waren 4.389 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Plattform registriert.

Mindestlohn, Arbeitszeiten

Die Deka stellt sicher, dass Löhne die jeweils geltenden gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen und Industriestandards ohne unzulässige Abzüge erfüllen. Die Vergütung aller Praktikantinnen und Praktikanten wurde zum 1. September 2023 unabhängig von Dauer und Art des Praktikums einheitlich auf den gesetzlichen Mindestlohn angeglichen. Der Vorstand, die Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften und die oberen Führungsebenen stellen sicher, dass das Vergütungssystem der Deka ethisches Verhalten und Compliance mit dem Gesetz, der Regulierung und den internen Richtlinien fördert. Zudem ist die variable Vergütung abhängig von risikoadjustierten Kennzahlen. Das Ziel des Vorstandsvergütungssystems ist es, den regulatorischen Anforderungen inklusive ESG-Kriterien zu entsprechen. Grundsätzlich erhalten die Mitarbeitenden das Recht, 40 Prozent der Arbeitszeit mobil zu arbeiten.

Als weiterer Baustein von "New Work" und flexiblen Arbeitsbedingungen wurde im Berichtsjahr das Projekt MAiA (Mobiles Arbeiten im Ausland) umgesetzt und während der hessischen Sommerferien eingeführt. In einer entsprechenden Dienst- und Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass Mitarbeitende unter bestimmten Voraussetzungen bis zu 20 Arbeitstage im Jahr (bei Vollzeitbeschäftigung) innerhalb der EU oder der EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein, Norwegen, Schweiz) mobil arbeiten dürfen.

Die Nachhaltigkeitserklärung der DekaBank mit ihren Vertragspartnern

Für die Auswahl der Zulieferer hat die DekaBank nachhaltigkeitsbezogene Anforderungen sowohl an die Qualität der bezogenen Produkte und Leistungen als auch an die Unternehmensführung der Zulieferer und Dienstleister definiert. Zentrale Eckpunkte der unternehmensbezogenen Anforderungen sind in der Nachhaltigkeitserklärung fixiert, die die größten Lieferanten vor der Aufnahme der Geschäftsbeziehung unterzeichnen. Darin verpflichten sie sich u. a. dazu, die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) einzuhalten. Im Zuge einer Überarbeitung der Nachhaltigkeitserklärung im Jahr 2023 wurden Regelungen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) ergänzt.

Als Teil der umfassenden Prüfung der Nachhaltigkeitserklärung 2021, wurde festgelegt, dass die Vertragspartner der DekaBank bei Bestehen von Anhaltspunkten für Verstöße zu einer Stellungnahme und Dokumentation verpflichtet sind, um eine Beurteilung der Situation zu ermöglichen. Per Ende 2023 hatten 340 Zulieferer die Erklärung unterzeichnet. Sie stehen für etwa 85 Prozent des Beschaffungsvolumens im strategischen Einkauf. Die verbleibenden 15 Prozent betreffen kleinere Beratungs- und Softwareunternehmen, bei denen unter Abwägung der potenziellen Auswirkungen auf die relevanten Nachhaltigkeitsaspekte und des Aufwands für die Einholung und Nachverfolgung der Erklärung auf die Unterzeichnung verzichtet wird. Mit insgesamt 40 Zulieferern aus den Bereichen Beratung, Personal und IT wurden im Berichtsjahr neue Nachhaltigkeitserklärungen geschlossen.

Risikobewertung der Deka

Die Deka beurteilt die implementierten Richtlinien und Kontrollen als angemessen und verhältnismäßig in Bezug auf etwaige potenzielle Risiken in ihrem Geschäft. Diese werden laufend überprüft.

Das Gesamtrisiko der Deka in Bezug auf Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung wurde auf Basis der jährlichen Risikoanalyse als gering eingestuft. Die DekaBank definiert mit den "Gruppenweiten Mindeststandards zu Finanzsanktionen" Vorgaben zur Einhaltung von anwendbaren Sanktionen und Embargos sowie zur Umsetzung von sanktionsrechtlichen Maßnahmen. Um Risiken im Zusammenhang mit Sanktionen und Embargos zu identifizieren und zu kontrollieren, werden u. a. Transaktionen und Kunden-/Geschäftspartnerbestände gegen anwendbare Sanktionslisten geprüft. Zudem wurde eine technische Lösung zur Sanktionsüberprüfung des Handels mit Finanzinstrumenten implementiert.

Für die Deka wird das Korruptionsrisiko regelmäßig im Rahmen des Fraud Prevention Forums erhoben und bewertet. Die aktuelle Gesamtbewertung ergab in der Nettobetrachtung insgesamt ein mittleres Risiko, d.h. nach Anwendung der Sicherheitsmaßnahmen verbleibt gegenüber der Bruttobewertung ein vergleichsweise geringes Restrisiko. Wie in den Vorperioden lagen auch im jüngsten Analysezeitraum keine Informationen vor, dass seitens der Strafverfolgungsbehörden wegen Korruptionsdelikten gegen Mitarbeitende ermittelt wurde.

Schulungen

Wie in den Vorjahren haben auch im Berichtsjahr alle neuen Mitarbeitenden an einer Ersts Schulung zum Thema Compliance teilgenommen. Zudem besteht für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Pflicht, beim Einstieg in das Unternehmen sowie in einem vorgeschriebenen Turnus webbasierte Trainings zu den Themen Prävention von Geldwäsche & Terrorismusfinanzierung, Betrugsprävention, Finanzsanktionen/Embargos, Kapitalmarkt-Compliance sowie Risikokultur zu absolvieren. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 59 Schulungen zu Compliance-Themen durchgeführt.

Beschwerden

Im Jahr 2023 gab es nach den im Berichtsjahr bisherigen Kriterien eine Beschwerde im Hinblick auf ökologische Themen, die über formelle Verfahren eingereicht wurde. Zum Thema Korruption und zu menschenrechtlichen Auswirkungen der Tätigkeiten der Deka wurden keine Beschwerden eingereicht.

Berichterstattung der Deka

In der Präambel des Ethikkodex ist festgelegt, dass im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs eine gemeinsame Prüfung von Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt, ob ihr Verhalten im Einklang mit dem Ethikkodex steht. Dazu wurde der Baustein „Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex“ in die jährliche Leistungsbewertung integriert, die wiederum in die Berechnung der variablen Vergütung einfließt. Besonders schwere Verstöße gegen den Ethikkodex können zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen, zivil- und strafrechtlichen Verfahren bis hin zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Bestandteil des Compliance-Systems in der Deka ist das Hinweisgebersystem (sogenanntes „Whistleblowing“). Dieses stellt sicher, dass Hinweise von Mitarbeitenden, aber auch von externen Personen auf potenzielle und tatsächliche Verstöße gegen rechtliche Regelungen und Vorgaben, insbesondere auch gegen das Geldwäschegesetz, sowie illegale oder unredliche Handlungen dem externen Ombudsmann der DekaBank vertraulich gemeldet werden können. Im Berichtsjahr erfolgte eine Ergänzung des Hinweisgebersystems um gesetzliche Anforderungen betreffend § 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Aufgrund des im Juli des Berichtsjahres in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) erfolgten eine Reihe von Ergänzungen gesetzlicher Anforderungen in Schulungsunterlagen sowie im Internet- und Intranet-Auftritt der Deka. Im Jahr 2023 gingen fünf Hinweise über den Ombudsmann ein.

Zukünftige Schritte der Deka

Die Deka behält sich das Recht vor, weitere Schritte zu unternehmen, um zur Beseitigung der modernen Sklaverei und des Menschenhandels in ihren Unternehmen und in ihren Lieferketten beizutragen.

Genehmigung

Diese Erklärung erfolgt gemäß Abschnitt 54(1) des britischen Modern Slavery Act 2015 und stellt die Erklärung der Deka in Bezug auf Sklaverei und Menschenhandel für das Geschäftsjahr 2023 dar (zum 31. Dezember 2023).

Frankfurt, 26. Juni 2024



Martin Klaus Müller



ppa. Manfred Karg

Herausgegeben von

DekaBank
Deutsche Girozentrale
Anstalt des öffentlichen Rechts
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt am Main

www.deka.de
nachhaltigkeit@deka.de