

Nachhaltigkeitsbericht 2015

Deka-Gruppe

Deka-Gruppe – Kennzahlen 2015

Kennzahlen zur Geschäftsentwicklung		31.12.2015	31.12.2014
Bilanzsumme	Mio. €	107.981	113.175
Total Assets	Mio. €	240.045	220.356
davon Retailkunden	Mio. €	123.058	110.322
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	116.987	110.034
Depotanzahl	Tsd.	4.054	3.922
		2015	2014
Nettovertriebsleistung ¹⁾	Mio. €	19.505	13.169
davon Retailkunden	Mio. €	10.196	5.204
davon Institutionelle Kunden	Mio. €	9.308	7.965
Nachhaltigkeitsrating²⁾			
imug		Positive	Positive
MSCI		AA	–
oekom research		Prime C	Prime C
Sustainalytics	Punkte	73	70
Nachhaltige Produkte			
Volumen nachhaltiger Retailfonds	Mrd. €	1,9	1,3
Veraltetes Kapital in nachhaltigen Produkten (Wertpapiere)	Mrd. €	6,6	6,2
Anteil zertifizierter Gebäude in Immobilienfonds ³⁾	%	60	51
Nachhaltiges Anlagevolumen in Eigenanlagen (Depot A)	Mrd. €	15,2	20
Nachhaltiges Personalmanagement			
Anzahl Mitarbeiter	Gruppenweit	4.277	4.183
	Deutschland	3.858	3.743
Frauenanteil in Deutschland	%	39,5	39,2
Frauenanteil in Führungsebenen in Deutschland	%	17,8	16,5
Teilzeitquote in Deutschland	%	16,7	16
Fluktuationsquote in Deutschland	%	3,9	4,2
Finanzieller Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland	€/MA	1.001	1.170
Nachhaltiger Bankbetrieb⁴⁾			
Stromverbrauch	GJ	41.900	43.895
Energieverbrauch (gesamt)	GJ	70.240	73.211
Papierverbrauch ⁵⁾	t	559	631
Trinkwasserverbrauch (gesamt)	m ³	36.330	39.479
Abfallaufkommen	t	326	353
Dienstreiseverkehr (gruppenweit)	km	21.466.250	21.813.703
THG direkt	kg	1.853.998	1.814.527
THG indirekt	kg	8.217.725	8.097.797
THG sonstige indirekte	kg	3.254.373	3.043.497
THG ⁶⁾ -Emission (gesamt)	kg	13.326.098	12.955.822
Gesellschaftliches Engagement			
Ausgaben für Stiftungen, Spenden und Sponsoring	Mio. €	1,92	1,94

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

²⁾ Stand: imug: 25.4.2016 (Emittent neutral CC, Hypothekendarlehen positive B); MSCI: 27.4.2016; oekom research: 1.9.2015; Sustainalytics: 19.6.2015; siehe auch Absatz „Nachhaltigkeitsratings“, S. 11.

³⁾ Siehe diesbezüglich Kapitel „Nachhaltige Produkte“.

⁴⁾ Zahlen beziehen sich auf (ausgenommen Dienstreiseverkehr und Papierverbrauch) die vier Gebäude am Standort Frankfurt am Main

⁵⁾ Setzt sich zusammen aus: Briefpapier, Vordrucke, Umschläge, Formulare, Kopierpapier (allgemeines Büropapier), Werbeprospektive/Publikationen

⁶⁾ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere klimarelevante Gase zusammengefasst: Methan, Lachgas, Schwefel-Hexafluorid und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen.

Global-Compact-Fortschrittserklärung	2
Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsstrategie	4
Nachhaltige Produkte	12
Nachhaltiges Personalmanagement	19
Nachhaltiger Bankbetrieb/Umweltmanagement	27
Gesellschaftliches Engagement	31
Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung	34

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4 erstellt. Die sektorspezifischen Bestimmungen für Finanzdienstleister (Financial Services Sector Supplement) fanden ebenfalls Berücksichtigung. Alle Angaben im Bericht beziehen sich grundsätzlich auf das Kalenderjahr 2015, Abweichungen sind entsprechend gekennzeichnet.

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Anlegen statt stilllegen“ – unter diesem Titel hat die Deka-Gruppe im Jahr 2015 eine Informationskampagne zum Thema Wertpapierinvestitionen gestartet. Denn angesichts der anhaltend sehr niedrigen Zinsen lassen sich die für den Aufbau von Vermögen und die Vorsorge für das Alter unbedingt erforderlichen Renditen nach unserer Überzeugung nur mit Wertpapieren erreichen. Auch und gerade Menschen mit mittleren und geringen Einkommen sollten ihre Anlagen entsprechend ausrichten. Dabei gilt es, Risiken im Blick zu behalten und die richtige Mischung aus Ertrag und Stabilität zu finden – beides wiederum funktioniert nicht ohne eine sinnvolle Streuung der Investitionen und eine fundierte und kundenorientierte Beratung.

Als Wertpapierhaus der Sparkassen sind wir diesem Anspruch in ganz besonderem Umfang verpflichtet. Wir sehen es daher als unsere Aufgabe an, die Wertpapierkultur in Deutschland so fortzuentwickeln, dass sie noch mehr und besser auf die Interessen des einzelnen Anlegers und der Gesellschaft als Ganzes ausgerichtet und damit im besten Sinne nachhaltig ist. Dazu gehört für uns auch, mit unseren Bankprodukten und Dienstleistungen einen Beitrag für eine nachhaltige Geldanlage zu leisten.

Dass wir diesen Anspruch in unserem täglichen Geschäft mit Leben füllen, belegt die Tatsache, dass für unsere Eigenanlagen im Volumen von mehr als 15 Mrd. Euro (Stand: 31. Dezember 2015) ein Nachhaltigkeitsfilter gilt, der Investitionen in kontroverse Geschäftsmodelle ausschließt. Seit 2013 haben wir unseren Kreditprozess so modifiziert, dass jede Finanzierung vorab auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien geprüft wird. Unsere Leistungen werden von führenden nationalen und internationalen Ratingagenturen, die sich auf das Thema Nachhaltigkeit spezialisiert haben, geprüft und positiv bewertet.

Besonders gefreut hat uns dabei, dass die Deka hier von MSCI – einem global tätigen Anbieter von Nachhaltigkeitsanalysen und Ratings im Bereich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) – auf Anhieb mit einem sehr guten AA bewertet wurde. Nachhaltiges Handeln bedeutet für uns, bei den eigenen Entscheidungen die Interessen aller relevanten Anspruchsgruppen (Stakeholder) im Blick zu haben. 2015 sind wir daher erstmals auch in einem formalisierten Prozess mit unseren wesentlichen Stakeholdern in den Dialog getreten und haben sie befragt, welche Aspekte für sie besonders wichtig sind. Dies haben wir im Rahmen einer gemeinsam mit dem Sparkassenverband Baden-Württemberg initiierten Materiality-Studie, die die imug Beratungsgesellschaft im letzten Quartal des Berichtsjahres durchführte, umgesetzt. Neben dem Sparkassenverband Baden-Württemberg haben auch der Rheinische Sparkassen- und Giroverband, der Sparkassenverband Westfalen-Lippe sowie die Kreissparkasse Köln und die Sparkasse Hannover diese Befragung unterstützt. Das Ergebnis ist für uns die Grundlage, unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit weiterzuentwickeln und auch die Berichterstattung zu diesem Thema entsprechend auszurichten. Dabei verfahren wir nach dem Grundsatz „Fokus auf das Wesentliche“. Ein wesentlicher Wunsch unserer Stakeholder war es, die Informationen zu den Themenfeldern Nachhaltige Unternehmensführung und Nachhaltige Produkte in der Berichterstattung auszubauen. Diesem Wunsch kommen wir mit diesem Bericht sehr gerne nach.

Mit dem Nachhaltigkeitsbericht 2015 legen wir unsere Leistungen im Hinblick auf ein Wirtschaften offen, das auf eine wertorientierte Weiterentwicklung des Unternehmens auf die Bedürfnisse der Endkunden sowie die Gesellschaft als Ganzes und den schonenden Umgang mit unseren natürlichen Lebensbedingungen ausgerichtet ist.

Der Bericht gibt auch Auskunft darüber, wie wir bei der Umsetzung der zehn international anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung vorangekommen sind, auf die wir uns im Rahmen des UN Global Compact verpflichtet haben. Der Bericht basiert auf den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI), erstmals in der Fassung G4 einschließlich der branchenspezifischen Ergänzung für Finanzdienstleister. Den GRI-Content-Index finden Sie auf unserer Website www.deka.de.

Nachhaltigkeit ist ein unverzichtbarer Bestandteil unserer Geschäftsstrategie und damit Teil der DNA unseres Geschäftsmodells. Aus diesem Grund haben wir die Nachhaltigkeit Ende 2015 als festen Bestandteil in das vom Vorstand beschlossene strategische Transformationsprogramm D18 aufgenommen. Wir sind uns bewusst, dass damit ein hoher Anspruch formuliert ist, und arbeiten stetig daran, ihm gerecht zu werden – im Sinne unserer Eigentümer, unserer Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft.

Dabei freuen wir uns auf den Dialog mit Ihnen.

Es grüßt Sie herzlich



Michael Rüdiger
Vorsitzender des Vorstands



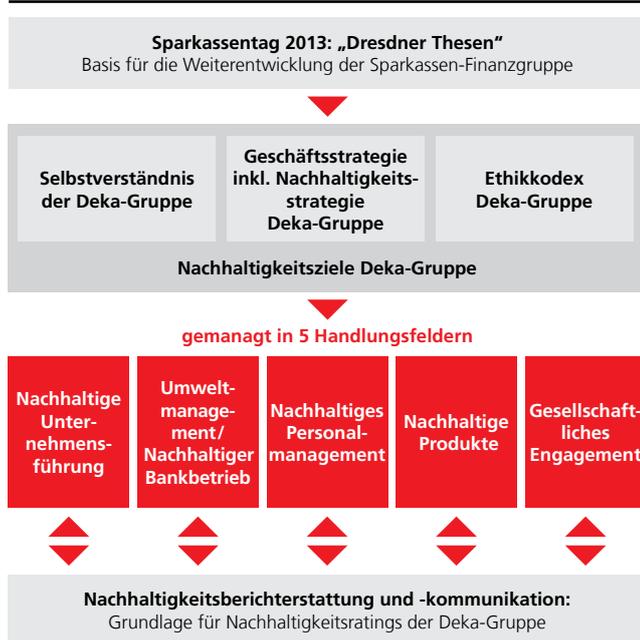
Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsstrategie

Die strategische Positionierung zur Nachhaltigkeit ist verbindlicher Teil der jährlich zu aktualisierenden Geschäftsstrategie der Deka-Gruppe. Diese wird vom Vorstand erstellt, verabschiedet und dem Verwaltungsrat wie auch der Aufsicht gegenüber kommuniziert. Seit 2015 verzichten wir auf eine isolierte Nachhaltigkeitsstrategie. Als Wertpapierhaus der Sparkassen managen wir Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette im Dreiklang von Ökonomie, Ökologie und gesellschaftlicher Verantwortung. Bei der kontinuierlichen Weiterentwicklung unseres Nachhaltigkeitsansatzes und bei der Ausrichtung der Berichterstattung orientieren wir uns ab 2015 – auf Basis einer jährlich durchzuführenden Wesentlichkeitsstudie – noch stärker daran, welche Handlungsfelder unsere Stakeholder als besonders relevant erachten.

Das Bekenntnis zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung ist fest im „Selbstverständnis der Deka-Gruppe“ verankert. Das Selbstverständnis leitet sich aus dem Auftrag als Wertpapierhaus der Sparkassen ab und basiert auf den im Jahr 2013 in den „Dresdner Thesen“ verabschiedeten strategischen Leitlinien ihrer Eigentümer, die diese in der „Düsseldorfer Erklärung“ des 25. Sparkassentages im April 2016 um das Versprechen zur weiteren Stärkung der nachhaltigen regionalen Entwicklung ausgeweitet haben. Den in der Geschäftsstrategie verankerten Ansatz zur nachhaltigen Unternehmensführung finden Sie auf www.deka.de.

Die Abteilung Nachhaltigkeitsmanagement koordiniert im Auftrag des Vorstands alle entsprechenden Aktivitäten in der Deka-Gruppe.

Nachhaltigkeitsansatz der DekaBank (Abb. 1)



Stakeholder-Dialog und Wesentlichkeitsanalyse

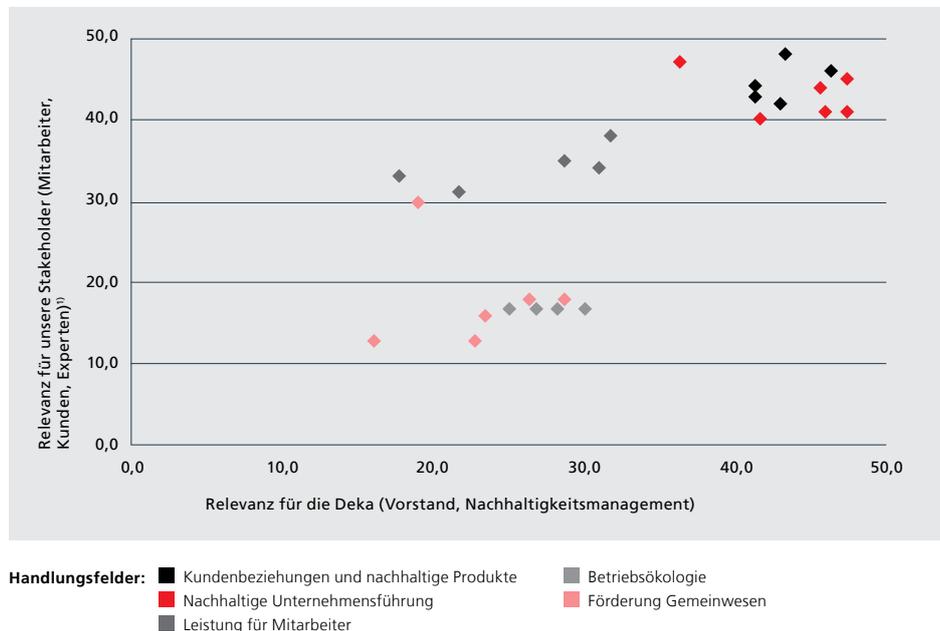
Im Zuge der Berichterstattung nach GRI G4 hat die DekaBank den im Vorwort genannten Stakeholder-Dialog Ende 2015 als ausschließlich onlinegestützte Befragung geführt. Insgesamt haben 2.699 Teilnehmer an der Befragung der Sparkassen und der Deka teilgenommen, davon 1.854 Mitarbeiter, 608 Kunden, 94 Experten und 96 sonstige Anspruchsgruppen¹⁾.

Die Wesentlichkeitsstudie deckte thematisch die fünf Handlungsfelder der nachhaltigen Unternehmensführung der DekaBank ab. Gefragt wurde, welche Bedeutung die Stakeholder dem jeweiligen Handlungsfeld und den dazugehörigen Aspekten beimessen und wie sie die Nachhaltigkeitsleistung der Deka-Gruppe im jeweiligen Handlungsfeld bewerten (siehe Abb. 2 auf Seite 5).

Im Ergebnis wünschen unsere Stakeholder, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung künftig deutlich stärkeres Gewicht auf die Themenfelder „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Kundenbeziehung und nachhaltige Produkte“ legt. Wir haben diese Anforderung in diesem Bericht umgesetzt und haben im Gegenzug den inhaltlichen Anteil der Themenfelder „Betriebsökologie“ (Umweltmanagement) und „Förderaktivitäten“ (Gesellschaftliches Engagement) deutlich kompakter gestaltet.

¹⁾ Zu den Experten zählen Verbände und Vereinigungen, NGOs, Ratingagenturen, Finanzmarktexperten und Wissenschaft. Sonstige Anspruchsgruppen beinhalten Lieferanten/Dienstleister der Deka und andere Gruppen.

Wesentlichkeitsmatrix – Bewertung relevanter Nachhaltigkeitsthemen (Abb. 2)



¹⁾ Die Relevanz des Einzelthemas wurde von einer 5er-Skala auf eine 100er-Skala transformiert und mit den ebenfalls indizierten Ratingergebnissen der einzelnen Handlungsfelder gewichtet.

Kommunikation zu Nachhaltigkeitsthemen

Über die Befragung im Rahmen der Materiality-Studie hinaus pflegen wir einen kontinuierlichen Dialog mit den verschiedenen Stakeholder-Gruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen und informieren diese zeitnah über Ereignisse und Entwicklungen. Dabei setzt die Deka auf einen integrierten Kommunikationsansatz. Für die Information der Öffentlichkeit, der Mitarbeiter und der Anteilseigner nutzt die Deka verschiedene Kanäle. Die Mitarbeiter informiert sie regelmäßig über Nachhaltigkeitsthemen im Mitarbeitermagazin und im Intranet.

Ein Beispiel für die kanalübergreifende Kommunikation eines Nachhaltigkeitsthemas ist das letzte Ratingergebnis von oekom research. Das Wertpapierhaus der Sparkassen hatte dabei die verbesserte Gesamtnote „C“ erzielt und erneut den „Prime“-Status erreicht. Dazu hat die Deka im Januar 2015 eine Presseinformation versandt und die eigenen Mitarbeiter mit einer Meldung im Deka-Intranet „DekaBank Inline“ sowie im Mitarbeitermagazin „inkom“ informiert. Darüber hinaus hat die Deka ihre Anteilseigner und exklusiven Vertriebspartner, die Sparkassen, davon in Kenntnis gesetzt.

Eine weitere wichtige Zielgruppe in der Kommunikation sind die auf Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Ratingagenturen. In der Kommunikation mit Externen geschieht dies insbesondere über eine aktive Medien- und Öffentlichkeitsarbeit, die Kommunikation mit Kunden sowie über den Dialog mit auf Nachhaltigkeitsratings spezialisierten Agenturen. Die Deka pflegt mit den Agenturen MSCI, Sustainalytics, oekom research und imug einen engen Austausch.

Nachhaltige Unternehmensführung

Die DekaBank ist eine bundesunmittelbare Anstalt des öffentlichen Rechts und Teil der Sparkassen-Finanzgruppe. Sie ist den Prinzipien Subsidiarität und Gemeinwohlorientierung verpflichtet. Kunden, Eigentümer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von der Deka-Gruppe qualitativ hochwertige Bankdienstleistungen erwarten, die nicht nur gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen, sondern auch ethischen und gesellschaftlichen Ansprüchen genügen.

Interne Regelwerke und Standards

Verbindlicher Orientierungsrahmen für das Handeln der Mitarbeiter und Dritter, die im Namen der Deka-Gruppe agieren, ist der Ethikkodex. Er ist Grundlage für eine rechtskonforme, offene, transparente und mehrwertorientierte Unternehmenskultur der Deka-Gruppe. Der Kodex ist in seiner aktuellen Fassung vom 1. Juni 2014 für alle Stakeholder auf der Website der Deka-Gruppe einsehbar.

Die Einhaltung der Wohlverhaltensregeln wird ab dem Geschäftsjahr 2016 einheitlich für alle Mitarbeiter der Deka-Gruppe überprüft.

Im Rahmen des Zielerreichungsgesprächs bewertet die Führungskraft anhand des Ethikkodexes, ob das Verhalten des Mitarbeiters im Einklang mit den Wohlverhaltensregeln stand.

Externen Regelwerke und Standards

Das Bekenntnis zur nachhaltigen Geschäftsausrichtung dokumentiert sich auch durch den 2011 erfolgten Beitritt zum UN Global Compact sowie die Unterzeichnung der Equator Principles. Darüber hinaus hat die Deka-Gruppe im Dezember 2013 den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rats für Nachhaltige Entwicklung (RNE) der Bundesregierung unterzeichnet. Die Entsprechenserklärung zum DNK wurde im Dezember 2015 (für den Berichtszeitraum 2014) zuletzt erneuert.

Die Deka hält sich seit 2008 bei der Projektfinanzierung an die Equator Principles und hat im Jahr 2011 die Beitrittserklärung unterzeichnet. Den aktuellen Report finden Sie auf der Website der Equator Principles (www.equator-principles.com).

Die Deka Investment GmbH hat die Prinzipien der Vereinten Nationen für nachhaltiges und verantwortungsvolles Investment (United Nations Principles for Responsible Investment, UN PRI) im Jahr 2012 unterzeichnet. Mit diesem Abkommen verpflichten sich institutionelle Investoren, nachhaltig und im Sinne der Gesellschaft verantwortungsbewusst zu agieren. Das UN-PRI-Abkommen basiert auf dem Ansatz, dass Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Themen (kurz ESG) Einfluss auf das Ergebnis eines Anlageportfolios haben können.

So sehen die sechs UN-PRI-Prinzipien vor, dass ESG-Themen verstärkt in Analyse- und Entscheidungsprozesse einbezogen werden und aktiv in der Aktionärspolitik und -praxis zum Tragen kommen. Außerdem wird eine angemessene Offenlegung in Bezug auf ESG-Themen bei den Unternehmen und Körperschaften gefordert, in denen die Deka investiert ist. Als Unterzeichner des Abkommens verpflichtet sich die Deka Investment GmbH, jährlich ein Reporting über die Umsetzung der einzelnen Prinzipien zu erstellen. Auf Basis dieser Informationen werden die Aktivitäten der Unterzeichner vom PRI-Sekretariat bewertet und zudem in einem jährlich erscheinenden Report auf der Website der UN PRIs veröffentlicht.

In der Nachhaltigkeitsberichterstattung orientiert sich die Deka-Gruppe an den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) in der Fassung G4 sowie der für Finanzdienstleister relevanten branchenspezifischen Ergänzung (Financial Services Sector Supplement). Der Nachhaltigkeitsbericht entspricht dem Berichtslevel Core. Er wurde durch einen unabhängigen Gutachter geprüft.

Compliance

Der Zentralbereich Compliance trägt maßgeblich dazu bei, dass sich die DekaBank im Interesse ihrer Kunden stets im Einklang mit den jeweils gültigen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Regelungen sowie den zum Teil noch strengeren internen Vorgaben verhält. Unter dem Dach des Zentralbereichs Compliance sind die Themenkomplexe Kapitalmarkt- und Immobilien-Compliance, MaRisk-Compliance, Steuer-Compliance und Informationssicherheitsmanagement zusammengefasst. Außerdem ist hier die Zuständigkeit für die Geldwäschebekämpfung, die Abwehr von Terrorismusfinanzierung, die Umsetzung von EU-Sanktionen und Embargos sowie die Prävention von betrügerischen und sonstigen strafbaren Handlungen angesiedelt.

Der Zentralbereich entwickelt gruppenweite Standards und Richtlinien zu relevanten Fragen und trägt mit entsprechenden Schulungen und Beratung für deren Umsetzung Sorge. Darüber hinaus wirkt er maßgeblich an Projekten und Prozessen mit, die zum Ziel haben, dass die Deka-Gruppe regulatorische Anforderungen erfüllt sowie eventuelle Interessenkonflikte identifiziert und möglichst vermeidet. Der Zentralbereich führt Überwachungs- und Kontrollaufgaben auf allen Ebenen des Bankbetriebs durch und widmet sich dem systematischen Management potenzieller Compliance-Risiken.

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. Eine Nutzung intransparenter geschäftlicher Organisationsformen, die der Steuerhinterziehung dienen, ist dadurch auch in der Schweiz (Geschäftsbetrieb wurde zum Ende des Jahres 2014 eingestellt) und Luxemburg ausgeschlossen.

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

Im Ethikkodex ist auch das Hinweisgebersystem (Whistleblowing) geregelt. Es stellt sicher, dass Hinweise von Mitarbeitern, 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. Der Ombudsmann unterliegt als Rechtsanwalt der anwaltlichen Verschwiegenheitspflicht. Über unser Hinweisgebersystem sind die Anonymität und der Schutz von Hinweisgebern sichergestellt.

Grundsätzlich stehen die Kollegen des Compliance-Bereichs allen Mitarbeitern bei Fragen oder Unsicherheiten zu Integritätsthemen als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Kontaktdaten der Compliance-Kollegen werden den Mitarbeitern bereits bei Eintritt in das Unternehmen kommuniziert und sind jederzeit zugänglich im Intranet und auf Schulungsunterlagen zu finden.

Verfahren und Kontrollen in den Facheinheiten, aber auch innerhalb der Compliance-Einheit selbst dienen der Verhinderung und Aufdeckung von Unregelmäßigkeiten, beispielsweise im Zusammenhang mit sonstigen strafbaren Handlungen zulasten der Bank, und sind ein fester Bestandteil des Compliance-Managementsystems der Deka-Gruppe.

Im Rahmen der Korruptionsbekämpfung hat die Deka-Gruppe geregelt, unter welchen Rahmenbedingungen Geschenke und Einladungen von und gegenüber Dritten angenommen beziehungsweise ausgesprochen werden dürfen. Der Genehmigungsprozess für alle Mitarbeiter inklusive der Organe ist verbindlich schriftlich fixiert und sein Inhalt wird durch entsprechende Publikationen allen Mitarbeitern präsent gemacht. Grundsätzlich dürfen Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit weder für sich noch für Dritte Geschenke oder Einladungen fordern oder annehmen beziehungsweise gewähren, soweit dadurch die Interessen der DekaBank oder der Kunden beeinträchtigt werden können. Die Gewährung von Geschenken und Einladungen ist, sofern sie den geltenden Gesetzen und anderen Normen entspricht, bis zu einem gewissen Grad mit der marktüblichen Praxis vereinbar. Da hier aber die professionelle Unabhängigkeit aller Beteiligten infrage stehen kann, sind die Mitarbeiter angehalten, schon den bloßen Anschein von Interessenkonflikten zu vermeiden.

Compliance führt Pflichtschulungen für alle Mitarbeiter durch. Für spezielle Mitarbeitergruppen gibt es zudem zusätzliche Schulungen. Bei Bedarf werden darüber hinaus weitere ad-hoc-Schulungen angeboten. Das Schulungskonzept basiert auf Präsenzs Schulungen in Kombination mit Web-based Trainings und Schulungsbriefen.

Datenschutz

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 Vorschriften über den Datenschutz in der Deka-Gruppe Deutschland eingehalten werden. Hierzu ist der Datenschutzbeauftragte dem Vorstand beziehungsweise als externer Datenschutzbeauftragter den Geschäftsführungen der Tochtergesellschaften direkt unterstellt. Um keine Interessenkonflikte entstehen zu lassen, ist der Datenschutzbeauftragte unabhängig vom Zentralbereich Compliance in einer eigenen Einheit im Zentralbereich Recht angesiedelt. Zu seinen Aufgaben gehört es, den Mitarbeitern die relevanten Informationen zum Thema Datenschutz zur Verfügung zu stellen. Dies erfolgt über unterschiedliche Medien, darunter das Intranet und das Mitarbeitermagazin. Darüber hinaus sind die Mitarbeiter verpflichtet, an Online-Tests zu Fragen des Datenschutzes teilzunehmen.

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

Unter anderem trägt die Einheit Datenschutz mit den folgenden Maßnahmen zur nachhaltigen Sicherstellung des Datenschutzes bei:

- Privacy Impact Assessments,
- Laufende Projektbegleitung,
- Einbindung bei Vertragsgestaltungen mit datenschutzrechtlichem Hintergrund,
- Überwachung der ordnungsgemäßen Anwendung von Programmen, mit deren Hilfe personenbezogene Daten verarbeitet werden sollen,
- Einweisung der in der Datenverarbeitung tätigen Personen in die Vorschriften des Datenschutzes im Rahmen von Schulungen sowie die Verpflichtung dieser Personen auf das Datengeheimnis,
- Datenschutzzschulungen,
- Überwachung und Koordinierung der technischen und organisatorischen Maßnahmen, die zur Sicherstellung des Datenschutzes erforderlich sind,
- Durchführung von Vorabkontrollen inklusive der schriftlichen Dokumentation der Ergebnisse,
- Prüfung von Prozessen, Verfahren etc. auf Konformität mit datenschutzrechtlichen Vorschriften,
- Überwachung des Verfahrensverzeichnisses für die Bereiche, die personenbezogene Daten verarbeiten,
- Erarbeitung betriebsinterner Verfahren und Richtlinien zur praktischen Umsetzung der Datenschutzbestimmungen.

Zur Sicherstellung der datenschutzrechtlichen Anforderungen wurden Anweisungen überarbeitet beziehungsweise neue Anweisungen erlassen. In der überarbeiteten Anweisung „Auftragsdatenverarbeitung“ wurden neben Nachschärfungen im Hinblick auf bestehende Prozesse auch neue Regelungen aufgenommen. Es wurden zahlreiche Anlagen/Checklisten integriert, um den gestiegenen Prüf- und Dokumentationspflichten gerecht zu werden. In der neuen Anweisung „Nachschau und Eskalationsprozess von Datenschutzrisiken“ erfolgte eine Standardisierung der Regelungen zur Umsetzung von Feststellungen aus den Datenschutzkontrollen durch die Facheinheiten.

Schulungen/Mitarbeitersensibilisierung

Nach § 4g Absatz 1 Satz 4 Nr. 2 BDSG müssen Datenschutzbeauftragte alle an der Verarbeitung von personenbezogenen Daten beteiligten Mitarbeiter mit Ziel und Inhalt der Datenschutzvorschriften vertraut machen.

Daneben sind die einzelnen Mitarbeiter verpflichtet, dass personenbezogene Daten nicht in unbefugte Hände gelangen oder zugänglich gemacht werden. Darum sind Mitarbeiter auch auf das Datengeheimnis zu verpflichten. Das schreibt § 5 BDSG vor.

Schulung und Sensibilisierung der Beschäftigten sind jedoch nicht nur wegen dieser formellen Vorgaben durchzuführen. Von entscheidender Bedeutung ist es, die Wichtigkeit und den besonderen Stellenwert des Datenschutzes für die DekaBank beim einzelnen Mitarbeiter zu verankern.

Deshalb müssen Schulungen und Sensibilisierungen dafür Sorge tragen, dass neben den allgemeinen Zielen des Datenschutzes kommuniziert wird, was personenbezogene Daten sind und welche Voraussetzungen beim Umgang mit personenbezogenen Daten erfüllt werden müssen. Mitarbeiter müssen über ihre Rechte und Pflichten als handelnde Person im Datenschutz aufgeklärt werden. Darüber hinaus sind die Risiken für das Unternehmen und den Mitarbeiter persönlich bei Verstoß gegen die Bestimmungen darzulegen. Schlussendlich sollen Mitarbeiter das erworbene Wissen auch praktisch anwenden können.

Unsere Sensibilisierungsmaßnahmen berücksichtigen folgende Themen:

- Sensibilisierung der Managementebene für die Belange des Datenschutzes und der Datensicherheit,
- Sensibilisierung der Mitarbeiter für die Belange des Datenschutzes und der Datensicherheit,
- Erläuterung der wichtigsten datenschutzrechtlichen Vorgaben,
- Erläuterung der Datensicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von sicherheitsgefährdenden Handlungen von Mitarbeitern,
- Sanktionen als Folge von Verletzungen der Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes und der Datensicherheit,
- Sicherheitsmaßnahmen außerhalb der automatisierten Datenverarbeitung (zum Beispiel Maßnahmen zur Wahrung des Persönlichkeitsschutzes).

e-Learning-Programm

Mit dem eLearning-Programm können Mitarbeiter die Schulung selbst am eigenen PC-Arbeitsplatz durchführen. Wenn der Mitarbeiter die Datenschutzeschulung durchgearbeitet hat, wird automatisch eine Teilnahmebescheinigung erzeugt, die als Nachweis für die durchgeführte Schulung dient. Eine Dokumentation hierzu erfolgt im Sachgebiet Datenschutz. Alle neuen Mitarbeiter werden schriftlich aufgefordert, sich durch dieses e-Learning-Programm mit den Grundsätzen des Datenschutzes vertraut zu machen. Das Nachhalten der Datenschutzeschulung durch die Mitarbeiter erfolgt ebenfalls durch das Sachgebiet Datenschutz.

Datenschutz-Newsletter

Als fester Bestandteil der Mitarbeiterinformation hat sich der datenschutzrechtliche Newsletter etabliert. Aus zahlreichen Rückmeldungen wissen wir, dass die dargestellte aktuelle datenschutzrechtliche Themenvielfalt einen guten Anklang gefunden hat.

Präsenzschulungen

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben gezeigt, dass Präsenztermine den Vorteil haben, dass durch den direkten Austausch zwischen den Facheinheiten und dem Datenschutz die Themen effizienter angegangen werden können. Insbesondere die punktuelle Einbindung in etablierte Gesprächsrunden (zum Beispiel Jour Fixe) haben zur Erhöhung der Akzeptanz des Datenschutzes beigetragen.

Audits

Der Datenschutzbeauftragte wirkt gemäß § 4g BDSG auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften hin. Dies geschieht auch durch Datenschutzkontrollen der Facheinheiten. Jede Datenschutzkontrolle wird anhand eines Prüfschemas sowie in der Regel durch Stichproben durchgeführt, die Ergebnisse werden dokumentiert und der Facheinheit zur Kenntnis gebracht.

Berichtswesen

Es ist ein Berichtswesen etabliert, welches den Vorstand als auch die jeweiligen Geschäftsführungen der nachgeordneten Unternehmen über festgestellte Compliance-Mängel und Compliance-Risiken informiert. Der Vorstand als auch die jeweiligen Geschäftsführungen der nachgeordneten Unternehmen werden darüber hinaus über Feststellungen aus Datenschutz-Audits und Datenschutz-Risiken regelmäßig informiert.

Des Weiteren ist ein Berichtswesen der lokalen Geldwäsche- und Betrugsbeauftragten gegenüber dem Gruppengeldwäschebeauftragten beziehungsweise dem Gruppenbetrugsbeauftragten geregelt.

Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement der Deko-Gruppe geht nach den Maßgaben der europäischen Richtlinie zur Koordinierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften für bestimmte Organismen für gemeinsame Anlagen in Wertpapieren (OGAW) vor. Es genießt die volle Aufmerksamkeit und Unterstützung der Führungskräfte. Die aufsichtsrechtlichen Prüfungen bestätigen seit Jahren das ordnungsgemäße und angemessene Verfahren.

Die absolute Anzahl der Kundenbeschwerden innerhalb der Gruppe ist seit Jahren rückläufig. Im Berichtsjahr gingen 4.203 Beschwerden ein. Das waren über 11 Prozent weniger als im Jahr 2014, was den niedrigsten Wert seit Beginn der Dokumentation im Jahr 2004 markiert. Als Wertpapierhaus mit über 3,6 Millionen Depotkunden fällt die Mehrheit der Beschwerden bei der Bearbeitung im Depotservice an.

Kunden können jederzeit eine Nachricht oder Beschwerde an die DekoBank richten. Diese wird dann umgehend an die zuständige Facheinheit weitergeleitet und bearbeitet. Des Weiteren haben Kunden die Möglichkeit, sich an die Ombudsstellen des VÖB und BVI sowie an die BaFin oder die Luxemburger Aufsichtsbehörde Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) zu wenden. Im Berichtsjahr haben uns 22 Beschwerden über diesen Weg erreicht.

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

Politisches und gesellschaftliches Engagement

Die DekoBank vertritt ihre Interessen gegenüber der Politik grundsätzlich nur im Rahmen der Mitgliedschaft in Verbänden und Vereinigungen und deren Aktivitäten. Dies gilt auch im Hinblick auf internes Fachwissen, das wir der Politik ebenfalls ausschließlich über unsere Mitgliedschaften und unter Berücksichtigung der Interessen unserer Anteilseigner zur Verfügung stellen.

Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen. Abweichungen können nur mit Genehmigung des Gesamtvorstands erfolgen und fanden im Jahr 2015 nicht statt.

Die Orientierung am Gemeinwohl ist ein wichtiges verbindendes Element zwischen der Deko-Gruppe und den sie tragenden Sparkassen, die diesem Prinzip vollumfänglich verpflichtet sind. Mit Blick darauf vergibt die Deko Spenden an Einrichtungen, die ausschließlich und unmittelbar der Förderung von mildtätigen, kirchlichen und gemeinnützigen Zwecken dienen und die zudem berechtigt sind, steuerliche Zuwendungsbestätigungen auszustellen.

Innovationsmanagement

Nach einer mehrstufigen Pilotphase ist die Innovationsplattform der DekoBank im Oktober 2015 in den Regelbetrieb übergegangen. Hier können Mitarbeiter ihre Ideen zur Verbesserung von Abläufen oder für neue

Produkte einbringen. Der Crowd-Sourcing-Ansatz der Innovationsplattform ermöglicht die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Weiterentwicklung und Bewertung der veröffentlichten Ideen. Für die Bewertung der Ideen ist eine Fünf-Sterne-Skala eingeführt worden, die von „Gefällt mir gar nicht“ bis „Gefällt mir sehr gut“ reicht. Der Sternedurchschnitt kombiniert mit der Anzahl der Bewertungen gibt eine Indikation für die Akzeptanz. Über die Kommentare kann eine Idee im Idealfall weiter ausgesponnen werden und nimmt so an Qualität zu.

Auch Hinweise auf Probleme und Gefahren sind später hilfreich für den betreffenden Fachbereich, der darüber entscheidet, ob eine Idee umgesetzt wird. Aber auch Ideen mit besonders kreativem beziehungsweise nutzenorientiertem Ansatz, die die erforderlichen Kriterien knapp verfehlt haben, werden weitergeleitet.

Im Jahr 2015 sind über die Innovationsplattform sowie die vor deren Einführung bestehende Deka-Ideendatenbank insgesamt 224 Ideen eingegangen, 55 davon im Rahmen eines Vorstands-Ideenwettbewerbs. Hiervon wurden 28 Ideen mit insgesamt 18.000 Euro prämiert.

Umgesetzt wurde zum Beispiel die Idee, die Gehaltsabrechnung abzurunden und die Rest-Cents an den gemeinnützigen Verein „Hilfe für krebskranke Kinder e.V.“ zu spenden. Die Beteiligung an dieser Spende ist freiwillig und erfolgt nur nach vorheriger Anmeldung.

Nachhaltigkeitsratings

Die DekaBank steht mit den unabhängigen Ratingagenturen MSCI, Sustainalytics, oekom research und imug im Dialog. Sie bewerten regelmäßig die Nachhaltigkeits-Performance der Deka-Gruppe. Die Bewertungen der Ratingagenturen sind für uns eine wichtige Orientierungsgröße für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ende 2015 wurde die Deka zum ersten Mal von der MSCI-Nachhaltigkeitssparte bewertet. Das gestiegene Interesse der Investoren an Nachhaltigkeitsratings sowie unsere kontinuierlich soliden Bewertungen bestätigen unseren strategischen Nachhaltigkeitsansatz. Aktuell liegen von folgenden Agenturen Nachhaltigkeitsratings für die Deka-Gruppe vor:

Aktuelle Ratingergebnisse¹⁾ (Abb. 3)



MSCI hat die Deka Ende 2015 zum ersten Mal in ihr Ratinguniversum aufgenommen und auf Anhieb ein sehr gutes Rating von AA vergeben. Das Rating wurde Ende April 2016 erneut bestätigt. Damit platziert sich die Deka innerhalb der Branche „Asset Manager“ auf dem zehnten von 133 Plätzen.



Sustainalytics bewertet die Deka wiederholt als „Outperformer“ innerhalb der weltweiten Bankenbranche. Mit 73 von 100 möglichen Punkten landet die Deka-Gruppe damit unter den Top 30 Banken weltweit und konnte ihr gutes Abschneiden zum wiederholten Male steigern.



Die oekom research AG hat die Deka in 2015 erneut mit „Prime“ bewertet. Somit gehört die Deka auch weiterhin zu den besten 10 Prozent innerhalb der Bankenbranche in den Bereichen Umwelt- und Sozial-Performance.



Die imug Beratungsgesellschaft für sozial-ökologische Innovationen mbH konzentriert sich in der Bewertung auf unbesicherte Pfandbriefe, öffentliche Pfandbriefe sowie Hypothekendarlehen. Die Deka-Gruppe wurde in 2016 in den drei Kategorien mit einem guten „neutral-positiv-positiv“-Ergebnis ausgezeichnet und gehört damit zum oberen Drittel innerhalb der Bankenbranche.

¹⁾ Stand: MSCI: 27. April 2016; Sustainalytics: 19. Juni 2015; oekom: 1. September 2015; imug: 29. April 2016 (Emittent neutral CC, Hypothekendarlehen positiv B)

Nachhaltige Produkte

Als Investor an den globalen Geld-, Kapitalmarkt- und Immobilienmärkten sowie als Kreditgeber für Unternehmen haben wir eine besondere Verantwortung. Bei unseren Aktivitäten haben wir daher nicht nur die Interessen unserer Kunden im Blick, sondern beachten auf Basis unseres strategischen Fundaments, der Zugehörigkeit zur Sparkassen-Finanzgruppe, immer auch die gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen unseres Handelns.

Aus diesem Grund hat die DekaBank als erste systemrelevante Bank für ihre Eigenanlagen einen testierten Nachhaltigkeitsfilter implementiert, der zusammen mit der Ratingagentur imug-Hannover entwickelt wurde und seit 1. Juli 2014 für neue Investments im Treasury-Anlagebuch eingesetzt wird. Die dem Nachhaltigkeitsfilter zugrunde liegenden Ausschlusskriterien betreffen die Themenfelder Umwelt, Rüstung, Menschenrechte (ILO-Kernarbeitsnormen) und Korruption. Unternehmen beziehungsweise Geschäftsmodelle und Assets, die gegen eines oder mehrere der Ausschlusskriterien verstoßen, kommen für eine Investition nicht mehr infrage. Zum 31. Dezember 2015 betrug das Volumen der nachhaltig gemanagten Eigenanlagen 15,2 Mrd. Euro.

Unser Produkt- und Dienstleistungsangebot ermöglicht es unseren Kunden, ihre individuellen Anlageziele zu erreichen. Fondsbasierte Produkte sind dabei in der anhaltenden Niedrig- und Nullzinsphase erste Wahl, wenn es um Aufbau und Erhalt von Vermögen geht.

Verantwortungsvolles Investment

Bei Investments im Auftrag von Kunden handelt die Deka stets im Interesse der Investmentvermögen. Aktienkurse und Anleiherenditen werden dabei nach unserer Überzeugung von ökologischen und gesellschaftlichen Sachverhalten langfristig ebenso stark beeinflusst wie von betriebswirtschaftlichen Faktoren. Die Deka berücksichtigt daher diese Aspekte in allen Anlageentscheidungen. Generell schließt die Deka für alle von ihr gemanagten Fonds Investments in Unternehmen aus, die Anti-Personen-Minen oder Cluster-Munition herstellen und verzichtet auf Investments in Grundnahrungsmittel.

Kapitalmarktbasierete Anlageprodukte

Seit dem Jahr 2011 bietet die DekaBank Produkte zur nachhaltigen Geldanlage für Privatanleger an (Deka-Nachhaltigkeit Aktien/Renten/Balance sowie den Dachfonds Deka-Select Nachhaltigkeit) und baut dieses Angebot im Dialog mit den Sparkassen und den Markterfordernissen sukzessive aus. Zusätzlich bietet der Fonds Deka-Nachhaltigkeit Aktien Arbeitnehmern die Möglichkeit, ihre Vermögenswirksamen Leistungen nachhaltig anzulegen. Institutionelle Investoren können individualisierte Produkte nutzen, die ihre Anforderungen an ESG-Kriterien berücksichtigen.

Im Privatkundenbereich verwaltete die Deka Investment GmbH per 31. Dezember 2015 insgesamt 1.943,1 Mio. Euro in nachhaltigen Produkten (+44,3 Prozent gegenüber Vorjahr). Für institutionelle Kunden beläuft sich das Volumen nachhaltiger Investments auf 4.611,2 Mio. Euro. Der Anteil der nachhaltigen Wertpapierfonds an den gesamten Assets under Management im Wertpapierbereich belief sich zum Jahresende 2015 auf knapp 3 Prozent.

Der im Berichtsjahr neu aufgelegte Fonds Deka-Kirchen Balance richtet sich speziell an kirchliche Anleger, Kirchengemeinden, Gemeindeverbände der Amtskirchen sowie karitative Organisationen und orientiert sich an den Anlagerichtlinien der katholischen und evangelischen Kirche. Zu deren Anforderungen gehören neben ethischen und moralischen Normen eine ausreichende Sicherheit der Anlage, ein angemessener Ertrag sowie die rechtzeitige Verfügbarkeit der Gelder.

Erstmals hat die Deka für institutionelle Kunden mit dem Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF einen ETF aufgelegt, der gezielt in nachhaltige Unternehmen aus dem Euroraum investiert. Der dem ETF zugrunde liegende Index setzt sich dabei aus Unternehmen zusammen, die eine überdurchschnittliche Bewertung im Nachhaltigkeitsrating der oekom research AG in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance aufweisen.

Transparente Nachhaltigkeitsprodukte

Im Berichtsjahr erhielten die Nachhaltigkeits-Publikumsfonds DekaNachhaltigkeit Aktien (CF) A, DekaNachhaltigkeit Renten (CF) A, DekaNachhaltigkeit Balance (CF) A und Deka-Stiftungen Balance zum bereits dritten Mal das Transparenz-Logo der Branchenorganisationen Eurosif (European Sustainable Investment Forum) und Forum Nachhaltige Geldanlagen e. V. (FNG). Neu hinzugekommen sind der Deka Oekom Euro Nachhaltigkeit UCITS ETF und der im Dezember 2015 aufgelegte Deka-Kirchen Balance.

Stimmrechtsausübung und Dialog mit Unternehmen

Die Standpunkte der Deka zu ethischen, sozialen und ökologischen Fragen bringt sie auch über die Nutzung ihrer Stimmrechte zum Ausdruck. Denn für die Gesellschaft hat die Vertretung der Interessen und Stimmrechte ihrer Fondsanleger gegenüber den Aktiengesellschaften einen hohen Stellenwert.

Mit ihren Grundsätzen zur Stimmrechtsausübung legt die Deka ihre Handlungsmaximen fest, nach denen sie direkt oder über Stimmrechtsvertreter das Aktionärsstimmrecht treuhänderisch für ihre Fondsanleger ausübt. Teil dieser Grundsätze ist die Verpflichtung der Deka Investment GmbH, eine aus ihrer Sicht kritische Leistung beziehungsweise Position eines Unternehmens im Bereich der sozialen und ökologischen Verantwortung auch in ihrem Abstimmungsverhalten zu berücksichtigen.

Die Grundsätze basieren auf den umfassenden Erfahrungen der Deka. Sie berücksichtigen die geltenden Gesetze, die jeweils aktuellen Analyseleitlinien für Hauptversammlungen des Bundesverbands Investment und Asset Management (BVI), den Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie einschlägige Umwelt-, Sozial- und Governance-Standards (ESG). Die Deka setzt sich grundsätzlich für ein einheitliches Stimmrecht ein – nach dem Grundsatz „eine Aktie, ein Stimmrecht“. Sie lehnt es ab, bestimmte Anlegergruppen mit Mehrfachstimmrechten zu bevorzugen. Alle Maßnahmen, die zu Beschränkungen der Rechte der Aktionäre führen (Höchststimmrechte, Entsenderechte), werden ebenfalls strikt abgelehnt. Die Grundsätze zur Stimmrechtsausübung sowie Informationen zur Abstimmungspolitik und einen Überblick über das Verhalten der Deka in Abstimmungen im Jahr 2015 finden Sie auf der Internetseite www.deka.de.

Indikatoren aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social and Governance – ESG) gewinnen im Dialog mit den Unternehmen weiter an Bedeutung. Im Jahr 2015 hat die Deka Investment GmbH rund 1.600 Kontakte mit den Unternehmen gepflegt, in deren Aktien oder andere Wertpapiere die Fonds investieren.

Aktivitäten zur Förderung der nachhaltigen Geldanlage

Mit der Mitgliedschaft und der aktiven Mitarbeit im Forum Nachhaltige Geldanlagen e. V. fördern wir eine wichtige Initiative zur Information von Kunden über Möglichkeiten der nachhaltigen Geldanlage. Unsere Nachhaltigkeitsfonds sind unter den Fondsprofilen der Website des FNG vertreten.

Im Fonds- und Asset-Management-Verband BVI unterstützen wir ebenfalls auf Verbandsebene die Verbreitung von Wissen rund um Nachhaltigkeit. Durch Vorträge und Fachbeiträge sowie die Unterstützung von Kundenveranstaltungen der Sparkassen zum Thema Nachhaltigkeit arbeiten wir an der Verbreitung der Nachhaltigkeitsidee.

Anlegerinformation und Förderung der Verbreitung von Finanzwissen

Für alle Unterlagen aus der Deka-Gruppe, die Privatkunden zugänglich gemacht werden, gelten die im „Leitfaden zur Erstellung von Werbe- und Anlegerinformationen“ zusammengefassten Vorgaben. So sind beispielsweise aggressives Marketing und die Ausnutzung besonders schutzbedürftiger Kundengruppen schlicht untersagt. In diesem Sinne zählen im Übrigen auch unsere zahlreichen Kunden aus dem kommunalen Sektor zum Kreis der Privatkunden.

Zur Vermittlung von Finanz- und Kapitalmarktwissen unterstützen wir seit 2014 als Kooperationspartner das Planspiel Börse der Sparkassen-Finanzgruppe, das vom Deutschen Sparkassen-Verlag organisiert wird. Das Planspiel Börse ist Europas größtes Börsenplanspiel. Es trägt seit mehr als 30 Jahren dazu bei, das Wissen über Kapitalmärkte insbesondere bei den jungen Zielgruppen zu erweitern, und bietet eine Plattform zur intensiven Auseinandersetzung mit der Wertpapierkultur in Deutschland.

Im Jahr 2015 nahmen 33.442 Schülerteams, 1.500 Spielgruppen von Auszubildenden und 3.949 Studententeams aus ganz Deutschland am Planspiel teil. Während des mehrwöchigen Projekts hatten sie die Gelegenheit, einen risikofreien Handel mit Aktien zu testen, Marktprinzipien genauer zu verstehen und Wirtschaftsnachrichten richtig zu interpretieren.

2013 wurde das Planspiel Börse inhaltlich um ein Nachhaltigkeitsmodul erweitert, das den Schwerpunkt auf das Investieren in nachhaltige Wertpapiere setzt. Als offizielles Projekt der Vereinten Nationen wurde es in die UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ aufgenommen. Im Sinne der Nachhaltigkeit unterstützt die Deka dieses etwas andere Programm der Nachwuchsförderung. Im Jahr 2015 hat die Deka die erste Bundes-siegerehrung für die Sieger des Planspiel Börse Studenten in Frankfurt ausgerichtet und Studierenden in einem Begleitprogramm den Finanzstandort Frankfurt nähergebracht. Die Sieger selbst erhalten vom Deutschen Sparkassen- und Giroverband (DSGV) einen finanziellen Zuschuss zum Studium.

Nachhaltigkeit im Kreditgeschäft

Das nachhaltige Kreditgeschäft mit institutionellen Kunden in öffentlicher oder privater Rechtsform ist seit Gründung der Dekabank Deutsche Girozentrale ein unverzichtbarer Teil ihres genetischen Codes. Denn schon im Frühjahr 1918 wurde der Bank durch ihren Eigentümer, den heutigen Deutsche Sparkassen- und Giroverband, in die Gründungsurkunde geschrieben, dass beispielsweise die Finanzierung von Kommunen und ihren Aufgaben von der neuen Bank übernommen werden sollte. In den bald 100 Jahren nach der Gründung umfasst das Kreditgeschäft der Dekabank Deutsche Girozentrale drei Säulen: Handels- und Kapitalmarktgeschäfte, Immobilienfinanzierungen sowie Objekt- und Projektfinanzierungen.

Entlang des gesamten Kreditgeschäfts kommt es dabei zur Berücksichtigung der Vorgaben aus der Geschäftsstrategie in Bezug auf die „Nachhaltige Unternehmensführung“ (vergleiche Ziffer 2.3 der Geschäftsstrategie). Eine verantwortungsvolle, nachhaltig ausgerichtete und die Reputation der Bank beachtende Kreditvergabe ist dabei eine Selbstverständlichkeit. Zudem betreibt die Dekabank ihr Kreditgeschäft nahezu ausschließlich mit institutionellen Kunden.

Grundlage für die Kreditgeschäfte bildet die Kreditrisikostategie. Sie setzt, ausgehend von den in der Geschäftsstrategie niedergelegten Zielen und Leitplanken, den Handlungsrahmen für sämtliche Finanzierungsaktivitäten.

Die Dekabank verzichtet dabei grundsätzlich auf:

- Kreditgeschäfte mit spekulativem Charakter (zum Beispiel Highly-Leveraged-Transaktionen),
- Finanzierungen in Zusammenhang mit Waffengeschäften (Finanzierung von Lieferungen und von Produktions- und Handelsunternehmen),
- Finanzierungen von Kohlekraftwerken; in diesem Zusammenhang auch keine Finanzierung von Unternehmen, die sich am Mountain Top Removal beteiligen,
- Finanzierungen von Atomkraftwerken,
- Finanzierungen, von denen per se signifikante Gefahren für die Umwelt ausgehen (zum Beispiel Uranabbau, zudem vergleiche OECD-Umweltrichtlinien),
- Projektfinanzierungen, die nicht die Anforderungen der Equator Principles (EP) erfüllen,
- Finanzierung von Spekulationen mit Grundnahrungsmitteln,
- Geschäfte mit einem Land sowie Kreditnehmer in einem Land, das auf der „Negativliste für Zentralstaaten“ geführt wird,
- Wagniskapital-Finanzierungen,
- Finanzierungen von Unternehmen aus der Pornografie-Branche oder vergleichbaren Branchen (Rotlichtmilieu),
- Finanzierungen von Herstellern gesundheitsgefährdender Stoffe (Tabak),
- Finanzierung von Unternehmen, die kontroverse Formen des Glücksspiels betreiben,

- Finanzierung von Unternehmen, die gegen international anerkannte Prinzipien im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte verstoßen (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).

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

Bei erkennbar erhöhtem Nachhaltigkeitsrisiko wird die Kreditanfrage an die Experten im Nachhaltigkeitsmanagement der DekaBank zur Einschätzung weitergeleitet. Diese prüfen auch, ob aufgrund von soziokulturellen oder ethischen Aspekten die Finanzierung selbst, ein Geschäftspartner, die Geschäftspraxis oder das Land (Sitz- oder Risikoland) im Einklang mit den internen Werten und Vorgaben stehen und natürlich auch, ob das öffentliche Vertrauen in die Deka-Gruppe beziehungsweise die Reputation der Deka-Gruppe nicht nachhaltig negativ beeinflusst werden kann (zum Beispiel Spekulationsgeschäfte mit Nahrungsmitteln).

Objekt- und Projektfinanzierungen (ohne Immobilienfinanzierungen)

Unser Brutto-Kreditvolumen betrug zum Berichtsstichtag 6,43 Mrd. Euro. Die Struktur stellte sich dabei wie folgt dar: Das Brutto-Kreditvolumen war zu 37 Prozent in Deutschland, 18 Prozent in der EU, 13 Prozent in andere Länder der OECD sowie 32 Prozent außerhalb der OECD investiert. Der Anteil der Kreditvergabe zur Finanzierung alternativer Energien (Wind und Solar) beträgt mit 0,28 Mrd. Euro rund 14 Prozent am Brutto-Kreditvolumen der Infrastrukturfinanzierungen.

Immobilienfinanzierungen

In der gewerblichen Immobilienfinanzierung fokussiert 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 es möglich ist, wird grundsätzlich die Deckungsstockfähigkeit der Darlehen angestrebt.

Als Kunden stehen neben den klassischen Investoren und Projektentwicklern auf Einzelobjektebene auch REITs, Immobiliengesellschaften, Pensionsfonds und deutsche offene Immobilienfonds im Fokus.

Zum Ende des Berichtsjahres bestanden Immobilienkreditfinanzierungen in den folgenden Ländern: Australien, Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Italien, Irland, Japan, Kanada, Singapur und USA mit einem Kreditvolumen inklusive Finanzierungen für unsere Offenen Immobilienfonds und kommunale Bauvorhaben in Höhe von rund 6,2 Mrd. Euro. Wirtschaftlichkeit, Umwelt- und Sozialverträglichkeit sind zwingende Auswahlkriterien für das Immobilienkreditgeschäft. Diese werden bei jedem Neugeschäft explizit geprüft und in die Due-Diligence-Prüfung einbezogen. Nachhaltigkeitszertifikate unabhängiger Bewertungsinstanzen wie unter anderem die Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM) oder andere international anerkannte Siegel unterstützen den Prozess. Neben einer energieeffizienten Bewirtschaftung weisen nachhaltige Immobilien im Allgemeinen eine bessere Vermietbarkeit (Drittverwendbarkeit) und eine höhere Wertstabilität auf. Das spiegelt sich in der Sicherheitenposition des Kreditgebers wider.

Geschäftsfeld Kapitalmarkt

Das Geschäftsfeld Kapitalmarkt ist der zentrale Produkt-, Lösungs- und Infrastrukturanbieter sowie Dienstleister und Innovationstreiber im Kapitalmarktgeschäft. Der Fokus der Geschäftsaktivitäten liegt auf der Generierung von kundeninduziertem Geschäft im Dreieck Sparkassen, DekaBank (mit gruppeneigenen Töchtern) sowie ausgewählten Kontrahenten und Geschäftspartnern (externe Asset-Manager, Banken, Versicherungsgesellschaften und Pensionskassen etc.). Darüber hinaus erfüllt das Geschäftsfeld die übergreifende Funktion der Deka-Gruppe als Risiko- und Liquiditätsdrehzscheibe. Ausgewählten Geschäftspartnern steht das Geschäftsfeld Kapitalmarkt auch mit klassischen Kreditprodukten zur Verfügung.

Dialog mit Kunden

Der Dialog mit den Kunden der Sparkassen wie auch mit institutionellen Anlegern hat für die DekaBank einen hohen Stellenwert. Umfangreiche Kundenbefragungen finden regelmäßig (alle zwei Jahre bei Sparkassen und institutionellen Kunden, alle drei Jahre bei Retailkunden) statt; über die Ergebnisse tauschen wir uns mit Vorständen, Führungskräften sowie Kundenberatern der Sparkassen aus. Die zusammengeführten Ergebnisse

dieses Prozesses bilden die Grundlage für die Optimierung des Produkt- und Dienstleistungsangebots. So gewinnen wir aus den Erkenntnissen über Anlegerrends wichtige Impulse für die Ausgestaltung unserer nachhaltigen Produkte.

Im Jahr 2015 erfolgte die turnusgemäße Befragung von Retailkunden. An der Online-Befragung nahmen 741 Kunden teil. Der auf Basis der Umfrageergebnisse ermittelte Kundenzufriedenheitsindex erreichte mit 58 Punkten den höchsten Wert seit Beginn der Erhebungen im Jahr 2003 und lag deutlich über dem jüngsten Vergleichswert aus dem Jahr 2012 (49 Punkte). Dasselbe gilt für den Kundenbindungsindex, der gegenüber 2012 um 8 Punkte auf 66 Punkte zulegte.

In der Frage zur Gesamtzufriedenheit bewerteten 89 Prozent der Befragten die Deka als „ausgezeichnet“, „sehr gut“ oder „gut“, was gegenüber dem Ergebnis aus dem Jahr 2012 (Anteil: 77 Prozent) ebenfalls eine signifikante Verbesserung bedeutet.

Bei den institutionellen Kunden (Zielgruppe unter anderem Vorstände, Depot-A-Manager sowie Leiter Treasury) und den Sparkassen (Zielgruppe hier insbesondere Vorstände, Führungskräfte und Berater) finden die nächsten Befragungen im Jahr 2016 statt.

Vertriebsunterstützung und Zusammenarbeit mit den Sparkassen

Die Sparkassen sind die Primärkunden der DekaBank. Dank ihres bundesweit nahezu flächendeckenden Netzes bieten sie in ganz Deutschland einen Zugang zur Kapitalanlage. Die Anlageberatung von Privatkunden obliegt in der Sparkassen-Finanzgruppe den Sparkassen. Die DekaBank unterstützt sie in vielfacher Hinsicht entlang ihres Beratungs- und Investmentprozesses, etwa indem sie den Beratern Informationen zu den Anlageprodukten sowie zur Entwicklung von Märkten zur Verfügung stellt. Vertriebsbetreuer der DekaBank sind bei den Sparkassen präsent und leisten unter anderem mit Schulungen und Coachings für die Berater einen Beitrag zu einer hohen Beratungsqualität. Darüber hinaus entlasten wir diese durch die Weiterentwicklung der Beratungswerkzeuge bei der Erfüllung der gestiegenen Dokumentationspflichten und verschaffen ihnen dadurch mehr Freiraum für die individuelle und bedarfsgerechte Beratung.

Auch zum Thema Nachhaltigkeit und nachhaltige Geldanlage stehen wir in einem permanenten Dialog mit interessierten Sparkassen, Regionalverbänden, Landesbanken, den Bildungseinrichtungen der Sparkassenorganisation und dem DSGVO. Gemeinsame Informationsveranstaltungen unter Mitwirkung von Deka-Referenten erweisen sich in doppeltem Sinne als Gewinn: Die Sparkassenkunden erhalten die Möglichkeit, sich über verschiedene Formen der verantwortungsbewussten Geldanlage zu informieren, während die DekaBank ihre Kenntnisse der Kundenbedürfnisse vertieft.

Nachhaltigkeit im Geschäftsfeld Immobilien

Das Geschäftsfeld Immobilien hat die Grundsätze zur Nachhaltigen Unternehmensführung der Deka in eine eigene geschäftsfeldbezogene Nachhaltigkeitsstrategie übersetzt. Kernpunkt sind 19 Maßnahmen, die bis Ende 2016 umzusetzen sind. Dabei ist das Geschäftsfeld auch im Berichtsjahr weiter vorangekommen. Wichtige Eckpunkte für unser operatives Handeln sind die generelle Senkung des CO₂-Verbrauchs, die zunehmende Vereinbarung von „grünen“ Vertragsklauseln in Property-, Facility- und Mietverträgen, die Reduzierung der Nebenkosten durch nachhaltige Bewirtschaftung und energetische Sanierungen sowie die Verankerung von ESG-Komponenten in den Prozessen rund um das Immobilien- und Fondsmanagement. Die begleitende Kommunikation unserer Aktivitäten sowie deren Darstellung in internen und externen Medien ist ein weiterer wichtiger Bestandteil.

Metastudie der IREBS, Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft, belegt Mehrwert von Nachhaltigkeit²⁾

Bislang gab es keine Dokumentation oder Studie, die einen breiten Überblick über die existierenden Ergebnisse zur Vorteilhaftigkeit von Nachhaltigkeit bei Offenen Immobilienfonds beziehungsweise Immobilien aus

²⁾ Metastudie „Nachhaltigkeit Contra Rendite?“ Die Implikationen nachhaltigen Wirtschaftens für Offene Immobilienfonds am Beispiel der Deka Immobilien Investment GmbH und der WestInvest GmbH; IREBS Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit in der Immobilienwirtschaft.

deutscher Sicht liefert und ihren spezifischen Fokus auf dieses Geschäftsmodell legt. An diesem Punkt setzt die vorliegende Studie an und schließt die bestehende Forschungslücke.

Im Rahmen einer Metastudie wird diese Fragestellung intensiv erörtert, und es werden aus einer empirischen und theoretischen Untersuchung Implikationen für Offene Immobilienfonds abgeleitet. Die Untersuchung erfolgt am Beispiel der von der Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest GmbH emittierten und verwalteten Offenen Immobilienfonds.

Im Rahmen der Metastudie fand erstmalig eine Untersuchung und Auswertung auf Basis von 70 wissenschaftlichen Studien zur Nachhaltigkeit statt. In der Metastudie wurde der Mehrwert einer nachhaltigen Ausrichtung auf Objekt-, Portfolio- und Gesellschaftsebene untersucht und dargelegt. Es wurden nationale wie internationale Ergebnisse für unterschiedliche Nutzungsarten einbezogen. Alle Studien bestätigen: Die Nutzenpotenziale übersteigen die zusätzlichen Kosten messbar.

Kernpunkt ist, dass nur die Quantifizierung eines Mehrwerts, beispielsweise in Form eines erhöhten Verkehrswerts, die Investition in Nachhaltigkeitsmaßnahmen (etwa in energetische Sanierung) rechtfertigen kann. Sowohl die Metastudie als auch eine konkrete Analyse des zertifizierten nachhaltigen Gebäudebestands der Kapitalverwaltungsgesellschaften Deka Immobilien Investment GmbH und WestInvest GmbH kommen vereinfacht gesagt zu dem Ergebnis, dass eine verstärkte Nachhaltigkeitsorientierung auch in finanzieller Hinsicht vorteilhaft ist: Auf der Einnahmeseite bestehen die Vorteile im impliziten finanziellen Mehrwert aufgrund des Einflusses von Nachhaltigkeit auf Miethöhen beziehungsweise Kaufpreise sowie explizit durch die zunehmende Attraktivität für potenzielle Anleger. Auf der Kostenseite schlagen sich beispielsweise Energieeinsparungen mindernd nieder.

Die Anforderungen an die Nachhaltigkeit von Gebäuden werden aufgrund des fortschreitenden Klimawandels, der zunehmenden Ressourcenverknappung, der anhaltend intensiven Regulierungen sowie eines veränderten Verbraucherverhaltens weiter steigen. Viele Bestandsobjekte des heterogenen Immobilienmarkts sind in diesem Zusammenhang nicht zukunftsfähig und werden im Wettbewerb um Mieter sukzessive zurückfallen. Ein Preisabschlag für nicht vorhandene Nachhaltigkeit, ein sogenannter Grey discount, wurde bereits in Märkten mit längerer Tradition in Bezug auf Nachhaltigkeitszertifikate beobachtet und zeichnet sich auch in Deutschland ab.

Das Engagement der Immobilienbranche insgesamt ist aus Sicht der IREBS trotz aller bisherigen Anstrengungen und Erfolge weiterhin stark ausbaufähig. Umso mehr ist die nachhaltige Unternehmens- und Fondsausrichtung der Deka-Gruppe ein zusätzlicher Eckpunkt zur Sicherung der langfristigen Marktfähigkeit in einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld.

Merkmale des nachhaltigen Immobilienportfoliomanagements³⁾

Unsere Immobilien-Kapitalverwaltungsgesellschaften (KVG) verwalten ihre Fonds unter Berücksichtigung nachhaltiger Prinzipien im ausschließlichen Interesse ihrer Anleger. Zum Prinzip der Nachhaltigkeitsstrategie im Geschäftsfeld Immobilien gehört es, die vielfältigen Aufgaben in das organisatorische und strukturelle Management der Immobilienportfolios zu übersetzen und zum integralen Bestandteil zu machen. Hierzu dient in erster Linie die Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie über den Maßnahmenkatalog.

Zunehmend sind die Nachhaltigkeitsaktivitäten bereits in den Prozessen fest verankert. Bei der Verwaltung der Gebäude wird im Geschäftsfeld Immobilien Wert auf ein nachhaltiges Immobilienmanagement gelegt. Wir arbeiten mit Ratingagenturen zusammen, wie beispielsweise der Ratingagentur Scope, um Anlegern eine zuverlässige Hilfe für einen leichteren und verbesserten Vergleich von Nachhaltigkeitsaspekten ihrer Produkte zu bieten.

Das Thema Nachhaltigkeit begleiten wir außerdem in der Verbandsarbeit. So ist das Geschäftsfeld Immobilien etwa im Zentralen Immobilienausschuss (Arbeitskreise „Energie und Gebäudetechnik“, „Grüne Mietverträge“, „CSR“ und „Benchmarking“), im BVI (Arbeitskreise „Verantwortliches Investieren“ und „Nachhaltigkeit bei Immobilienfonds“) sowie in der Corporate-Governance-Initiative zur Erarbeitung eines Leitfadens für sozial und gesellschaftlich nachhaltige Unternehmensführung vertreten.

³⁾ In Anlehnung an die BVI-Leitlinien für nachhaltiges Immobilienportfoliomanagement

Zertifizierungen

Als Nachweis der Einhaltung der Nachhaltigkeitskriterien nutzen unsere Immobilien-KVGs Nachhaltigkeitszertifikate. Dazu gehören unter anderem die Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM), das Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) und die Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Sie streben Zertifizierungen in möglichst hoher Einstufung an, immer unter Berücksichtigung der ökonomischen Seite.

Die Zertifizierung durch eine unabhängige Bewertungsinstanz ermöglicht es Anlegern und Mietern, neben ökonomischen Motiven gerade auch ökologische und soziale Komponenten bei der Auswahl von Immobilienobjekten in Betracht zu ziehen. Für viele gewerbliche Mieter ist die Zertifizierung des Mietobjekts darüber hinaus Bedingung für den Abschluss eines Mietvertrags. Außerdem hilft der Bezug eines entsprechend zertifizierten Objekts den anmietenden Unternehmen dabei, ihre eigenen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.

Im Berichtsjahr haben wir den Bestand an zertifiziertem Immobilienvermögen um rund 10 Prozent erhöhen können. Zum Ende des Berichtsjahres 2015 waren insgesamt 169 Immobilien im Wert von rund 16,6 Mrd. Euro zertifiziert, davon allein 81 Immobilien mit einem Volumen von rund 5,6 Mrd. Euro in Deutschland. Spitzenreiter unter den Metropolen ist Frankfurt am Main. Bezogen auf das gesamte Immobilienvermögen der Deka-Fonds haben wir eine Zertifizierungsquote von rund 60 Prozent per Ende 2015 erreicht.

Unter den erfolgreichen Zertifizierungen unseres Publikumsfonds Deka-Immobilien Europa ist die Liegenschaft „ELVEN“ in der Hamburger Innenstadt hervorzuheben. Um das avisierte Ergebnis zu erreichen, war neben den Investitionen in die Wassereffizienz und den Nichtraucherschutz auch die Mitwirkung des Mieters notwendig. 75 Prozent der Mieter nutzen öffentliche Verkehrsmittel und dokumentieren damit die Nachhaltigkeit des Standorts. Die Immobilie trägt das Nachhaltigkeitssiegel LEED mit der Ausprägung Gold. Im Kalenderjahr 2015 konnte die Anzahl der zertifizierten Objekte im Deka-Immobilien Europa um weitere 20 neue Zertifikate auf insgesamt 80 gesteigert werden.

Eines der Objekte aus dem Bestand des Publikumsfonds Deka-Immobilien Global trägt die höchste derzeit erzielte Bewertung für ein Bürogebäude gemäß dem Nachhaltigkeitssiegel BREEAM („herausragend“). Das Gebäude „The Edge“ an der Amsterdamer Südachse wurde 2014 errichtet und für seine innovativen Ausstattungsmerkmale, beispielsweise die Beleuchtung und die Temperatur über das Smartphone individuell zu regeln, mehrfach ausgezeichnet.

Der Immobilienfonds WestInvest InterSelect konnte im Berichtsjahr 2015 die Zertifizierungsquote planmäßig um knapp 10 Prozent auf 62 Prozent steigern. Hierzu trugen Zertifizierungen von elf Bestandsobjekten sowie die Veräußerung von sechs nicht zertifizierten Objekten bei. Besonders hervorzuheben ist dabei das Shoppingcenter Hürth Park in Hürth bei Köln, welches rund zwei Monate nach dem Ankauf mit einem BREEAM-DE-Bestandszertifikat mit der Einstufung „Sehr gut“ ausgezeichnet werden konnte.

Für das Objekt Helfmann-Park 1 in Eschborn hat der Fonds WestInvest ImmoValue ein solides BREEAM-in-Use-Zertifikat mit der Ausprägung „Good“ erhalten. Durch die Erneuerung der zentralen Kälteerzeugung in 2013 kann eine jährliche Energieeinsparung von 25 Prozent erzielt werden. Im Zuge der Fassadensanierung wurden Wärmelecks lokalisiert und die eindringende Feuchtigkeit beseitigt.

Erneuerbare Energien

In den Immobilien aus den Portfolios der von Deka-Gesellschaften verwalteten Immobilienfonds kommen derzeit im Wesentlichen folgende erneuerbaren Energien zum Einsatz: Strom aus Photovoltaikanlagen, Wärmeerzeugung durch Erd- oder Luft-Wärmepumpen, Warmwassererzeugung durch Solarthermie und Brunnenanlagen für die Versorgung von Kühldecken. Bei nahezu allen deutschen Immobilien kommt bei der Versorgung mit Strom für die Allgemeinflächen „Ökostrom“ zum Einsatz. Das Thema „erneuerbare Energien“ genießt generell einen sehr hohen Stellenwert im Zuge von Revitalisierungsmaßnahmen.

Externe Ratings bestätigen nachhaltige Ausrichtung

Auch von externer Seite werden die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Deka anerkannt. Bei der jährlichen Bewertung aller relevanten Offenen Immobilienfonds in Deutschland durch die Ratingagentur Scope wurde uns im Berichtsjahr erneut eine hohe Nachhaltigkeitsausrichtung unserer Fonds sowie eine stark verbesserte Zertifizierungsquote in den Bestandsportfolios bescheinigt. Als werterhaltende und die Marktgängigkeit der Immobilien sichernde Maßnahme wurde dies positiv bewertet.

Nachhaltiges Personalmanagement

Die Deka hat den Anspruch, allen Beschäftigten ein sicheres und von Vertrauen geprägtes Arbeitsumfeld zu bieten. Ziel ist, die Expertise der Mitarbeiter bestmöglich zu fördern und in den Dienst der wertorientierten Gesamtbankstrategie zu stellen sowie Arbeitsbedingungen zu schaffen, die eine dauerhafte körperliche und psychische Gesundheit der Mitarbeiter gewährleisten. Die Mitarbeiter sollen in jeder Lebensphase gute Rahmenbedingungen für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung vorfinden. Dazu gehört auch ein Vergütungssystem, das fair ist und Anreize setzt, im Sinne des langfristigen Erfolgs des Unternehmens zu handeln.

Die Personalstrategie ist Teil der Geschäftsstrategie der Deka-Gruppe. Sie baut auf dem Ansatz des lebenszyklusorientierten Personalmanagements auf und verfolgt das Ziel „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Sie leitet sich aus der Geschäftsstrategie ab und wird unter Berücksichtigung des sich ständig verändernden Marktumfelds sowie der wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, politischen sowie aufsichtsrechtlichen Trends kontinuierlich weiterentwickelt.

Das Personalmanagement der Deka ist in Handlungsfelder gegliedert. Wesentliche Handlungsfelder sind: Management der Personalressourcen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gleichstellung/Diversity, Vergütung, Gesundheitsmanagement, Weiterbildung sowie Arbeitgebermarke.

Um Erfolge bei der Umsetzung der Personalstrategie messbar zu machen, existieren Aktionspläne beziehungsweise konkrete Meilensteine, die sich auf einen überschaubaren Zeitraum beziehen. Darüber informiert die Deka-Bank alle Mitarbeiter zeitnah.

Zu den wesentlichen im Jahr 2015 umgesetzten Maßnahmen gehört die gruppenweit eingeführte Bewertung des Wohlbefindens auf Basis des Ethikkodexes der Deka als neuer Bestandteil des Mitarbeitergesprächs (mehr dazu im Kapitel „Nachhaltigkeit als Teil der Geschäftsstrategie“).

Mitarbeiterzahl und Altersstruktur

Zahl der Mitarbeiter (Abb. 4)

Gesamt Mitarbeiter (Köpfe)	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	weiblich	männlich
Gesellschaften Inland	3.459	3.552	3.583	3.743	3.858	1.524	2.334
Gesellschaften Ausland	498	488	452	440	419	192	227
Deka-Gruppe	3.957	4.040	4.035	4.183	4.277	1.716	2.561

Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland (Abb. 5)

Köpfe	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Frauen	1.373	1.400	1.406	1.466	1.524
Männer	2.086	2.152	2.177	2.277	2.334
Mitarbeiter gesamt¹⁾	3.459	3.552	3.583	3.743	3.858
Frauenanteil gesamt ¹⁾ Mitarbeiter (in %)	39,7	39,4	39,2	39,2	39,5

¹⁾ Aktive Mitarbeiter + Ausbildung + ruhende Mitarbeiter + Praktikanten

Aktive Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland¹⁾ (Abb. 6)

Köpfe	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Frauen	1.207	1.211	1.256	1.325	1.359
Männer	1.957	2.030	2.066	2.165	2.212
Aktive Mitarbeiter gesamt¹⁾	3.164	3.241	3.322	3.490	3.571
Frauenanteil aktive Mitarbeiter (in %)	38,1	37,4	37,8	38,0	38,1

¹⁾ Vorstand + leitende Angestellte (BL/AL) + Stammbeschäftigte + Mitarbeiter befristet + Aushilfen

Das Durchschnittsalter aller im Inland aktiv beschäftigten Mitarbeiter der Deka-Gruppe lag zum Jahresende 2015 bei 42,7 Jahren (2014: 42,4 Jahre). Der Anstieg des Durchschnittsalters um etwa ein Jahr seit dem Jahr 2010 spiegelt die demografische Entwicklung in Deutschland wider. Wir werten ihn darüber hinaus als Beleg, dass die Bemühungen, ältere Mitarbeiter zu integrieren, zunehmend erfolgreich sind.

Zum Ende des Jahres 2015 waren 21,3 Prozent der weiblichen Beschäftigten jünger als 35 Jahre, der Anteil aller unter 50-jährigen Frauen betrug 77,3 Prozent. Bei den Männern belief sich die Quote der unter 35-Jährigen auf 17,0 Prozent und die der unter 50-Jährigen auf 76,6 Prozent.

Altersstruktur aktive Mitarbeiter der Deka-Gruppe Inland (Abb. 7)

	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	weiblich	männlich
%-Anteil der unter 20-Jährigen	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
%-Anteil der 20- bis 24-Jährigen	1,5	1,1	0,9	1,2	1,5	2,3	1,0
%-Anteil der 25- bis 29-Jährigen	7,7	6,8	5,9	5,5	5,3	7,0	4,3
%-Anteil der 30- bis 34-Jährigen	16,0	14,6	12,8	11,8	11,8	11,8	11,8
%-Anteil der 35- bis 39-Jährigen	18,8	19,1	19,1	18,7	18,1	19,9	17,0
%-Anteil der 40- bis 44-Jährigen	23,7	22,4	21,3	20,3	18,7	17,1	19,6
%-Anteil der 45- bis 49-Jährigen	18,7	21,2	22,6	22,2	21,4	19,1	22,9
%-Anteil der 50- bis 54-Jährigen	8,1	9,1	10,8	12,6	15,3	14,8	15,6
%-Anteil der 55- bis 59-Jährigen	4,1	4,3	5,3	6,3	5,9	5,7	6,0
%-Anteil der 60-Jährigen und älter	1,3	1,3	1,3	1,3	2,0	2,1	1,9
Durchschnittsalter in Jahren	40,6	41,2	42,0	42,4	42,7	42,0	43,2
Aktive Mitarbeiter Köpfe	3.164	3.241	3.322	3.490	3.571	1.359	2.212

Gleichberechtigung

Um die Vielfalt der Belegschaft auch in den Führungsebenen stärker abzubilden, hat die Deka einen Gleichstellungsplan erarbeitet, der regelmäßig evaluiert und aktualisiert wird. Er zielt auch darauf ab, den Frauenanteil in den Führungsebenen und im außertariflichen Bereich weiter zu fördern.

Frauenanteil in den Führungsebenen der Deka-Gruppe Inland (Abb. 8)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	weiblich (Anzahl)	männlich (Anzahl)
1. Führungsebene (Bereichsleitung)	8,7	10,7	9,4	9,1	8,8	3	31
2. Führungsebene (Abteilungsleitung)	8,8	10,1	11,4	14,2	15,9	18	95
3. Führungsebene (Gruppenleitung)	20,0	20,3	21,0	18,9	19,9	47	189
Führungsebenen (inklusive Vorstand) gesamt	15,6	16,3	17,1	16,5	17,8	69	319

Mit der Bestellung von Manuela Better zum neuen Vorstandsmitglied durch den Verwaltungsrat am 20. Februar 2015 ist im Vorstand der DekaBank erstmals eine Frau vertreten. Frau Better hat die Position des Risikovorstands inne und fördert darüber hinaus die Themen Gleichberechtigung und Frauen in Führungspositionen.

Die Deka-Gruppe ist in das S-Mentoring-Programm „Frauen in Führung“ der Sparkassen-Finanzgruppe eingebunden. Im Jahr 2015 fand ein Erfahrungsaustausch mit Frau Better zum Thema Frauen in Führung statt. Das Mentoring-Programm trägt dazu bei, den Anteil an Frauen in Führungspositionen in der Sparkassen-Finanzgruppe zu fördern. Das Treffen mit Frau Better diente einem Erfahrungsaustausch zum Thema „Frauen in Führung“. Das Frauen-Mentoring-Programm soll dazu beitragen, den Anteil an Frauen in Führungspositionen fortlaufend zu erhöhen. Weiter sollen qualifizierte Frauen von der Berufserfahrung erfahrener Führungskräfte profitieren, um ihre Persönlichkeit weiterzuentwickeln und später selbst Führung zu übernehmen.

Ressourcenmanagement und Pflege der Arbeitgebermarke

Die Deka hat sich verpflichtet, alle vakanten Stellen soweit möglich intern zu besetzen beziehungsweise die interne Besetzung zu fördern. Dies geht einher mit unserem Bestreben einer stringenten Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und einer klaren Ausrichtung unserer Personalstrategie – „der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz“. Dieses sogenannte Matching-Verfahren wird federführend vom Bereich Personal & Organisation begleitet. Die Wechselquote⁴⁾ innerhalb der Deka-Gruppe beträgt im Jahresverlauf 52,8 Prozent. Für bestimmte Zielgruppen der Bank, etwa Auszubildende oder Nachwuchskräfte, wurden spezielle Matching-Prozesse implementiert.

Zur Besetzung vakanter Führungspositionen wurde im Jahr 2014 das „Führungsforum“ implementiert und seitdem kontinuierlich verbessert. Hier durchlaufen Kandidaten ein standardisiertes Interview, das von Führungskräften des Fachbereichs und von Schnittstellenbereichen durchgeführt und vom Bereich Personal & Organisation moderiert wird. Dieses Verfahren trägt zu einer fundierten Entscheidungsfindung auf Managementebene bei.

Als quantitative Indikatoren für den Erfolg des Ressourcenmanagements und der Pflege unserer Arbeitgebermarke sehen wir neben anderen die Fluktuationsquote.

Die Fluktuationsquote⁵⁾ im Inland lag im Jahr 2015 weiterhin sehr niedrig. Im Jahr 2015 konnte erstmalig eine durchschnittliche Betriebszugehörigkeit von über zehn Jahren erreicht werden.

Fluktuationsquote in der Deka-Gruppe Inland¹⁾ (Abb. 9)

%		2011	2012	2013	2014	2015
Frauen		4,0	3,0	3,6	3,8	3,7
	Altersintervall 20–29	4,9	4,0	5,3	6,3	3,9
	30–39	5,2	3,7	6,2	4,5	4,9
	40–49	2,8	1,3	2,0	3,8	3,1
	50–59	1,6	3,2	–	1,4	1,0
	>=60	3,4	10,8	2,2	5,7	12,1
Männer		4,8	3,6	4,2	4,3	4,1
	Altersintervall 20–29	7,2	4,4	10,7	5,0	4,7
	30–39	7,4	3,5	4,8	5,5	4,9
	40–49	2,9	3,6	3,6	3,6	4,2
	50–59	2,3	2,0	2,0	2,7	1,6
	>=60	1,6	6,6	7,5	14,0	13,1
Fluktuationsquote gesamt		4,5	3,3	4,0	4,2	3,9

¹⁾ Ohne Vorstand, Aushilfen, Trainees, Studierende, Auszubildende, Praktikanten/Diplomanden, Rentner (Beginn Versorgungsbezug)

Ausbildung

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 lag die Zahl der Auszubildenden und Trainees einschließlich der geförderten Studenten in der Deka-Gruppe im Inland bei 75 (Vorjahr: 61). Die Zahl der Auszubildenden und Trainees wird bedarfsgerecht festgelegt. Dabei strebt die Deka an, allen Auszubildenden nach einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ein Angebot zur Weiterbeschäftigung zu machen. Im Berichtsjahr wurden alle Auszubildenden und Trainees, die ihre Ausbildung beziehungsweise ihr Programm beendet hatten, übernommen.

Unsere Personalentwicklungsstrategie beinhaltet die faire Behandlung sowie die angemessene Förderung von Praktikanten. Die Deka beteiligt sich an der Initiative „Fair Company“ der Verlagsgruppe Handelsblatt und verpflichtet sich dadurch, Studierenden im Rahmen eines Praktikums interessante Tätigkeiten sowie eine faire Chance auf Festanstellung zu bieten.

⁴⁾ Förderung und Ausbau des internen Stellenmarkts; intern vor extern; beinhaltet alle personellen Maßnahmen (Stellen-, Funktions- und organisatorische Wechsel) in Relation zu „externen“ Eintritten

⁵⁾ Anzahl der aktiv beschäftigten Arbeitnehmer, welche in einem bestimmten Zeitraum (Jahr 2015) aus der Deka-Gruppe Inland ausgetreten sind

Weiterbildung

Aufbauend auf den identifizierten Entwicklungsbedarfen werden mindestens einmal jährlich (im Rahmen des dreiphasigen Mitarbeitergesprächs – Zielvereinbarung, Meilensteingespräch und Zielerreichung) individuelle Entwicklungspfade festgelegt. Hier steht den Mitarbeitern und Führungskräften ein breites Maßnahmenpektrum zur Verfügung, das kontinuierlich strategie- und bedarfsorientiert weiterentwickelt wird.

Im Jahr 2015 wurde das Programm Karriere@Deka zur Vorbereitung von Nachwuchskräften auf die Übernahme von Fach-, Führungs- oder Projektverantwortung vollständig überarbeitet. Ebenfalls überarbeitet wurde ein internes Potenzial-Assessment-Center als persönliche Standortbestimmung für Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer aktuellen Tätigkeit das Potenzial für weiterführende Verantwortung erkennen lassen. Darüber hinaus hat die DekaBank ein neues Traineeprogramm für Hochschulabsolventen konzipiert.

Die angebotenen Fortbildungen erfolgen entweder im Rahmen der beruflichen Tätigkeit oder durch Maßnahmen, die losgelöst von der Tätigkeit des Mitarbeiters wahrgenommen werden. Hierbei kann es sich sowohl um Seminare als auch um längerfristige Weiterbildungen handeln, die mit einem Zertifikat abgeschlossen werden. Das Weiterbildungsangebot umfasst Seminare zur Entwicklung persönlicher, methodischer und sozialer Kompetenzen. Darüber hinaus spielen Informationen zur Sensibilisierung für Nachhaltigkeitsthemen eine hervorgehobene Rolle im Qualifizierungsangebot.

Die Deka unterstützt ihre Mitarbeiter bei internen oder externen Weiterbildungsmaßnahmen sowohl finanziell als auch zeitlich. Die angebotenen Trainings und Seminare werden laufend anhand der Dimensionen Zufriedenheit, Lernerfolg, Transfererfolg und Nutzen evaluiert. Die Evaluation erfolgt in zwei Stufen: Die Teilnehmer werden kurz nach dem Training nach ihrem ersten Eindruck gefragt. Vier Monate nach Teilnahme werden sie erneut zur Veranstaltung befragt. Bei dieser zweiten Runde stehen die Anwendungs- und Nutzenaspekte im Fokus. Parallel dazu werden ebenfalls die jeweiligen Führungskräfte befragt.

Diese Begleitung der Trainings trägt auch dazu bei, dass sich Führungskraft und Mitarbeiter intensiver zu Lernzielen und Transfermaßnahmen austauschen, was nicht zuletzt ein weiterer Beitrag zur stetigen Verbesserung der Führungskultur ist.

Der finanzielle Aufwand für Weiterbildungsmaßnahmen betrug im Berichtsjahr durchschnittlich 1.001 Euro (Vorjahr: 1.170 Euro) pro aktivem Mitarbeiter im Inland. In dieser Zahl sind Aufwendungen für Weiterbildungen im Rahmen von Projekten nicht enthalten. Der Rückgang des finanziellen Aufwands für Weiterbildungsmaßnahmen begründet sich mit günstigeren Angeboten wie auch mit der Verstärkung der Entwicklung „on-the-job“, die internen Wissensaustausch, beispielsweise durch Hospitationen, fokussiert.

Offener Dialog mit Personalvertretungen

Unsere Mitarbeiter werden durch Personal- und Betriebsräte (Deutschland) sowie das Comité Mixte (Luxemburg) vertreten. Sie werden im Falle anstehender Veränderung frühzeitig informiert und in die Gestaltung des konkreten Prozesses einbezogen. Der Zentralbereich Personal & Organisation der Deka pflegt einen von Respekt geprägten offenen Dialog mit den Personalvertretungen. Es findet zusätzlich in der Regel einmal in der Woche eine Sprechstunde der Mitarbeitervertretung statt, in der jeder Mitarbeiter persönlich Informationen über Vereinigungsfreiheit und Tarifinformationen erhalten und hierzu detaillierte Rückfragen stellen kann. Als interne Ansprechpartner bei Problemen am Arbeitsplatz stehen unseren Beschäftigten zudem die Schwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung.

Diversity

Die Deka versteht die Vielfalt ihrer Belegschaft als Chance. Der Ethikkodex der DekaBank schreibt die allgemeine Gleichbehandlung als Prinzip fest, ohne Unterscheidung oder Benachteiligung aufgrund von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Nationalität, Alter, Weltanschauung, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung sowie Identität oder jeglichen anderen Eigenschaften, die durch lokale Gesetze geschützt sind.

Die Deka hat das Ziel, Rahmenbedingungen zu bieten, die Diskriminierung, sexuelle Belästigung oder Mobbing gar nicht aufkommen lassen. Verstöße oder andere diskriminierende Umgangsformen im Sinne gesetzlicher Regelungen sowie drohendes, feindseliges oder ausfälliges Verhalten werden umgehend geahndet.

Im Berichtsjahr sind keine Diskriminierungsvorfälle festgestellt worden.

Zum Jahresende 2015 hatten 223 Mitarbeiter (113 Frauen und 110 Männer) eine andere Nationalität als deutsch. Der Anteil der Mitarbeiter mit anderer Nationalität als deutsch liegt seit 2007 kontinuierlich bei 6,0 Prozent. Ausführungen zum Thema Engagement der DekaBank in der Flüchtlingshilfe finden Sie im Kapitel „Gesellschaftliches Engagement“.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mithilfe des lebenszyklusorientierten Personalmanagements will die Deka im Sinne einer gesellschaftlichen und unternehmerischen Verantwortung Rahmenbedingungen schaffen, in denen berufliches Fortkommen mit den Anforderungen und Bedürfnissen des Privatlebens möglichst optimal verbunden werden kann. Das gilt in besonderem Maß für Mitarbeiter, die Kinder haben beziehungsweise bekommen möchten, und für solche, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige übernehmen.

Allen Beschäftigten steht standortunabhängig ein Beratungs- und Vermittlungsangebot in den Themen Kinder- und Pflegebetreuung zur Verfügung.

Ein weiteres Element im Bemühen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu gewährleisten, sind flexibel gestaltbare Arbeitszeiten. Insgesamt werden innerhalb der Deka mehr als 330 verschiedene Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen. Die Teilzeitquote steigt seit Jahren kontinuierlich. Auf langer Sicht (Vergleichswert 2002: 6,2 Prozent) hat sich die Teilzeitquote in etwa verdreifacht.

Teilzeitquote aktive Mitarbeiter in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 10)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	Vollzeit (Anzahl)	Teilzeit (Anzahl)
Frauen	29,2	30,5	33,6	34,6	35,6	875	484
Männer	4,5	4,5	5,2	4,6	5,2	2.098	114
Teilzeitquote gesamt	14,0	14,2	16,0	16,0	16,7	2.973	598

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu nehmen oder über ein angespartes Guthaben im Arbeitszeitkonto, dem Deka-ZeitDepot, eine bezahlte Freistellung von der Arbeit („Sabbatical“) zu finanzieren. Sofern die jeweilige Tätigkeit geeignet ist und die Zustimmung des Vorgesetzten vorliegt, bietet die Deka zudem die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten.

Der Anteil der Mitarbeiter der Deka im Inland, die nicht an der Zeiterfassung teilnehmen, lag 2015 bei 62,4 Prozent (Vorjahr: 61,5 Prozent). Die Beschäftigten, die aufgrund einer Aushilfstätigkeit oder aus anderen Gründen keinem Arbeitszeitmodell zugeordnet sind, betrug 1,7 Prozent (Vorjahr: 1,5 Prozent). Die Anzahl der Aushilfskräfte belief sich im Jahresdurchschnitt auf 63 (Vorjahr: 58).

Unterstützung für Eltern

Eltern mit kleineren Kindern können zudem Unterstützung bei der Kinderbetreuung in Anspruch nehmen. Zum Angebot gehören 40 Krippen- und 15 Kindergartenplätze, die am Standort Frankfurt bereitgestellt werden. Die Krippenplätze können im Sharing-Verfahren vergeben werden, sodass insgesamt mehr als 40 Familien von den Betreuungsplätzen profitieren können.

Ergänzend dazu bietet die Deka über denselben Dienstleister eine Notfallbetreuung an, die Eltern bis zu fünf Tage im Jahr pro 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.

Weiterhin bieten wir Beratung und Vermittlung bei der Organisation der Kinderbetreuung sowie zu den Themen Mutterschutz und Elternzeit an. Eltern schulpflichtiger Kinder unterstützt die DekaBank bei der Überbrückung der schulfreien Zeit durch die Finanzierung von bis zu zehn Tagen Ferienprogramm pro Jahr und Kind.

Im Durchschnitt der vergangenen fünf Jahre sind die Mitarbeiterinnen der Deka 13,2 Monate nach der Geburt eines Kindes an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt. Männliche Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit zur Elternzeit in wachsendem Maß.

Mitarbeiter in Elternzeit in der Deka-Gruppe Inland¹⁾ (Abb. 11)

Elternzeit (zum Stichtag) Köpfe	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Frauen	71	91	59	70	72
Männer	4	2	6	7	11
Gesamt	75	93	65	77	83

Elternzeit (im Verlauf des Jahres) Köpfe	2011	2012	2013	2014	2015
Frauen	77	55	83	58	61
Männer	49	60	82	79	97
Gesamt	126	115	165	136	158

Durchschnittliche Dauer Elternzeit Monate	2011	2012	2013	2014	2015	5-Jahres Ø
Frauen	13,8	15,2	12,9	11,7	12,4	13,2
Männer	2,2	1,5	1,5	1,3	1,4	1,6

¹⁾ Ohne Mutterschutz und Nebentätigkeit in Elternzeit

Unterstützung von Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Angehörigen

Die Deka unterstützt Mitarbeiter, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern, in Zusammenarbeit mit professionellen Partnern. Die sogenannte Eldercare-Beratung und -Vermittlung entlastet Beschäftigte bei der Organisation, Finanzierung und Durchführung von Pflegeaufgaben. Die Beratungskosten übernimmt die Deka. Der Beratungsdienst ist täglich erreichbar – auch an Wochenenden und Feiertagen.

Im Jahr 2014 hat die Deka die „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege in Hessen“ unterzeichnet. Unterzeichner bekennen sich zum Ziel, die Übernahme der Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige zu unterstützen.

Arbeitsschutz und Gesundheitsmanagement

Die zentralen Säulen des Gesundheitsmanagements sind die Themenfelder Bewegung, Ernährung, Medizin/Prävention sowie psychische Gesundheit. Zu jedem dieser Felder bietet die DekaBank eine Reihe bedarfsorientierter Maßnahmen zur Wahl. Die niedrige Krankenquote stellt weiterhin eine erfreuliche Entwicklung dar.

Krankenquote aktive Mitarbeiter in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 12)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015
Frauen	5,1	5,5	6,0	5,6	5,6
Männer	2,9	2,7	3,4	2,9	3,0
Krankenquote gesamt	3,7	3,7	4,3	3,8	3,9

Gemeldete Verletzungen in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 13)

	2014	2015
Wegeunfälle	34	19
Hauptsächliche Ursache sind Unfälle mit dem Fahrrad beziehungsweise im Winter glatteisbedingte Verletzungen.	Frankfurt 27	15
	Düsseldorf 6	2
	Leipzig 1	2
Arbeitsunfälle	8	12
	Frankfurt 8	12

Alle Gebäude der Deka sind barrierefrei zugänglich und verfügen über Schiebetüren oder Türen mit elektronischen Türöffnern. Von den Pflichtplätzen gemäß Schwerbehindertenanzeige waren zum Jahresende 56,5 Prozent besetzt.

Bewegung

Die Deka unterhält ein eigenes Health Center, dessen Angebot derzeit rund 240 Mitarbeiter in Anspruch nehmen. In direkter Nähe zu ihrem Arbeitsplatz in Frankfurt am Main können Mitarbeiter und deren Lebenspartner ein großzügiges Sportangebot nutzen. Abgerundet wird die Palette durch Angebote einer angeschlossenen Physiotherapiepraxis sowie Personaltraining. Für Mitarbeiter an Standorten außerhalb Frankfurts bestehen Kooperationen mit verschiedenen Fitness-Studio-Ketten sowie Massagepraxen.

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

Um den Teamgeist durch Bewegung als Gruppenerlebnis zu fördern, unterstützt die DekaBank die Teilnahme der Mitarbeiter an unterschiedlichen Laufveranstaltungen.

Ernährung

Die Deka legt bei der Kantinenverpflegung Wert auf ein abwechslungsreiches und gesundes Angebot mit Lebensmitteln aus der Region. Dazu werden in unseren Kantinen täglich mindestens zwei vegetarische Gerichte angeboten.

Darüber hinaus finden regelmäßig Fachvorträge zum Thema gesunde Ernährung statt. Auch eine Ernährungssprechstunde kann an den Frankfurter Standorten bei Bedarf in Anspruch genommen werden. Im Jahr 2015 wurde erstmalig für die Auszubildenden ein halbtägiger Ernährungsworkshop organisiert.

Medizin, Prävention und Arbeitssicherheit

Wir richten unser Handeln im Arbeitsschutz an allen gängigen und relevanten Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften sowie dem Tarifvertrag des öffentlichen und privaten Bankgewerbes aus. Alle Mitarbeiter können die medizinische Betreuung durch unseren Betriebsarzt nutzen. Zum Angebot gehören zudem jährliche Gripeschutzimpfungen. Im Rahmen von jährlichen Gesundheitsaktionen können sich Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen informieren und ihre Blutzucker-, Cholesterin- und Blutdruckwerte messen lassen.

Psychische Gesundheit

Um die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz systematisch zu evaluieren und anschließend passgenaue Angebote zu entwickeln, hat die Deka-Gruppe im Jahr 2015 einen Fragebogen entwickelt. Die Pilotbefragung in einem ersten Unternehmensbereich startete zum Jahresende 2015.

Innerhalb unseres gruppenweiten Qualifizierungsprogramms bieten wir für Mitarbeiter und Führungskräfte Seminare zum Umgang mit Stresssituationen an. Diese ermöglichen den Teilnehmern Analysen zu persönlichen Drucksituationen und Stressbelastungen sowie zu ihren persönlichen Ressourcen. Innerhalb der Seminare wird gezeigt, wie mit diesen Ressourcen verantwortlich umgegangen wird, diese aktiviert und erfolgreich genutzt werden.

Mitarbeiter, die sich privat oder beruflich in einer Krisensituation befinden, können sich im Rahmen des Employee Assistance Programme (EAP) vertraulich beziehungsweise anonym telefonisch oder persönlich beraten lassen. Die Kontaktpersonen des EAP sind an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr erreichbar. Für Führungskräfte, Führungskräfteberater und Mitglieder des Personal- beziehungsweise Betriebsrats bietet das EAP unter der gleichen Hotline einen Expertenservice an.

Im Jahr 2015 führte der externe EAP-Dienstleister mit 188 Mitarbeitern Beratungsgespräche. Dies entspricht einer Nutzungsquote von 4,5 Prozent. Wir begleiten das EAP durch Informationsveranstaltungen für alle Beschäftigten und spezielle Workshops für Führungskräfte, die mehrmals jährlich angeboten werden. 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 den relevanten niedergelassenen Fachärzten ohne die üblichen langen Wartezeiten vermittelt zu bekommen.

Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagements steht die Deka Mitarbeitern beratend zur Seite, die nach einer längeren Erkrankung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen bieten wir Hilfestellung, die Arbeitsfähigkeit wiederzuerlangen – auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus.

Vergütung

Das Vergütungssystem der Deka orientiert sich an der langfristigen Unternehmensstrategie. Es wird jährlich auf seine Regelungskonformität überprüft und bei Bedarf an den Stand der jeweils geltenden regulatorischen Anforderungen angepasst. Es setzt Anreize, nachhaltig ausgerichtete Leistung zu erbringen, und soll vermeiden, dass Mitarbeiter unverhältnismäßig hohe Risiken für die Deka eingehen. Detaillierte Informationen können dem Vergütungsbericht der Deka-Gruppe entnommen werden, der auf www.deka.de zur Verfügung steht.

Die Vergütung bemisst sich ausschließlich nach Funktion und Leistung. Die Zunahme an Tätigkeiten für hoch qualifizierte Mitarbeiter spiegelt sich auch in der Entwicklung der Eingruppierung der Mitarbeiter wider: Der Anteil der außertariflich Beschäftigten steigt ebenso kontinuierlich wie der Anteil der in den höheren Tarifgruppen eingruppierten Beschäftigten.

Mitarbeiter der Deka beziehen eine Vergütung, die mit variablen Vergütungsanteilen ergänzt werden kann. Diese wird leistungsorientiert gewährt. Dabei werden sowohl die Leistung des einzelnen Mitarbeiters als auch der Erfolg der Deka-Gruppe berücksichtigt. Grundsätzlich unterscheidet die Deka bei der Gewährung von Vergünstigungen nicht zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften.

Für Mitarbeiter, deren Tätigkeiten wesentlichen Einfluss auf das Gesamtrisikoprofil der Deka haben (sogenannte risiko-relevante Mitarbeiter), unterliegt der variable Anteil der Vergütung einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage und Auszahlungssystematik (gestreckte Auszahlung – Deferrals). Das entspricht den aufsichtsrechtlichen Anforderungen.

Die gruppenweite Bewertung des Wohlverhaltens nach dem Ethikkodex der Deka-Gruppe wurde als neuer Bestandteil der leistungsorientierten Vergütung eingeführt. Dadurch ist das Wohlverhalten gegenüber Kunden, Eigentümern und Kollegen auch hier noch stärker in den Fokus gerückt.

Die variable Vergütung darf gemäß den regulatorischen Anforderungen maximal in Höhe von 100 Prozent der fixen Vergütung gewährt werden. Diese Obergrenze der variablen Vergütung kann gemäß §25a Absatz 5 KWG durch Beschluss der Anteilseigner auf 200 Prozent der fixen Vergütung erhöht werden. Die DekaBank hat im Berichtsjahr für die Vorstandsmitglieder und alle weiteren Mitarbeiter des Instituts keinen Gebrauch von einer erhöhten Obergrenze der variablen Vergütung gemacht. Alle von der Deka gezahlten Gehälter liegen grundsätzlich mindestens auf Höhe des gesetzlich festgeschriebenen Mindestlohns, überschreiten diesen jedoch größtenteils deutlich.

Gehaltsstruktur aktive Mitarbeiter in der Deka-Gruppe Inland (Abb. 14)

%	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	weiblich	männlich
Außertariflich	58,7	59,6	60,9	61,5	62,4	38,9	76,9
Tarifgruppen gesamt	41,3	40,4	39,1	38,5	37,6	61,1	23,1
Tarifgruppe 9	24,5	24,8	26,4	29,4	28,3	22,1	38,3
Tarifgruppe 8	21,6	22,5	22,1	22,2	20,3	19,7	21,3
Tarifgruppen 2–7	53,9	52,7	51,5	48,4	51,4	58,1	40,4

Die Deka ermöglicht ihren Mitarbeitern, Teile von Bonuszahlungen, Urlaubsansprüche und angeordnete Mehrarbeit in Arbeitszeitkonten (Deka-ZeitDepot) einzubringen. Sie können beispielsweise für vorübergehende Abwesenheiten in Form eines Sabbaticals genutzt werden.

Zusätzlich zu den im Manteltarifvertrag geregelten Arbeitgeberleistungen bietet die Deka unter anderem vermögenswirksame Leistungen, eine Gruppen- und Dienstreiseunfallversicherung und die Möglichkeit, am Standort Frankfurt am Main ein Job-Ticket für den Öffentlichen Personennahverkehr zu nutzen beziehungsweise entsprechende Regelungen für die anderen Standorte der Deka. Unbefristet Beschäftigte erhalten zudem eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung (BVV). Details zu Pensionsverpflichtungen finden sich im Konzernabschluss (siehe Note [56]).

Nachhaltiger Bankbetrieb / Umweltmanagement

Die Deka hat sich entschlossen, ihre Umweltaktivitäten zu forcieren. Sie will einen aktiven Beitrag zum Abkommen des Klimagipfels COP21, das am 12. Dezember 2015 in Paris verabschiedet wurde, leisten. Nachfolgend hatten Vertreter von mehr als 170 Staaten den Pariser Klimavertrag mit der Vereinbarung, die Erderwärmung auf ein beherrschbares Maß von deutlich unter zwei Grad und möglichst unter 1,5 Grad im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter zu begrenzen, unterzeichnet. Die Deka wird künftig ihren Fokus noch stärker auf die Reduktion der Energieverbräuche und Dienstfahrten richten.

Dank zahlreicher bereits umgesetzter Maßnahmen erreicht die Deka im Hinblick auf einen möglichst umweltschonenden eigenen Betrieb bereits heute einen hohen Standard. Dies bestätigte die Rezertifizierung des Umweltmanagementsystems durch einen externen Umweltgutachter in 2015.

Energieaudit nach DIN EN 16247

Am 5. November 2014 wurde vom Bundeskabinett ein Gesetzentwurf zur Umsetzung der EU-Energieeffizienz-Richtlinie (EED) beschlossen, der Ende April 2015 in deutsches Recht umgewandelt wurde. Seither ist jedes Unternehmen mit Nicht-KMU-Status (kleine und mittlere Unternehmen) – und damit auch die Deka – dazu verpflichtet, sich alle vier Jahre einem Energieaudit nach DIN EN 16247 zu unterziehen. Das Energieaudit fungiert dabei als Beratungsaudit und zielt darauf ab, die Gesamtenergieeffizienz und damit einhergehende Verbesserungsmaßnahmen im Unternehmen zu ermitteln, um damit die Energiebilanz zu verbessern.

Im Vorfeld des Energieaudits hatte die Deka eine einheitenübergreifende „Task Force Energiemanagement“ eingerichtet, die den Prüfungsprozess vorbereitete und begleitete. Neben dem Umweltmanagement gehörten der Arbeitsgruppe Verantwortliche aus dem Geschäftsfeld Immobilien an, um wichtige Daten über die zu prüfenden Gebäude zur Verfügung stellen zu können.

In Zusammenarbeit mit den unabhängigen Energieauditoren der Firma Drees & Sommer wurden die genannten Liegenschaften dann eingehenden Prüfungen unterzogen. So konnte im Berichtsjahr und damit innerhalb der gesetzlichen Pflicht als eine der ersten Girozentralen ein Energieaudit nach DIN 16247 durchgeführt werden. Der abschließende Bericht von Drees & Sommer bescheinigt, dass sich „alle Liegenschaften baulich und technisch in sehr gutem Zustand befinden und grundsätzlich ein geringer Optimierungsbedarf besteht“.

Bereits in den Jahren 2014 und 2015 hat die Deka im Trianon und im Prisma nach und nach die Beleuchtung unter anderem in den Außenbereichen (Pyramide Trianon, Logos), Konferenzetagen, Fluren und den Aufzugsvorräumen auf energieeffizientere LED-Leuchtmittel umgestellt. Ab 2016 werden die Gebäude am Standort Frankfurt mit 75 Prozent Grünstrom versorgt. Für den Standort in Luxemburg bezieht die Deka bereits 100 Prozent Grünstrom.

Einkauf von Waren und Leistungen

Die jüngste Auswertung im Jahr 2016 hat ergeben, dass 240 Lieferanten eine Nachhaltigkeitserklärung der Deka-Bank unterzeichnet haben. Im Jahr 2015 wurden rund 82 Prozent des Bestellvolumens bei Lieferanten aus Deutschland beauftragt. Das Beschaffungsvolumen beträgt insgesamt etwa 267,64 Mio. Euro⁶⁾. Aktuell befinden sich keine Dienstleister in Übersee.⁷⁾

Überprüfung von Lieferanten

Ein Risikoprüfverfahren im Einkaufsprozess sieht vor, dass vor jeder Beauftragung eines Lieferanten die Risikodatenbank vom zuständigen Einkäufer auf einen Eintrag kontrolliert werden muss. Die DekaBank hat für die rund 80 Prozent des verausgabten Einkaufsvolumens entsprechende Risikoberichte der Provider vorliegen. Auditingen von Lieferanten werden durchgeführt. Für den Fall eventueller Verstöße gegen Nachhaltigkeitsbestimmungen ist das Verfahren zur Beseitigung und Einigung zwischen Deka und Lieferant fest definiert. Sofern es zu keiner Einigung kommt, wird der Eskalationsprozess durch Übergabe an den Leiter des Nachhaltigkeitsmanagements eingeleitet. Dasselbe gilt auch, sofern Verstöße im Rahmen des Audits festgestellt werden.

⁶⁾ Das Volumen beinhaltet den zentralen Einkauf, Marketing, Management Unternehmensimmobilien und Marktdaten.

⁷⁾ Ausnahmen sind Marktanbieter mit Hauptsitz in Übersee.

Grundsätzlich werden von allen neuen Lieferanten im Zuge der Selbstregistrierung im elektronischen Portal des Einkaufs verpflichtende Angaben über Umweltschutzmaßnahmen eingefordert. Informationen zu jedem Lieferanten und Dienstleister sind für alle Einkäufer transparent, sodass sie in die Verhandlungsgespräche einbezogen werden können.

Auch in den beauftragten Entsorgungsfachbetrieben, die alle im Umkreis ansässig sind, führen wir regelmäßige Audits durch, um eine sichere und umweltgerechte Entsorgung des Abfalls sicherzustellen. Alle beauftragten Entsorgungen verfügen über ein Zertifikat als Entsorgungsfachbetrieb nach Kreislaufwirtschaftsgesetz.

Umwelt- und Sozialstandards

Bei der Ausschreibung von Dienstleistungen im Gebäudemanagement achten wir darauf, dass die Anbieter internationale Umwelt- und Sozialstandards einhalten. Bevorzugt werden Dienstleister, die durch eines der branchenüblichen Prüfsiegel (zum Beispiel EMAS, ISO 14001) oder ein anerkanntes Umweltsiegel zertifiziert sind. Außerdem verpflichten sich die Auftragnehmer, die zu erbringenden Leistungen im Sinne eines Qualitätsmanagementsystems nach ISO 9001 ff durchzuführen. Allgemein sind beschriebene Tätigkeiten so auszuführen, dass die Nutzer des Gebäudes gesundheitlich nicht gefährdet sind und ökologische Mindestanforderungen sowie die gesetzlichen Vorschriften der Arbeitssicherheit erfüllt werden.

Aus heutiger Sicht lässt sich festhalten, dass die Deko-Gruppe über alle Warengruppen hinweg grundsätzlich keine Verbindungen zu Lieferanten unterhält, bei denen Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit vermutet werden kann und damit die ILO-Kernarbeitsnormen nicht erfüllen. Aufgrund genauer entsprechender Vorgaben in der zu unterzeichnenden Nachhaltigkeitserklärung können wir davon ausgehen, dass es auch keine Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit unter den Lieferanten gibt.

Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001

Die Deko-Gruppe setzt auf Basis von mit dem Vorstand abgestimmten Umweltschwerpunkten in allen Geschäftsbereichen vielfältige Maßnahmen zum Umweltschutz und zum ökologisch sinnvollen Umgang mit Ressourcen um.

Mit der Einführung eines Umweltmanagementsystems nach der international anerkannten Norm DIN EN ISO 14001 und der Verwendung branchenspezifischer Kennzahlen nach der Systematik des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU) hat die Deko-Gruppe ihren betrieblichen Umweltschutz seit 2009 systematisiert und standardisiert und sich verpflichtet, ihn kontinuierlich zu verbessern.

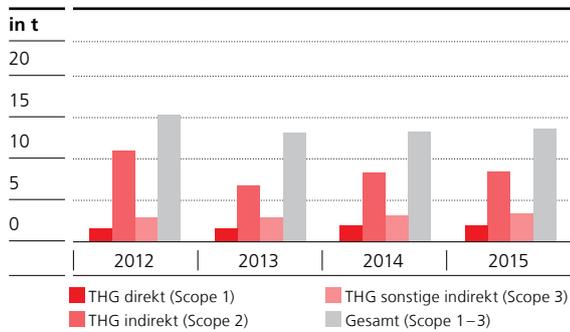
Bei der Erfassung und Überwachung der relevanten Umweltdaten orientiert sich die Gruppe ferner am Treibhausgas-Protokoll⁸⁾. Teil des Umweltmanagementsystems ist ein jährliches Umweltprogramm, in dem die Gruppe Umweltziele für die wichtigsten Handlungsfelder festlegt und Maßnahmen für deren Umsetzung bestimmt. Im Fokus steht weiterhin die Senkung des Energieverbrauchs und der Dienstreisen, um damit auch das jährliche CO₂-Reduktionsziel von –5 Prozent zu erreichen. Nicht zuletzt strebt die Deko einen klimaneutralen Bankbetrieb an und hat dies auch in ihrem Ethikkodex verankert.

Die für die Umweltbilanz relevanten Daten etwa zu Energieverbrauch oder Emissionen werden in einer Datenbank zentral erfasst und überwacht. Das ermöglicht es, Verbesserungsbedarfe und -potenziale schnell zu erkennen und bildet außerdem die Grundlage für die jährliche Berechnung des Treibhausgasausstoßes beziehungsweise des CO₂-Fußabdrucks. Anhand der Berechnung lässt sich prüfen, ob das Umweltprogramm und die darin enthaltenen Maßnahmen wirksam und geeignet sind, die Umweltziele der Gruppe zu erreichen.

Die im Rahmen dieses Nachhaltigkeitsberichts veröffentlichten Daten zu Energie- und Ressourcenverbrauch (siehe Abb. 16 bis 20 am Ende dieses Kapitels) basieren auf der Analyse der 2014/15-Daten, die im Februar 2016 ausgewertet wurden.

⁸⁾ Nach dem GHG-Protokoll werden neben CO₂ noch fünf weitere bedeutende klimarelevante Gase unter dem Begriff CO₂-Äquivalente (CO₂e) zusammengefasst: Methan (CH₄), Lachgas (N₂O), Schwefel-Hexafluorid (SF₆) und zwei Gruppen von Fluor-Kohlenwasserstoffen (PFCs und HFCs). Die Berechnung in diesem Bericht basiert auf CO₂-Äquivalente.

Zeitreihenanalyse der Treibhausgasemissionen für die DekaBank¹⁰⁾ (Abb. 15)



Entwicklung der Treibhausgasemissionen im Kontext des Klimaschutzplans 2050

Das Reduktionsziel, die CO₂-Emissionen jährlich um 5 Prozent einzusparen, wurde in den Jahren 2014 und 2015 nicht erreicht. So hat die DekaBank in 2014 etwa 60 Tonnen und in 2015 etwa 370 Tonnen mehr Treibhausgase emittiert als im jeweiligen Vorjahr. Trotz einer leichten Verringerung der Gebäude-Energieverbräuche und der Gesamtverkehrsleistung, die den Hauptanteil des CO₂-Fußabdrucks der Bank verursachen, konnten wir die stetige Reduktion um jährlich etwa 5 Prozent bis 2014 nicht fortsetzen. Gründe dafür liegen insbesondere in den überarbeiteten Emissions-

faktoren des VfU, die die Berechnungsgrundlage für unsere Treibhausgasemissionen darstellen⁹⁾. Gleichwohl verzeichnen wir in 2014 eine deutliche Zunahme der Gesamtverkehrsleistung um 15 Prozent. Mit einer Gesamtreduktion von –2 Prozent in 2015 konnte dieser Anstieg nur leicht wieder kompensiert werden. Vor allem der Straßenverkehr ist um 677.000 gefahrene Kilometer angestiegen. Dies liegt am deutlichen Ausbau der Vertriebsmitarbeiter um etwa 200 Mitarbeiter in 2014 und 2015, die jeweils auch ein Dienstfahrzeug erhalten haben, da die Sparkassen und ihre Geschäftsstellen oftmals nicht per Bahn oder ÖPNV zu erreichen sind. Darüber hinaus kam es im Jahr 2014 zu einem deutlichen Anstieg der Kurzstreckenflüge um etwa 36 Prozent (231.007 km) und in 2015 um etwa 11 Prozent (257.680 km). Gründe für den Anstieg waren unter anderem ein Ausbau der geschäftlichen Beziehungen in Berlin, für die sehr viele Vor-Ort-Gespräche erforderlich waren.

Um dem Anstieg der Treibhausgasemissionen entgegenzuwirken, sind ab 2016 spürbare Maßnahmen geplant. Dabei beobachten wir sehr intensiv die Aktivitäten zur Entwicklung des „Klimaschutzplan 2050“, der auf Basis des Pariser Klimagipfels durch die Bundesregierung entwickelt wird. Als ersten Schritt erhöhen wir den Anteil an Grünstrom von bisher 25 Prozent auf 75 Prozent am Standort Frankfurt. Darüber hinaus streben wir an, eine Reduktion des Verkehrsmittels Flugzeug bei Inlandsreisen zu erreichen, indem wir gezielte Maßnahmen und Anreizsysteme schaffen, alternative Verkehrsmittel oder zum Beispiel Videokonferenzen zu nutzen. Auch beim Flottenmanagement der eigenen Kfz-Flotte wird die Nutzung von alternativen Antriebstechnologien wie Elektroautos verstärkt in Betracht gezogen.

Für ausgewählte Investmentfonds erhebt die Deka schon heute die CO₂-Verbräuche. Diese Auswertungen werden bei den Analysen der Fondsmanager berücksichtigt. Langfristig will die DekaBank auch eine CO₂-Analyse für Finanzierungen im Kreditgeschäft implementieren. Die Gesamtheit dieser Maßnahmen stellt mittelfristig die Basis für eine konkrete Klimastrategie dar, die den Vorgaben der Bundesregierung – Klimaschutzplan 2050 – mehr als gerecht werden soll. Sollten jedoch die Treibhausgasemissionen weiter ansteigen, wäre das Ziel eines klimaneutralen Bankbetriebs nur mit umfangreichen Kompensationsmaßnahmen zu erreichen.

Positiv zu beurteilen ist der Rückgang des Papierverbrauchs pro Mitarbeiter, der in den Jahren 2014 (–5 Prozent) und 2015 (–13 Prozent) gesenkt werden konnte. Darüber hinaus konnte das gesamte Abfallaufkommen nach einem deutlichen Anstieg in 2014 um 38,1 Prozent im Jahr 2015 um 7,7 Prozent auf 325,6 Tonnen reduziert werden. Der starke Anstieg in 2014 resultiert aus umfangreichen Brandschutzmaßnahmen, die bis ins Jahr 2015 im Gebäude Trianon durchgeführt wurden. Des Weiteren verursachte der Abriss der TA10 einen zusätzlichen Anstieg. Die Reduktion in 2015 resultiert unter anderem auch aus der Einführung von Abfalltrennsystemen in den Teeküchen im Prisma ab Ende 2014. Dieses hat darüber hinaus zu einer Erhöhung der Verwertungsquote um 12 Prozent auf 66 Prozent geführt.

⁹⁾ Insbesondere eine Verdopplung des Emissionsfaktors für Fernwärme von 27,333 kg/GJ (2014) auf 53,8 kg/GJ (2015). Einen starken Anstieg verzeichnen wir auch beim Faktor für Straßenverkehr von 0,089 kg/GJ (2015) auf 0,142 kg/GJ (2015).

¹⁰⁾ Die THG-Emissionen sind für die Standorte Frankfurt am Main sowie für die DekaBank Deutschland und die gesamte Deka-Gruppe mit den Standorten in Deutschland, Luxemburg und in der Schweiz berechnet. Erläuterungen zu den Scopes finden Sie auf der Website des Greenhouse Gas Protocol (www.ghgprotocol.org).

Energieverbrauch nach Energieträgern in 2015¹⁾ (Abb. 16)

Gigajoule (GJ)	Trianon ML16	Prisma HS55	TA10	Skyper TA1
Strom	21.517	15.995	–	4.388
Fernwärme	18.862	8.427	–	978
Notstromdiesel	39	33	–	2
Gesamt	40.418	24.455	–	5.368

Entwicklung des Gesamt-Energieverbrauchs¹⁾ (Abb. 17)

	Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013		Bilanzjahr 2014		Bilanzjahr 2015	
	GJ	Toleranz zu 2011	GJ	Toleranz zu 2012	GJ	Toleranz zu 2013	GJ	Toleranz zu 2014
Trianon ML16	40.576	1 %	40.937	1 %	37.924	–7 %	40.418	7 %
Prisma HS55	25.709	7 %	26.095	1 %	23.139	–11 %	24.454	6 %
TA10	9.805	19 %	9.990	2 %	7.159	–28 %	0	–
Skyper TA1	5.273	5 %	5.327	1 %	4.989	–6 %	5.368	8 %
Gesamt	81.363	0,5 %	82.349	1 %	73.211	–11 %	70.240	–4 %

Entwicklung des absoluten Dienstreiseverkehrs nach Transportmittel¹⁾ (Abb. 18)

	Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013		Bilanzjahr 2014		Bilanzjahr 2015	
	km	Toleranz zu 2011	km	Toleranz zu 2012	km	Toleranz zu 2013	km	Toleranz zu 2014
Schienerverkehr	2.714.248	12 %	2.511.670	–7 %	2.669.702	6 %	2.742.944	3 %
Straßenverkehr	7.799.174	30 %	7.720.001	–1 %	9.428.358	22 %	10.105.359	7 %
Flugverkehr	10.499.083	–3 %	8.771.809	–16 %	9.715.643	15 %	8.617.947	–11 %
Gesamt	21.012.505	9 %	19.003.480	–10 %	21.813.703	15 %	21.466.250	–2 %

Entwicklung des absoluten Trinkwasserverbrauchs¹⁾ (Abb. 19)

	Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013		Bilanzjahr 2014		Bilanzjahr 2015	
	m ³	Toleranz zu 2011	m ³	Toleranz zu 2012	m ³	Toleranz zu 2013	m ³	Toleranz zu 2014
Trianon ML16	18.171	2 %	18.651	3 %	16.984	–9 %	18.051	6 %
Prisma HS55	14.292	–14 %	16.110	13 %	19.024	18 %	15.888	–17 %
TA10	1.900	100 %	840	–56 %	1.345	60 %	0	–
Skyper TA1	2.311	12 %	2.282	–1 %	2.126	–7 %	2.391	13 %
Gesamt	36.674	–2 %	37.883	3 %	39.479	5 %	36.330	–8 %

Entwicklung des absoluten Abfallaufkommens¹⁾ (Abb. 20)

	Bilanzjahr 2012		Bilanzjahr 2013		Bilanzjahr 2014		Bilanzjahr 2015	
	t	Toleranz zu 2011	t	Toleranz zu 2012	t	Toleranz zu 2013	t	Toleranz zu 2014
Trianon ML16	111,2	–1,5 %	110,3	–0,8 %	157,0	42,4 %	172,8	10 %
Prisma HS55	99,6	–19,7 %	107,4	7,8 %	106,7	–0,6 %	108,6	1,8 %
TA10	8,5	37,4 %	5,1	–40,0 %	48,7	852,1 %	0	–
Skyper TA1	33,8	3,1 %	32,6	–3,5 %	40,2	23,1 %	44,3	10,2 %
Gesamt	253,1	–8,3 %	255,4	0,9 %	352,6	38,1 %	325,7	–7,7 %

¹⁾ Datengrundlage zu Energie-/Ressourcenverbrauch und Emissionen:

- Die Angaben beziehen sich auf die vier von der DekaBank genutzten Gebäude in Frankfurt am Main (Trianon, Prisma, TA10 und Skyper), wobei das Gebäude TA10 seit 2015 nicht mehr genutzt wird und sich gegenwärtig im Abriss befindet.

- Darüber hinaus gelten im Hinblick auf die Datengrundlage folgende Ausnahmen:

Angaben zu Dienstreisen liegen unternehmensweit für die Deka-Gruppe vor. Hier sind neben den Standorten in Deutschland auch die weiteren Standorte in Luxemburg und in der Schweiz mit einbezogen. Die Niederlassung in der Schweiz wurde aufgrund geschäftspolitischer Gründe 2015 geschlossen.

Bis 2015 wurden in Frankfurt 25 Prozent des Strombedarfs mit Grünstrom und in Luxemburg 100 Prozent abgedeckt. Dieser Grünstrom wurde in der Berechnung jeweils nicht mit null CO₂-Emissionsfaktoren angesetzt, sondern der Herkunft entsprechend in Frankfurt mit dem Faktor für Wasserkraft und in Luxemburg mit den Faktoren für Wind- und Wasserkraft (je 50 Prozent).

Gesellschaftliches Engagement

Zum Markenkern der Sparkassen-Finanzgruppe gehört die Förderung von gemeinnützigen Institutionen und Einrichtungen. Die DekaBank wirkt hier additiv und engagiert sich in den Förderschwerpunkten Architektur, Wissenschaft, Kultur, Sport und Kunst. Dabei fokussiert sie sich allein oder gemeinsam mit weiteren Institutionen der Sparkassen-Finanzgruppe auf Maßnahmen mit deutschlandweiter Ausstrahlung.

Maßnahmenpaket für Geflüchtete

Im Jahr 2015 suchten über eine Million Menschen Schutz in Deutschland. Diese hohe Anzahl von Menschen stellt die Gesellschaft vor große zusätzliche Aufgaben. Die DekaBank sieht sich in der Verantwortung, zu handeln, und hat ein dreistufiges Maßnahmenpaket aufgesetzt, das insbesondere einen spürbaren Beitrag zur lokalen Integration der Geflüchteten vorzugsweise im Rhein-Main-Gebiet leisten soll:

Im Rahmen eines Sofortprogramms wurden auf einer ersten Stufe ab September 2015 auf Antrag die Mitarbeiter mit einer Spende in Höhe von 1.000 Euro unterstützt, die sich ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen. Insgesamt konnten so bis Ende 2015 bereits 64 Spenden an gemeinnützige Einrichtungen mit Schwerpunkten in der Flüchtlingshilfe überreicht werden. Dieses Sofortprogramm wird in 2016 fortgesetzt.

Zweitens wird die bereits seit dem Jahr 2008 bestehende Partnerschaft mit dem „Freundeskreis ARCHE Frankfurt e.V.“ projekthaft ausgebaut. Angesichts der aktuellen Situation wird „Die Arche“, die neben Kindern aus allen sozialen Verhältnissen, zu denen bereits seit langem auch Flüchtlingskinder und deren Familien gehören, betreut, einen neuen Standort in Griesheim – in der Nähe der dortigen in der Bertold-Otto-Grundschule beheimateten ARCHE – errichten. Vorrangiges Ziel ist die soziale Integration von 80 bis 100 Kindern und Jugendlichen im Alter von 12 bis 17 Jahren, sodass die erfolgreiche Arbeit in der Grundschule hier ihre Fortsetzung finden kann.

Die Deka-Gruppe stellte zunächst durch ihre Spende im Jahr 2015 die Gesamtfinanzierung der neuen Einrichtung für drei Jahre sicher. Zudem begleiten Experten der Deka Immobilien GmbH das Bauprojekt in der Planung und Durchführung. Die Fertigstellung ist noch für 2016 geplant.

Im Dezember 2015 signalisierte die Deka-Gruppe als Drittes gegenüber der Agentur für Arbeit in Frankfurt, dass die Bank in den Jahren 2016 und 2017 jeweils 20 Berufspraktikanten aus dem Kreis der Geflüchteten für jeweils ein Jahr einstellt, sofern gewisse Mindeststandards erfüllt werden können. In dieser Verbindlichkeit und zu einem so frühen Zeitpunkt war diese Zusage der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen im Einzugsgebiet der Agentur für Arbeit in Frankfurt „vorbildlich“, wie uns die dortigen Verantwortlichen wissen ließen.

Sparkassen-Finanzgruppe: Das Gesellschaftliche Engagement der DekaBank im Verbund

Seit Januar 2008 ist der Deutsche Sparkassen- und Giroverband mit Beteiligung der DekaBank und weiterer Verbundunternehmen Olympia-Partner des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB). Neben dem Engagement als Olympia-Partner Deutschland und als nationaler Förderer des Deutschen Behindertensportverbandes gehört zur Kooperation auch die Förderung des Deutschen Sportabzeichens und der Eliteschulen des Sports. Damit reicht die Partnerschaft vom Spitzen- über den Breiten- bis zum Nachwuchssport.

Mit den Staatlichen Museen zu Berlin ist die Sparkassen-Finanzgruppe, vertreten durch die Berliner Sparkasse, die DekaBank und den Sparkassen-Kulturfonds des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands, seit 2011 als Hauptförderer verbunden. 2015 standen das Ausstellungs-Highlight „The Botticelli Renaissance“ in der Gemädegalerie und das Kunstvermittlungsprojekt „Über kurz, mittel oder lang“ für Studierende aller Fachrichtungen im Zentrum der Förderung.

Hauptförderer der Staatlichen Kunstsammlungen Dresden ist die DekaBank zusammen mit der Ostsächsischen Sparkasse Dresden, dem Ostdeutschen Sparkassenverband mit allen sächsischen Sparkassen, der LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG und der Sachsen Bank, der Sparkassen-Versicherung Sachsen sowie dem Kulturfonds des Deutschen Sparkassen- und Giroverbands seit 2006. Im Jahr 2015 wurde die Sonderausstellung „Dahl und Friedrich – Romantische Landschaften“ im Albertinum unterstützt und die Wiedereröffnung des Münzkabinetts im Georgenbau des Residenzschlosses. Das Dresdner Kabinett ist mit fast 300.000 Objekten eine der größten und ältesten Universal Münzsammlungen Deutschlands und von europäischer Bedeutung.

Das Planspiel Börse zielt auf die Vermittlung von Finanz- und Kapitalmarktwissen. Die DekaBank unterstützt das Planspiel seit 2014, um zur Förderung der Wertpapierkultur beizutragen. Die jungen Teilnehmerinnen und Teilnehmer erwerben wirtschaftliche und soziale Kompetenzen und erlernen Grundzüge nachhaltigen Handelns. 2015 fand die Bundessiegerehrung des Schüler-Wettbewerbs Planspiel Börse in Berlin statt sowie die Vorbereitung der ersten Bundessiegerehrung Studenten im Januar 2016 in der DekaBank in Frankfurt.

Die „Stiftung für Fotografie und Medienkunst mit Archiv Michael Schmidt“ wurde 2003 vom DSGV und der NordLB unter Beteiligung der DekaBank und der Deutschen Leasing AG ins Leben gerufen. Zielsetzung ist, das Werk des 2014 verstorbenen Künstlers Michael Schmidt zu erhalten, einer der renommiertesten Fotografen Deutschlands. Von 2015 bis 2019 fördert die DekaBank die Stiftung mit einem jährlichen Betrag, um die für 2020 geplante Retrospektive in der Neuen Nationalgalerie in Berlin umzusetzen.

Die Partnerschaften der DekaBank

Nachhaltigkeit im Verständnis unseres Gesellschaftlichen Engagements bedeutet, dass wir ausschließlich mittel- und langfristige Kooperationen mit potenziellen Partnern aus den für uns wichtigen Sponsoringfeldern Architektur, Kunst, Soziales und Wissenschaft eingehen. Diese Grundausrichtung ist essenziell, um mit den von uns ausgesuchten und besonders renommierten Partnern eng und partnerschaftlich zusammenzuarbeiten.

Internationaler Hochhaus Preis

Die Stadt Frankfurt am Main, das Deutsche Architekturmuseum (DAM) und die DekaBank gründeten 2003 gemeinsam den Internationalen Hochhaus Preis (IHP). Die drei Partner einigten sich 2015, den bestehenden Kooperationsvertrag für den offiziellen Preis der Stadt Frankfurt, der inzwischen internationales Renommee genießt, bis 2020 zu verlängern.

Vergeben wird der IHP alle zwei Jahre für ein Bauwerk, das sich durch Exzellenz in Ästhetik, zukunftsweisender Gestaltung, städtebaulicher Einbindung sowie innovativer Technik, Wirtschaftlichkeit, Marktfähigkeit und insbesondere auch durch eine nachhaltige Bauweise auszeichnet. Über die Vergabe entscheidet eine internationale Expertenjury. Der Preis geht an den Architekten und den Bauherrn gemeinsam. Sie werden ausgezeichnet mit einer Statuette des renommierten Künstlers Thomas Demand und einem Preisgeld in Höhe von 50.000 Euro, das für einen guten Zweck gespendet wird. Der IHP wird am 2. November 2016 zum siebten Mal in der Frankfurter Paulskirche verliehen.

MMK Museum für Moderne Kunst Frankfurt am Main

Das MMK Museum für Moderne Kunst gehört zu den bedeutendsten Museen für Gegenwartskunst und hat in seiner vergleichsweise jungen Historie einen festen Platz in der internationalen Museumslandschaft eingenommen. Seit 2002 unterstützt die DekaBank das MMK beim Ausbau der Museumssammlung.

Das MMK ist inzwischen an drei Standorten in Frankfurt am Main vertreten. Die DekaBank ist Gründungspartner der Museumsdependance im TaunusTurm, dem MMK 2, und stellt zusammen mit weiteren Partnern den Ausstellungsbetrieb bis 2018 sicher. Die DekaBank war Schirmherrin der Eröffnungsausstellung „Boom She Boom. Werke aus der Sammlung des MMK“, die bis Juni 2015 zu sehen war.

Wissenschaft

Die Wissenschaftsförderung der DekaBank ist ein bedeutender Teil ihres gesellschaftlichen Engagements. Ziel dabei ist es, den Wissenstransfer zwischen Theorie und Praxis weiter auszubauen und damit Lehre, Forschung und wissenschaftlicher Weiterbildung entscheidende Impulse zu geben. Partner sind die Goethe-Universität Frankfurt, das House of Finance (HoF), das Center for Financial Studies, die Goethe Finance Association und die Freunde und Förderer der Goethe-Universität.

Bereits 2012 hat die DekaBank den ersten deutschen „Stiftungslehrstuhl für Sustainable Banking and Finance“ am House of Finance an der Johann Wolfgang Goethe-Universität eingerichtet. Ab Mai 2015 war dieser Lehrstuhl vakant, da der bishehrige Lehrstuhlinhaber, Professor Reint Gropp, Ph.D., seine neue Aufgabe als Präsident des Leibniz-Instituts für Wirtschaftsforschung Halle (IWH) vollumfänglich wahrnahm. Ende 2015 konnte mit der

Universität vereinbart werden, dass sich die DekaBank weiterhin als Stifter engagiert (nunmehr bis einschließlich 2020) und im Gegenzug bis zu zwei Professuren mit der Bezeichnung „House of Finance Professur für Sustainable Banking“ und/oder „House of Finance Professur für Sustainable Asset Management“ im ersten Halbjahr 2016 am House of Finance ausgeschrieben werden, wobei in der jeweiligen Ausschreibung auf die Verzahnung mit dem Themenfeld „Digitalisierung“ hingewiesen wird.

Spenden

Im Berichtsjahr hat die DekaBank mit 164 Einzelspenden insgesamt 1.327.748 Euro gespendet. Die höchsten Einzelzuwendungen gingen an den Förderverein des christlichen Kinder- und Jugendwerks „Die Arche e. V.“ in Frankfurt Rhein-Main und an die Goethe-Universität.

Weitere lokale Spenden wurden im Rahmen der Aktion „Deka – Engagiert vor Ort!“ vergeben. Jedes Jahr werden 25 Einrichtungen, die den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Herzen liegen oder in denen sie selbst engagiert sind, mit je 1.000 Euro gefördert. Im Jahr 2015 gab es 275 Projekteinreichungen, wovon die meisten aus den Bereichen Soziales und Sport stammten.

Spenden an politische Parteien, politische Stiftungen, Arbeitgeberverbände oder Gewerkschaften sind grundsätzlich ausgeschlossen und haben damit im Berichtsjahr 2015 auch nicht stattgefunden.

DekaBank Kunstsammlung

Seit 2003 baut die DekaBank ihre Kunstsammlung des 21. Jahrhunderts auf. Sie umfasst derzeit etwa 1.400 Arbeiten der Malerei, Fotografie, Skulptur, Installationen und Video. Die international angelegte Sammlung spiegelt die aktuelle Vielfalt der künstlerischen Ausdrucksweisen 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 Vordergrund.

Führungen für Geschäftspartner und Mitarbeiter der DekaBank finden regelmäßig statt. Im Jahr 2015 nahm die DekaBank zum elften Mal an „Kunst privat!“ teil und führte 100 Gäste durch die Ausstellung „Next Generation – Junge Künstler der DekaBank Kunstsammlung“ im 44. Obergeschoss des Trianon. Im Dialog mit Bernd Reiß, kuratorischer Direktor der Konrad Fischer Galerie in Berlin und ehemaliger Kurator der Absolventenausstellung der Städelschule im MMK Museum für Moderne Kunst, führte Silke Schuster-Müller durch die DekaBank Kunstsammlung. Seit 2015 ist die Deka Mitglied im Lenkungsausschuss von „Kunst privat!“ und mitverantwortlich für das Wochenende der offenen Unternehmenssammlungen in Hessen.

Werke der DekaBank Kunstsammlung werden regelmäßig für Ausstellungen an Museen und Institutionen verliehen: In ihrer ersten Einzelausstellung in einem renommierten Museum, der Pinakothek der Moderne in München, präsentierte die Künstlerin Amelie von Wulffen ihre in den letzten Jahren entstandenen Arbeiten, darunter zwei aus dem Besitz der DekaBank. Im Nassauischen Kunstverein Wiesbaden waren Werke aus der DekaBank Kunstsammlung von Jagoda Bednarsky zu sehen, einer der aussichtsreichen Absolventinnen der Frankfurter Städelschule.

Kennzahlen des Gesellschaftlichen Engagements (Abb. 21)

Gesamtengagement	2015
€	
Soziales (inklusive Sonderaktion Flüchtlingshilfe)	763.955,93
Bildung und Wissenschaft	470.916,00
Kunst und Kultur	413.900,00
Sport	160.800,00
Sonstiges	115.382,00
Gesamt	1.924.953,93
Gliederung der Leistungen	2015
Spenden	1.327.748,00
Sponsoring	597.205,93

Bescheinigung über eine unabhängige umweltgutachterliche Prüfung

Die DekaBank hat die AGIMUS GmbH Umweltgutachterorganisation und Beratungsgesellschaft damit beauftragt, ihren Nachhaltigkeitsbericht 2015 auf Wesentlichkeit, Transparenz und Vergleichbarkeit zu überprüfen. Die Angemessenheit der Ermittlung und Darstellung der Kennzahlen zur Nachhaltigkeitsleistung in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien, einschließlich der Identifizierung wesentlicher Themen, liegt in der Verantwortung des Vorstands. Unsere Aufgabe ist es, die Aussagen im Nachhaltigkeitsbericht auf Nachvollziehbarkeit und auf die Vollständigkeit der Kriterien nach dem GRI-Standard G4 zu prüfen.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Umweltgutachterorganisation

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

Prüfungsaufgabe

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der DekaBank für das Geschäftsjahr 2015 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI erstellt worden sind. Darüber hinaus wurden wir beauftragt, auf Basis der Ergebnisse unserer umweltgutachterlichen Prüfung Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Umweltmanagements und der Nachhaltigkeitsberichterstattung auszusprechen.

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

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

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

Urteil

Auf der Grundlage unserer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die Angaben im Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2015 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Kriterien der Sustainability Reporting Guidelines Vol. G4 der GRI erstellt worden sind.

Eine Wesentlichkeitsstudie wurde im Herbst 2015 mit 2699 Teilnehmern aus den Stakeholdergruppen Mitarbeiter, Kunden, Experten und weiteren Teilnehmern durchgeführt. Die Ergebniszusammenfassung liegt vor und kommt zu dem Schluss, dass die

Stakeholder der Bank einen stärkeren Fokus auf die Themenfelder „Nachhaltige Unternehmensführung“ und „Kundenbeziehung und nachhaltige Produkte“ legen. Die Themenfelder „Betriebsökologie“ und „Gesellschaftliches Engagement“ wurden daher kompakter gestaltet. Dies ist transparent und nachvollziehbar und auch aus umweltgutachterlicher Sicht akzeptabel, zumal die Betriebsökologie durch die seit sieben Jahren lückenlos bestehende Zertifizierung nach ISO 14001 auf einer starken Basis abgesichert ist.

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

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

Die Anwendung der GRI-Indikatoren sowie der branchenspezifischen Zusatzkriterien erleichtern die Vergleichbarkeit des Berichts. Im Nachhaltigkeitsbericht werden die Anforderungen der „In Übereinstimmung“-Option core/Kern erfüllt, wobei ca. 90 % der Anforderungen der Option comprehensive/Umfassend ebenfalls bereits erfüllt sind. Ein Indikator (LA9) konnte abweichend vom Standard nur in monetären Werten statt in Zeit erhoben werden, die Erhebungsprozesse hierzu sollen verändert werden. Der Berichtsumfang des Nachhaltigkeitsbericht 2015 zeigt somit, dass die DekaBank einen Vergleich ihrer Nachhaltigkeitsleistung mit anderen führenden Finanzinstituten nicht scheut.

Ergänzende Hinweise und Empfehlungen

Das Engagement der DekaBank zur Integration der Nachhaltigkeit in das Kerngeschäft ist weit über das branchenübliche herausragend. Lobenswert ist die Unterzeichnung des UN Global Compact und der Equator Principles durch die DekaBank und die damit verbundene freiwillige Verpflichtung zur Umsetzung von international anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Der Fortschritt bei der Umsetzung dieser Prinzipien wird ebenfalls im Nachhaltigkeitsbericht beschrieben. Auch die verbindliche Einführung eines internen Ethikkodexes für alle Mitarbeiter der DekaBank und Dritte, welche im Namen der DekaBank agieren, im Jahr 2014 macht die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit im Unternehmen deutlich. Die Beachtung der Nachhaltigkeitskriterien in den Anlage- und Finanzierungsgrundlagen ist durchgängig.

Positiv ist zu vermerken, dass die Bank seit 2015 auf eine isolierte Nachhaltigkeitsstrategie verzichtet, da dies den Anspruch untermauert, Nachhaltigkeit entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu verankern und somit als integralen Bestandteil des Geschäftsmodells zu verstehen. Zusätzlich zu dem extern bestätigten GRI-Standard wird die DekaBank durch weitere spezialisierten Rating-Agenturen bewertet und ist dadurch gut mit anderen Banken vergleichbar. Außerdem werden dadurch Erfolge und eventuelle Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsprinzipien für alle Stakeholder der DekaBank sichtbar. Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, sprechen wir folgende Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung aus:

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

Der Anstieg der Treibhausgasemissionen kann nicht zufriedenstellen und entspricht nicht den übergeordneten Nachhaltigkeitsansprüchen der Bank. Positiv ist aber festzuhalten, dass die Bank diesen Aspekt thematisiert und eine klare Analyse der Ursachen vorgenommen hat und ein Maßnahmenpaket eingeleitet hat, um dem Anstieg der THG-Emissionen wirksam entgegenzutreten. Hier sind im kommenden Bericht Fortschritte zu berichten.

Braunschweig, 11. Mai 2016



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

Informationen im Internet

Den Nachhaltigkeitsbericht 2015 der Deka-Gruppe finden Sie auf unserer Website www.dekabank.de unter „Deka-Gruppe/Nachhaltigkeit“.

Bestellservice

Den Nachhaltigkeitsbericht 2015 der Deka-Gruppe senden wir Ihnen gerne zu. Falls Sie ihn regelmäßig beziehen möchten, wenden Sie sich bitte an uns.

Ansprechpartner

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

Robert Sattler
robert.sattler@deka.de

Abgeschlossen im Mai 2016

Konzeption, Redaktion und Gestaltung

Edelman.ergo GmbH,
Frankfurt am Main, Berlin, Hamburg, Köln, München

.Deka

DekaBank
Deutsche Girozentrale
Mainzer Landstraße 16
60325 Frankfurt
Postfach 110523
60040 Frankfurt

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

 **Finanzgruppe**