



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. Weitere Informationen über den Global Compact finden Sie hier: <https://unglobalcompact.org/>.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der Deka wurde im Berichtsjahr unter vollständiger Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) erstellt. Sie erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an eine nichtfinanzielle Konzernklärung nach §§ 315b und 215c HGB.

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 Prinzipien für verantwortliches Investieren der Vereinten Nationen (UN PRI). Die DekaBank, die sich den UN PRI im Jahr 2020 angeschlossen hat, erstellte erstmals im Jahr 2023 einen verpflichtenden Transparency Report für das Jahr 2022. Die Deka Investment GmbH, die Deka Vermögensmanagement GmbH, die Deka International S.A. und die IQAM Invest GmbH (Geschäftsfeld Asset Management Wertpapiere / „AMW“) haben sich ebenfalls diesen Grundsätzen angeschlossen und unterstreichen damit ihr Engagement für die Berücksichtigung von ESG-Faktoren in ihren Anlageprozessen im Rahmen ihrer treuhänderischen Verantwortung. Die o. g. Tochtergesellschaften der DekaBank (Geschäftsfeld AMW) sind Mitglied bei den UN PRI und berichten jährlich an die UN PRI über ihre Einhaltung der Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren (Transparency Report), darunter Maßnahmen zur Identifizierung und Vermeidung von Nachhaltigkeitsrisiken wie z.B. Kontroversen im Zusammenhang mit Menschenrechten oder UN Global Compact Verstöße. Ebenso wird jährlich über den Fortschritt der eigenen Klimaziele als Unterzeichner der Net Zero Asset Managers Initiative berichtet. UN PRI bewertet und veröffentlicht die Berichte. Darüber hinaus erfolgt eine jährliche Berichterstattung zum Klimatransitionsplan des der o. a. Tochtergesellschaften der DekaBank (Geschäftsfeld AMW) im Rahmen des CSRD-Berichts der Deka. Die Deka Investment GmbH nimmt darüber hinaus vereinzelt als Mitunterzeichner an kollaborativen Engagement-Initiativen teil, die von UN PRI oder CDP (Carbon Disclosure Projekt) initiiert werden.

Die Deka unterzeichnete verschiedene Selbstverpflichtungen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeit der Deka und ihrer Projekte. Damit hat sie ein Engagement für eine nachhaltige Entwicklung bewiesen, das weit über die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften hinausgeht. Diese Verpflichtungen sind öffentlich zugänglich.

Die folgenden Angaben, Erklärungen und Statistiken gelten bis zum 31. Dezember 2025.

Deka

Die DekaBank ist eine Anstalt des öffentlichen Rechts mit Sitz in Frankfurt am Main und Berlin. Sie befindet sich zu 100 % im Besitz der deutschen Sparkassen. 50 % der Anteile werden über die Deka Erwerbsgesellschaft mbH & Co. KG gehalten. Die Sparkassen halten ihre Anteile über diese Gesellschaft, die sich im Besitz ihrer regionalen Sparkassen- und Giroverbände befindet. 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.

Die 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, Wien, Warschau, New York und Singapur.

Der Ethikkodex der Deka dient als verbindlicher Rahmen für ein einwandfreies Auftreten und Handeln unserer Mitarbeitenden, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder sowie für Dritte, die für uns tätig sind. Er stellt insoweit einen wesentlichen Baustein zur Stärkung einer Kultur dar, die darauf abzielt, ein verantwortungsbewusstes Verhalten zu fördern, einen Mehrwert zu erzeugen und unseren Ruf zu schützen. Der Ethikkodex bildet eine Grundlage für unsere Handlungsanweisungen, Kontrollen und interne Prozesse. Der Baustein „Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex“ ist in das Mitarbeitendengespräch integriert, das mindestens jährlich zwischen der Führungskraft und den ihr zugeordneten Mitarbeitenden geführt wird. Wird dabei festgehalten, dass es zu einem Verstoß gegen den Ethikkodex gekommen ist, ist eine Bonuskürzung (Malusregelung) möglich.

Das Engagement der Deka für eine nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltigkeitsleistung zeigt sich in den Nachhaltigkeitsratings (vergeben von Nachhaltigkeitsratingagenturen). Insgesamt bestätigen die Nachhaltigkeitsratings der Deka die Qualität ihrer Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit. Im Jahr 2025 erhielt die Deka von ISS ESG das Corporate Rating „C Prime“ und von Sustainalytics das ESG Risk Rating „19.0 Low Risk“.

Die Deka verfügt in ihrer Kreditrisikostategie über eine umfangreiche Negativliste 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 dieser Liste 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 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.

Auch die DekaBank selbst hält sich an die Kernarbeitsnormen der ILO. Dabei handelt es sich um Sozialstandards im Rahmen des globalen Handelssystems. Sie sollen menschenwürdige Arbeitsbedingungen und einen angemessenen Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewährleisten. Finanzierungen von Unternehmen, die diese Standards nicht einhalten, sind durch die Negativliste der Deka grundsätzlich ausgeschlossen. Diese Transaktionen können nur mit einer Ausnahmegenehmigung des Vorstands getätigt werden.

Diskriminierung

Für die 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.

Die Deka fördert durch ihre Politik Vielfalt, Integration und Chancengleichheit. Dies ist in der Diversity-Strategie festgeschrieben und gilt insbesondere für folgende Diversity-Dimensionen: Geschlecht/Gender, Altersstruktur und Generationsmix, kultureller Hintergrund/nationale Herkunft (einschließlich ethnischer Zugehörigkeit und Hautfarbe), körperliche und geistige Fähigkeiten (Behinderung), soziale Herkunft und sexuelle Orientierung. Diese Strategie ist Teil der Unternehmensstrategie und steht für ein langfristiges Engagement der Deka für Vielfalt und Chancengleichheit. Die aktuellen Ziele des Gleichstellungsplans sind ein wesentlicher Bestandteil der Strategie.

Neben dem Vorstand der DekaBank ist das Diversity Council das wichtigste Gremium zur Förderung von Diversity in der Deka. Mitglieder sind der Vorstandsvorsitzende der DekaBank 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.

Da Menschen mit nicht sichtbaren Behinderungen ihre Behinderungen aus Angst vor Vorurteilen oder Diskriminierung oft geheim halten, fördert die Deka aktiv eine vertrauensbildende Kultur zur Unterstützung von Menschen mit eingeschränkten körperlichen oder geistigen Fähigkeiten. Zu diesem Zweck wurde im Jahr 2025 eine neue Deka-weite Inklusionsvereinbarung abgeschlossen und ein Inklusionsteam als Arbeitsgruppe gegründet, um Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderungen entgegenzuwirken.

Die Diversity-Strategie wird umgesetzt, um Diskriminierung zu verhindern oder einzudämmen und Vielfalt und Integration zu fördern. In diesem Zusammenhang wurden zwei Personen eingestellt, die ausschließlich hierfür zuständig sind. Zur Sensibilisierung für den umfassenden Themenkomplex „Diversity im Arbeitsumfeld“ werden zentrale Weiterbildungsangebote als Präsenz- und Onlineschulungen via DekaLearning (ein gruppenweites internes Schulungsinstrument) für alle Arbeitnehmenden und Führungskräfte angeboten. Zusätzlich wurden speziell für Führungskräfte „Unconscious Bias Trainings“ durchgeführt, um den Umgang mit unbewussten Denkmustern zu schulen. Netzwerke und Communities bieten zusätzliche Anlaufstellen für Betroffene und Interessierte. Ein Leitfaden zur gendersensiblen Sprache bietet darüber hinaus Hilfestellung beim Schreiben inklusiver Texte.

Zur Förderung einer inklusiven Unternehmenskultur wurde im Berichtsjahr sowohl im Kontext verschiedener Managementveranstaltungen als auch durch weitere Events hierfür sensibilisiert. So wird jährlich der von dem *Charta der Vielfalt e.V.* initiierte Diversity Tag auch in der Deka gefeiert. Dabei wird ein breites Spektrum an Aktivitäten für alle Arbeitnehmenden vor Ort und digital angeboten: Workshops und Vorträge, Informationsstände und Mitmachaktionen schaffen Aufmerksamkeit für Vielfalt und Inklusion.

Zwangsarbeit

Die Deka lehnt jede Form von Sklaverei, Zwangsarbeit und Schuldknechtschaft ab und garantiert ihren Mitarbeitenden das Recht und die Möglichkeit, eine Beschäftigung freiwillig wieder aufzugeben.

Die Themen Arbeits- und Menschenrechte haben im Berichtsjahr als Ergebnis des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) weiterhin Bedeutung. Das Gesetz trat am 1. Januar 2023 für Unternehmen mit Sitz in Deutschland und mit mindestens 3.000 Beschäftigten vollständig in Kraft. Die jährlich im Rahmen des LkSG durchzuführende Risikobewertung beinhaltet die Identifizierung möglicher signifikanter Risiken von Kinder- oder Zwangsarbeit. Im Berichtszeitraum wurden bei der DekaBank keine Umstände festgestellt, die einen diesbezüglichen Verdacht begründen. Die meisten Dienstleister und Zulieferer sind in Deutschland und der Europäischen Union ansässig, was das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit weiter verringert.

Die gesetzlich geforderte Grundsaterklärung wird jährlich nach Durchführung bzw. Abschluss der Risikoanalyse 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 Grundsaterklärung 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 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.

Die Nachhaltigkeitserklärung der DekaBank bekräftigt die Ablehnung dieser Aktivitäten durch die DekaBank und untersagt sie ausdrücklich ihren Dienstleistern und Lieferanten. Die DekaBank führt jährlich eine Risikobewertung ihrer Dienstleister und Lieferanten im Hinblick auf potenzielle Risiken im Zusammenhang mit diesen Themen durch.

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 haben die Angebote des Gesundheitsmanagements eine große Bedeutung und tragen 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.

Mindestlohn, Arbeitszeiten

Die Deka stellt sicher, dass Löhne die jeweils geltenden gesetzlich vorgeschriebenen Mindestanforderungen und Industriestandards ohne unzulässige Abzüge erfüllen. In der Deka wird sichergestellt, dass alle Beschäftigten mindestens den geltenden gesetzlichen Mindestlohn erhalten.

Die Deka kommt damit nicht weiterhin nur allen gesetzlichen Anforderungen nach, sondern setzt sich auch dafür ein, faire und transparente Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Unzulässige Lohnabzüge werden ausgeschlossen. 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.

In 2024 wurde ein neues variables Vergütungssystem für Mitarbeitende sowie Führungskräfte eingeführt, das sich am gemeinsam erzielten Erfolg der Deka orientiert. Nachhaltigkeitsaspekte werden bei der variablen Vergütung an verschiedenen Stellen berücksichtigt – sowohl für Mitarbeitende als auch für den Vorstand.

In der Deka wird durch entsprechende Prozesse sichergestellt, dass alle geltenden gesetzlichen Regelungen zu Arbeitszeiten und Ruhepausen eingehalten werden. Dazu gehören insbesondere die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der täglichen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sowie der Mindestruhezeiten. Bei der Einstellung von minderjährigen Beschäftigten, insbesondere im Rahmen unserer Ausbildungsjahrgänge, werden die gesetzlichen Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) umfassend eingehalten. Die flexible Arbeitszeitgestaltung und unsere Angebote für mobiles Arbeiten unterstützen eine ausgewogene Work-Life-Balance. Grundsätzlich haben die Mitarbeitende das Recht, 40 Prozent der Arbeitszeit mobil zu arbeiten.

Als weiterer Baustein von „New Work“ und flexiblen Arbeitsbedingungen wurde im Jahr 2023 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) sowie die Regelungen zum Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) einzuhalten.

Als Teil der umfassenden Prüfung der Nachhaltigkeitserklärung 2021 wurde festgelegt, dass die Vertragspartner der DekaBank bei Bestehen von Anhaltspunkten für Verstöße gegen die Nachhaltigkeitserklärung zu einer Stellungnahme und Dokumentation verpflichtet sind, um eine Beurteilung der Situation zu ermöglichen. Per Ende 2025 hatten 522 Zulieferer die Nachhaltigkeitserklärung unterzeichnet. Hinsichtlich des Strategischen Einkaufs sind dies etwa 93 Prozent der Beschaffungsausgaben. Die verbleibenden 7 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 Erklärungen auf die Unterzeichnung verzichtet wird. Mit insgesamt 131 Zulieferern 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.

Im Bereich Compliance sind die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance, Anti-Financial Crime sowie Corporate Compliance zusammengefasst. Hierbei bündelt die zentrale Stelle Anti-Financial Crime die Geldwäschebekämpfung, die Abwehr von Terrorismusfinanzierung, Maßnahmen zur Verhinderung strafbarer Handlungen sowie die Umsetzung von Finanzsanktionen und Embargos.

Gemäß den Vorgaben „Betrugspräventionssystem“ ist jede auffällige Unregelmäßigkeit / jeder Verdacht auf strafbare Handlung dem Bereich Compliance mitzuteilen. Zusätzlich fragt Compliance bei anderen Organisationseinheiten und verantwortlichen Funktionsträgern mögliche Auffälligkeiten regelmäßig ab (unter anderem die Schadensdatenbank für operationelle Risiken). Hierzu wird eine Datenbank geführt, die sämtliche bekanntgewordenen, möglichen strafbaren Handlungen enthält und ihnen eine entsprechende Deliktskategorie (relevant für die Risikoanalyse strafbarer Handlungen) zuweist.

Das Betrugspräventionssystem der Deka beinhaltet die internen Sicherungsmaßnahmen, die Mechanismen zur Ermittlung, Berichterstattung und Untersuchung von Bedenken hinsichtlich rechtswidriger Verhaltensweisen oder Verhaltensweisen, die im Widerspruch zum Ethikkodex der Deka stehen. Dadurch soll auch der Ruf der Deka geschützt und dem Interesse der Öffentlichkeit, den Geschäftspartnern und Kunden an einer integeren Deka Rechnung getragen werden.

Im Berichtsjahr sind keine Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften bekannt geworden.

Schulungen

Wie in den Vorjahren haben auch im Berichtsjahr alle neuen Mitarbeitenden an einer Ersts Schulung zum Thema Compliance teilgenommen. Zudem besteht für alle Mitarbeitenden 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.

Beschwerden

Zum Thema menschenrechtlicher Auswirkungen der Tätigkeiten der Deka wurden im Rahmen des Lieferkettengesetzes (LkSG) keine Beschwerden eingereicht.

Berichterstattung der Deka

In der Präambel des Ethikkodex ist festgelegt, dass im Rahmen des Mitarbeitendengesprächs eine gemeinsame Prüfung von Führungskraft und Mitarbeitenden erfolgt, ob ihr Verhalten im Einklang mit dem Ethikkodex steht. 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 Jahr 2023 erfolgte eine Ergänzung des Hinweisgebersystems, um den gesetzlichen Anforderungen des § 8 des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes gerecht zu werden. Aufgrund des im Juli 2023 in Kraft getretenen Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) erfolgten eine Reihe von gesetzlich erforderlichen Ergänzungen in Schulungsunterlagen sowie im Internet- und Intranet-Auftritt der Deka. Mit Inkrafttreten des Gesetzes wurden alle Mitarbeitenden über die entsprechenden Vorgaben und Strukturen innerhalb der Deka informiert.

Der Prozess der DekaBank hinsichtlich der Risikobewertung, der Sorgfaltspflicht und der Überwachung im Zusammenhang mit möglichen Menschenrechtsverletzungen wird jährlich in der Grundsatzerklärung der DekaBank zum deutschen Lieferkettengesetz dokumentiert.

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 wird gemäß § 54 Abs. 1 des britischen Modern Slavery Act 2015 abgegeben und stellt die Erklärung der Deka zu Sklaverei und Menschenhandel für das am 31. Dezember 2025 endende Geschäftsjahr dar.

Frankfurt, 30. Juni 2026



Martin Klaus Müller



ppa. Manfred Karg

Herausgegeben von

DekaBank
Deutsche Girozentrale
Anstalt des öffentlichen Rechts
Große Gallusstraße 14
60315 Frankfurt am Main

www.deka.de
nachhaltigkeit@deka.de